

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้าน ยามชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน และระดับความสุขในการ ปฏิบัติงานของทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้านยามชายแดนอันเนื่องมาจาก พระราชดำริ บ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือใน การเก็บรวบรวมข้อมูล จากทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้านยามชายแดนอัน เนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 144 นาย ข้อมูล จากแบบสอบถามนำวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการ วิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล จากทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้าน ยามชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 144 นาย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 100.0 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 34.0 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 45.8 จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 79.2 ชั้นยศชั้น ประทวน ร้อยละ 82.6 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 30.6 มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 45.8 มีระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 6 เดือน ร้อยละ 41.7 ไม่ได้ลาป่วย ในช่วงปีที่ผ่านมา ร้อยละ 92.4 และมีจำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ ระหว่าง 41 – 55 ชั่วโมง ร้อยละ 42.4

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้านยามชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้านยามชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน (Contribution) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) และด้านความมั่นใจ (Confidence) ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition)

จากแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่เรียงตามลำดับได้ดังนี้

1) ปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกประเด็น ลำดับแรกคือ มีความคิดและความรู้สึกด้านบวกต่อหน่วยงานของตนเอง รองลงมาคือ ให้ความสนใจในการทำงาน มีความรู้สึกว่าได้ทำอะไรที่มีคุณค่า เชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพต่อตนเอง

2) ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกประเด็น ลำดับแรกคือ รู้สึกว่างานที่ทำส่งผลดีต่อสังคมและประเทศ รองลงมาคือ เห็นด้วยว่าตนเองมีประสิทธิภาพในการทำงานให้เสร็จรวดเร็ว รู้สึกว่ามีแรงจูงใจขณะทำงาน คิดว่าตนเองมีความสำคัญต่องานที่ทำมาก และเห็นด้วยว่าตนเองมีความยืดหยุ่นเมื่อต้องเผชิญกับความยุ่งยาก ตามลำดับ

3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกประเด็น ลำดับแรกคือ ให้ความชื่นชมต่อค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายการปฏิบัติงานของหน่วยงาน รองลงมาคือ ชื่นชอบเพื่อนร่วมงาน ชื่นชอบงานที่ทำอยู่มาก คิดว่าวัฒนธรรมองค์กรของตนเองมีความยุติธรรม และสามารถบริหารจัดการการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ที่ตนเองทำในแต่ละวันได้ตามลำดับ

4) ปัจจัยด้านภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง รองลงมาคือเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง รู้สึกพึงพอใจในชีวิต รู้สึกพึงพอใจในงานของตนเอง สามารถเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก ชอบสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานของตนเอง ชอบความท้าทายในงานของตนเอง สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าจ้าง โบนัส มีความสำคัญต่อตนเอง งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นไปตามการวางแผนทำงาน และมั่นใจว่าสมรรถภาพของตนเองจะสามารถทำงานได้หลายหน้าที่ ตามลำดับ

นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อตนเองประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมายส่วนใหญ่ของงานที่เลือก และโดยทั่วไปแล้วสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดีกว่าคนทั่วไป ขณะเดียวกันผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ต่อตนเองเสียเวลาในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ประสบความยุ่งยากในการเอาชนะการแข่งขันในที่ทำงาน มีปัญหาเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายในการทำงาน และความสำเร็จในงานของตนเองดูเหมือนไม่ได้รับการยอมรับ ตามลำดับ

5) ปัจจัยด้านผลงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อการแนะนำให้เพื่อนญาติพี่น้อง หรือคนรู้จักมาเป็นปฏิบัติงานเป็นทหาร และความรู้สึกว่าต้องทำงานให้เสร็จ

นอกจากนี้มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อผู้มีส่วนได้เสียของตนเองให้ผลตอบรับด้านบวก สามารถยกปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญได้ ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพ ขณะเดียวกันมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ต่อความเห็นของตนเองถูกเพิกเฉยไม่ได้รับการยอมรับ และมีความรู้สึกไม่มั่นคงในงานที่ทำในปัจจุบัน

6) ปัจจัยด้านความมั่นใจ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ค่อนข้างเห็นด้วยต่องานที่ทำเหมาะกับตนเองเหมือนที่เคยคาดคิดไว้ รองลงมาคือ เห็นด้วยเฉยๆ ต่อรู้สึกว่าตนเองไม่ได้ใช้ศักยภาพ ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และขณะเดียวกันผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ค่อนข้างไม่เห็นด้วยต่อการมีความคิดที่จะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบัน

### ส่วนที่ 3 ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกประเด็น ลำดับแรกคือ ชอบที่จะได้เรียนรู้ทักษะและความรู้ใหม่ๆ รองลงมาคือ สามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่างๆ ในการทำงานได้ รู้สึกว่ามีพลังในการทำงาน ได้แสดงออกถึงจุดแข็ง และข้อดีของตนเองในการทำงาน และได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน ตามลำดับ

### ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข และผลิตภาพในการทำงาน

ความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข และผลิตภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ความคิดเห็นต่อการมีความสุข ความสามารถในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบดังนี้

1) ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการมีความสุข พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าเป็นคนที่มีความสุข เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 39.6 เห็นว่ามีความสุข รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 25.0 เห็นว่าค่อนข้างมีความสุข ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 20.8 เห็นว่ามีความสุขมาก ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 7.6 เห็นว่าเฉยๆ ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 3.5 เห็นว่าค่อนข้างไม่มีความสุข และผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 2.1 เห็นว่าไม่มีความสุขเลย

2) ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการเปรียบเทียบความสุขกับคนอื่นๆ ที่รู้จัก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าเป็นคนที่มีความสุข เมื่อเปรียบเทียบความสุขกับคนอื่นๆ ที่รู้จักแล้วตนเองค่อนข้างมีความสุข เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 31.9 เห็นว่า มีความสุข รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 30.1 เห็นว่า ค่อนข้างมีความสุข ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 16.7 เห็นว่า มีความสุขมาก ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 15.3 เห็นว่า เฉยๆ ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 3.6 เห็นว่า ค่อนข้างไม่มีความสุข และผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 1.4 เห็นว่า ไม่มีความสุข และไม่มีความสุขเลยเท่ากัน

3) ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคนบางคนเป็นคนที่มีความสุขได้เสมอ พวกเขาสามารถมีความสุขกับชีวิตได้ ไม่ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้น ก็ตาม และเขาก็สามารถเอาตัวรอดได้ทุกสถานการณ์ บุคลิกภาพที่บรรยายมานี้ตรงกับตนเองแค่ไหน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ค่อนข้างเห็นด้วยต่อคนบางคนเป็นคนที่มีความสุขได้เสมอ พวกเขาสามารถมีความสุขกับชีวิตได้ ไม่ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้น ก็ตาม และเขาก็สามารถเอาตัวรอดได้ทุกสถานการณ์ บุคลิกภาพที่บรรยายมานี้ตรง

กับตนเอง เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 36.1 ก่อนข้างเห็นด้วยว่าตรงกับตนเอง รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 25.7 เห็นด้วยว่าตรงกับตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 18.8 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าตรงกับตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 13.2 มีความคิดเห็นเฉยๆ ว่าตรงกับตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 2.8 ก่อนข้างไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยเท่ากัน ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 0.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าตรงกับตนเอง

4) ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคนบางคน ไม่มีความสุขเท่าที่ควร และพวกเขาน่าจะมีความสุขกว่านี้ ถ้าหากว่าไม่ทำตัวหุนหัน ไร้ กำลังใจ บุคลิกภาพที่บรรยายมานี้ตรงกับตนเองแค่ไหน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเฉยๆ ต่อคนบางคน ไม่มีความสุขเท่าที่ควร และพวกเขาน่าจะมีความสุขกว่านี้ ถ้าหากว่าไม่ทำตัวหุนหัน ไร้ กำลังใจ บุคลิกภาพที่บรรยายมานี้ตรงกับตนเอง เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 25.0 ก่อนข้างเห็นด้วยว่าตรงกับตนเอง รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 17.4 เห็นด้วยว่าตรงกับตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 16.7 เห็นด้วยเฉยๆ ว่าตรงกับตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 12.5 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าตรงกับตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 10.4 ก่อนข้างไม่เห็นด้วยว่าตรงกับตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 9.7 ไม่เห็นด้วยว่าตรงกับตนเอง และผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 8.3 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าตรงกับตนเอง

5) เวลาที่มีความสุข ไม่มีความสุข และเฉยๆของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสุข คิดเป็นร้อยละ 74.4 รองลงมาคือ ไม่มีความสุข คิดเป็นร้อยละ 14.9 และเฉยๆ คิดเป็นร้อยละ 10.7

6) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายคิดเป็นสัดส่วนร้อยละระหว่าง 71 - 100% ร้อยละ 80.5 รองลงมาคือ มีประสิทธิภาพคิดเป็นสัดส่วนร้อยละระหว่าง 51 - 70% ร้อยละ 15.3 และมีประสิทธิภาพคิดเป็นสัดส่วนร้อยละไม่เกิน 50% ร้อยละ 4.2 ทั้งนี้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของผู้ตอบแบบสอบถามต่ำสุด คือ 20% สูงสุด คือ 100% และมีค่าเฉลี่ย 84.08%

7) เวลาที่มีรู้สึกมีแรงกระตุ้น หมดเรียวแรง และรู้สึกเฉยๆ ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าโดยทั่วไปตนเองรู้สึกมีแรงกระตุ้นในการทำงาน ร้อยละ 72.2 รองลงมาคือ เห็นว่า หมดเรียวแรงในการทำงาน ร้อยละ 14.0 และรู้สึกเฉยๆ ในการทำงาน ร้อยละ 13.8

8) เวลาที่รู้สึกว่ายุงมาก ไม่ยุงเลย หรือเฉยๆ ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โดยทั่วไปเห็นว่าตนเองรู้สึกว่ายุงมากในการทำงาน ร้อยละ 46.9 รองลงมาคือ ไม่ยุงเลยในการทำงาน ร้อยละ 36.7 และเฉยๆ ในการทำงาน ร้อยละ 16.4

9) สัดส่วนของสิ่งที่ชอบในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีสิ่งที่ชอบในการทำงานในสัดส่วนระหว่าง 71 – 100% ร้อยละ 62.5 รองลงมาคือ มีสิ่งที่ชอบในการทำงานระหว่าง 51 – 70% ร้อยละ 26.4 และมีสิ่งที่ชอบในการทำงานไม่เกิน 50% ร้อยละ 11.1 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีสิ่งที่ชอบในการทำงานคิดเป็นสัดส่วนต่ำสุด คือ ต่ำสุด 30% สูงสุด คือ 100% และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 76.37

**ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้**

การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข หรือ 5Cs ได้แก่ ด้านผลงาน (Contribution) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) และด้านความมั่นใจ (Confidence) ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) กับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ความเป็นได้ของการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ มีความแม่นยำในการพยากรณ์ หรือมีอิทธิพลถึง 65.8% ส่วนที่เหลืออีก 34.2% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น

ในภาพรวมของความสัมพันธ์ของตัวแปรพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์กับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ โดยปัจจัยด้านผลงาน (Contribution) (Sig.= .002) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) (Sig.= .000) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) (Sig.= .000) และด้านความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) (Sig.= .000) มีความสัมพันธ์กับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาระดับน้ำหนักในการพยากรณ์ พบว่า ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) (Beta = 0.396) มีน้ำหนักในการพยากรณ์มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) (Beta = 0.374) ด้านความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) (Beta = 0.283) และด้านผลงาน (Contribution) (Beta = -0.205)

## 5.2 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้าน ยามชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน จะอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การศึกษาดังนี้

**ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้าน ยามชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน**

ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบวัดความสุขในการทำงานของทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้านยามชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน (Contribution) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) และด้านความมั่นใจ (Confidence) ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ปัจจัยด้านผลงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยปัจจัย 3 ลำดับแรก พบว่า ลำดับแรกผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อการแนะนำให้เพื่อนญาติพี่น้อง หรือคนรู้จักมาเป็นปฏิบัติงานเป็นทหาร และความรู้สึกรู้ว่าต้องทำงานให้เสร็จ นอกจากนี้มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อผู้มีส่วนได้เสียของตนเองให้ผลตอบรับด้านบวก สอดคล้องกับแนวความคิดของ พรรณิภา สืบสุข (2548) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวกในการทำงาน เช่น มีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จ เป็นต้น

2) ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยปัจจัย 3 ลำดับแรก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อความรู้สึกว่างานที่ทำส่งผลดีต่อสังคมและประเทศ รองลงมาคือ เห็นด้วยว่าตนเองมีประสิทธิภาพในการทำงานให้เสร็จรวดเร็ว และรู้สึกว่าคุณเองมีแรงจูงใจขณะที่ทำงาน สอดคล้องกับแนวความคิดของ พรรณิภา สืบสุข (2548) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก ศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสพการณ์ที่ได้รับ และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยโดยปัจจัย 3 ลำดับแรก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อการให้ความชื่นชมต่อค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายการปฏิบัติงานของหน่วยงาน รองลงมาคือตนเองชื่นชอบเพื่อนร่วมงาน และ ตนเองชื่นชอบงานที่ทำอยู่มาก สอดคล้องกับแนวความคิดของ Warr

(2001) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ และแนวความคิดของ Deiner (2003) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลารถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงาน เช่น นโยบายค่านิยมของหน่วยงาน เป็นต้น

4) ปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยปัจจัย 3 ลำดับแรก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อมีความคิดและความรู้สึกด้านบวกต่อหน่วยงานของตนเอง รองลงมาคือ ให้ความสนใจในการทำงาน และมีความรู้สึกที่ตนเองได้ทำอะไรที่มีคุณค่า ถือได้ว่าผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer (2004) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นรู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่าการที่ทำงานนั้นมีความสำคัญ และรับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (2001) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ หรือเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจหรือความรู้สึกด้านบวกของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน

5) ปัจจัยด้านความมั่นใจ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ โดยปัจจัย 3 ลำดับแรก พบว่า ลำดับแรกผู้ตอบแบบสอบถามค่อนข้างเห็นด้วยต่องานที่ทำเหมาะกับตนเองเหมือนที่เคยคาดคิดไว้ รองลงมาคือ เห็นด้วยเฉยๆ ต่อรู้สึกว่าตนเองไม่ได้ใช้ศักยภาพ ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และค่อนข้างไม่เห็นด้วยต่อการมีความคิดที่จะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบัน ซึ่งผลการศึกษานี้ระบุได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยังคงมีความมั่นใจที่จะทำงานกับหน่วยงาน ยังคงอยู่กับหน่วยงานต่อไป ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวความคิดของสอดคล้องกับแนวความคิดของ Manion (2000) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน มั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบและทำให้อยู่ในองค์กรต่อไป

6) ปัจจัยด้านภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยปัจจัย 3 ลำดับแรก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง รองลงมาคือ



เชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง และรู้สึกพึงพอใจในชีวิต สอดคล้องกับแนวความคิดของ แนวคิดของ Diener (2003) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต กล่าวคือการที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายในชีวิตที่มีความสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว สอดคล้องกับแนวความคิดของ Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer (2004) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นรู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ แนวความคิดของ พรธนิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน ภาคภูมิใจ ศรัทธา และมีความเชื่อมั่นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในชีวิต และประสบการณ์ที่ได้รับ และแนวความคิดของ อภิชาติ ภูพานิช (2551) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานของตนที่ทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน

กล่าวโดยสรุปจากผลการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้านยามชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน สอดคล้องกับแนวความคิดของ iOpener (2003) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องวิทยาศาสตร์แห่งความสุข (The Science of Happiness) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุขนั้น ประกอบไปด้วย 5 ปัจจัยหลัก หรือ 5Cs คือ ผลงาน (Contribution) ความเชื่อมั่น (Conviction) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ความผูกพันต่องาน (Commitment) และความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลมีความสุขกับการทำงานและสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ โดยเชื่อมโยงเข้ากับ ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และ การได้รับการยอมรับ (Recognition) ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม เมื่อเชื่อมโยงกับผลการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้านยามชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งพบว่า ทหารมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อทั้ง 5 ปัจจัยหลัก และเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ

**ระดับความสุขในการทำงานของทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้านยามชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน**

ตามแนวคิดของ iOpener (2010) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ความเชื่อที่สนับสนุนให้คนสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลจะใส่ใจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นทำงานโดยลำพังหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งจากผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยลำดับแรกผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยต่อตนเองชอบที่จะได้เรียนรู้ทักษะและความรู้ใหม่ๆ รองลงมาคือ สามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่างๆในการทำงานได้ และรู้สึกว่ามีพลังในการทำงาน

นอกจากนี้จากผลการศึกษาการทำงานอย่างมีความสุข และผลิตภาพในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าเป็นคนที่มีความสุข ร้อยละ 39.6 เมื่อเปรียบเทียบความสุขกับคนอื่นๆ ที่รู้จักแล้ว ตนเองมีความสุข ร้อยละ 31.9 ก่อนข้างเห็นด้วยต่อคนบางคนเป็นคนที่มีความสุขได้เสมอ พวกเขาสามารถมีความสุขกับชีวิตได้ ไม่ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นก็ตาม และเขาก็สามารถเอาตัวรอดได้ทุกสถานการณ์ บุคลิกภาพที่บรรยายมานี้ตรงกับตนเอง ร้อยละ 36.1 มีความคิดเห็นเฉยๆ ต่อคนบางคนไม่มีความสุขเท่าที่ควร และพวกเขาน่าจะมีความสุขกว่านี้ ถ้าหากว่าไม่ทำตัวหุนหัน ไร้ กำลังใจ บุคลิกภาพที่บรรยายมานี้ตรงกับตนเอง ร้อยละ 25.0 เวลาที่มีความสุข ร้อยละ 74.4 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเฉลี่ย ร้อยละ 84.08 รู้สึกว่าตนเองมีแรงกระตุ้นในการทำงาน ร้อยละ 72.2

ขณะเดียวกันเห็นว่าโดยทั่วไปตนเองรู้สึกว่ายุงมากในการทำงาน ร้อยละ 46.9 และเมื่อพิจารณาสัดส่วนของสิ่งที่ชอบในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีสิ่งที่ชอบในการทำงานเฉลี่ยร้อยละ 76.37

สรุป กล่าวได้ว่าผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้านยามชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน ในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าตนเองเป็นคนที่มีความสุข มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รู้สึกว่าตนเองมีแรงกระตุ้นในการทำงาน และมีสิ่งที่ชอบในการทำงาน ถึงแม้ว่าทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้านยามชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน จะเห็นว่าตนเองรู้สึกว่ายุงมากในการทำงานก็ตาม แต่ก็สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขได้ จึงถือได้ว่าเป็นไปตามแนวคิดของ iOpener (2003) ได้กล่าวว่า หากบุคคลมีความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็น

คุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม อีกทั้งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นเช่นกัน เกิด แรงกระตุ้นในการทำงาน และมีสัดส่วนที่ชอบในการทำงานที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน

### 5.3 ข้อค้นพบ

จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่บ่งบอกถึงความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม พบว่า การพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ในภาพรวม มีความแม่นยำในการพยากรณ์ หรือมีอิทธิพลถึง 67.0% โดยพบว่า ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) มีน้ำหนักในการพยากรณ์มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) และด้านผลงาน (Contribution) กล่าวนัยหนึ่งคือ ปัจจัยที่จะส่งผลให้ทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้านยามชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน เกิดความสุขในการทำงานได้นั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการสร้างหรือพัฒนาด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) และด้านผลงาน (Contribution) ให้แก่ทหารอย่างเพียงพอ และเหมาะสม ตามลำดับ หากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญในการพัฒนา ปรับปรุงพัฒนาปัจจัยดังกล่าวอย่างเพียงพอ เหมาะสมย่อมส่งผลให้ทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้านยามชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน เกิดความสุขในการทำงานได้

### 5.4 ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการศึกษาค้นพบว่า ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) และด้านผลงาน (Contribution) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้านยามชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเป็นรายด้านตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) เป็นปัจจัยสำคัญลำดับแรก หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้การสนับสนุน พัฒนาเพื่อให้ทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้านยามชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน เกิดความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ iOpener กล่าวว่า ความผูกพันต่องานเป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน ความรู้สึกและทัศนคติที่สมาชิกมีต่อหน่วยงาน ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบาย กิจกรรม แผนงานของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดการยอมรับในค่านิยม มองตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และจะทำให้เจ้าหน้าที่ทหารเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งจะมีผลต่อความยึดมั่นในงานและยึดมั่นผูกพันต่อหน่วยงาน

2. ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญลำดับรองลงมา ความเชื่อมั่น เป็นเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์สร้างขึ้นจากหน่วยงานหรือสิ่งที่มีผลกระทบต่อบุคคลนั้นๆ ตามแนวคิดของ iOpener คือ การเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับรางวัลต่อเนื่องจากการปฏิบัติงานดี การได้รับความยุติธรรมจากนโยบาย เป็นต้น ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบในการทำงานของทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้านยามชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้วยความเป็นธรรม มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของทหาร เช่น การชมเชย การยกย่อง ตลอดจนการให้รางวัลที่เป็นตัวเงิน การเพิ่มสวัสดิการค่าตอบแทนต่างๆ ให้สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ เป็นต้น ซึ่งบรรยากาศการให้รางวัลในการทำงานดังกล่าว จะกระตุ้นให้ทหารเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานและนำมาซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขได้

3. ด้านความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) ตามแนวคิดของ iOpener กล่าวว่า ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับนั้น เป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม เมื่อบุคคลเกิดความภูมิใจในงานแล้ว ก็มีความไว้วางใจและศรัทธาต่อองค์กร และส่งผลให้บุคคลนั้นอยากอยู่ทำงานกับองค์กรไปอีกนาน ในขณะที่เดียวกันการได้รับการยอมรับ แสดงถึง การได้รับการเคารพจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ในหน่วยงานที่แสดงถึงการมองเห็นคุณค่าและผลงานของบุคคลนั้น หากบุคคลนั้นได้รับการยอมรับมากขึ้น ผลดีภาพในการทำงานก็จะมีมากขึ้นเช่นกัน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้บังคับบัญชา ควรจัดสรรภาระงานที่รับผิดชอบให้แก่ทหารแต่ละคนอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความถนัด ให้โอกาสทหารได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งจะ

ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจอีกทั้งจะเชื่อมโยงให้เกิดความไว้วางใจและศรัทธาต่อองค์กร นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งมีกิจกรรมสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดการยอมรับซึ่งกันและกันทั้งในด้านการทำงาน การแสดงความคิดเห็น การแสดงความสามารถในการทำงานได้ และนำมาซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากรในหน่วยงาน

4. ด้านผลงาน (Contribution) ตามแนวคิดของ iOpener ได้กล่าวว่า ในด้านผลงานนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับความพยายามที่บุคคลทำความเข้าใจและการรับรู้ของบุคคลต่อการสนับสนุน ช่วยเหลือจากองค์กร โดยการสนับสนุนนั้นขึ้นอยู่กับนโยบาย การบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหารดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เช่น การจัดกีฬา ให้การสนับสนุนช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาตนเอง เช่น การสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และทัศนศึกษา เป็นต้น โดยจะทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดี ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทให้กับงานเต็มที่และนำมาซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขด้วย

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

การศึกษารั้งนี้ เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้านยามชายแดนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านปางคอง อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยประยุกต์เครื่องมือในการศึกษา คือ แบบสอบถามตามแนวคิดในการศึกษาของ iOpener (2010) ที่สร้างขึ้น ซึ่งควรมีการนำเครื่องมือในการศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการอื่นๆ มาปรับใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงาน เพื่อให้การพัฒนาเครื่องมือใหม่ๆ ในการวัดความสุขในการทำงานของบุคคล