

องค์กรแห่งความสุขของกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

HAPPY ORGANIZATION OF DIRECTORATE OF JOINT INTELLIGENCE, ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS

ขจรศักดิ์ ตันวัน^{1*} สืบวงศ์ กาพวงส์¹ และเมธี ทรัพย์ประสพโชค¹
Khajonsak Tonwan^{1*}, Suebwong Kalawong¹, and Maethee Subprasobchock¹

Received : 31 October 2019

Revised : 13 March 2020

Accepted : 30 April 2020

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย 2) ศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขของกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขกับองค์กรแห่งความสุขของกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย และ 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กำลังพลกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 173 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D = 0.51) ยกเว้นด้านค่านิยมร่วมขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D = 0.45) 2) ระดับองค์กรแห่งความสุขของกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$ S.D = 0.65) 3) ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งกับองค์กรแห่งความสุขของกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ได้ค่าองค์กรแห่งความสุขของการทำนาย R^2 เท่ากับ .445 ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข ทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข ได้ร้อยละ 44.5 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายมี 3 ตัวแปร คือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 1.517 ด้านความรักในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.836 และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

¹Master of Public Administration Program in Public Administration
Faculty of Humanities and Social Sciences, Phranakhon Rajabhat University

*ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: kajonsak513@gmail.com

0.651 ส่วนตัวแปรด้านผู้นำองค์กรและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พบว่าไม่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ABSTRACT

The purposes of this were to (1) study the level of factors affecting the organization happiness of Directorate of Joint Intelligence Royal Thai Armed Forces Headquarters. 2) Study the level organization of happiness of Directorate of Joint Intelligence Royal Thai Armed Forces Headquarters and 3) Study the relationship between factors affecting the organization of happiness and the organization of happiness Directorate of Joint Intelligence Royal Thai Armed Forces Headquarters. The research samples were 173 personnel of Directorate of Joint Intelligence Royal Thai Armed Forces Headquarters. The research tool was a 5 level rating scale questionnaire. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research results found that: 1) Level factors affecting the happiness organization of the Directorate of Joint Intelligence Royal Thai Armed Forces Headquarters overall was at a high level ($\bar{X} = 4.25$, S.D = 0.51). Except for the shared values of the organization at the highest level ($\bar{X} = 4.51$, S.D = 0.45). 2) Level organization of happiness of Directorate of Joint Intelligence Royal Thai Armed Forces Headquarters overall was at a high level ($\bar{X} = 3.87$ S.D = 0.65). 3) The relationship between factors affecting the organization of happiness and the organization of happiness Directorate of Joint Intelligence Royal Thai Armed Forces Headquarters. The happiness value of R^2 equal to .445 Factors affecting the organizations of happiness in all 5 aspects were able to correlate with the organizations of happiness at 44.50 percent at the significant level of 0.05. It was found that there are 3 predictive variables which are relationship at workplace had a regression coefficient equal to 1.517, Job Characteristics had a regression coefficient equal to 0.836 and quality of working life had a regression coefficient equal to 0.651. As for variables of organizational leadership and organization's share value. Found that it did not affect the organization of happiness of the Directorate of Joint Intelligence Royal Thai Armed Forces Headquarters.

Keywords: Happy Organization, Directorate of Joint Intelligence Royal Thai Armed Forces Headquarters

บทนำ

องค์กรหรือองค์การ (Organization) หมายถึง บุคคลหนึ่งที่มาารวมกันโดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน และดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น โดยมีทั้งองค์กรที่แสวงผลกำไรคือองค์กรที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ เช่น บริษัท ห้างหุ้นส่วน ห้างสรรพสินค้า ร้านค้าต่าง ๆ และองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรคือองค์กรที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์เป็นหลัก เช่น สมาคม สถาบันมูลนิธิ (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, ม.ป.ป.) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดที่มุ่งสร้างความสุขในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) มุ่งให้คนทำงานมีความสุขทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน 2) มุ่งสร้างสถานที่ทำงานให้น่าอยู่เป็นเสมือนบ้านหลังที่สองของคนทำงาน และ 3) มุ่งสร้างชุมชนให้เกิดความสามัคคี โดยเน้นที่การทำงานเป็นทีมและการสร้างความรักความสามัคคีในทีมงานเพื่อเป้าหมายสำคัญคือ ทำให้คนทำงานอย่างมีความสุขนำไปสู่ความเจริญเติบโตขององค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืน (ละอองทิพย์ บุญเกียรติ, 2556: ออนไลน์)

กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นอีกองค์กรที่ต้องการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้เกิดขึ้น เพื่อให้กำลังพลทุกคนทำงานแล้วเกิดความสุขในการทำงาน รักษากำลังพลที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด ดังนั้นสิ่งที่กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยควรที่จะตระหนักอยู่เสมอ คือ จะต้องจงใจและส่งเสริมให้กำลังพลทหารได้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ โดยการสร้างความสุขในการทำงานของกำลังพลให้มากขึ้น และสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้น เพราะว่าคนหรือบุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจมีความรู้สึก คนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจ มีความรักและศรัทธาต่อองค์กรจึงจะทำให้มีความสุขในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถ (พสุ เตชะรินทร์, 2558) และหากกำลังพลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีนโยบาย ค่านิยม และวัฒนธรรม ในการพัฒนาและส่งเสริมให้กำลังพลมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา มีการบริหารจัดการแผนงานด้านกำลังพลอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้กำลังพลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีคุณค่า รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังและความสามารถพัฒนาศักยภาพของตน นอกจากการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขแล้วยังส่งผลให้เกิดความรื่นเริง สนุกสนานในการปฏิบัติงานไม่เครียดกับการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รักและพึงพอใจในงานที่ทำ ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ สามารถนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปสู่การพัฒนาและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์กรแห่งความสุขของกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย และต้องการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้ปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่น่าทำงาน และเป็นองค์กรแห่งความสุข เกิดดุลยภาพระหว่างความสุขในการทำงานกับความสุขในชีวิต นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารวางแผนบริหารบุคลากร การกำหนดกลยุทธ์ การกำหนดนโยบายในการพัฒนากำลังพลต่อไป

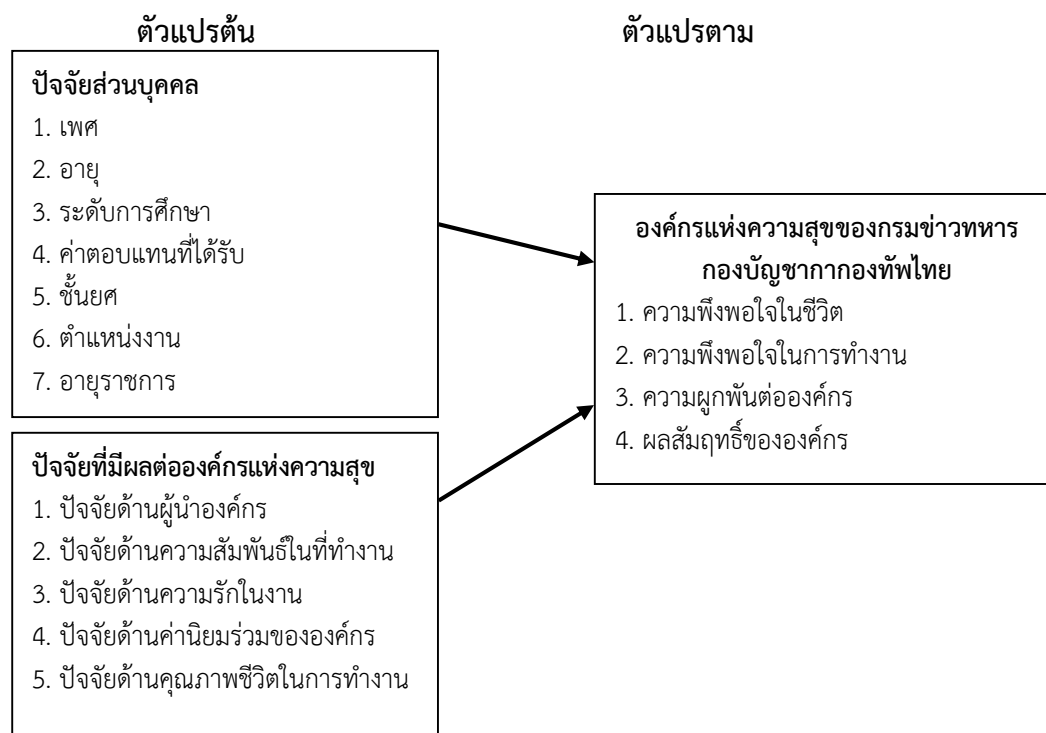
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อศึกษาระดับขององค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ กำลังพลกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 305 นาย (กรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย, 2561)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กำลังพลกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 173 นาย โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทนที่ได้รับ ชันยศ ตำแหน่งงาน และอายุราชการ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อองค์การแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มี 5 ด้าน ประกอบด้วยด้านปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย 4 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 2-3 ผู้วิจัยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยวิธีของลิเคิร์ท (Likert, 1976) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ค่าระดับ 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด

ค่าระดับ 4 คะแนน หมายถึง มาก

ค่าระดับ 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง

ค่าระดับ 2 คะแนน หมายถึง น้อย

ค่าระดับ 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แปลผลโดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ตามแนวทางของเบสต์ (Best' 2001)

คะแนน 4.50-5.00 คะแนน หมายถึง มากที่สุด

คะแนน 3.50-4.49 คะแนน หมายถึง มาก

คะแนน 2.50-3.49 คะแนน หมายถึง ปานกลาง

คะแนน 1.50-2.49 คะแนน หมายถึง น้อย

คะแนน 1.00-1.49 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม เพื่อให้ได้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมที่มีคุณภาพและยังเป็นการทดสอบแบบสอบถามนี้ว่าครอบคลุมทุกปัจจัยที่ต้องการวิจัยหรือไม่ เพื่อความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือของงานวิจัยโดยดำเนินการ ดังนี้

1. ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษา และตรวจสอบจุดบกพร่องที่ควรแก้ไข และเพิ่มเติมในส่วนที่สำคัญเพื่อความเที่ยงตรงในการเก็บข้อมูลของงานวิจัย โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม IOC (Item Objective Congruence Index) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.67-1.00

2. เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาข้อมูลในแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach' Coefficient Alpha, 1990) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.88

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยเรื่ององค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ใช้แบบสอบถาม 173 ชุด ตามขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลเอง โดยส่งคำถามให้กับกำลังพลกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังได้รับแบบสอบถามคืนจากผู้ตอบแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

4.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทนที่ได้รับ ชัยยศ ตำแหน่งงาน และอายุราชการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 59.54 มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 40.46 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.49 มีค่าตอบแทนที่ได้รับ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 40.46 มีชั้นยศนายทหารสัญญาบัตร ชั้นยศตั้งแต่ ร.ต.- พล.ท., พล.ร.ท., พล.อ.ท. ร้อยละ 52.20 มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงานชั้นยศ ตั้งแต่ ส.ต., จ.ต., ส.อ., จ.อ. ร้อยละ 24.28 และมีอายุราชการ 20 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 29.48 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทนที่ได้รับ ชัยยศ ตำแหน่งงาน และอายุราชการ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ร้อยละ
1. เพศชาย	59.54
2. อายุ 31-40 ปี	40.46
3. การศึกษาระดับปริญญาตรี	55.49
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับ 10,001-20,000 บาท	40.46
5. นายทหารสัญญาบัตรชั้นยศตั้งแต่ ร.ต.- พล.ท., พล.ร.ท., พล.อ.ท.	52.20
6. ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงานชั้นยศตั้งแต่ ส.ต., จ.ต., ส.อ., จ.อ.	24.28
7. อายุราชการ 20 ปี ขึ้นไป	29.48

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.45) รองลงมา ด้านความรักในงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.49) ด้านผู้นำองค์กร ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.55) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.65) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 2.56) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านผู้นำองค์กร	4.27	0.55	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.96	0.56	มาก
3. ด้านความรักในงาน	4.33	0.49	มาก
4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.51	0.45	มากที่สุด

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.17	0.65	มาก
เฉลี่ย	4.25	0.51	มาก

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยคือ ด้านผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.57) รองลงมา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.65) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.70) และด้านความพึงพอใจในชีวิต ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวม

องค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต	3.73	0.66	มาก
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.89	0.65	มาก
3. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.79	0.70	มาก
4. ด้านผลสัมฤทธิ์ขององค์กร	4.08	0.57	มาก
เฉลี่ย	3.87	0.65	มาก

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์โดยใช้การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวม ได้ค่าองค์กรแห่งความสุขของการทำนาย R^2 เท่ากับ .445 กล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหารทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขได้ร้อยละ 44.50 โดยพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายมี 3 ตัวแปร คือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 1.517 ด้านความรักในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.836 และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.651 ส่วนตัวแปรด้านผู้นำองค์กรและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พบว่าไม่มีผลต่อระดับองค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวม

ตัวแปรอิสระ	b	SE	Beta	t	P
ด้านผู้นำองค์กร	.326	.258	.082	1.262	.209
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	1.517	.304	.391	4.986**	.000
ด้านความรักในงาน	.836	.308	.191	2.712**	.007
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	-.236	.325	-.049	-.726	.469
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.651	.268	.194	2.428*	.016
ค่าคงที่	2.821	1.470		1.919	
R ² = .445 SEE = 1.63776 F = 26.748 *p<.05 **p<.01					

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสุขของคนในองค์กรไม่ได้อยู่ที่ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดี แต่จะประกอบไปด้วยปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยปัจจัยที่กรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยควรให้ความสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นเพื่อให้กำลังพลในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ทั้งนี้เป็นเพราะค่านิยมร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้กว้างไกลไปในอนาคตอย่างมีทิศทางตามเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยค่านิยมร่วมต้องเป็นค่านิยมที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด และเป็นที่ยอมรับของกำลังพลในองค์กร สอดคล้องกับสภาพปัญหาและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้กำลังพลมีความสุขที่จะปฏิบัติตามค่านิยมร่วมนั้น เกิดความรู้สึกผูกพันเป็นเจ้าขององค์กร การพัฒนาองค์กรก็จะประสบความสำเร็จ ส่วนการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขภายในองค์กรนั้น หากกำลังพลที่ปฏิบัติงานอยู่มีเป้าหมายและตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร แล้วได้นำเอาเป้าหมายขององค์กรเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือมีค่านิยมร่วมกับองค์กรแล้วจะทำให้กำลังพลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ดังนั้นองค์กรควรประสานผลประโยชน์ระหว่างองค์กรและกำลังพลส่วนใหญ่ให้สามารถทำงานภายใต้เป้าหมายร่วมกัน และตอบสนองกับนโยบายขององค์กร โดยมีค่านิยมและนโยบายที่ตรงกับเป้าหมายของกำลังพลไว้ เพราะมีผลต่อความสุขในการทำงานของกำลังพล สอดคล้อง กิตติพิทักษ์ จีรวาสวงศ์ (2559) ที่กล่าวว่า ค่านิยมองค์กร คือ หลักการและพฤติกรรมซึ่งนำที่สื่อถึงความคาดหวังให้องค์กรและบุคลากรปฏิบัติ ซึ่งจะสะท้อนและสนับสนุนวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร รวมทั้งการสนับสนุนและขึ้นนำการตัดสินใจของบุคลากรทุกคน และช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ ด้วยวิธีการที่เหมาะสม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวีณา ไชยแสนย์ (2559) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

การศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความสุขสนุกสนานกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจยินดีในการปฏิบัติงานของตน และความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้คล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน (Warr, 2007) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ ภูสมบัติ (2556) ที่พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Dive (2004) ได้กล่าวว่องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่สามารถบรรลุถึงพันธกิจที่ตั้งไว้พร้อมกัน มีความสามารถในการเติบโตและพัฒนาศักยภาพในองค์กรไปพร้อม ๆ กัน และส่งเสริมพัฒนานคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สังคม และจิตปัญญา ซึ่งนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1.1 ด้านความพึงพอใจในชีวิต ผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่ในปัจจุบันให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และควรให้ความสำคัญด้านสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ค่าเช่าบ้าน ที่พัก เนื่องจากปัจจุบันค่าครองชีพสูงไม่สอดคล้องกับสวัสดิการค่าเช่าที่รัฐสนับสนุน

1.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรออกแบบและพัฒนาลักษณะของงาน กระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกำลังพลในปัจจุบัน เพื่อให้กำลังพลมีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่เบื่อหน่ายกับงานที่ซ้ำซาก และควรกำหนดลักษณะงานให้มีความท้าทาย ให้กำลังพลได้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์และมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ เช่น การมอบหมายงานลักษณะโครงการให้ทำและให้ส่งตามที่กำหนด

1.3 ด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการพัฒนากำลังพลผู้ปฏิบัติงานในการสร้างความรู้สึกผูกพันให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน โดยต้องให้ความสำคัญที่เหมาะสมและเท่าเทียมกันกับการพัฒนาในเรื่องการเสริมสร้างขีดความสามารถของกำลังพลในด้านต่าง ๆ และสิ่งที่สำคัญผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมีการใส่ใจเยี่ยมเยียนกำลังพล และตรวจตราตามหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ และมีรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 ด้านผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมกำลังพลให้มีทักษะและขีดความสามารถในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน และจัดทำขั้นตอนการใช้เครื่องมือวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องไว้สำหรับผู้ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่

1.5 ด้านผู้นำองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้กำลังพลได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น แต่งตัวให้ถูกต้องตามระเบียบ หมั่นกวาดชั้นวินัยกำลังพลทุกนายให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เอาใจใส่ติดตามความคืบหน้าของงานทุกครั้ง เป็นต้น

1.6 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการประกาศเชิญชวนให้กำลังพลเข้าร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อเป็นการลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน และเพื่อให้กำลังพลได้มีกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน ซึ่งทำให้เกิดความรักใคร่สามัคคีต่อกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป หรือมีการจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรร่วมกัน เช่น วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา และเนื่องในโอกาสวันสำคัญต่าง ๆ เพื่อสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงาม

1.7 ด้านความรักในงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังพลนำบทเรียนหรือประสบการณ์ในการทำงานครั้งก่อนหน้ามาพัฒนาการทำงานในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น มีการวางแผนการปฏิบัติงานทุกครั้ง และนำข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานครั้งที่ผ่านมาปรับปรุงแก้ไข

1.8 ด้านค่านิยมร่วมในองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างค่านิยมร่วม ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นรากแก้วขององค์กร โดยต้องกำหนดค่านิยมร่วมให้ชัดเจน โดยการพิจารณาจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อเป็นตัวกำหนดให้กำลังพลทั้งหมดยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งเป็นการสร้างเอกลักษณ์และเป็นการเตรียมความพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน ถ้ามีค่านิยมร่วมที่ดีแล้ว จะเป็นเครื่องมือที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศต่อไป

1.9 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการส่งเสริมให้กำลังพลได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาให้ตรงกับความต้องการในหน่วยงาน เพื่อให้กำลังพลเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยให้กำลังพลทุกระดับของกองทัพไทยได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานอย่างมีความสุข

2.2 ควรศึกษาการเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานของกองทัพไทย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการสร้างความสุขให้กับกำลังพลในหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

- กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย. (2561). [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: www.j2.rtarf.mi.th.
กิตติพัทธ์ จิรวาสวงศ์. (2559). Vision & Core Value. เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยม” เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2559
ณ โรงแรมเดอะทวินทาวเวอร์ กรุงเทพมหานคร.
จิราภรณ์ ภูสมบัติ. (2556). ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน
ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
พสุ เดชะรินทร์. (2558). แนวทางการจัดการองค์การยุคใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอมพันธ์.

- ละอองทิพย์ บุญเกียรติ. (2556). **องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ตอนที่ 2**.
[ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: <http://www.gotoknow.org/posts/548015.html>.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (ม.ป.ป.) **องค์กร**. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก:
<https://th.wikipedia.org/wiki/>.
- สุวีณา ไชยแสณย์. (2558). **องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม. วารสารการเมืองการปกครอง**. 6(1), 167-183.
- Best, J. W. (2001). **Research in Education**. New Jersey: Englewood Cliffo.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychology testing**. (5th ed.). New York:
Harper Collins.
- Dive, B. (2004). **The healthy organization**. USA: DMA Consultancy Limited.
- Likert, R. (1967). **The Human Organization: Its Management and Value**. New York:
McGraw-Hill.
- Warr, P. (2007). **Work, Happiness and Unhappiness**. [Online] Available:
<http://books.google.com/books..>
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory**. (3rd ed.). New York:
Harper and Row Publications.