

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมบัญชีกลาง สังกัดกระทรวงการคลัง มีฐานะเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแล การใช้จ่ายเงินของแผ่นดิน และกำกับหน่วยงานภาครัฐให้เป็นไปโดยถูกต้อง มีวินัย คัดค้าน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานการเงินภาครัฐ การบริหาร เศรษฐกิจการเงินการคลังของหน่วยงานภาครัฐ การกิจขอบเขตความรับผิดชอบที่กว้าง บุคลากร ในหน่วยงานจึงต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและหลักเกณฑ์ ด้านการเงิน การคลัง การพัสดุ และระเบียบการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ การติดตามและ การประเมินผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณของส่วนราชการต่าง ๆ ให้คำปรึกษา เสนอแนะ และให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการทางการเงินการคลัง งานงบประมาณ งานการบัญชี ระบบการพัสดุภาครัฐ ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐ การตรวจสอบภายในแก่ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ ในมาตรา ๓๔ บัญญัติไว้ ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมี ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี”^๑ จะพบว่าในองค์กรหลายๆ แห่ง มีนโยบายให้ความสำคัญในเรื่องความพึงพอใจ ในการทำงานหรือความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร เมื่อ บุคลากรมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลบวกในการปฏิบัติงาน และจะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ รวมทั้งสติปัญญาให้แก่งานของตนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ความรู้สึมีความสุขกับการทำงานกลายเป็นสิ่งสำคัญที่พึงประสงค์ของคนทุกระดับใน องค์กร ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงพนักงาน เพราะในแต่ละวัน คนส่วนใหญ่ใช้เวลาหมดไปกับการทำงานมี ปัจจัยหลายประการที่สร้างให้คนในองค์กรมีความสุข ซึ่งที่ผ่านมามีงานวิจัยในต่างประเทศได้สะท้อน ให้เห็นการมองความสุขในองค์กรที่ต่างกัน เช่น องค์กรแห่งสุขภาวะที่ดี (Healthy Organization) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จิตวิญญาณแห่งองค์กร (Spirituality Organization) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work) ภาวะอยู่เย็นเป็นสุข (Well-being) การจัดการกับ ความเครียด (Stress Management) ความผูกพันของพนักงานที่มีผลต่อองค์กร (Employee Engagement) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Organization) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance) ด้านงานวิจัย

^๑ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕, ตอนที่ ๒๒ ก, ๒๕ มกราคม ๒๕๕๑, หน้า ๑๓.

ภายในประเทศ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่ง วิทยากร เชียงกุล^๒ กล่าวไว้ว่า การมีงานที่น่าพอใจทำและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เรามีความสุขสอดคล้องกับ ท่านพุทธทาสภิกขุ^๓ ได้แสดง ธรรมถึงหลักทฤษฎีว่าด้วยการหาความสุขหรือความพึงพอใจในการทำงาน (theory of work satisfaction) โดยการแสดงธรรมของท่าน มีวัตถุประสงค์ที่จะให้มนุษย์เข้าถึงความสุขในชีวิตประจำวัน ประเด็นหลักที่เป็นข้อเสนอของท่านพุทธทาสภิกขุที่เป็นหัวใจสำคัญ คือ “การทำงาน คือ การประพฤติธรรม” นอกจากนั้น สิ่งที่ท่านพุทธทาสภิกขุต้องการจะเน้น คือ ไม่ว่า การงานจริงๆ จะมีสภาพเช่นใด ทักษะคิดต่อการทำงานก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าสถานะของงานที่จะต้องทำจริง ดังนั้น ถ้าหากเริ่มต้นจากทัศนคติที่ถูกต้องว่า การทำงาน คือ หน้าที่ตามธรรมชาติของมนุษย์ที่จะต้องปฏิบัติในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตและการปฏิบัติธรรม คือ การทำหน้าที่ที่มีอยู่ตามธรรมชาติของมนุษย์ ฉะนั้น การงานก็คือ การประพฤติธรรม ถ้าคิดได้เช่นนั้นแล้วก็จะไม่คิดว่าการทำงานก่อให้เกิดความเหนื่อยยาก จะช่วยทำให้เกิดความพอใจที่ได้ทำงาน เพราะว่าได้ทำหน้าที่ตามธรรมชาติของมนุษย์ คือ ได้ปฏิบัติธรรม ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งตรงกับหลักธรรมของพระพุทธศาสนา คือ “อิทธิบาท ๔” เป็นหลักธรรมที่สอนให้ผู้ปฏิบัติมีความสามารถเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่างๆ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในงาน การทำงานด้วยใจรักจึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุขในงาน^๔ ทั้งนี้ หลักธรรมอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ๑. ฉันทะ ความพอใจ ๒. วิริยะ ความเพียร ๓. จิตตะ ความเป็นผู้มีใจจดจ่อ ๔. วิมังสา ไตร่ตรอง ความรอบครอบ ซึ่งสามารถนำหลักธรรมคำสอนนี้ไปประยุกต์ใช้กับงานทุกประเภทและใช้ได้ในระดับบุคคล แต่การที่คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์จากการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้ หรือสถานะเศรษฐกิจ และปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพียงอย่างเดียว แต่ปัจจัยตัวอื่นๆ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีหัวหน้าที่เข้าถึงได้ สุขภาพกาย ใจ และอารมณ์ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดีและยังมีปัจจัยด้านอื่นๆ อีกที่อาจจะจะเป็นปัจจัยที่สร้างความสุขให้กับคนในองค์กรได้

องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันและมองข้ามไม่ได้เลย ก็คือ ความสุข “ชีวิตคนทำงานไม่มีใครที่ไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ ดังนั้นความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา” ผู้วิจัยเห็นว่า องค์กรที่ต้องการจะประสบความสำเร็จ ก็ต้องสามารถบริหารและทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของคนทำงานที่อยู่ในองค์กรให้ได้ด้วย จะเห็นได้ว่า ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลดีต่อทั้ง

^๒ วิทยากร เชียงกุล , จิตวิทยาในการสร้างความสุข ,พิมพ์ครั้งที่ ๑ (กรุงเทพมหานคร: สายธาร , ๒๕๔๘) ,หน้า ๓๐.

^๓ พุทธทาสภิกขุ,ศิลปะการแห่งการครองชีวิตในแง่ของการงาน,นสว.ที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๗หน้า ๔

^๔ วรณศิริ สุจริต, “บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท ๔ การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมความสุขในการทำงาน”, วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓), หน้า ๒.

ตนเอง ต่องานและองค์กร กล่าวคือ บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาขององค์กรต่อไป

ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรตามหลักพุทธธรรม กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยผู้วิจัยได้เลือกศึกษาจากกรณีศึกษาของหน่วยงานกลางกรมบัญชีกลางซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้วิจัยทำงานอยู่ กรมบัญชีกลางเป็นกรมที่มีหน่วยงานอยู่ในสังกัด จำนวน ๘๕ แห่ง ประกอบด้วย สำนักงานคลังเขต ๙ แห่ง สำนักงานคลังจังหวัด ๗๖ แห่ง และหน่วยงานกลาง ในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ กรมบัญชีกลางมีปริมาณบุคลากร จำนวน ๒,๙๓๗ คน ดังนั้น บุคลากรในหน่วยงานมีภาระหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานตามนโยบายของรัฐอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของประเทศ ซึ่งภารกิจขอบเขตความรับผิดชอบที่กว้างและปริมาณงานที่มาก จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงาน และความ สัมพันธ์ ระหว่าง หลักธรรมอริยปาท ๔ กับความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและทราบถึงความสุขในการทำงานตามหลักพุทธธรรม อันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความสุขใน การทำงานของบุคลากร ตามหลักพุทธธรรมกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และหลักพุทธธรรมกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑. ๓.๑ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรตามหลักพุทธธรรมกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นอย่างไร

๑.๓.๓ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขใน การทำงานของบุคลากร ตามและพุทธธรรมกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง เป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรตามหลักพุทธธรรม กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว บุคลากรหน่วยงานกลางของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ตามข้อมูลรายงานของสารสนเทศบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ กรมบัญชีกลาง ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ จำนวน ๑,๓๐๐ คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๗๔๒ คน ลูกจ้างประจำ ๔๐ คน พนักงานราชการ ๒๖๖ คน ลูกจ้างชั่วคราว ๒๕๒ คน

ตารางที่ ๑-๑ จำนวนบุคลากรหน่วยงานกลางของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

บุคลากรหน่วยงานกลางของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง		
ที่	ประเภทบุคลากร	จำนวน
๑	ข้าราชการ	๗๔๒
๒	ลูกจ้างประจำ	๔๐
๓	พนักงานราชการ	๒๖๖
๔	ลูกจ้างชั่วคราว	๒๕๒
รวม		๑,๓๐๐

๒. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว บุคลากรหน่วยงานกลางของ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยใช้วิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan^๕ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๙๗

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตโดยศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมอริยบท ๔ กับความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในการวิจัยตามแนวคิดของแมเนียนปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ คือ ๑. การติดต่อสัมพันธ์ ๒. ความรักในงาน ๓. ความสำเร็จในงาน และ ๔. การเป็นที่ยอมรับ และการวิจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรตามหลักอริยบท ๔ ประกอบด้วย ๑. ฉันทะ ความพอใจ ๒. วิริยะ ความเพียร ๓. จิตตะ ความเป็นผู้มีใจจดจ่อ ๔. วิมังสา ไตร่ตรอง ความรอบครอบ จากการทบทวนหนังสือ บทความ ตำรา การค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

^๕ ธาณินทร์ ศิลป์จารุ , การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐ , (กรุงเทพมหานคร : บิสิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๒), หน้า ๔๙.

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑. ตัวแปรต้น ได้แก่

๑.๑ ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, ประสบการณ์ทำงาน ของบุคลากรใน กรมบัญชีกลาง, ประเภทบุคลากร

๑.๒ ตัวแปรด้านปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานตามแนวคิดของแม เนียนปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ๔ องค์ประกอบ คือ ๑. การติดต่อสัมพันธ์ ๒. ความรักใน งาน ๓. ความสำเร็จในงาน ๔. การเป็นที่ยอมรับ

๒. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง ตาม หลักธรรมอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ๑. ด้านฉันทะ ความพอใจความยินดีในงานที่ทำ ๒. วิริยะ ความ เพียร ความพยายาม ในงานที่ทำ ๓. จิตตะ ความเป็นผู้มีใจจดจ่อ เอาใจใส่ในงานที่ทำ ๔. วิมังสาได้ตรง ความรอบครอบในงานที่ทำ

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

กรมบัญชีกลางมีหน่วยงาน อยู่ในสังกัด จำนวน ๘๕ แห่ง ประกอบด้วย สำนักงานคลังเขต ๙ แห่ง สำนักงานคลังจังหวัด ๗๖ แห่ง และหน่วยงานกลาง พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หน่วยงาน กลางของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ถนนพระรามที่ ๖ แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือนธันวาคม ๒๕๕๗ ถึง เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

๑.๕ สมมุติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมุติฐานที่ ๑ บุคลากรในกรมบัญชีกลางมีเพศต่างกัน มีความสุขในการทำงานตามหลัก อิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ ๒ บุคลากรในกรมบัญชีกลางมีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานตามหลัก อิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ ๓ บุคลากรในกรมบัญชีกลางมีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ ๔ บุคลากรในกรมบัญชีกลางมีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ ๕ บุคลากรในกรมบัญชีกลางมีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ ๖ บุคลากรในกรมบัญชีกลางมีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความสุขใน การทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ ๗ บุคลากรในกรมบัญชีกลางมีประเภทบุคลากรต่างกัน มีความสุขในการ ทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ ๘ บุคลากรในกรมบัญชีกลางมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กับ ความสุขในการทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, ประสบการณ์ทำงาน ของบุคลากร ในกรมบัญชีกลาง , ประเภท บุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

บุคลากร หมายถึง บุคลากรของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้แก่

ข้าราชการ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการซึ่งปฏิบัติงานในกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ลูกจ้างประจำ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงาน คล้าย ๆ กับข้าราชการ แตกต่างกันเพียงหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพราะลูกจ้างประจำ ปัจจุบันแบ่งเป็นหมวด เช่น หมวดแรงงาน หมวดกิ่งฝัมือ หมวดฝีมือ ซึ่งปฏิบัติงานในกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการจ้างตามสัญญาเพื่อเป็นพนักงานของรัฐ ซึ่งปฏิบัติงานในกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน ที่ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว และหรือมีกำหนดเวลาจ้าง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณซึ่งปฏิบัติงานในกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของแม็เนียนปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ๔ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยเป็นมิตรให้ความช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ

๒. ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพัน อย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ปฏิบัติงาน มีความเพลิดเพลิน สนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

๓. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำใหู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

๔. การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและ

ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจาก
ผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

หลักพุทธธรรม หมายถึง หลักการหรือคำสอนของพระพุทธเจ้าที่เป็นการค้นหาเหตุผล
ในเรื่องจริง เพื่อสนองความต้องการทางปัญญาโดยมุ่งแสดงแนวทางสำหรับการประพฤติปฏิบัติในชีวิต
จริงในทางที่สร้างพฤติกรรมการดำรงชีวิตที่ดี เป็นคำสอนเดิมแท้ของพระพุทธเจ้าในศาสนาพุทธ
โดยมีคัมภีร์ ที่เรียกว่าพระไตรปิฎก เป็นแหล่งคำสอนนั้น เพื่อจะนำมาใช้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้
เกิดประโยชน์ทำให้การทำงานที่ราบรื่น มีผลดีส่งผลต่อคนรอบข้าง สร้างความสุขและสังคมที่ดี มีอยู่
อย่างหลากหลายหลักธรรมมาก หลักธรรมส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรใน
กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ในการวิจัยนี้ คือ หลักธรรมอิทธิบาท ๔ ได้แก่

๑. ฉันทะ ความพอใจ ความยินดี ในงานที่ทำของบุคลากร กรมบัญชีกลาง
กระทรวงการคลัง
๒. วิริยะ ความเพียร ความพยายาม ในงานที่ทำของบุคลากร กรมบัญชีกลาง
กระทรวงการคลัง
๓. จิตตะ ความเป็นผู้มีใจจดจ่อ เอาใจฝักใฝ่ในงานที่ทำของบุคลากร กรมบัญชีกลาง
กระทรวงการคลัง
๔. วิมังสา ไต่ตรอง ความรอบครอบในงานที่ทำของบุคลากร กรมบัญชีกลาง
กระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลางเป็นกรมที่อยู่ในสังกัด
กระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลางมีหน่วยงาน อยู่ในสังกัด จำนวน ๘๕ แห่ง ประกอบด้วย สำนักงาน
คลังเขต ๙ แห่ง สำนักงานคลังจังหวัด ๗๖ แห่ง และหน่วยงานกลาง

๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑.๖.๑ ทำให้ทราบ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานตามหลักพุทธธรรมของ
บุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
- ๑.๖.๒ ทำให้ทราบเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ
บุคลากรตามหลักพุทธธรรมกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- ๑.๖.๓ ทำให้ทราบ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขใน การทำงานของ
บุคลากรตามหลักพุทธธรรมกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง