

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ประสิทธิภาพการทำงานในทุกองค์กร ถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทรัพยากรบุคคล ถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร ซึ่งปัจจุบันในเกือบทุกองค์กรมุ่งเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากขึ้น โดยเน้นในเรื่องของการทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจาก เมื่อบุคคลมีความสุขในการทำงาน ก็จะทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ที่กล่าวถึงการอยู่ร่วมกันของสังคมอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง (แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11, 2555, น. 20 - 21) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสุขในการทำงานนั้น องค์กรมีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยของอารมณ์ทางบวก มีความคิดสร้างสรรค์ อยากทำงานด้วยความสนุกสนาน ด้วยความรู้สึมีความสุข แม้ว่าจะงานจะหนักและเหนื่อย แต่ถ้ามีการช่วยเหลือกัน มีความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลทำให้เกิดการช่วยเหลือกัน เต็มใจในงาน มีความรักในงาน และเกิดความผูกพัน พึงพอใจ ปฏิบัติงานด้วยความสุข มีผลต่อการพัฒนางานในองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพของงานบริการได้ (เนตรสวรรค์ จินตนาวดี, 2553, น. 2)

ความสุขในการทำงาน ถือเป็นสิ่งที่น่าพึงประสงค์ของคนทุกระดับในองค์กร โดยเฉพาะในระดับผู้ปฏิบัติงาน มีปัจจัยหลายประการที่สร้างให้คนในองค์กรมีความสุขได้ จากการสำรวจของเอแบคโพลล์ ระหว่างวันที่ 1 - 18 สิงหาคม 2558 เรื่องการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) : กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจ ส่ว้นสะท้อนให้เห็นว่า สิ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุข หรือความทุกข์จากการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้ หรือสถานะเศรษฐกิจ และปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพียงอย่างเดียว แต่ปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีหัวหน้าที่เข้าถึงได้ สุขภาพกาย ใจ และอารมณ์ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดี และยังมีปัจจัยด้านอื่น ๆ อีกที่อาจจะจะเป็นปัจจัยที่สร้างความสุขให้กับคนในองค์กรได้ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2556) ซึ่งที่ผ่านมา มีงานวิจัยในต่างประเทศได้สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์กรที่ต่างกัน

ได้แก่ ปัจจัยผู้นำองค์กร, ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน, ปัจจัยความรักในงาน, ปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร, ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน, ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยการให้รางวัล

ศาลยุติธรรม เป็นองค์กรที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีทั้งปวง เว้นแต่คดีที่รัฐธรรมนูญ หรือกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลอื่น ประกอบด้วย ศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา ซึ่งศาลยุติธรรม ถือเป็นหน่วยงาน หรือสถาบันที่ทำหน้าที่อำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนและสังคม เป็นองค์กรที่ใช้อำนาจอธิปไตยด้านตุลาการ ประกอบด้วย 2 ส่วนได้แก่ 1) ศาลยุติธรรม มีข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม หรือเรียกโดยทั่วไปว่า ผู้พิพากษา ทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาอรรถคดีต่าง ๆ 2) สำนักงานศาลยุติธรรม มีข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการชี้ขาดตัดสินคดีของศาลยุติธรรมให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถอำนวยความยุติธรรมให้กับประชาชนได้โดยสะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม ซึ่งรวมเรียกข้าราชการตุลาการ และข้าราชการธุรการว่า “ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม” โดยแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2557 - 2560 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารงานศาลยุติธรรมไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ 5 คือ ยกระดับงานธุรการศาล ระบบส่งเสริมงานตุลาการ และการให้บริการประชาชน ให้มีมาตรฐานและมีสมรรถนะสูง พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีเป้าประสงค์ คือ ศาลยุติธรรมมีระบบงานธุรการศาล และระบบงานส่งเสริมงานตุลาการ ที่มีมาตรฐานระดับสากล และมีขีดสมรรถนะสูง ในการสนับสนุนการอำนวยความยุติธรรมให้ดำเนินไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว (สำนักงานศาลยุติธรรม, 2548)

ศาลยุติธรรมภาค 4 เป็นอีกองค์กรที่พบปัญหาเบื้องต้นที่ส่งต่อความสุขในการทำงาน เช่น ปัญหาด้านบุคลากรที่ไม่เพียงพอ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับภาระงานมาก มีการปรับเปลี่ยนบุคลากรอยู่ตลอดเวลาในลักษณะของการโอนย้าย ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน การรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม สถานที่ในการจัดเก็บเครื่องมือ อุปกรณ์ ไม่เพียงพอ ไม่เป็นกิจจะลักษณะ ขาดการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารที่เป็นระบบ และขาดความเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารระหว่างส่วนราชการ และขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์ ความรู้ความสามารถในด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ จึงส่งผลกระทบต่อการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กร (ศาลยุติธรรมภาค 4, 2558, น. 22 - 24)

การทำงานที่มีความสุขนั้น ควรประกอบด้วยความสุข เพลิดเพลิน ปลอดภัย มีความท้าทาย, มีความรักในงาน, มีความกระตือรือร้นในการทำงาน, ความเป็นอิสระ, มีหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึงมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งความสุขในการทำงาน อาจเกิดจากหลายปัจจัยที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป (รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550, น. 47)

จากเหตุผลดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสาขายุติธรรมภาค 4 เพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาขายุติธรรมภาค 4 โดยผลการศึกษาที่ได้ จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสาขายุติธรรมภาค 4 เพื่อให้เป็นการพัฒนา ปรับปรุง การปฏิบัติงานของบุคลากรสาขายุติธรรมภาค 4 ให้มีประสิทธิภาพสูง และส่งผลให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุผลตามเป้าหมาย ขององค์กร และความสุขในการทำงานของบุคลากรสาขายุติธรรมภาค 4 ต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

- 1.2.1 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาขายุติธรรมภาค 4 อยู่ในระดับใด
- 1.2.2 มีปัจจัยใดบ้าง ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาขายุติธรรมภาค 4
- 1.2.3 ข้อเสนอแนะ ในการเสริมสร้างความสุขแก่บุคลากรสาขายุติธรรมภาค 4 เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาขายุติธรรมภาค 4
- 1.3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาขายุติธรรมภาค 4
- 1.3.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาขายุติธรรมภาค 4

1.4 สมมติฐานการวิจัย

- 1.4.1 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาขายุติธรรมภาค 4 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาขายุติธรรมภาค 4 ได้แก่ ปัจจัยผู้นาองค์กร, ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน, ปัจจัยความรักในงาน, ปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร, ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน, ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยการให้รางวัล

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายปฏิบัติการ 4 ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ 4 จำนวน 7 ปัจจัย ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยผู้นำองค์กร
- 2) ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน
- 3) ปัจจัยความรักในงาน
- 4) ปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร
- 5) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 6) ปัจจัยลักษณะงาน
- 7) ปัจจัยการให้รางวัล

1.5.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ 4 ประกอบด้วย

- 1) ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน
- 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน
- 3) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายปฏิบัติการ 4 จำนวน 954 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายปฏิบัติการ 4 จำนวน 282 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของ(Yamane, 1973, p. 727) และการสุ่มหาตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้ เก็บข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายนถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2559 ระยะเวลา 4 เดือน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

“ความสุขในการทำงาน” หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึก สนุกสนาน เพลิดเพลิน กับงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกไม่หม่นหมอง หรือ โศกเศร้าในการทำงาน ความรู้สึกปลอดโปร่งและผ่อนคลาย ไม่กังวลใจในการทำงาน ความชื่นชอบในงานที่ทำ ความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยสถานะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เช่น ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย และเป้าหมาย, การบริหารทรัพยากรบุคคล, จัดสรรอัตรากำลังในการทำงาน, ภาวะงานที่ได้รับมอบหมาย, อิสระในการตัดสินใจในการทำงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ, การให้คำปรึกษา, การช่วยเหลือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา, กระบวนการแก้ไขปัญหา และการยุติความขัดแย้งในการทำงาน เป็นต้น

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ สนุกกับงาน มีความรู้สึกอยากทำงานทุกวัน มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ มีความภูมิใจในหน้าที่และงานที่ทำ ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ค่อนข้างแล้ว รวดเร็วและมีชีวิตชีวา ตั้งใจในการทำงาน มีความต้องการอบรมเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

“ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน” หมายถึง การทำงานที่มีความสุข ควรจะประกอบไปด้วย การทำงานที่มีความสนุก, เพลิดเพลิน, ปลายปลื้มใจ, มีความท้าทาย, มีความรักในงาน, มีความกระตือรือร้นในการทำงาน, ความเป็นอิสระ, มีหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึงมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งความสุขในการทำงาน อาจเกิดจากหลายปัจจัย ที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป ประกอบด้วย 7 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยผู้นำองค์กร หมายถึง ระดับผู้บริหาร หรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริม หรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครอง เกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าว จะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำ

จักต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำนั้น ต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ปัจจัยความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม ซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ปัจจัยความรักในงาน หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าว มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ เช่น การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน, รับรู้ว่าคุณมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ, มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน, กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุข เมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

4. ปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร หมายถึง เป็นข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือ เป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น เช่น พฤติกรรมในการทำงาน เป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

5. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร

6. ปัจจัยลักษณะงาน หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าว มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

7. ปัจจัยการให้รางวัล หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม ปรับโครงสร้างเงินเดือน และระดับค่าจ้างที่เหมาะสม และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้านผลตอบแทนผลประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ

“บุคลากรสาละยุดิธรรมภาค 4” หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสาละยุดิธรรมภาค 4 จำนวน 28 ศาล ได้แก่ 1) ศาลจังหวัดกาฬสินธุ์ 2) ศาลจังหวัดขอนแก่น 3) ศาลแขวงขอนแก่น 4) ศาลจังหวัดนครพนม 5) ศาลจังหวัดบึงกาฬ 6) ศาลจังหวัดพล 7) ศาลจังหวัดมหาสารคาม 8) ศาลจังหวัดมุกดาหาร

9) ศาลจังหวัดร้อยเอ็ด 10) ศาลจังหวัดเลย 11) ศาลจังหวัดสกลนคร 12) ศาลจังหวัดสว่างแดนดิน
 13) ศาลจังหวัดหนองคาย 14) ศาลจังหวัดหนองบัวลำภู 15) ศาลจังหวัดอุดรธานี 16) ศาลแขวงอุดรธานี
 17) จังหวัดเยาวชนและครอบครัวจังหวัดกาฬสินธุ์ 18) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดขอนแก่น
 19) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนครพนม 20) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดมหาสารคาม
 21) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดมุกดาหาร 22) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดร้อยเอ็ด
 23) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเลย 24) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสกลนคร 25) ศาล
 เยาวชนและครอบครัวจังหวัดหนองคาย 26) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดหนองบัวลำภู
 27) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดอุดรธานี 28) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดบึงกาฬ
 รวมมีบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 954 คน

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.7.1 สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาปรับปรุง
 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

1.7.2 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานสูงสุด เสริมสร้างความสุข
 ในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.7.3 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจ สามารถนำผลการศึกษานี้ ไปเป็นข้อมูลในการพัฒนา
 ทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน และนำมาซึ่งประสิทธิภาพของการทำงาน