

แนวทางการพัฒนาความสุขในองค์กร กรณีศึกษาองค์กรความมั่นคงของรัฐ และความสงบเรียบร้อยของประชาชน

THE GUIDELINES FOR DEVELOPING A HAPPINESS IN THE ORGANIZATION: A CASE STUDY FROM MILITARY UNIT

เอกรัฐ มนอยู่พะเนา¹ และวิชณู สุมิตสวรรค²

Akkarat Monyupanao¹ and Vissanu Zumitzavan²

^{1,2}วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

^{1,2}College of Local Administration, Khon Kaen University

Received: April 3, 2018 / Revised: July 23, 2018 / Accepted: August 3, 2018

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มระดับความสุขในองค์กรและศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความสุขภายในองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างถูกเลือกมาจากองค์กรความมั่นคงของรัฐ และความสงบเรียบร้อยของประชาชน เนื่องจากความพร้อมด้านวัสดุและคุณสมบัติที่เหมาะสม ประกอบกับประสบการณ์ทำงานและผลงานที่อยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม อีกทั้งยังเป็นบุคคลตัวอย่างในการทำงานจนผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้เลื่อนรับตำแหน่งสูงสุดนายทหารชั้นประทวน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านครอบครัว ดังนั้นแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขควรคำนึงถึงปัจจัยของความสุขในการปฏิบัติงานประกอบกับแนวคิดในเชิงการบริหารองค์กรหรือหน่วยงานด้วย ซึ่งผู้บังคับบัญชาไม่ควรมุ่งที่ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ผู้บังคับบัญชาควรคำนึงถึงผลที่อาจจะกระทบต่อสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ในการพัฒนาความสุขของการปฏิบัติงานเป็นศิลปะที่ผู้นำทุกระดับจำเป็นต้องตระหนักและทำความเข้าใจ

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข ระดับของความสุข บริบทหน่วยทหาร

Abstract

The research objectives are to provide recommendations for enhancing happiness level in the organization and investigate the influencing factors affecting happiness level in the organization. The research subjects are selected from the organizational members of a military unit. Regarding to qualifications of the research subjects, they are qualified in terms of seniority, competency, and work experience in the career path with exceptional contributions and have recently been promoted by their leaders to the top level of non-commissioned officers.

The findings indicate that there are three different main factors related to the level of happiness in the organization as follows: 1) personal factors, 2) work performance factors, and 3) family factors. Hence, in order to develop happiness level in the organization, it is important to take into consideration the happiness in work performance together with other organizational management strategies. In addition, the supervisor should consider the consequences that may have impacts on the feeling of the subordinates. Therefore, the supervisors should be aware of and understand the art of enhancing happiness in work performance of their subordinates.

Keywords: Happy organization, Happiness level, Military unit context

บทนำ

ในศตวรรษที่ 18 นักปรัชญาชาวอังกฤษชื่อ Jeremy Bentham ได้เคยกล่าวไว้ว่า “สังคมที่ดีที่สุดคือ สังคมที่ประชาชนมีความสุขที่สุด นโยบายสาธารณะที่ดีที่สุดคือ นโยบายที่สร้างความสุขมากที่สุด และในระดับบุคคล การกระทำที่ถูกต้องตามจริยธรรมเป็นสิ่ง that สร้างความสุขมากที่สุด” (Layard, 2005) ซึ่งเป็นความต้องการของมนุษย์ที่สะท้อนถึงกฎแห่งความสุขสูงสุด อย่างไรก็ตาม นับตั้งแต่การสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา เหล่านานาประเทศต่างๆ ทั่วโลกได้มีการปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินและพัฒนาประเทศอยู่ตลอดเรื่อยมา โดยแต่ละประเทศได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาประเทศของตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ จากสภาวะการณ์ของสงครามโลกครั้งที่ 2 เปลี่ยนเป็นสงครามเย็นที่มีแต่การแข่งขันอย่างรุนแรงในด้านต่างๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

ในประมาณปี พ.ศ. 2489 เป็นต้นมา ประเทศสหรัฐอเมริกาเริ่มมีการวัดระดับความสุขในเชิงปริมาณ

ได้มีการใช้เกณฑ์ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (Gross Domestic Product: GDP) เป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าของประเทศ ซึ่งในยุคนั้นได้เริ่มมีการวัดระดับความสุขในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ และญี่ปุ่น ซึ่งที่พบในขณะนั้นคือ แม้ว่ารายได้ของประเทศเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นอย่างมาก แต่ระดับความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตกลับคงที่ หรือเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ทั้งนี้ในยุคที่โลกเต็มไปด้วยสิ่งอำนวยความสะดวก มนุษย์ส่วนใหญ่จึงเข้าใจผิดว่า วัตถุประสงค์สิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งหมดของชีวิตจนลืมความต้องการทางด้านจิตใจ และเสียคุณภาพของชีวิตไป จนตกอยู่ภายใต้การครอบงำของวัตถุ ซึ่งอาจจะส่งผลให้คนมีสภาพจิตใจที่แย่ง และอาจจะเปราะบางขึ้น ซึ่งอาจจะกระทบกระเทือนได้ง่ายขึ้น (Sawangwong, 2017)

จากภารกิจในการพัฒนาประเทศ รัฐบาลจึงได้กำหนดและมอบหมายให้กองทัพบกมีหน่วยในการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการรบของกองทัพน้อยหรือกองทัพ โดยได้กำหนดหน่วยทหารช่างปฏิบัติงานช่างทั่วไปเพื่อพัฒนาประเทศ และเพิ่มเติมประสิทธิภาพในการดำเนินกลยุทธ์

ให้กับหน่วยทหารเหล่าอื่นๆ จึงได้กำหนดหลักการในการจัดตั้งหน่วยทหารช่างทั่วไปของกองทัพบก แบ่งออกเป็นหน่วยตั้งแต่หน่วยระดับกองพัน หน่วยระดับกรม และหน่วยระดับกองพลขึ้น เพื่อสนับสนุนหน่วยเหนือในการดำเนินงานตามภารกิจเมื่อได้รับภารกิจหรือคำสั่งการอื่นๆ

โดยจากสภาวะการณ์ของหน่วยทหารปัจจุบัน หากกำลังพลนายทหารชั้นประทวนซึ่งถือว่าเป็นกำลังพลหลักในการปฏิบัติงานขาดความสุขในการทำงานแล้ว อาจจะทำให้ภารกิจที่หน่วยเหนือสั่งการในการขับเคลื่อนกองทัพ ประกอบกับสถานการณ์ปัจจุบันในยุคโลกาภิวัตน์ ได้ส่งผลกระทบต่อระดับความเครียด และกระทบต่อปัจจัยอื่นๆ ภายนอกองค์กรมากขึ้น ทำให้ระบบงานที่เคยเป็นอยู่เดิมนั้นเปลี่ยนแปลงไป ดังจะเห็นได้จากการที่ทหารในปัจจุบันจำเป็นต้องเพิ่มมาตรการรักษาความปลอดภัย ความมั่นคงของประเทศ และภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความจำเป็นมากยิ่งขึ้นด้วย ซึ่งส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับหน่วยทหารต้องคัดเลือกบุคลากรในองค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อปฏิบัติภารกิจสืบเนื่องให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (Thochampa, 2016)

ด้วยเหตุผลนี้แสดงให้เห็นว่า องค์กรประสบปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่หน่วยทหารนั้นเป็นองค์กรที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ ซึ่งต้องปฏิบัติงานภายใต้กรอบตามกฎระเบียบ วินัย และองค์การทหารนั้นมีความเป็นวิชาชีพที่แตกต่างจากวิชาชีพอื่นๆ เนื่องจากทหารเป็นอาชีพที่ต้องจับอาวุธ ต่อสู้กับไฟริ ข้าศึกและศัตรู ดังนั้น ทุกๆ การปฏิบัติงานหรือการฝึกต่างๆ ไม่ว่าจะหน่วยใดต่างก็ต้องปฏิบัติตามภารกิจภายใต้แรงกดดันจนเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน อีกทั้งหน่วยทหารภายในกองทัพบกนั้นมีการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากหน่วยงานระบบราชการอื่น กล่าวคือ ระบบการดำเนินงานของทหารนั้นเป็นระบบการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาของทหาร

ซึ่งจะปกครองกันแบบระบบเกียรติศักดิ์ และคงหลักการแบ่งชั้นตามระบบศักดินาในหน่วยทหารที่มีความชัดเจนที่สุดหน่วยงานหนึ่งเป็นมิได้ แม้ว่าในความเป็นจริงระบบศักดินาในหน่วยงานราชการจะหมดไปในทางนิตินัยก็ตาม แต่คงปฏิเสธมิได้ว่า ระบบศักดินาในการบริหารงานราชการทหารนี้ได้สูญสลายและถูกยกเลิกในกฎหมายอย่างสิ้นเชิง ยิ่งไปกว่านั้นในหน่วยงานทหารผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด หากไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาแล้วไม่มีประสิทธิภาพอาจถูกพิจารณาลงทัณฑ์ตามระเบียบกองทัพกว่าด้วยวินัยทหาร พ.ศ. 2476 เช่น ภาคทัณฑ์ ทัณฑ์กรรม กัก ชัง จำขัง เป็นต้น

และเมื่อพิจารณาจากความสำคัญของการเพิ่มความสุขให้กับนายทหารชั้นนายประทวนหรือกำลังพลชั้นผู้น้อยในด้านการปฏิบัติงานที่จะส่งผลกระทบต่อภาพรวมของการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน่วยทหารแล้ว โดยนอกจากผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินกลยุทธ์ในด้านการพัฒนาความสุขให้กับประชาชนทั่วไป และพัฒนาประเทศอย่างเต็มที่แล้วนั้นยังคงต้องพัฒนาความสุขให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับนายทหารชั้นประทวนหรือกำลังพลชั้นผู้น้อยในรูปแบบต่างๆ ภายใต้การบริหารจัดการของหน่วยทหารแบบบูรณาการอีกด้วย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งอาจกล่าวได้ว่า กำลังพลนายทหารชั้นประทวนเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของการดำเนินการงานตามภารกิจของกองทัพบก ส่งผลต่อการปฏิบัติงานภาพรวมของหน่วยทหารภายในประเทศ อีกทั้งสามารถพัฒนาให้หน่วยทหารมีความพร้อมและสามารถเตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจที่มีอยู่ปัจจุบัน หรือเตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจใหม่ที่ได้รับความมอบหมายจากหน่วยเหนือได้สืบเนื่องต่อไป

ด้วยเหตุผลข้างต้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นศึกษาแนวทางการพัฒนาหน่วยทหารช่างระดับกองพันให้เป็นองค์กรที่มีความสุขในด้านการปฏิบัติงาน โดยนำแนวคิด ทฤษฎี

ที่ศึกษามาสร้างความสุขกำลังพลนายทหารชั้นประทวน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการกำหนด ทิศทาง นโยบาย และแนวทางพัฒนาบุคลากรของ กองทัพบกต่อไป

คำถามวิจัย

การพัฒนาความสุขในองค์กรหน่วยทหารช่าง ระดับกองพัน ควรทำอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มระดับความสุข ในองค์กรและศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความสุข ภายในองค์กร

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาความสุข ในองค์กร กรณีศึกษาองค์กรความมั่นคงของรัฐ และ ความสงบเรียบร้อยของประชาชน” ซึ่งหน่วยมีที่ตั้งอยู่ ณ อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีความสุขในการทำงาน
2. แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน
3. แนวคิดทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ เอเบรฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow)
4. แนวคิดทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์
5. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความสุข 8 ประการ จากแนวคิดของการทำงานอย่างมีความสุขทั้ง 5 แนวคิด สรุปได้ว่า การทำงานให้มีความสุขคือ การสร้างบรรยากาศหรือความรู้สึกในการทำงานจนเกิดความพอใจ สร้างความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุกกับการปฏิบัติงานจนเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนให้สามารถพัฒนาสมรรถนะในการทำงานถึงจุดสูงสุดได้ ตลอดจนรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ ซึ่งเป็นความรู้สึก

ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ และเป็นความรู้สึกด้านบวกของ บุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคลในการทำงาน เป็นต้น

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือบุคคลนั้น ผู้บังคับบัญชาอาจจะต้องหาวิธีเพิ่มความสุขให้กับผู้ใต้ บังคับบัญชาในรูปแบบต่างๆ อาทิ การสืบทอดตำแหน่ง การศึกษาพัฒนาความรู้ของกำลังพล และการรับตำแหน่ง และหน้าที่สูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งนั่นคือ เครื่องมือที่จูงใจให้ผู้ใต้ บังคับบัญชาปฏิบัติงาน และในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ควรมองถึงความสำคัญของงาน ซึ่งในขณะเดียวกันควร หาวิธีที่จะเพิ่มความสุขให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจน ควรพิจารณาผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีเข้ารับการเลื่อนตำแหน่ง และหน้าที่สูงขึ้น ทั้งนี้ องค์กรจะต้องพัฒนาความรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดการพัฒนากายในองค์กรยิ่งขึ้นไป

สิ่งสำคัญที่สุดอีกประการที่ผู้บังคับบัญชาจะขาดไม่ได้ ในการบริหารการทำงานให้มีความสุขแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ภายในองค์กรคือ การที่กำลังพลภายในองค์กรเอง ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในระดับถัดไป ยอมรับในผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ นั้น โดยผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นจะต้องสร้างสรรค์ผลงาน เจริญประจักษ์แบบเป็นรูปธรรม ซึ่งส่งผลให้องค์กร หรือ หน่วยงานสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องมอบรางวัลให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้น เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป ทั้งนี้การถูกยอมรับในผลงานจากบุคคลภายในองค์กร เป็นรางวัลที่มีคุณค่าทางจิตใจต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง ส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจน องค์กรจะเกิดบุคคลที่อยากจะสร้างสรรค์ผลงานที่ดี และยังส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา อีกด้วย

วิธีการวิจัย

ในการศึกษา “องค์กรแห่งความสุข” นั้น โดยทั่วไปแล้ว สมาชิกภายในองค์กรหรือกำลังพลภายใน หน่วยงานทหาร ล้วนแล้วแต่มีความต้องการทางด้าน

ความสุขแตกต่างกัน และปราศจากความเข้าใจในเรื่องของการปฏิบัติงานให้เกิดความสุขอย่างแท้จริง เนื่องจากในระดับบุคคล การมีความสุขของระดับบุคคล แต่ละบุคคลมีความต้องการทางด้านความสุขในการทำงานไม่เหมือนกัน โดยการมีความสุขภายใต้ “องค์กรแห่งความสุข” เป็นมุมมองที่เป็นสหวิทยาการที่เน้นถึงความรู้สึก การรับรู้ ความคิด จิตใจ ซึ่งยากต่อการวัดค่าโดยใช้การศึกษาเชิงปริมาณ ทั้งนี้การศึกษาเชิงคุณภาพจึงอาจจะสะท้อนแนวคิดในการพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข” ได้ครอบคลุมในหลายมิติ โดยการศึกษาแบบเชิงคุณภาพนั้นยังเกิดผลดีต่อการพัฒนาองค์กรในด้านบวกของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากผลการศึกษาที่ได้รับนั้นจะแสดงถึงความละเอียดอ่อนทางด้านแนวคิด ความรู้สึก ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงแนวความคิดอย่างอิสระ นำพาให้เกิดการกำหนดนโยบายด้านการทำงานอย่างมีความสุขต่อไป และในการศึกษาครั้งนี้อาศัยเครื่องมือโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยผู้วิจัยมีเป้าหมายให้เกิดความยืดหยุ่นในประเด็นสำคัญหรือประเด็นเพิ่มเติมของการรวบรวมข้อมูล ซึ่งจะใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกต่อผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) คำถามกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Questions) ได้ถูกเตรียมเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์แก่ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 นายคือ กำลังพลนายทหารประทวนชั้นยศจำสิบเอก ในตำแหน่งสำคัญของหน่วยคือ นายสิบส่งกำลังกองร้อย/นายสิบส่งกำลังสายช่างกองทัพ/ผู้บังคับตอนสื่อสาร/จ่ากองร้อย และจ่ากองพัน เนื่องจากกำลังพลกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีวุฒิและคุณวุฒิตลอดจนมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลานานตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป ยิ่งไปกว่านั้นกำลังพลกลุ่มนี้ก่อนที่จะได้รับตำแหน่งดังกล่าวจะต้องสร้างสรรค์ผลงานเชิงประจักษ์แก่หน่วย มีผลงานอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยมสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จได้ พร้อมทั้งเป็นบุคคลตัวอย่างในการทำงานจนผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้เลื่อนรับตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งในหน่วยทหารช่างระดับกองพันจะประกอบไปด้วยหน่วยขึ้นตรงอยู่ 5 หน่วย

และในการคัดเลือกกำลังพลนายทหารประทวนชั้นยศจำสิบเอกในตำแหน่งดังกล่าวนั้นจะเป็นตัวแทนนายทหารชั้นประทวน รวมทั้งสิ้นจำนวน 5 นาย เป็นผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ โดยใช้เวลาสัมภาษณ์และบันทึกข้อมูลครั้งละประมาณ 1 ชั่วโมง และสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลตามที่ได้จากการสังเกตและการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยบันทึกข้อมูลไว้และนำมาแยกประเภท จัดหมวดหมู่ เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2560 สิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2560 แบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านส่วนบุคคล
2. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยด้านครอบครัว

ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นจากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถแยกเป็นส่วนที่สำคัญประกอบไปด้วย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านส่วนบุคคล

จากการศึกษาจากข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ สถานภาพ จำนวนบุตร รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกำลังพลนายทหารประทวนชั้นยศจำสิบเอก จำนวน 5 นาย มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 47-54 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ที่ช่วงระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ/ปริญญาตรี มีอายุราชการอยู่ในช่วงอายุ 26-33 ปี ตำแหน่งหน้าที่ของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 นายคือ นายสิบส่งกำลังกองร้อย/นายสิบส่งกำลังสายช่างกองทัพ/ผู้บังคับตอนสื่อสาร/จ่ากองร้อย และจ่ากองพัน สำหรับสถานภาพสมรส จำนวน 4 นาย และมีจำนวนบุตรอยู่ในช่วง 1-2 คน คิดเป็นร้อยละ 80 ของจำนวนทั้งหมด สถานภาพโสดและไม่มีบุตร จำนวน 1 นาย คิดเป็นร้อยละ 20 ของจำนวนทั้งหมด

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

เมื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์กำลังพล จำนวน

5 นาย ทั้ง 15 คำถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิง เนื้อหานั้นพบว่า ได้มีการแสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการ ทำงานภายในหน่วยทหารช่างระดับกองพัน โดยมีประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับความทุกข์ต่อการปฏิบัติงาน สรุปผลการศึกษา จากปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. อัตรากำลังใจพลสำหรับการปฏิบัติงานภายใน หน่วยงาน

โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็นว่า หน่วยขาดอัตราบรรจุกำลังพลเพื่อปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 80 ของจำนวนทั้งหมด ซึ่งอธิบายต่อว่า ปัจจุบันการบรรจุอัตรากำลังใจพลไม่สอดคล้องกับภารกิจ ของหน่วย ส่งผลให้ไม่มีกำลังใจพลเพียงพอในการปฏิบัติงาน จนทำให้กำลังใจพลผู้ปฏิบัติงานอยู่หน่วยปกติต้องแบก ภาระงานหลายหน้าที่ ผลสุดท้ายคือ ทำให้เกิดความเครียด และไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานได้ในที่สุด

2. ด้านเพื่อนร่วมงานหรือทีมงาน

โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานไว้หลากหลายด้าน คิดเป็นร้อยละ 20 ของจำนวนทั้งหมดได้แสดงความคิดเห็นว่า เพื่อนร่วมงาน ควรจะมีเป้าประสงค์หรือเป้าหมายของหน่วยงานเดียวกัน จึงจะประสบความสำเร็จระดับองค์การได้ ร้อยละ 80 ของจำนวนทั้งหมดกล่าวต่อว่า งานหรือภารกิจของหน่วย จะสำเร็จไปได้ด้วยดีหากมีเพื่อนร่วมงานหรือมีระบบทีม ที่ดี

3. ด้านบรรยากาศในการทำงาน

โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับบรรยากาศในการปฏิบัติงาน หรือสิ่งแวดล้อม ภายในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลทำให้เกิด ความสุขในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 80 ของ จำนวนทั้งหมดได้อธิบายว่า บรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อม ในการทำงานคือ การที่หน่วยมีสภาพอาคารที่มีความเก่า ทำให้เกิดเสียงรบกวนระหว่างการทำงาน ปัจจัยทั้งหลาย เหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยัง กล่าวถึงบรรยากาศในการทำงานที่กระทบทางด้านจิตใจ คือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่ง

เนื่องจากนโยบายในการปฏิบัติงานทุกๆ ด้านนั้นเกิดขึ้น จากผู้บังคับบัญชาโดยตรงของหน่วยงานนั้นเอง บรรยากาศ การทำงานที่ดีจึงควรมีผู้บังคับบัญชาที่มีอารมณ์ขัน ยิ้มแย้มบ้างบางเวลา เพื่อเป็นการผ่อนคลายความ ตึงเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

4. ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ระบบการทำงาน หรือระบบสายการบังคับบัญชา

4.1 ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน

โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ฟังพอใจ (พอมิ พอใช้ สมดุลกับชีวิต) กับไม่ฟังพอใจ (มีอาการชักหน้าไม่ถึงหลัง หรือเงินเดือนแบบเดือนชนเดือน) คิดเป็นร้อยละ 80 ของจำนวนทั้งหมด ได้อธิบายว่า มีความ ฟังพอใจต่อค่าจ้าง เงินเดือน หรือรูปแบบการพิจารณา บำเหน็จ ค่าตอบแทน รวมถึงรางวัล ซึ่งมีแนวคิดไปใน ทิศทางเดียวกันว่า ฟังพอใจสำหรับค่าตอบแทนในการทำงาน ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เกิดความสมดุลกับชีวิตรับราชการ นอกจากนี้ยังมีกำลังใจพล คิดเป็นร้อยละ 20 ของจำนวน ทั้งหมดได้แสดงความคิดเห็นถึงเรื่องค่าตอบแทนใน ปัจจุบันว่า ยังไม่พอกับค่าใช้จ่าย หรือยังไม่สมดุลกับ ค่าครองชีพในการดำรงชีวิตของแต่ละบุคคลในปัจจุบัน ซึ่งเมื่อมองไปถึงฐานะครอบครัวในแต่ละบุคคลก่อนที่ จะเข้ารับราชการนั้นล้วนแล้วแต่มีต้นทุนชีวิตที่ไม่เท่ากัน เมื่อเข้ามารับราชการก็ยังคงต้องจัดสรรเงินเดือน หรือค่าตอบแทนเพิ่มเติมอื่นๆ ให้พอใช้กับค่าใช้จ่ายเดิม ที่มีอยู่ ยิ่งไปกว่านั้นเมื่อจำนวนปีรับราชการมากขึ้นเรื่อยๆ ข้อเท็จจริงเงินเดือนก็ต้องเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามลำดับ แต่สำหรับบุคคลที่ไม่มีการวางแผนชีวิตจะถูกค่าใช้จ่าย ที่ต้องจ่ายในอนาคต นำพาชีวิตให้เป็นหนี้เป็นสิน อันมี ผลกระทบต่อความสุขในการปฏิบัติงานได้

4.2 สวัสดิการสนับสนุนการทำงานของหน่วย

โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการที่หน่วยได้จัดให้มีสวัสดิการต่างๆ เพื่อ เสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มี โครงการอาหารกลางวันราคาถูกลง ราคาจานละ 10 บาท

การจัดให้มีห้องออกกำลังกาย การมอบทุนการศึกษาแก่ บุตรกำลังพล รวมไปถึงการที่ผู้บังคับบัญชาได้ไปตรวจเยี่ยม เพื่อรับฟังปัญหาของกำลังพลและครอบครัว เป็นต้น ซึ่งได้แสดงความเห็นไปในทิศทางเดียวกันคือ ฟังพอใจ สำหรับสวัสดิการที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา กล่าวคือ มีความพึงพอใจในสวัสดิการของหน่วย และยอมรับว่า สวัสดิการของหน่วยนั้นสามารถนำพาให้เกิดความสุข ในการปฏิบัติงานได้

5. ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บังคับบัญชา และการ ปฏิบัติงานภายในหน่วย

โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการทำงานในด้านความต้องการลักษณะความเป็น ผู้บังคับบัญชาหรือลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี ซึ่งส่งผล ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานภายในหน่วยได้ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นไว้หลายด้าน เช่น มีความต้องการผู้บังคับบัญชาที่ดูแลการดำเนินชีวิตของ กำลังพลและครอบครัว รวมไปถึงดูแลในด้านความผาสุก ของชุมชนบ้านพัก มีความต้องการผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ มีความสามารถ ตลอดจนจะต้องมีศีลธรรมและจริยธรรม กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องมีหลักการบริหารงาน แบบธรรมาภิบาล ไม่ควรแบ่งแยกการบริหารงาน หรือ การทำงานออกเป็นหลายมาตรฐาน เป็นต้น ซึ่งความไม่ เป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานด้วยความขยัน หมั่นเพียร ส่งผลทำให้ไม่มีความสุขในการทำงานได้

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านครอบครัว

เมื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์กำลังพล จำนวน 5 นาย มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาในด้านของ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงสนับสนุนจากครอบครัวอันส่งผล ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานได้พบว่า ปัจจัยด้าน ครอบครัวมีผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งโดยรวมแล้ว มีความต้องการอยากที่จะให้ครอบครัวของตนเองนั้นเกิด ความสุขไปพร้อมๆ กัน ในระหว่างที่กำลังพลทั้ง 5 นายนี้ ปฏิบัติงานภายในหน่วย โดยกล่าวว่า มีความต้องการ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลกำลังพลเป็น ส่วนรวมแล้วก็ยังอยากจะทำให้ผู้บังคับบัญชาดูแลถึงครอบครัว

ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอันส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้วย โดยปัจจัยทางด้านครอบครัวสามารถเป็นแรงผลักดัน ให้เกิดความสุขต่อการปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้ครอบครัวนั้น มีความสำคัญแบ่งเป็นอัตราส่วนที่เท่าๆ กันกับการ ปฏิบัติงาน และในการที่จะต้องปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติ หน้าที่ราชการสนาม เช่น การปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัด ชายแดนใต้แล้วจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างเต็มที่ หากครอบครัวอันเป็นส่วน สำคัญนั้นเข้าใจในบริบทการทำงานของหน่วยทหาร

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ของความสุขในการ ทำงาน โดยแบ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญทั้ง 3 ด้าน ตามที่ได้ กล่าวมานั้น ไม่ว่าจะเป็ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัย ด้านการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านครอบครัว พบว่า โดยรวมแล้วกำลังพลดังกล่าวล้วนแล้วแต่มีความต้องการ ทางด้านความสุขในการปฏิบัติงานตามปัจจัยในด้านต่างๆ โดยมีความเชื่อมโยงและมีความสัมพันธ์กันจนไม่สามารถ ตัดปัจจัยความสำคัญอย่างหนึ่งอย่างใดออกจากกันได้ ซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า หากผู้บังคับบัญชาจะมี แนวทางในการพัฒนาหน่วยทหารช่างระดับกองพันให้เป็น องค์กรแห่งความสุขได้นั้นจะต้องคำนึงถึงปัจจัยของ ความสุขในการปฏิบัติงานประกอบกับแนวคิดในเชิง การบริหารองค์กรหรือหน่วยงานด้วย เพราะในการบริหาร องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร งานภายในองค์กรส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นแต่ผลสำเร็จ ของงานจนในบางครั้งอาจจะกระทบต่อสภาพจิตใจของ ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นกำลังพลหลักในการทำงานภายใน หน่วยงานได้ ทั้งนี้ในการพัฒนาความสุขของการปฏิบัติงาน เป็นศิลปะที่ผู้นำทุกระดับจำเป็นต้องศึกษาให้เข้าใจอย่าง ถ่องแท้อย่างยิ่ง เพื่อสามารถนำพาให้กำลังพลเกิดแนวคิด คล้อยตามในเชิงของการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ผู้ตอบคำถามได้เสนอแนวคิดในเชิงบวก ที่ดีหลายประการแตกต่างกันออกไป สามารถนำข้อมูล ที่เก็บรวบรวมได้นั้นมาพัฒนาหน่วยงาน และยังสามารถ นำข้อมูลมาทำการต่อยอดจากองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ ให้เกิดเป็นนวัตกรรมทางความคิดและนำมาพัฒนาองค์กร

หรือหน่วยงานในเชิงสร้างสรรค์ได้ โดยผู้วิจัยได้สังเกตเห็นผลของการศึกษาต่ออีกว่า เป็นการศึกษาวิถีชีวิตของกำลังพลในการปฏิบัติงานภายในองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งสามารถนำผลของการศึกษามาพัฒนาหน่วยงานทางด้านระบบงานให้เกิดความยั่งยืนตามบริบทของหน่วยงานทหารต่อไป

อภิปรายผล

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากนายทหารประทวนชั้นยศจ่าสิบเอกในตำแหน่งสำคัญของหน่วยคือ นายสิบส่งกำลังกองร้อย/นายสิบส่งกำลังสายช่างกองทัพ/ผู้บังคับตอนสื่อสาร/จ่ากองร้อย และจ่ากองพัน จำนวน 5 นาย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วนประกอบที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการปฏิบัติงานให้เกิดความสุข ดังนี้

ผลการวิจัยศึกษาใน**ส่วนที่ 1** พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลอันส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกำลังพลนายทหารประทวนชั้นยศจ่าสิบเอกในตำแหน่งสำคัญของหน่วยคือ นายสิบส่งกำลังกองร้อย/นายสิบส่งกำลังสายช่างกองทัพ/ผู้บังคับตอนสื่อสาร/จ่ากองร้อย และจ่ากองพัน จำนวน 5 นายนั้น

ในส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคลเป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำไปสัมภาษณ์กำลังพลดังกล่าวในคำถามเชิงลึกเพื่อสะท้อนถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความสุขในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ทั้งนี้จากการสังเกตพฤติกรรมในการสัมภาษณ์ตลอดจนถึงการตอบแบบสอบถามของกำลังพลจำนวน 5 นายนั้น มีแนวคิดเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือมีความสุขต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน โดยได้มีแนวคิดตามความต้องการของกำลังพลที่แตกต่างกันออกไป เช่น มีผู้ตอบแบบสอบถามท่านหนึ่งได้กล่าวว่า ในปัจจุบันตนเอง อายุ 51 ปี เมื่อเปรียบเทียบกับความเจริญก้าวหน้าทางตำแหน่งงานได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็นนายสิบส่งกำลังกองร้อย ตั้งแต่อายุ 46 ปี ซึ่งถือว่าเป็นการได้รับตำแหน่งที่รวดเร็วกว่ากำลังพลคนอื่น

ภายในหน่วยเดียวกัน สำหรับการศึกษาทั้งทางพลเรือนและทางทหารนั้น ส่งผลให้ตนเองได้รับการพิจารณาให้เป็นผู้แทนหน่วยในการปฏิบัติงานสำคัญอยู่หลายภารกิจ เช่น การศึกษาจบหลักสูตรสงครามทุ่นระเบิด ส่งผลทำให้เคยร่วมปฏิบัติงานเก็บกู้และทำลายวัตถุระเบิดที่คลังแสง 5 อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เคยปฏิบัติร่วมกับหน่วยสหประชาชาติ (United Nations: UN) เคยปฏิบัติงานร่วมในเขตชายแดนประเทศไทย-กัมพูชา เคยปฏิบัติร่วมกับประเทศชูดาน และเคยถูกคัดเลือกให้เป็นผู้แทนหน่วยในการศึกษาและดูงานที่ประเทศเกาหลี เป็นต้น ซึ่งมีความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันเฉกเช่นกับกำลังพลทั้ง 5 นายตามปัจจัยด้านบุคคลในส่วนต่างๆ ตามมา เป็นต้น

