

ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร

HAPPINESS IN THE WORK OF PERSONNEL AT SIGNAL SCHOOL OF SIGNAL DEPARTMENT

กัมปนาท เลี่ยมขำ

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kampanat lamkham

Email : 6414991010@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration, Management, Ramkhamhaeng University, Thailand.

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาลักษณะทางปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร (3) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร (4) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลเปรียบเทียบกับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร (5) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร จำนวน 141 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test และ One-way ANOVA และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสารที่มีอายุและประเภทบุคลากรต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสารที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

นอกจากนี้ผลยังพบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร และปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุข

Abstract

The happiness in the work of personnel at Signal School of Signal Department. The objectives of this research are : (1) Study the personnel factors of Signal School of Signal Department. (2) To study the factors that enhancing the happiness in the work of personnel at Signal School of Signal Department. (3) To study the happiness in the work of personnel at Signal School of Signal Department. (4) To study the happiness in the work at Signal School of Signal Department classified by personal factors. (5) To study the factors that enhancing the happiness in the work affected to the happiness in the work at Signal School of Signal Department.

The samples were personnel of Signal School of Signal Department. A total of 141. The instrument used in this study was questionnaire. The statistics used in the descriptive analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. Test hypotheses for comparison using t-test statistics. Test hypotheses with One-way ANOVA statistics and using multiple regression statistics in analyzing factors that promote happiness affecting happiness at work of Personnel at Signal School of Signal Department.

The results show that Personnel of Signal School of Signal Department with deferent ages and types of personnel make different the overall happiness of work. The personnel of Signal School of Signal Department has different gender, education, salary, and the work experience was not making different the overall happiness in the work.

In addition, the result also found that the factor that enhancing the happiness in the work, nature of work, relationship, remuneration and welfare that affected to the happiness in the work of personnel at Signal School of Signal Department. The factors that enhance to happiness at work, The success was not effect to the happiness in the work at Signal School of Signal Department.

Keywords : The happiness in the work, The factors enhance to happiness.

บทนำ

ในโลกของการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจทำให้การดำเนินชีวิตเต็มไปด้วยความกดดันและท้าทาย จนทำให้หลายคนเริ่มเป็นทุกข์หรืออาจถึงขั้นส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตใจ และก็ยังไม่ว่าควรทำอะไร เพื่อให้ตนเองกลับมาใช้ชีวิตสามารถกลับมาทำงานให้มีความสุขอีกครั้ง เป็นที่ทราบกันว่าคนเรา เมื่อเกิดมาแล้วต้องมีการทำงานหรือต้องหางานทำโดยเหตุผลของการทำงานนั้นมีหลายอย่าง เช่น เพื่อตอบสนองความต้องการของคนเราบางอย่าง บางคนต้องการเงินเดือนเพื่อเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว บางคนต้องการชื่อเสียงเนื่องมาจากการทำงาน บางคนทำงานเพื่อเป็นที่ยอมรับในสังคม บางคนทำงานเพื่อความร่ำรวยเงินทอง ซึ่งเหตุผลของแต่ละคนที่ทำงานล้วนมีความแตกต่างกัน บางคนทำงานมานานมักเกิดอาการเบื่อหน่ายกับงาน บางคนเป็นผู้บริหารมานานก็มักจะเกิดความเครียด บางคนทำงานในองค์กรมักเกิดปัญหาในเรื่องความขัดแย้งกัน สำหรับคนที่ทำงานแล้วมีความสุขในการทำงานถือว่าโชคดีมาก เพราะเวลาในชีวิตของคนส่วนใหญ่จะต้องแบ่งเวลาอยู่กับเรื่องของการทำงาน

ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จนั้น คือ บุคลากร เพราะเป็นผู้วางแผน วางแนวคิด และปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นถ้าบุคลากรมีคุณภาพและมีความสุขในการทำงาน ย่อมจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ ปัจจุบันโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ทำให้ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น ปัญหาเศรษฐกิจถดถอย ปัญหาความว่างงาน ปัญหาความยากจน ปัญหาทางมลภาวะต่างๆ ล้วนทำให้คนทำงานเกิดความเครียด และไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

โรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร เป็นหน่วยงานราชการทหาร ขึ้นตรงกับกรมการทหารสื่อสาร สังกัดกองทัพบก กระทรวงกลาโหม มีพันธกิจในการพัฒนาหลักสูตร และจัดการเรียนการสอน ให้ทันสมัย พัฒนาคู่มืออาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ผลิตผู้รับการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร รวมถึงเสริมสร้างกำลังพลและครอบครัวให้มีอุดมการณ์ทหาร คุณธรรม จริยธรรม และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จะเห็นได้ว่าโรงเรียนทหารสื่อสารเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพให้กับกำลังพลของกองทัพบกเป็นอย่างมาก และสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติการของโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสารประสบความสำเร็จได้นั้น คือ บุคลากรภายในองค์กร เพราะบุคลากรเป็นผู้ที่คิดค้นวางแผนและปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีการนำเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ เข้ามาเป็นผู้ช่วยในการปฏิบัติงานมากขึ้น แต่สิ่งเหล่านั้นไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จที่แท้จริง เพราะสิ่งที่สำคัญและเป็นตัวขับเคลื่อนโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร คือ บุคลากรที่ขับเคลื่อนอยู่ภายในองค์กรที่นำความสำเร็จมาสู่โรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร

ดังนั้น การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากร และหน่วยงาน ในการทำให้กำลังพลรู้สึกว่าคุณค่า

มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนหรือผู้บังคับบัญชาจะช่วยผลักดันให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดความสุข 8 ด้าน มาเป็นตัวชี้วัดความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร
3. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลเปรียบเทียบกับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร
5. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสารที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรที่ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานต่างกัน
2. ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของประชากร บุคลากรของโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร ประจำปีงบประมาณ 2566 ประกอบด้วยบุคลากร 3 ประเภท คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้น 241 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จ และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
3. ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสารที่แน่นอน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงกำหนดได้โดยการใช้วิธีสุ่มตัวอย่างของ ยามาเน

(Yamane, 1973) กำหนดค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 138 คน

4. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร

5. ขอบเขตของตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จ และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร ตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งเป็นองค์ภาครัฐที่สร้างขึ้นเพื่อสนับสนุนและสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนคนไทย ประกอบด้วย 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสุขภาพ ด้านการมีน้ำใจ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านคุณธรรม ด้านการเงิน ด้านความรู้ ด้านครอบครัว และด้านสังคม

6. ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนเมษายน 2566 ถึงเดือนพฤษภาคม 2566

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร

2. เพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระดับการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร

3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎี

1. แนวคิดปัจจัยส่วนบุคคล

ณัฐสุดา นิลดา (2560) กล่าวว่าไว้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันของแต่ละบุคคลที่ทำให้รู้ภูมิหลังของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งผู้วิจัยนิยมนำแนวความคิดปัจจัยส่วนบุคคลมาศึกษาและนำมาเป็นปัจจัยที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานว่าลักษณะประชากรแตกต่างกันทำให้มีผลอย่างไรกับสิ่งที่ตนกำลังศึกษาอยู่

Kotler (2013) กล่าวว่าคุณสมบัติส่วนบุคคลจะมีปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1) เพศ (Gender) เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ เพราะเพศที่ต่างกัน มีทัศนคติการรับรู้และการตัดสินใจที่ต่างกัน โดยมากเกิดจากสาเหตุในเรื่องของการได้รับการเลี้ยงดูมาตั้งแต่ในวัยเด็ก โดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งมีวัฒนธรรมในการเลี้ยงดูเด็กผู้ชาย และเด็กผู้หญิงที่ต่างกัน

2) อายุ (Age) บุคคลที่มีอายุต่างกันจะมีความต้องการที่ต่างกัน เช่น กลุ่มวัยรุ่นชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่ ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุจะสนใจเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ซึ่งหากแบ่งช่วงกลุ่มอายุออกเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยเด็กผู้ชายจะถูกเลี้ยงให้มี ความกล้าแสดงออก และมีความรับผิดชอบเพื่อที่จะได้เป็นหัวหน้าครอบครัวต่อไป ส่วนเด็กผู้หญิงจะถูกเลี้ยงดูในลักษณะที่เรียบร้อย และเป็นผู้ตามหรือเป็นภรรยาที่ดีทำให้มีพฤติกรรมที่มีแนวโน้มในการไม่กล้าแสดงความคิดเห็น

3) สถานภาพการสมรส (Status) เป็นสถานภาพของบุคคลต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการสมรส การเป็นโสด การเป็นหม้ายหรือหย่าร้าง

4) ระดับการศึกษา (Education) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากระดับการศึกษาจะเป็นตัวกลางหรือเป็นตัววัดระดับความคิดเห็นระดับทัศนคติหรือระดับของความคิดของผู้บริโภคเป็นอย่างมาก และระดับการศึกษาจะสามารถบ่งบอกถึงความเป็นอยู่และความสนใจในสิ่งต่าง ๆ ได้โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าส่วนใหญ่จะมีการดำรงชีวิตที่ดีกว่ากลุ่มผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่า

5) อาชีพ (Occupation) เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล เพราะอาชีพของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความจำเป็น และความต้องการสินค้าและบริการที่ต่างกัน

6) รายได้ (Income) หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Circumstances) เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากระดับรายได้จะเป็นการแสดงออกถึงระดับทางด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจของบุคคลรายได้จะมีผลต่ออำนาจในการซื้อ เช่น คนที่มีรายได้น้อยจะมุ่งซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และราคาไม่แพง ส่วนคนที่มีรายได้สูงจะมุ่งซื้อสินค้าที่มีคุณภาพดี และราคาสูงโดยเน้นที่ภาพพจน์ของราคาสินค้าเป็นหลัก

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะและองค์ประกอบที่เป็นเอกลักษณ์และเฉพาะตัวของบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมและความสุขของบุคคล เป็นแนวคิดที่ผู้วิจัยส่วนใหญ่ใช้ในการศึกษา ทดสอบ โดยสมมติฐานว่า ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน สามารถทำให้ผลการทดสอบแตกต่างกันอย่างไร โดยผู้วิจัยได้แบ่งปัจจัยส่วนบุคคลออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และด้านประเภทบุคลากร

2. แนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้คนในองค์กรมีความสุข ได้แก่ การทำงานในองค์กรที่มั่นคง ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและมีความก้าวหน้าในการทำงาน สวัสดิการและมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีปริมาณงานที่เหมาะสม รวมถึงการได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่า

มาสโลว์ (Maslow, 1970) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ ในลักษณะของลำดับขั้น จำนวน 5 ระดับ ดังนี้

1) ความต้องการพื้นฐาน (Physiological Needs) อยู่ในระดับพื้นฐานของความต้องการมนุษย์ รวมถึงความต้องการเช่น อาหาร เครื่องดื่ม การหายใจ การนอนหลับ ความอบอุ่น และความเป็นส่วนตัว

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการพื้นฐานถูกพอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงทางกายและจิตใจ เช่น ความปลอดภัยทางกายภาพ ความปลอดภัยทางอารมณ์ ความมั่นคงในงาน และความมั่นคงทางการเงิน

3) ความต้องการสังคม (Love and Belongingness Needs) ความต้องการที่จะเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ความต้องการความรัก ความเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ความสัมพันธ์ทางสังคม และความรู้จากผู้อื่น

4) ความต้องการความประสบความสำเร็จ (Esteem Needs) เมื่อความต้องการสังคมถูกพอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการประสบความสำเร็จ โดยรับรู้ในการเป็นผู้ที่มีค่าและความสำคัญ ความรับรู้ในการได้รับความเคารพจากผู้อื่น และความรับรู้ในการเข้าใจจิตใจของตนเอง

5) ความต้องการความเป็นตัวตนและการเติบโต (Self-Actualization Needs) อยู่ในระดับสูงสุดของลำดับขั้น ความต้องการเน้นที่ความเต็มใจและความสมบูรณ์ของตนเอง มนุษย์ที่อยู่ในระดับนี้มีความตั้งใจที่จะตามหาความรู้สึกลับและความพึงพอใจที่สูงสุดในการเติบโตและการพัฒนาตนเอง อยากรับเป็นตัวตนที่แท้จริง และใช้ศักยภาพที่เต็มที่มีของตนเพื่อสร้างผลงานที่สร้างความสุขและความสำเร็จ

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความสุขของบุคคลในสถานที่ทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เอาปัจจัยดังกล่าวมากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ เพื่อใช้ในการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร

3. แนวคิดความสุขในการทำงาน

อุไรพร เสียงล้ำ (2559) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลของการที่บุคคลรับรู้พฤติกรรมการทำงานของตนเองเพื่อตอบสนองต่อสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน รวมถึงผู้ร่วมงานและสัมพันธ์ภาพระหว่างกันจึงทำให้แสดงอารมณ์ที่มีต่องานในทางบวก

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้วางกรอบเกี่ยวกับความสุขไว้ 8 ประการ หรือ “Happy 8” ดังนี้ (สุกริน ทวีสุต, 2562)

1) Happy Body (สุขภาพดี) คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิตรู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะการเงิน

2) Happy Heart (น้ำใจงาม) ในองค์กรสิ่งที่เราจำเป็นต้องทำมากที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักการแบ่งปัน

อย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ กับผลสิ่งต่าง ๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต

3) Happy Money (ใช้เงินเป็น) การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือ การใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นที่ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง วันนี้คนปฏิเสธเรื่องการเป็นหนี้ไม่ได้ การเป็นหนี้การใช้จ่ายที่เหมาะสมกับสถานะที่ตนเองหามาได้ ทุกคนต้องมีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว ต้องรู้จักการทำบัญชี หรือว่าถ้าเป็นระดับครอบครัวเรียกว่าบัญชีครัวเรือน

4) Happy Relax (การผ่อนคลาย) ต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลาย เช่นเดียวกัน เป็นการสร้างสมดุลให้กับชีวิต

5) Happy Brain (หาความรู้) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิต ทั้งหมดนี้มาจากคำว่ามืออาชีพ มืออาชีพหมายถึงว่า คนเรา มนุษย์เราทุกคน ต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้จักก็ต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับคนอื่น

6) Happy Soul (การมีคุณธรรม หิริโอตตัปปะ) หิริโอตตัปปะ คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่รวมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีม คือ หิริโอตตัปปะ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อมนำความสุขสู่องค์กร

7) Happy Family (ครอบครัวที่ดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจในการที่จะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

8) Happy Society (สังคมดี) หมายถึงถึงสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอก

ที่ทำงานมนุษย์ทุกคนต้องมีความสามัคคีต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี จากการศึกษาค้นคว้าความสุขในการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง สภาวะที่บุคคลรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขต่อการทำงานของตนเอง รวมถึงมีความสุขในด้านต่าง ๆ รวมถึงการมีสุขภาพที่ดีในสภาพแวดล้อมทำงานและส่งเสริมความสัมพันธ์ด้านสังคม โดยรวมแล้วความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้และเป็นผู้เกี่ยวข้องในการสร้างประสบการณ์ที่มีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตที่ทำงาน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลเนื่องจากความสนใจ ค่านิยม และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ดังนั้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยพบว่าความสุขในการทำงาน ที่สำคัญสามารถแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสุขภาพ ด้านการมีน้ำใจ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านคุณธรรม ด้านการเงิน ด้านความรู้ ด้านครอบครัว และด้านสังคม จึงได้นำความรู้มาใช้ในการกำหนดตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เมธาวิ ยงทรัพย์ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสัมพันธภาพในที่ทำงาน เป็นความสุขในการทำงานโดยมีด้านลักษณะงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มากที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนด้านลักษณะงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าพนักงานให้ความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน เป็นอันดับสูงสุด รองลงมาเป็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านการพัฒนาความสามารถ ตามลำดับ

ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) การศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากร ส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุและประเภทบุคลากรต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ และปัจจัยด้านความสำเร็จในงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประสานการปฏิบัติในการขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างกับผู้บังคับหน่วยของโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษามาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 141 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้ออกไปเก็บข้อมูล พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลโดยผ่านโปรแกรมสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสำเร็จรูป Statistical Package for the Social Science (SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร

2) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t - test ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร จะใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA

2) ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสารจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร จำนวน 241 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 80.10 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 65.20 และส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภท ข้าราชการ จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 92.20

2. ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.545) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.584) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.703)

3. ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสารโดยภาพรวม มีระดับความสุขมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.566) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.587) และด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.771)

4. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลที่ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสารต่างกัน พบว่า บุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร

กรมการทหารสื่อสารที่มี อายุ และประเภทบุคลากรต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสารที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

5. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร และร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 76.8 ($R^2 = 0.768$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี และส่วนมากเป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เอกสิษฐ์ ปฐพีสินธิรัฐ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนส่งผลต่อปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุ 41 – 50 ปี และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ บุคลากรประเภท ข้าราชการ

2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร พบว่า บุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสารให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นูร์ปาชียะห์ ฎูนา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่า ด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานสูงเป็นอันดับแรก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เมธาวิ ยงทรัพย์ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงแสน จังหวัด เชียงราย พบว่าด้านลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

3. การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร พบว่า บุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการศึกษา

4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับมากในเรื่องของการได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เมธาวิ ยงทรัพย์ (2564) ได้กล่าวว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากเป็นสิ่งจูงใจหรือกำลังใจในการทำงานที่สำคัญ ส่งผลให้ บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย มีแนวคิดใหม่ที่เพิ่มผลผลิตหรือทำให้องค์กรดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 41 – 50 ปี และเป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอว่า ผู้บริหารองค์กร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายธุรการกำลังพล ควรจะมีการศึกษาถึง พฤติกรรมและปรับกลยุทธ์ในการทำงานให้กับบุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุ 41 – 50 ปี มากขึ้น ซึ่งบุคลากรเหล่านี้กำลังเข้าสู่ในวัยกลางคน เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวเชิงสนทนา การจัดสัมมนาความรู้เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกลุ่มนี้มีระดับความสุขเพิ่มมากขึ้น ในส่วนด้านประเภทบุคลากร องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันทุกคน หรือกำหนดให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมร่วมกัน เช่น การประกวดและมอบรางวัลให้กับบุคลากรดีเด่นของแต่ละประเภท หรือจัดกิจกรรมสนทนาการต่างๆ เช่น กิจกรรมเสียงตามสาย หรือการประกวดร้องเพลงช่วงพักกลางวัน กิจกรรมออกกำลังกายหลังเลิกงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างอายุ และประเภทบุคลากร และเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้มากขึ้น

2. จากผลการศึกษา ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน พบว่า บุคลากร ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานในภาพรวม ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอว่า องค์กรควรเน้นผลการปฏิบัติงานที่มุ่งต่อความสำเร็จของงาน รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และควรมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรในองค์กร หรือกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนและตรงกับความต้องการในตำแหน่งงานที่บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

3. จากผลการศึกษา ความสุขในการทำงาน พบว่า บุคลากร ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานในภาพรวม ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณธรรม มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอว่า องค์กรควรจัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา เช่น การสวดมนต์ การทำบุญ หรือการปฏิบัติธรรม เพื่อให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมและสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

4. จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล เปรียบเทียบ กับความสุขในการทำงานของบุคลากร พบว่าบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร มีอายุ และประเภทบุคลากรต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึง

เสนอว่า องค์กรควรมีการศึกษาถึงข้อมูลเชิงลึกด้านอายุ และประเภทบุคลากร เพื่อปรับกลยุทธ์ในการทำงานให้เหมาะสมในแต่ละช่วงอายุ รวมถึงให้ความสำคัญกับบุคลากรแต่ละประเภทให้เท่าเทียมกัน และบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน ในการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลเมื่อเปรียบเทียบกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ไม่ทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน เพราะความสุขในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลเพียงด้านเดียว แต่ยังมีปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

5. จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงานของบุคลากร แบ่งเป็น 4 ด้าน พบว่า (1) ด้านลักษณะงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในเรื่องของความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอว่า ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพิ่มพูนความรู้ในด้านต่าง ๆ ทั้งใน และนอกสถานที่ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรภายในองค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น (2) ด้านความสัมพันธ์ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในเรื่องของเพื่อนร่วมงานพูดคุยอย่างเป็นกันเอง ผู้วิจัยจึงเสนอว่า องค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน มีการจัดกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ เช่น การแข่งขันกีฬาประจำปี การท่องเที่ยว การประกวดร้องเพลง การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น เพื่อให้บุคลากรเกิดความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานและเข้าใจกันมากขึ้น (3) ด้านความสำเร็จ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในเรื่องของการรู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจในการทำงาน ผู้วิจัยจึงเสนอว่า องค์กรควรมีการมอบรางวัล หรือชมเชยให้กับบุคลากรที่สร้างชื่อเสียงหรือผลงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดการรับรู้ถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานชัดเจนยิ่งขึ้น (4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในเรื่องของการได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสม ผู้วิจัยจึงเสนอว่า องค์กรควรตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ เช่น การพิจารณาบำเหน็จประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาเงินโบนัส หรือเงินเพิ่มพิเศษ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะมีการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรในส่วนราชการทหารอื่น ๆ ที่อยู่ในเหล่าสายวิทยาการระดับเดียวกัน เช่น โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก, โรงเรียนทหารพลานธิการ กรมพลานธิการทหารบก, โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในส่วนราชการ เนื่องจากมีสภาพบริบทที่มีความคล้ายคลึงกัน

2. ควรจะมีการศึกษาและวิจัยถึงปัจจัยด้านปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้มีความสมดุลในชีวิตการทำงาน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาและวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกถึงวิธีการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของหน่วยงานบุคลากรของหน่วย ทั้งในภาครัฐ และเอกชนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เมธาวิ ยงทรัพย์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร เชียงแสน จังหวัดเชียงราย. สืบค้นจาก <http://ssrujournal.com/index.php/jpasm/article/view/34>
- ณัฐสุดา นิลดา. (2560). กระบวนการตัดสินใจบริโภคน้ำมะพร้าวสำเร็จรูปพร้อมดื่มของประชาชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน. (2562). การศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์. การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ พนักงาน การท่าเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ พนักงานเอกชน ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- วัชระ ขำเลิศ. (2559). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรพิณพิณ กระทรวงพาณิชย์. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุกริน ทวีสุต. (2562). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุไรพร เสี่ยงล้ำ. (2559). ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า. วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Kotler (2013). "Marketing Management", Pearson Education., New Jersey: Prentice Hall