ความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการ สังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม

Happiness in Work Based Upon Buddhist Psychological of Government officer of office of Policy and Planning, Ministry of Defence

[1]กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน และ [2]นิรนาท แสงสา

Kanphong Detapirukchon and [2] Niranat Sansa

[1]หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Master of Arts Buddhist Psychology

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

[2] มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Sukhothai Thammathirat Open University

Email: kanpongd@gmail.com

รับต้นฉบับ 3 มีนาคม 2562 วันที่เผยแพร่ 30 มิถุนายน 2562

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการ สังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม” มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม 3) เพื่อนำเสนอแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้คือ ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม จำนวน 222 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent

Samples t-test และ F-test (One-Way ANOVA) และใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงระดับความสัมพันธ์ ของสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r)

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.67) ทุกคนในครอบครัวมีการแสดงออกความรักที่อบอุ่นต่อกัน ด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม พบว่า สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาทำงานในสำนักนโยบายและแผนกลาโหม แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ส่วน เพศ อายุ แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ได้แก่ ความพอใจรักใคร่ ความขยันหมั่นเพียร ความรอบคอบ และความรู้จักไตร่ตรอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ดังนั้นการสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยา (รายด้าน ภาพรวม) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (เนื่องจาก r มีค่าเป็นบวก) นั้นคือ เมื่อการสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตาม

คำสำคัญ: ความสุข,การทำงาน, พุทธจิตวิทยา

Abstract

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

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

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

Key Words: Happiness, work, Buddhist psychology

บทนำ

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

การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นคนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติในการเพิ่มผลผลิต เพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า สร้างสรรค์นวัตกรรม สามารถปรับตัวได้ดี มีความยืดหยุ่นสูง ลดความสูญเสียลดการขาดงาน ลางาน ลดความเครียด (บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550: 61-63)

การทำงานและความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักนโยบายและแผนกลาโหม เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในด้านฝ่ายอำนวยการให้กับปลัดกระทรวงกลาโหมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีปริมาณงานและความรับผิดชอบมากขึ้นจากเดิมเป็นอันมาก และภารกิจหลักในการปฏิบัติงาน มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย อำนวยการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับนโยบาย และยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันประเทศ นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงกลาโหม ทั้งระบบการควบคุมบังคับบัญชาและระบบการบริหารราชการและแผนด้านการทหาร การข่าว การส่งกำลังบำรุง การระดมสรรพกำลัง การต่างประเทศ การพัฒนาประเทศและการช่วยเหลือประชาชน และมีหน้าที่ควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติของส่วนราชการใน

กระทรวงกลาโหม ให้เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์ที่กระทรวงกลาโหมกำหนดการจัดทำและปรับปรุงแก้ไขอัตราของส่วนราชการในกระทรวงกลาโหม การฝึก การศึกษาอบรมในต่างประเทศ การวิเทศสัมพันธ์ กิจการของสภากลาโหม การรักษาความปลอดภัย และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ (สำนักนโยบายและแผนกลาโหม กระทรวงกลาโหม, 2559: 20-25)

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

ดังนั้น เพื่อเป็นการหาแนวทางแก้ไขปัญหาการขาดความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ลดการผิดพลาดของงานให้น้อยลงเกิดความสามัคคีระหว่างกันดีขึ้น ลดความผิดพลาดในการประสานงาน และความบาดหมางขัดแย้งต่าง ๆ ให้น้อยลง ผู้วิจัยมองเห็นปัญหาดังกล่าวจึงสนใจศึกษาความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความสุขในการทำงาน โดยใช้หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาเข้ามาช่วย ซึ่งสอดคล้องตามที่พุทธทาสได้แสดงธรรมถึงหลักทฤษฎีว่าด้วยการหาความสุขหรือความพึงพอใจในการทำงาน ประเด็นที่เป็นข้อเสนอของท่านที่เป็นหัวใจสำคัญของทฤษฎีนี้คือ “ทำงานคือการประพฤติธรรม” (พุทธทาสภิกขุ, 2549: 63) ถ้าหากเริ่มต้นจากทัศนคติที่ถูกต้องว่าการทำงานคือหน้าที่ตามธรรมชาติของมนุษย์ที่จะต้องปฏิบัติ ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตและการปฏิบัติธรรม คือ การทำหน้าที่ที่มีอยู่ตามธรรมชาติของมนุษย์เพราะฉะนั้นการทำงานก็คือการประพฤติธรรม ถ้าคิดได้เช่นนี้แล้ว ก็จะไม่คิดว่าการทำงานก่อให้เกิดความเหนื่อยยาก จะช่วยทำให้เกิดความพอใจที่ได้ทำงาน

คุณธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะคุณธรรมด้านอิทธิบาท 4 จะเห็นได้ว่าพระพุทธเจ้าได้ทรงเล็งเห็นว่า “ภารกิจและกิจการต่าง ๆ ของมนุษย์ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ หากไม่แนะนำให้ใช้หลักธรรม อิทธิบาท 4 มาใช้เป็นหลักปฏิบัติแล้ว ภารกิจหรือกิจการต่าง ๆ ย่อมจะไม่สามารถบรรลุความสำเร็จ ตามแผนที่วางไว้ได้ด้วยดี” หาก

นำหลักอิทธิบาท 4 จะช่วยเป็นแรงกระตุ้นจิตใจให้เกิดพลังให้ปฏิบัติกิจการงานใด ๆ สำเร็จ เกิดเป็นผลดีต่อตนเอง หลักธรรม (พระมหาสุวิทย์ สิริวฒโน (พรหมเกิด, 2553) “อิทธิบาท 4” ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สอนให้ผู้ปฏิบัติมีความสามารถในการเอาชนะ อุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานด้วยใจรักจึงทำให้เกิดความพอใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน อิทธิบาท 4 ประกอบด้วย 1) ฉันทะ หมายถึง ความพอใจ 2) วิริยะ หมายถึงความเพียร 3) จิตตะ หมายถึง ความตั้งใจ 4) วิมังสา หมายถึง ความไตร่ตรอง หากข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหมสามารถนำหลักธรรมคำสอนนี้ไปประยุกต์ใช้กับงานทุกประเภท[3] สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น มีความสุขในการทำงาน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานมากขึ้นตลอดจนเป็นแนวทางที่จะช่วยรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม

2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม

3. เพื่อนำเสนอแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) รูปแบบการวิจัยมีการศึกษาจากเอกสารรวบรวมข้อมูลชั้นปฐมภูมิ ได้แก่ พระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และศึกษารวบรวมข้อมูลชั้นทุติยภูมิได้แก่ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ วิทยานิพนธ์ งานวิจัยเอกสารเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการองค์กรต่างๆ รวมวารสาร เว็บไซต์ และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาต่างๆ ในเนื้อเรื่องและท้ายเรื่อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยระดับครอบครัว ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยระดับองค์กร ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการสร้างความสุขในการทำงาน ส่วนที่ 5 แบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบให้คะแนนแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทาง

สถิติโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม โดยทำการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ โดยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยระดับองค์กร และแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม โดยทำการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Peason's Correlation Coefficient) (ทวนทอง เชาวกีรติพงศ์, รศ.ดร. และ สมชัย วงษ์คณะ, รศ.ดร., 2551: 229)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม สามารถสรุปผลการวิจัยพบดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 และเป็นเพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 38.49 มีสถานภาพสมรส จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 และมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยระดับครอบครัว พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการโดยรวม ($\bar{x}$ = 3.67) อยู่ในระดับมาก ทุกคนในครอบครัวมีการแสดงออกความรักที่อบอุ่นต่อกัน ($\bar{x}$ = 4.32) อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยระดับองค์กร พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยระดับองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สรุปรายด้านดังนี้ ด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสวัสดิการ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสร้างความสุขในการทำงาน พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า จำนวน 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรอบคอบ รองลงมาคือ ด้านความไตร่ตรอง ด้านความพอใจรักใคร่ และด้านความขยันหมั่นเพียรในงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า มีปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะโดยรวมสูงสุด ได้แก่ ด้านความขยันหมั่นเพียร ในหัวข้อท่านมีความตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติราชการ และด้านความรู้จักไตร่ตรอง ในหัวข้อท่านมีการศึกษาวิธีการทำงานให้เข้าใจอย่างถ่องแท้เท่ากัน ($\bar{x}$ = 2.70)

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา , รายได้ต่อเดือน, ระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 สรุปได้ว่า ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3 สรุปได้ว่า ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหมมีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4 สรุปได้ว่า ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5 สรุปได้ว่า ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ด้านความพอใจรักใคร่ ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในความพอใจรักใครในงาน น้อยกว่าข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหมที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ด้านความขยันหมั่นเพียร ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในด้านความขยันหมั่นเพียรในงาน น้อยกว่าข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหมที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

ด้านความรอบคอบ ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในด้านการเป็นที่ความรอบคอบ น้อยกว่าข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาโท

ด้านความไตร่ตรอง ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในด้านความไตร่ตรองในงาน น้อยกว่าข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหมที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

ด้านความสุขในการทำงานโดยรวม ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.6 สรุปได้ว่า ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความพอใจรักใคร่ ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในด้านการติดต่อสัมพันธ์น้อยกว่าข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท

ด้านความขยันหมั่นเพียร ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหมที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในด้านความสำเร็จในงานน้อยกว่าข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท

ด้านความรอบคอบ ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในด้านการเป็นที่

ยอมรับ น้อยกว่าข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหมที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท

ด้านความไตร่ตรอง ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในด้านความไตร่ตรอง น้อยกว่าข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหมที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท

ด้านความสุขในการทำงานโดยรวม ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท และข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหมที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม น้อยกว่ารายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.7 สรุปได้ว่า ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม มีระยะเวลาทำงานในสำนักนโยบายและแผนกลาโหมแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.8 สรุปได้ว่า ข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม มีประเภทของข้าราชการแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 การสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

การสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยา (รายด้าน ภาพรวม) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (เนื่องจาก r มีค่าเป็นบวก) นั้นคือ เมื่อการสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตาม

ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการ

พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม โดยภาพรวมมีระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านทุกด้านมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านความพอใจรักใคร่ ด้านความขยันหมั่นเพียร ด้านความรอบคอบในงาน ด้านความรู้จักไตร่ตรอง ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม มีความความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้สำเร็จ รับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำจึงทำให้มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานสูงที่สุด รองลงมาคือการติดต่อสัมพันธ์อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม พูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและเป็นกันเอง มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี จึงเป็นสิ่งสะท้อนถึงความสุขในการทำงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของสมาพร ถ้ำเพชร ได้ศึกษาเรื่อง“ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์”ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความรื่นรมย์ในงาน (สมาพร ถ้ำเพชร, 2559: 43)

ความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตามหลักพุทธจิตวิทยา คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา (ความพอใจรักใคร่ ความขยันหมั่นเพียร ความรอบคอบ ความรู้จักไตร่ตรอง) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานทั้งรายด้านและภาพรวมมีค่าเป็นบวก และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อการสร้างความสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาเพิ่มขึ้นจะทำให้ความสุข ในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวมเพิ่มขึ้นตาม

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะอยู่ 2 ประการดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 พบว่าองค์กรส่วนงาน สถาบันการศึกษาและ/หรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนควรมีการเสริมสร้างกิจกรรมส่งเสริมการทำงานดีของข้าราชการและพนักงาน ในส่วนงานนั้นๆ เช่น การมอบรางวัล มอบของขวัญหรือเกียรติบัตร เพื่อยกย่องคนที่ทำงานดีให้มีกำลังใจในการทำสิ่งดีต่อไป

1.2 พบว่าองค์กรส่วนงาน สถาบันการศึกษาและ/หรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนควรมีการจัดกิจกรรมเสริมให้ข้าราชการและพนักงานได้พัฒนาคุณธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1.3 พบว่าองค์กรส่วนงาน สถาบันการศึกษาและ/หรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนควรมีการปรับสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของผู้ปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 ด้านความพอใจรักใคร่พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลซึ่งถือได้ว่ามีกำลังใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ องค์กรส่วนงานควรส่งเสริมสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้ที่จะเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรในองค์กร นอกจากนั้น สิ่งที่ควรพัฒนาหัวหน้าส่วนงานควรสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อจะช่วยให้มีกำลังใจและความไว้วางใจของผู้ร่วมงานมากขึ้น

2.2 ด้านความขยันหมั่นเพียร พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้มีการพัฒนาความรับผิดชอบในการทำงานเป็นอย่างดีไม่หวาดกลัวต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน ควรให้การสนับสนุนยกย่องและให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงาน ส่วนสิ่งที่จะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องคือกลุ่มตัวอย่างบางส่วนควรเพิ่มการตระหนักรู้ในการทำงานมีความรับผิดชอบตรงต่องานและทำงานให้ตรงเวลาเพื่อจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร

2.3 ด้านความรอบคอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ทำงานเอาใจใส่ต่อหน้าที่ทุกอย่างที่ได้รับความมอบหมาย และทำงานด้วยความจริงจัง มุ่งมั่นจนกว่างานจะสำเร็จ ซึ่งส่วนงานควรให้การส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจอย่างต่อเนื่อง ส่วนที่ควรพัฒนาเพิ่มเติมให้ส่วนงานและกำลังพล คือการกระตุ้นให้เกิดการรับรู้และเรียนรู้ระบบงาน โดยให้มีการพิจารณาใคร่ครวญอยู่กับหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

2.4 ความรู้จักไตร่ตรอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้เข้าใจในงานที่ปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎระเบียบและปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างพินิจพิเคราะห์ในทุกขั้นตอน ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญในการทำงานในองค์กรที่มีความเสี่ยงสูง จึงต้องพัฒนาศักยภาพองค์ความรู้ของผู้ปฏิบัติงานโดยให้การสนับสนุนการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร แต่บางส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ควรพัฒนาในด้านทักษะการทำงานเฉพาะด้านที่ยังไม่สามารถเข้าใจหรือวิธีปฏิบัติการทำงานอย่างถ่องแท้ จึงต้องให้การช่วยเหลือและส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะทางพุทธิปัญญาอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ มีหน้าที่เกี่ยวกับการงบประมาณของสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ในประเทศไทย 4.0

2. ควรศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักพุทธจิตวิทยาในบริบทความสุขในสังคมพหุวัฒนธรรมของข้าราชการวัยเกษียณอายุราชการ

3. ควรศึกษาการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานความสุขของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยใช้หลักและแนวคิดตามฐานของพุทธจิตวิทยาเป็นสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

ทวนทอง เชาวกีรติพงศ์ รศ.ดร.และ สมชัย วงษ์คณะ รศ.ดร..(2551). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิจัย.*กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.

บุญจง ชวศิริวงศ์. (2550). “ความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace)”. *วารสารพัฒนาสังคม.* ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 (ธันวาคม 2550): 61-63.

พระมหาสุวิทย์ สิริวฒโน (พรหมเกิด).(2553). “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พุทธทาสภิกขุ.(2549). *การงานที่เป็นสุข.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา.

สมาพร ถ้ำเพชร.(2559). ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักนโยบายและแผนกลาโหม กระทรวงกลาโหม.(2559). *ประวัติสำนักนโยบายและแผนกลาโหม.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กองบริการ สำนักงานสนับสนุน กรมเสมียนตรา.