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ความสุขของกำลังพลต่อการปฏิบัติงาน

ในส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขของกำลังพลต่อการปฏิบัติงานนั้น ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ต่อจากข้อมูลทางด้านบุคคลพบว่า การปฏิบัติงานที่สามารถผลักดันจนเกิดความสุขในการปฏิบัติงานได้เกิดจากปัจจัยอยู่หลายด้าน เช่น ปัจจัยอัตรากำลังพลสำหรับการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานหรือทีมงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ระบบการทำงานหรือระบบสายการบังคับบัญชา ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติงานภายในหน่วย เป็นต้น ซึ่งกำลังพลทั้ง 5 นาย ได้ตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกสะท้อนถึงทัศนคติที่ควรจะมีระหว่างปฏิบัติงาน และในสิ่งที่ควรมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน รวมไปถึงทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของเอเบรฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ซึ่งเป็นแนวคิดในเชิงจิตวิทยาแรงจูงใจ และการสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้กำลังพลทั้ง 5 นายนั้น อยากที่จะปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังตรงกับแนวคิดตามหลักการการทำงานให้เกิดความสุข 8 ประการของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักกองทุน

สนับสนุนการสร้างเสริมภาพ (สสส.) ที่ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์เรียกว่า ความสุข 8 ประการ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบแบบสอบถามเป็นทิศทางเดียวกันว่า มีความสมดุลแก่ชีวิตในปัจจุบันสำหรับการปฏิบัติงานภายในหน่วย ประกอบไปด้วยการมีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ (Happy Body) ซึ่งโดยหลักทั่วไปแล้ว ทหารอาชีพทุกคนจำเป็นต้องรักษาสุขภาพร่างกาย และจะต้องเข้มแข็งทั้งทางด้านจิตใจอยู่เสมอ ซึ่งจากการสัมภาษณ์กำลังพลทั้ง 5 นาย ได้สะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย การมีน้ำใจงาม (Happy Heart) โดยผู้ตอบแบบสอบถามท่านหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานที่นั่นควรมีการช่วยเหลือกันและกันในระหว่างปฏิบัติงาน ควรมีการทำงานเหมือนที่เหมือนน้องเหมือนเพื่อน ควรมีการทำงานแบบถ้อยทีถ้อยอาศัย การผ่อนคลาย (Happy Relax) โดยกำลังพลทั้ง 5 นาย ได้กล่าวว่า ในการทำงานผู้บังคับบัญชาควรให้ความอิสระในการพักผ่อน หรือผ่อนคลายอิริยาบถบ้าง การหาความรู้ (Happy Brain) โดยผู้ตอบแบบสอบถามท่านหนึ่งได้อธิบายว่า ควรศึกษาวิทยาการใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานปัจจุบันในยุคโลกาภิวัตน์ได้มีเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาทำให้การทำงานสะดวกสบายมากขึ้น ทั้งนี้กำลังพลทุกคนควรหมั่นหาความรู้ เพื่อเป็นการจัดการการทำงานของตนเอง รวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายในองค์กร การมีคุณธรรม (Happy Soul) เป็น การปฏิบัติงานที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงานภายในหมู่คณะ หรือการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะต้องมีคุณธรรมทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย การใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ ปัจจัยหลักในการดำเนินชีวิตของกำลังพลและครอบครัว ซึ่งทุกคนจะต้องรู้จักการจ่าย รู้จักเก็บ รู้จักใช้ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการบริหารเงินเพื่อใช้จ่ายภายในครอบครัว การมีครอบครัวดี (Happy Family) เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำลังพลทั้ง 5 นาย ได้กล่าวว่า ปัจจัยทางด้านครอบครัวนี้ หากครอบครัวมีความเข้าใจถึงการปฏิบัติงานของกำลังพลแล้วจะส่งเสริมทำให้เกิดความสุขสำหรับการปฏิบัติงาน

อีกทั้งยังเกิดเป็นแรงเสริมในยามที่จะต้องเผชิญอุปสรรคในการทำงานได้อีกด้วย และการมีสังคมที่ดี (Happy Society) ซึ่งในการทำงานภายในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น จะต้องมีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ทั้งผู้บังคับบัญชา ตลอดจนกำลังพลและครอบครัวเพื่อทำให้เกิดความสุขในการทำงานของกำลังพลอย่างยั่งยืน

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ในส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานนั้น ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์กำลังพลทั้ง 5 นายพบว่า กำลังพลทั้ง 5 นาย มีความต้องการให้ครอบครัวของตนเองนั้นเกิดความสุข ซึ่งจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานเกิดความสุขแก่ตนเองและครอบครัวไปพร้อมๆ กัน ซึ่งตรงกับแนวคิดความสุข 8 ประการของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมภาพ (สสส.) ในเรื่องของการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างกันอย่างขาดไม่ได้

ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนในหน่วยทหารช่างระดับกองพันจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า กำลังพลดังกล่าวมีความสุขในการทำงาน และมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติในปัจจุบัน ซึ่งในการศึกษารูปแบบของการบริหารจัดการระบบภายในหน่วยเป็นไปตามแบบธรรมเนียมทหาร โดยมีระบบการบังคับบัญชาหรือการบริหารงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่มีความเคร่งครัดต่อกำลังพล ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดความสุขแก่กำลังพลโดยเฉพาะนายทหารชั้นประทวนซึ่งถือเป็นกำลังพลหลักในการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยให้สำเร็จ ทั้งนี้กำลังพลดังกล่าวได้ตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกที่เคยปฏิบัติงานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และผลจากการสัมภาษณ์โดยรวมของนายทหารชั้นประทวนในหน่วยทหารช่างระดับกองพันนั้น มีความสุขต่อการปฏิบัติงานภายใต้ระบบของการบริหารงานแบบทหาร พร้อมทั้งมีความพึงพอใจที่ตนเองได้รับราชการทหารอันเนื่องจากปัจจัยต่างๆ

หลายส่วนแตกต่างกันออกไป เช่น มีกำลังพลบางนาย จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีความภาคภูมิใจที่ได้รับราชการทหาร เนื่องจากอดีตบิดาเคยรับราชการทหารจนทำให้อาชีพทหาร ของบิดา กลายเป็นแรงไฝ่ฝันจนเกิดเป็นอาชีพในอุดมคติ และเมื่อตนเองได้ทำอาชีพตามที่ตนเองไฝ่ฝันแล้ว จึงทำให้เกิดเป็นความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บางคนก็มีความภาคภูมิใจและกล่าวว่า อาชีพทหารนั้น เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี แม้จะได้รับค่าตอบแทน ที่ไม่สูงมากนักก็ตาม เมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน แต่ก็ยังมีความพึงพอใจที่ได้รับราชการทหาร และหากมีโอกาสสามารถรับราชการต่อหรือเกษียณอายุเกินกำหนด ราชการได้ก็จะขอทำงานเพื่อรับใช้ประชาชน หรือขอเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติต่อไป เป็นต้น

สรุปผล

จากการสรุปผลการวิจัยในเรื่อง การพัฒนาหน่วย ทหารช่างระดับกองพันเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งการที่จะพัฒนาในหน่วยทหารช่างระดับกองพันให้เกิดความสุข

ในเรื่องของการปฏิบัติงานกำลังพลได้นั้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า การทำงานให้เกิดความสุขได้จะคำนึงถึงปัจจัยทางด้าน บุคลากร ปัจจัยโดยตรงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมให้มีกำลังใจต่อสู้กับ อุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมานั้นล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และไม่สามารถแยกปัจจัยดังกล่าวมานั้นออกจากกันได้ ซึ่งหากผู้บังคับบัญชาของหน่วยมีความต้องการที่จะ ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์การหรือ หน่วยงานอย่างยั่งยืนได้นั้นจะต้องอาศัยการสร้างเสริม ความสุขแก่กำลังพลโดยตรง รวมถึงการสร้างเสริมความสุข ให้แก่ครอบครัวอันเป็นแรงเสริมที่ทำให้เกิดความสุข ในการปฏิบัติงานไปพร้อมๆ กัน ทั้งนี้หากผู้บังคับบัญชา มีความเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาแล้วจะส่งผลให้หน่วย ทหารช่างระดับกองพันเป็นองค์กรแห่งความสุขที่พร้อม จะปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยเหนือสั่งการได้อย่าง ยั่งยืน เป็นประโยชน์ในเชิงบวกต่อการพัฒนาองค์การ ทางด้านจิตใจ ส่งผลให้กองทัพกึ่งกำลังพลที่พร้อมจะ ปฏิบัติหน้าที่ ทุกที่ ทุกเวลา สืบเนื่องต่อไป

References

- Boonyachotima, R., Pompol, W., Pojanasit, S., Thongnat, O. & Borrisut, S. (2014). The Happiness Exploration of Staffs in Trauma and Emergency Nursing Department, Phramongkutklo Hospital. *Journal of the Royal Thai Army Nurses*, 15(2), 252-260. [in Thai]
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a New Science*. New York: The Penguin Press.
- Sawangwong, K. (2017). Happiness through the View of Buddhism. *Journal of the Buddhist College of Lampang*, 2(2), 22-27. [in Thai]
- Sucaromana, A. (2017). Resilience Quotient: RQ. *Journal of MCU Peace Studies (JMPS)*, 4(1), 209-220. [in Thai]
- Thochampa, V. (2016). *Factors affecting The Operational Effectiveness of None Commissioned Officers of the 1st Antiaircraft Artillery Regiment*. Graduate College of Management, Sripatum University. [in Thai]
- Thongtanunam, Y., Thammakul, D., Prasertsin, A., Cheunsirimongkol, J. & Kruttakart, S. (2015). Factors associated with happy workplace (public sector organization): A systematic review. *Journal of Health Science Research*, 9(1), 32-40. [in Thai]



Name and Surname: Akkarat Monyupanao

Highest Education: Master of Public Administration, College of Local Administration, Khon Kaen University

University or Agency: College of Local Administration, Khon Kaen University

Field of Expertise: Public Administration in Local Government

Address: 116 Moo 6, Banrua, Phuwieng, Khon Kaen 40150



Name and Surname: Vissanu Zumitzavan

Highest Education: Ph.D. in Industrial Labour Economics, Birmingham Business School, University of Birmingham, Birmingham, United Kingdom

University or Agency: College of Local Administration, Khon Kaen University

Field of Expertise: Leadership and Management, Organisational Innovation, Organisational Learning, and Organisational Performance

Address: 123 Moo 6, Mittapap Rd., Mueang, Khon Kaen 40002

PANAPIWAT

INSTITUTE OF MANAGEMENT

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัตน์