

กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล
กรมทหารช่างที่ 3

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก เฉลิมชาติ สุขเกษ
รองผู้บังคับการกรมทหารช่างที่ 3

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2566

เอกสารวิจัยเรื่อง กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล กรมทหารช่างที่ 3
โดย พันเอก เฉลิมชาติ สุขเกษ
อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกหญิง นवलสมร จรวงษ์

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2566 และเห็นชอบให้เป็น
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ **ดีมาก**

พลตรี

(ฉกาจ ชันตี)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก

(สินสมุทร จันทร์เนตร)

ประธานกรรมการ

พันเอก

(ชนการ์ต์ แสงสร)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอกหญิง

(นवलสมร จรวงษ์)

กรรมการ

พันเอกหญิง

(ณภัค ภัคคะกรณ์)

กรรมการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย	พันเอก เฉลิมชาติ สุขเกษ
เรื่อง	กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล กรมทหารช่างที่ 3
วันที่	6 กันยายน 2566 จำนวนคำ : 8,293 จำนวนหน้า : 24
คำสำคัญ	คุณภาพชีวิต, กรมทหารช่างที่ 3, ประสิทธิภาพ
ชั้นความลับ	ไม่มีชั้นความลับ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) กำหนดวิสัยทัศน์ "ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อต้องการให้ประเทศชาติมั่นคง และประชาชนมีความสุข ในการที่ประชาชนจะมีความสุขนั้นจะต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดี ประชาชนดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขทั้งทางกาย ทางใจ มีที่อยู่อาศัยที่ดีมีสุขภาพและการดูแลสุขภาพที่ดี มีระบบสาธารณสุขปโภคที่มาตรฐาน ปรับธรรมชาติให้เข้ากับตนเอง โดยไม่เบียดเบียนสังคม อยู่บนพื้นฐานของปัจจัยทั้ง 4 ประกอบด้วย อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ ซึ่งกรมทหารช่างที่ 3 เป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพบก มีกำลังพลเป็นข้าราชการบรรจุตามอัตราการจัดกำลังของหน่วยร่วมปฏิบัติงานเปรียบเสมือนครอบครัวใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ เริ่มจากผู้บังคับหน่วย มีความคิดในการดูแลใส่ใจ และมีความห่วงใยกำลังพลของตนเอง เพราะกำลังพลถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามหาศาล อีกทั้งยังต้องพัฒนาให้มีขีดความสามารถที่เหมาะสมกับความต้องการในระยะยาว การเพิ่มศักยภาพ สร้างคุณภาพชีวิตให้ดี ปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้เหมาะสม ดูแลผลตอบแทนของแต่ละบุคคลอย่างเป็นธรรม สร้างขวัญและกำลังใจ สวัสดิการและสิทธิต่างๆ รวมถึงการสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สนับสนุนกำลังพลให้มีศึกษาที่สูงขึ้น และเรียนรู้พัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลา ทั้งยังส่งเสริมการแสดงความคิดริเริ่มจะสามารถทำให้งานที่ออกมาคุณภาพ และทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ABSTRACT

AUTHOR: Colonel Chaloechat Sukket
TITLE: Strategy for improving the quality of life of the 3rd Engineer Regiment
DATE: 6 September, 2023 **WORD COUNT :** 8,293 **PAGES :** 24
KEY TERMS: quality of life, 3rd Engineer Regiment, efficiency
CLASSIFICATION: Unclassified

The 20-year National Strategy (2018-2037) sets out a vision of "Thailand is Stable, Prosperous, Sustainable" as a developed country. Which has important development goals to want the country to be stable and the people are happy In order for people to be happy, they must have a good quality of life. People live happily physically and mentally, with good housing, good health and good health care. There is a standard utility system. Adjust nature to suit yourself. without disturbing society Based on 4 factors, and various comfortable facilities, which the 3rd personnel as civil servants Packed according to the power rating of the unit. Working together is like a big family. research has shown that maximum efficiency can be achieved. Let's start with the unit commander. have a mindset of caring and are concerned about their own strength Because the force is considered a resource that is enormously valuable. It also needs to be developed to have capabilities that are suitable for long-term needs. increase in potential Build a good quality of life Improve the quality of work life appropriately. Take care of each person's compensation fairly. build morale welfare and rights including support encourage Living according to the sufficiency economy philosophy encourage further study and promote the show of initiative to be able to make the work that comes out quality. and make the agency more efficient.

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากคณาจารย์ของวิทยาลัยการทัพบกทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ความรู้ และประสบการณ์ที่ทรงคุณค่า เป็นอย่างสูง รวมทั้ง ผู้ทรงคุณวุฒิอาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำแนวทางในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเอกสารวิจัยส่วนบุคคล และตรวจสอบต้นฉบับอย่างละเอียด จนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ นอกเหนือจากข้อเสนอแนะทางวิชาการอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยแล้ว ยังได้รับกำลังใจ และคำชี้แนะ ที่ทำให้เห็นหนทางแห่งความสำเร็จอีกด้วย ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่กรุณาให้การสนับสนุนข้อมูล อีกทั้งเสนอแนวความคิดที่มีประโยชน์ต่อการวิจัย อันจะส่งผลประโยชน์ต่อการพัฒนา หน่วยงานที่ข้าพเจ้ามีความรัก ความผูกพันและอยากให้เห็นสมาชิกทุกคนในหน่วย รวมถึงครอบครัว มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี คุณความดีและอันานิสงส์อันเกิดจากผลของการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นทุกท่านด้วยความเคารพ

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	8
วัตถุประสงค์การวิจัย	9
กรอบแนวคิดการวิจัย	10
วิธีการศึกษา	11
ประโยชน์ที่ได้รับ	12
บทที่ 2 บทวิเคราะห์	
การพัฒนาคุณภาพชีวิตกรอบแนวคิดการทำงาน	14
การวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา	
คุณภาพชีวิตของกำลังพลกรมทหารช่างที่ 3 โดยใช้ SWOT	15
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ	
กำลังพลกรมทหารช่างที่ 3	16
กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลกรมทหารช่างที่ 3	21
บทที่ 3 บทอภิปรายผล	24
บทที่ 4 บทสรุป	29
ข้อเสนอแนะ	31
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	31
เอกสารอ้างอิง	

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ตามที่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายในการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติ ให้เป็นคนเก่ง คนดีและมีคุณภาพมีความพร้อมทั้งกายใจสติปัญญามีการพัฒนาที่ครอบคลุม และมีสุขภาพที่ดีที่มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีวินัยรักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติ โดยเฉพาะประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัยและประเด็นการเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาพที่ดีครอบคลุมทั้งด้านกายใจสติปัญญาและสังคมการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและการเสริมสร้างจากศักยภาพทรัพยากรมนุษย์การสร้างคามอยู่ดีมีสุขของครอบครัวการปลูกฝังและพัฒนาทักษะ¹

นโยบายการปฏิบัติงานของพลเอกณรงค์พันธ์ จิตต์แก้วแท้ ผู้บัญชาการทหารบก ข้อ 2.2 ในด้านการพัฒนางานด้านกำลังพล ข้อ 2.2.1 กำหนดให้ปีงบประมาณ 2564 -2566² เป็นปีที่จะต้องมุ่งเน้นการดูแลสิทธิกำลังพลของข้าราชการทหารชั้นผู้น้อยได้แก่ การส่งเสริมสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของกำลังพลและครอบครัว โดยเฉพาะการดูแลการติดตามการตรวจสอบสิทธิและการบริการกำลังพลของทหารกองประจำการและนายทหารชั้นประทวนอย่างต่อเนื่องก่อปรกับพิจารณาแนวทางการพัฒนาและเพิ่มเติมสิทธิกำลังพลให้มากกว่าที่มีอยู่ในปัจจุบันโดยให้ผู้บังคับบัญชาจะต้องดูแลเอาใจใส่ในการปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานบ้านพักอาศัยสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นให้ดีที่สุด²

ในปัจจุบันปัญหาคุณภาพชีวิตของกำลังพลกรมทหารช่างที่ 3 จากการสังเกตในการปฏิบัติงานที่หน่วยมาเป็นระยะเวลา 4 ปี ทำให้พอจะเข้าใจได้ว่าคุณภาพชีวิตของกำลังพลในบางส่วน อาจจะมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางสังเกตจากการรับเงินเดือนส่วนใหญ่จะเกิน 1 ใน 3 เพียงเล็กน้อยเท่านั้น ซึ่งสวนทางกับค่าครองชีพค่าใช้จ่าย

ราคาสินค้าในการบริโภค รวมถึงอัตราเงินเฟ้อที่สูงขึ้นทำให้ในสภาพความเป็นจริงมูลค่าของเงินที่บางคนได้รับนั้นมีแนวโน้มลดลงไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย

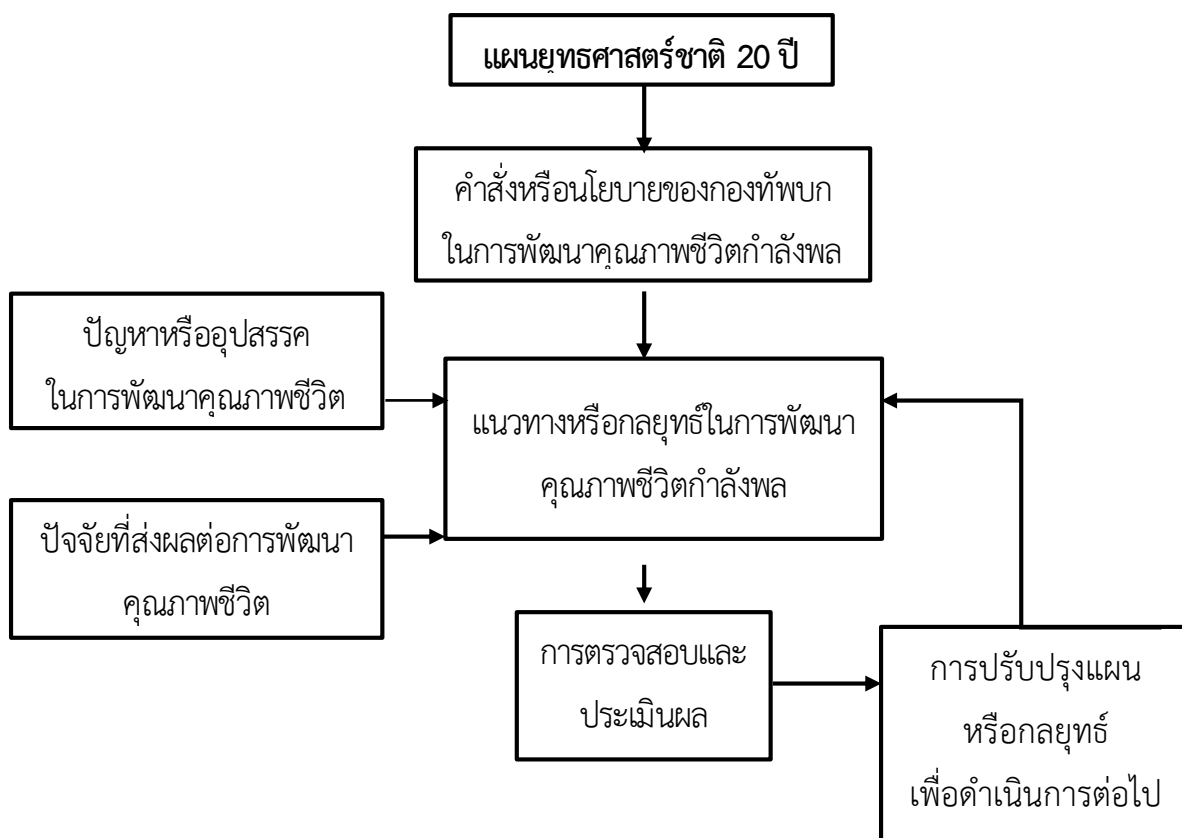
ปัญหาคุณภาพชีวิตดังกล่าวจากปัจจัยรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ อาจส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของหน่วยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จนในที่สุดจะส่งผลกระทบต่อการทำงานและความมั่นคงของชาติรวมถึงกระทบ แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

การศึกษาวิจัยเพื่อหากกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลกรมทหารช่างที่ 3 ในครั้งนี้ จึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในการจะส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถประสิทธิผลต่อความมั่นคงของชาติและส่งผลต่อความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีอย่างมีนัยยะสำคัญ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพของปัญหาและอุปสรรคข้อจำกัดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล กรมทหารช่างที่ 3
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล กรมทหารช่างที่ 3
3. เพื่อเสนอแนวทางหรือกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล กรมทหารช่างที่ 3

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงแผนผังความสัมพันธ์ของกรอบแนวคิดวิจัย

วิธีการศึกษา

1. รูปแบบการวิจัย

ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ตามที่วิทยาลัยการทัพบก³ กำหนดโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงเอกสาร

2. ขอบเขตการศึกษา

2.1 ข้อมูล เนื้อหา ศึกษาจาก นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึง คำสั่ง นโยบาย แผนการปฏิบัติของกองทัพบกที่เกี่ยวข้อง

2.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาการศึกษา ตั้งแต่ มกราคม 2566 ถึง มิถุนายน 2566

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ โดยการรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล กรมทหารช่างที่ 3

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ โดยการรวบรวมข้อมูลจาก แผน คำสั่ง และนโยบาย ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลของกองทัพบกและของกรมทหารช่างที่ 3

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหรือสภาพในปัจจุบัน คุณภาพชีวิตของกำลังพล กรมทหารช่างที่ 3

4.2 การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล กรมทหารช่างที่ 3

4.3 การวิเคราะห์กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตรวมถึงกระบวนการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลต่อแนวทางข้างต้น เพื่อนำมาปรับปรุงแนวทางให้มีประสิทธิภาพต่อไป

5. ขั้นตอนการดำเนินงาน

การดำเนินการวิจัยประกอบด้วยกิจกรรมจำนวน 6 ขั้นตอน โดยใช้ระยะเวลาดำเนินการ 6 เดือน ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2565 ซึ่งสามารถนำเสนอเอกสารวิจัยที่สมบูรณ์ได้ภายในเดือนพฤษภาคม 2566

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบถึงคุณภาพชีวิตและสามารถวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลกรมทหารช่างที่ 3
2. ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลกรมทหารช่างที่ 3 เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่กองทัพบก
3. สามารถใช้เป็นแนวทางสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลกรมทหารช่างที่ 3 ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)¹ กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทย "ประเทศไทยมีความมั่นคงมั่งคั่งยั่งยืน" เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติไว้ 6 ด้าน และด้านที่สำคัญด้านหนึ่งได้แก่ ด้านความมั่นคง ซึ่งมีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญคือประเทศไทยมั่นคงประชาชนมีความสุขเน้นการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกराชอธิปไตยและมีความสงบเรียบร้อยในทุก ระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อม สามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุก รูปแบบและทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคง ที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ ทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐรวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลก บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาลเพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมาย

โดยเฉพาะประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัยและประเด็นการเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาพที่ดีครอบคลุมทั้งด้านกายใจสติปัญญาและสังคมการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและการเสริมสร้างจากศักยภาพทรัพยากรมนุษย์การสร้างคามอยู่ดีมีสุขของครอบครัวการปลูกฝังและพัฒนาทักษะ

นโยบายการปฏิบัติงานของ พลเอก อนุพงษ์ เผ่าจินดา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ข้อ 2.2 ในด้านการพัฒนางานด้านกำลังพล ข้อ 2.2.1² กำหนดให้ปีงบประมาณ 2564 - 2566 เป็นปีที่จะต้องมุ่งเน้นการดูแลสิทธิกำลังพลของข้าราชการทหารชั้นผู้น้อย ได้แก่ การส่งเสริมสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของกำลังพลและครอบครัว โดยเฉพาะการดูแลการติดตามการตรวจสอบสิทธิและการบริการกำลังพลของทหารกองประจำการและนายทหารชั้นประทวนอย่างต่อเนื่องกับพิจารณาแนวทางการพัฒนาและเพิ่มเติมสิทธิ

กำลังพลให้มากกว่าที่มีอยู่ในปัจจุบันโดยให้ผู้บังคับบัญชาจะต้องดูแลเอาใจใส่ในการปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานบ้านพักอาศัยสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นให้ดีที่สุด

การพัฒนาคุณภาพชีวิตกรอบแนวคิดการทำงาน

จากยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าวกองทัพบกมีความมุ่งมั่นเพื่อการพัฒนาข้าราชการทหารในกองทัพบกโดยกรมทหารช่างที่ 3 มีความพร้อม ทั้งทางด้านกายภาพ และคุณภาพจิตใจเพื่อสร้างรากฐานที่เข้มแข็งให้กับกองทัพบกก่อนที่จะนำไปสู่การพัฒนา และปฏิรูปการบริหารจัดการ และการปรับโครงสร้างกองทัพให้มีศักยภาพ ทันสมัยเป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน ตามแผนปฏิบัติราชการกองทัพบกระยะเวลา 3 ปี (พ.ศ.2563 – 2565)³ ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารและครอบครัวของกองทัพบกเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารและครอบครัวของกองทัพบกโดยกรมทหารช่างที่ 3 ตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ เป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการทหารและครอบครัว มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีจิตใจเข้มแข็ง มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตลอดจนสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขแบบพอเพียง สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มขีดความสามารถซึ่งเป็นการสร้างอำนาจ กำลังรบที่ไม่มีตัวตนอันสำคัญยิ่งประการหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติภารกิจของหน่วยบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

กองทัพบกโดยกรมทหารช่างที่ 3 จึงได้นำแนวคิดจากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนปฏิบัติราชการระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563 - 2565) ของกองทัพบกมาใช้เป็นแนวทางกรอบการวิจัย เพื่อให้กรมทหารช่างที่ 3 เป็นหน่วยที่มีความสามารถปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายทุกภารกิจอย่างมีคุณภาพ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบ ศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารในกรมทหารช่างที่ 3 และนำไปใช้ต่อยอดเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในการพัฒนาหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมทหารช่างที่ 3 ในปัจจุบันประกอบด้วยกำลังพลนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 30 นาย นายทหารชั้นประทวน จำนวน 125 นาย และพลทหาร จำนวน 55 นาย

โดยมีครอบครัวที่พักอาศัยในค่ายสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ จำนวน 85 ครอบครัว ซึ่งวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของกำลังพลและครอบครัว ส่วนใหญ่ต้องออกไปปฏิบัติงานก่อสร้างตามงบประมาณปรับปรุงพัฒนาหน่วย ที่ได้รับอนุมัติ ในพื้นที่รับผิดชอบ ทั้งในจังหวัด พิษณุโลก และนอกจังหวัดพิษณุโลก เช่นโครงการซ่อมปรับปรุงบ้านพัก โครงการปรับปรุงเรือนแถว นายทหารประทวน โครงการซ่อมปรับปรุงเรือนแถวนายทหารสัญญาบัตร โครงการเสริมสร้างและพัฒนาหน่วย โครงการก่อสร้างสนามฝึกยุทธวิธี บ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย และอีกหลายๆโครงการจำนวนมาก ซึ่งหน่วยมีความจำเป็นที่จะต้องจัดกำลังพลออกปฏิบัติงาน ก่อสร้างอยู่ตลอดเวลา ทั้งนายทหารสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน รวมไปถึงพลทหาร

จากภารกิจหน้าที่ดังกล่าว ทำให้ครอบครัว อาติ ภรรยา และบุตร มีความจำเป็นที่จะต้องพักอาศัยอยู่ในค่ายเพียงลำพัง ส่งผลกระทบต่อความอบอุ่นภายในครอบครัว และ ความสัมพันธ์ ภายในครอบครัว ระหว่างพ่อแม่ลูกลดลงไป รวมไปถึงกำลังพลที่ไม่ได้ออกปฏิบัติงานก่อสร้าง ส่งผลให้เกิดภาระหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบมากขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งงานทั้งด้านเอกสาร งานเขตรับผิดชอบ งานกิจกรรมอื่นๆ งานช่วยเหลือประชาชน ภัยพิบัติอุทกภัยอัคคีภัย ในปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นดังกล่าว ขณะที่จำนวนกำลังพลที่ลดลงไป จึงมีความเป็นไปได้ว่า อาจส่งผลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ในด้านคุณภาพชีวิตของกำลังพลและครอบครัวในภาพรวม ก่อปรกับความกดดันที่เกิดจากสถานะเศรษฐกิจ ภาวะเงินเพื่อสินค้าเครื่องอุปโภคบริโภคต่างๆ ขึ้นราคาสูงขึ้น อย่างไม่สอดคล้องกับรายได้ และเงินเดือนของกำลังพล และครอบครัว ในการที่กำลังพลมีภาระค่าใช้จ่ายมากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้อง มีการกู้ยืมหรือการใช้บัตรเครดิตต่างๆ ทำให้เกิดสถานะเงินเดือนไม่พอต่อรายจ่าย มีหนี้สิน ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ และขีดความสามารถในการชำระหนี้ ทั้งในระบบและนอกระบบ ไม่เพียงพอ จึงเกิดสถานะความกดดันโดยตรงและโดยอ้อม

ในขณะที่ในยุคปัจจุบัน เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ ที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็วส่งผลโดยตรงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ทำให้กำลังพลและบุตรหลาน รวมถึงครอบครัวบางส่วนหลงเข้าไปในอบายมุขที่แอบแฝงมาในเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหล่านั้น ก่อให้เกิดปัญหาการเสพติดการพนันยาเสพติด จึงส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลและครอบครัว

จากบริบทสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในกรมทหารช่างที่ 3 ทำให้ผู้ทำวิจัยมีความสนใจที่จะศึกษากลยุทธ์ เพื่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับกำลังพลกรมทหารช่างที่ 3 ทั้งนี้เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยดังกล่าว มาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และเกื้อกูลต่อความการดำรงอยู่อย่างมีความสุข ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมไปถึง การหาแนวทางในการเสริมสร้างรายได้ ให้เพียงพอต่อรายจ่าย สอดคล้องต่อสภาพเศรษฐกิจสินค้าต่างๆ เพื่อที่จะให้กรมทหารช่างที่ 3 เป็นหน่วยที่มีกำลังพลและครอบครัว มีคุณภาพชีวิตที่ดี พร้อมที่จะปฏิบัติงาน ให้กับกองทัพบก และประเทศชาติ นำมาซึ่ง ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ในภาพรวมของประเทศต่อไป ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

การวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลกรมทหารช่างที่ 3 โดยใช้ SWOT

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อวิเคราะห์ สถานการณ์ที่เป็นโอกาส (Opportunities) จากหน่วยงานภายนอก รวมถึงนโยบายหน่วยเหนือที่เอื้ออำนวย และปัจจัยอุปสรรค (Threats) ซึ่งสรุปประเด็นสำคัญในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. จุดแข็ง (Strengths)

- 1.1 หน่วยมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน
- 1.2 กำลังพลส่วนใหญ่มีระเบียบ วินัย เชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดทั้งยังปฏิบัติตาม แบบธรรมเนียมทหาร ทำให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของหน่วยงานในภาพรวม
- 1.3 มีการมอบทุนการศึกษาให้กับบุตรของกำลังพลในหน่วย และมอบทุนการศึกษาบุตรที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อขวัญและกำลังใจและแบ่งเบาค่าครองชีพ
- 1.4 มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และยุติธรรม

1.5 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.6 มีระบบการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ทำให้เกิดความรวดเร็วในการดำเนินการพัฒนา

1.7 กำลังพลที่ออกปฏิบัติงานก่อสร้างต่างจังหวัดมีโอกาสได้รับเบี้ยเลี้ยงเพิ่มเติมจากเงินเดือนเป็นจำนวนมากตามภารกิจของหน่วยทหารช่าง

1.8 มีการปลูกฝังแนวคิดจิตอาสา รวมถึงปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม อุทิศภรณ์รักชาติ และความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ

1.9 มีการเสริมสร้างให้ข้าราชการทหารมีคุณลักษณะทหารผ่านกระบวนการฝึกและอบรม

2. จุดอ่อน (Weaknesses)

2.1 กำลังพลบางส่วนมีการกระทำผิดระเบียบ วินัย แบบธรรมเนียมทหาร เช่นดื่มสุรา เล่นการพนัน ขาดราชการ

2.2 กำลังพลเงินได้รายเดือนน้อย ครอบครัวคู่สมรสส่วนใหญ่ไม่มีงานทำ จึงทำให้มีภาระรายจ่ายภายในครอบครัวสูง รวมถึงบางส่วนมีพฤติกรรมใช้จ่ายฟุ่มเฟือย จึงเกิดภาระหนี้สิน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การบริหารจัดการข้าราชการทหารยังมีการใช้ดุลยพินิจของคณะกรรมการมากกว่าการพิจารณาจากความสามารถหรือความประพฤติที่แท้จริง ของข้าราชการทหารในการพิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

2.4 ข้าราชการทหารมีหลายช่วงอายุ ทำให้ยากต่อการจัดรูปแบบการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม

3. โอกาส (Opportunities)

3.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561 - 2580) สนับสนุนและให้ความสำคัญต่อทุนมนุษย์โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวมถึงด้านคุณภาพของกำลังพล

3.2 นโยบาย ผู้บัญชาการทหารบก กำหนดให้ปีงบประมาณ 2564 - 2566 เป็นปีที่จะต้องมุ่งเน้นการดูแลสิทธิกำลังพลของข้าราชการทหารชั้นผู้น้อยได้แก่ การส่งเสริมสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของกำลังพลและครอบครัว

3.3 นโยบายผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นจนถึงผู้บังคับการกรมทหารช่างที่3 ให้ความสำคัญต่อการดูแลคุณภาพชีวิตของกำลังพล

3.4 ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านการสื่อสารและสารสนเทศ ทำให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายสะดวกรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.5 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงรัชกาลที่9 เป็นโอกาสที่จะถูกนำมาใช้ในครอบครัว เป็นปรัชญาที่ชี้แนวทางการดำรงชีวิต เพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประเทศจนถึงระดับครอบครัวและบุคคล

3.6 ระบบการตรวจสอบและประเมินจากภายนอก เป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาข้าราชการทหาร เช่น ชุดตรวจจเร กองทัพบก และ ชุดตรวจคุณภาพชีวิตของกองทัพบก

4. อุปสรรค (Threats)

4.1 มีสิ่งยั่วยุจากปัจจัยภายนอกเนื่องจากมีเทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวกมากมาย ทำให้กำลังพลเกิดความฟุ้งเฟ้อเกิดความอยากมีอยากได้

4.2 มีการแข่งขันทางด้านวัตถุนิยมทางสังคม ส่งผลให้เกิดการกระตุ้นการแข่งขันการสะสมสิ่งของที่มีราคาแพง ส่งผลให้กำลังพลและครอบครัวมีภาระหนี้สินมากขึ้น

4.3 ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดเว็พพนันออนไลน์ และยาเสพติด เป็นสิ่งยั่วยุกำลังพล รวมถึงบุตรหลานหลงตกเป็นเหยื่ออย่างมีนัยยะสำคัญ

4.4 การแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้ครอบครัวของกำลังพลบางส่วนที่ทำงานตามบริษัทห้างร้านจะต้องปิดตัวหรือเลิกจ้างส่งผลกระทบต่อรายได้ที่จะมาใช้จ่ายภายในครอบครัวลดลงไปด้วย

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลกรมทหารช่างที่ 3

จากการที่วิเคราะห์ปัญหาของข้าราชการกรมทหารช่างที่ 3 นั้นพบว่า สภาพปัญหาของคุณภาพชีวิตของกำลังพลบางส่วนคือ การที่มีรายได้หรือเงินเดือนเหลือใช้จายน้อยกว่าค่าครองชีพภาระค่าใช้จ่ายของตนเองและครอบครัวซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากความฟุ่มเฟือยไม่รู้จักความเพียงพอมัธยัสถ์ทั้งยังมีภาระหนี้สินและค่าใช้จ่ายต่างๆ รวมถึง ค่าครองชีพที่สูงขึ้น การติดการพนัน เสพสิ่งเสพติดและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์จะเป็นผลปัจจัยลบทำให้คุณภาพชีวิตตกต่ำ เกิดปัญหาภายในครอบครัวไม่สามารถกู้เงินในระบบของหน่วยได้จึงก่อให้เกิดการกู้หนี้ยืมสินนอกระบบเป็นปัญหาสะสมขึ้นมาเรื่อย ๆ จนเกิดการลักเล็กขโมยน้อยไม่มีสมาธิและจิตใจที่จะพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน จนหาทางออกด้วยวิธีที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมจนทำให้ปัญหาต่างๆ ยิ่งสะสมมากยิ่งขึ้นไป ทั้งจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด - 19 ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารในกรมทหารช่างที่ 3 เนื่องจากครอบครัวของกำลังพลต้องตกงาน เพราะบางองค์กร ได้ปิดตัวลงไป หรือปิดกิจการลงชั่วคราว จึงเป็นปัญหาในวงกว้างทั้งระบบเศรษฐกิจของประเทศลงมาถึงปัญหาค่าครองชีพในระดับครัวเรือน ปัญหาในระดับประเทศซึ่งกระทบต่อระบบงบประมาณของประเทศไทยก็คือจำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณและกู้เงินจากต่างประเทศเพื่อใช้ในการจัดหาหรือวัคซีนป้องกันโรคโควิด - 19 และนำงบประมาณที่กู้มาบางส่วนมาอุดหนุนหรือแก้ปัญหาผลกระทบจากค่าครองชีพของประชาชนจนทำให้ประเทศชาติขาดโอกาสในการจะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ ที่จำเป็นในการเจริญเติบโตและความมั่นคงของชาติ

จากการศึกษาอุปสรรคและข้อจำกัดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลกรมทหารช่างที่ 3 พบว่าอุปสรรคและข้อจำกัดสำคัญในการพัฒนาชีวิตก็คือการที่เทคโนโลยีที่มีการพัฒนาขึ้นไปอย่างรวดเร็วทำให้เกิดความลุ่มหลงการแข่งขันทางด้านวัตถุนิยมก่อให้เกิดความฟุ่มเฟือย โดยปรากฏการณ์แบบนี้เกิดขึ้นกับทั้งตัวของกำลังพลและครอบครัวรวมถึงบุตรหลานด้วยเช่นเดียวกัน ด้วยโครงสร้างเชิงระบบตำแหน่งภายในหน่วยของกรมทหารช่างที่ 3 เป็นในลักษณะรูปพีระมิดจึงทำให้กำลังพลบางส่วนที่มีความรักความก้าวหน้าไม่สามารถที่จะเจริญเติบโตสูงขึ้นได้ ทำให้เกิดความคิดของกำลังพลบางส่วน

ที่ต้องการจะย้ายหน่วยหรือไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่สำหรับตำแหน่งเดิมนั้นอีกต่อไป

1. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลกรมทหารช่างที่ 3

1.1 ด้านเศรษฐกิจ เนื่องด้วยภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำสินค้าต่างๆ มีราคาแพงขึ้นจึงส่งผลกระทบต่อกำลังพลของกรมทหารช่างที่ 3 อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ในขณะเดียวกันรายรับหรือเงินเดือนหรืออาชีพเสริมต่างๆ อาจจะไม่เพียงพอ

1.2 ด้านสุขภาพ ทางคนส่วนใหญ่ของกรมทหารช่างที่ 3 มีสุขภาพที่แข็งแรงแต่ก็ยังมีกำลังพลบางส่วนที่มีลักษณะของการเจ็บป่วยด้วยโรคประจำตัวโรคความดันโรคอ้วนโรคที่เกิดจากอุปนิสัยในการรับประทานอาหารที่มีไขมันสูงมีโซเดียมสูงและอาจจะไม่ค่อยได้มีเวลาในการออกกำลังกายจึงเกิดอาการเจ็บป่วยตามมาส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและคุณภาพการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านสังคม เพื่อสภาพบริบทของสังคมไทยในปัจจุบันมีเทคโนโลยีที่ก้าวไกลทำให้สัตว์สภาพความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือในครอบครัวจะมีความเห็นห่างกันมากขึ้นสังเกตได้จากการที่แต่ละคนใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำอินเทอร์เน็ตหรือ Social Media ต่างๆ ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของเพื่อนร่วมงานที่ควรจะมีเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเต็มที่แม้กระทั่งความผูกพันในครอบครัวก็ ลดลงไป

1.4 ด้านการเมือง ในด้านนี้ไม่ค่อยส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยอย่างมีนัยยะสำคัญมากนักเนื่องจากสังคมภายในหน่วยส่วนใหญ่จะไม่ได้เกี่ยวข้องกับการเมืองการปกครองโดยตรงและอาจได้รับผลกระทบทางอ้อมในด้านของนโยบายของหน่วยเหนือหรือพรรคการเมือง ซึ่งอาจจะส่งผลในความเป็นอยู่ระยะยาวได้เช่นเดียวกัน

1.5 ด้านสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ สภาพสิ่งแวดล้อมภายในกรมทหารช่างที่ 3 ซึ่งมีที่ตั้งอยู่บริเวณหุบเขามีสภาพภูมิทัศน์ที่ค่อนข้างร่มรื่นสวยงามมีต้นไม้มีโครงการฐานพันดีจึงส่งผลกระทบในทางที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลและครอบครัวไม่พบว่ามีปัญหาภัยพิบัติหรือภัยธรรมชาติขนาดใหญ่หรือรุนแรงปรากฏในอดีตที่ผ่านมา

1.6 ด้านความสมบูรณ์ของร่างกาย และสติปัญญาสืบเนื่องมาจากกำลังพล บางส่วนมีโรคประจำตัวและบางส่วนก็เป็นโรคพิษสุราเรื้อรังจึงส่งผลกระทบต่อความสมบูรณ์ของร่างกายสติปัญญาความคิดความจำการตัดสินใจโดยตรงทำให้กำลังพลกลุ่มนี้ไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข และมีมาตรการเข้าไปช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน แต่ก็ถือว่าเป็นกำลังพลส่วนน้อยของหน่วยเท่านั้น

นอกจากนั้นจากการศึกษาพบว่า มีปัจจัยหลายๆ อย่างที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัยความล้มเหลวแข่งขันกันทางวัตถุนิยม ความฟุ้งเฟ้อ การไม่ใช้ชีวิตในลักษณะของความพอเพียงพอประมาณตามกำลังของตน รวมไปถึงการขาดความรู้ในการบริหารจัดการทางด้านงบประมาณ เช่นการจัดทำบัญชีครัวเรือน หรือขาดทักษะบางประการในการประกอบอาชีพเสริม รวมไปถึงปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้อย่าง เช่น โรคระบาดโคโรนาไวรัสหรือโควิด - 19 และปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งอาจรวมไปถึงการที่ประเทศอยู่ในภาวะที่มั่งบประมาณในการบริหารประเทศค่อนข้างจำกัด ทำให้ไม่สามารถที่จะปรับโครงสร้างของเงินเดือนให้เหมาะสมกับสถานะของเศรษฐกิจที่มีอัตราเงินเฟ้อสูงสินค้าขึ้นราคาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว

ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จึงส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลกรมทหารช่างที่ 3 อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งในการลดผลกระทบต่างๆ ดังกล่าวมานั้นจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการทุกภาคส่วนในการร่วมมือแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลกรมทหารช่างที่ 3

จากการที่ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปของกรมทหารช่างที่ 3 รวมถึงการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและปัจจัยที่มีผลต่อพัฒนาคุณภาพชีวิตทำให้สามารถวางกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลกรมทหารช่างที่ 3 เพื่อให้สอดคล้องกับปัจจัยทั้ง 6 ด้านที่ส่งผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านสังคม การเมือง ด้านสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและด้านความสมบูรณ์ของร่างกายและสติปัญญาโดยสามารถวางกลยุทธ์ได้ดังนี้

1. การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ เพื่อให้รู้จักถึงการพอมีพอประมาณไม่มีนิสยฟูมเพื่อยเป็นการลดค่าใช้จ่ายในครอบครัว เป็นปรัชญาที่ชี้แนวทางการดำรงชีวิตที่รัชกาลที่ 9 มีพระราชดำรัสแก่ชาวไทยเพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประเทศ ให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในกระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ทรงปรับปรุงพระราชทานเป็นที่มาของนิยาม 3 ห่วง 2 เงื่อนไขที่ มีความพอประมาณ ความมีเหตุผลและการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวตลอดจนการใช้ความรู้ความรอบคอบและคุณธรรมประกอบการวางแผน สิ้นใจ และการกระทำต่างๆ ความพอดีที่ไม่มากและไม่น้อยจนเกินไป ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น พิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ การเตรียมตัวให้พร้อมต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้นั้น จะต้องอาศัยความรู้และคุณธรรมเป็นเงื่อนไขพื้นฐาน กล่าวคือเงื่อนไขความรู้ ความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังในการดำเนินชีวิตและการประกอบการงาน ส่วนเงื่อนไขคุณธรรม คือ การยึดถือคุณธรรมต่าง ๆ อาทิ ความซื่อสัตย์สุจริต โดยการดำรงชีวิตตามหลักการทั้งสามข้อนั้น จำเป็นต้องมีความรู้และคุณธรรมประกอบด้วย ความรู้ช่วยสร้างภูมิคุ้มกันที่เหมาะสม การพึ่งพาตัวเองได้เป็นเพียงส่วนเริ่มต้นของการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง โดยเมื่อทุกคนสามารถดูแลตัวเอง และครอบครัวได้แล้วขั้นต่อไปอาจทำการพัฒนาให้มีอาชีพเสริม โดยมีการรวมกลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการรวมกลุ่มกันนั้นความช่วยเหลือส่งกลับคืนสู่สังคม ไปสู่กลุ่มที่ยังต้องการความช่วยเหลืออยู่ในรูปแบบกิจกรรมจิตอาสา เพื่อสร้างสังคมที่เข้มแข็งและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ซึ่งเราสามารถนำหลักการปฏิบัติไปปรับใช้ได้ทั้งในชีวิตการทำงาน และการดำรงชีวิตต่อไป โดยนำแนวคิดไปปฏิบัติโดยการใช้เวลาว่างหลังจากเลิกงานไปหารายได้พิเศษ เช่น ข้าราชการทหารที่มีรถจักรยานยนต์ส่วนตัวไปขับรับจ้างส่งคนหรือพนักงานส่งอาหารเป็นอาชีพเสริม เป็นการลดภาระครัวเรือน มีจิตสำนึกที่ดี มีความรักสามัคคีกับคนในสังคมมากขึ้น ซึ่งหน่วยสามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ให้มีประสิทธิภาพผลสัมฤทธิ์ของงานตามภารกิจที่ได้มอบหมายที่ดีขึ้น การส่งเสริมให้ข้าราชการทหาร มีความเข้าใจ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง การวางแผนรายจ่ายในครัวเรือน ผู้บังคับหน่วย เข้าใจในปัญหาการช่วยเหลือข้าราชการทหาร แนวทางการแก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายซึ่งจะสามารถช่วยเพิ่ม

คุณภาพชีวิตให้ได้ดีได้ เร่งดำเนินการแก้ไขปัญหานี้สินให้กับกำลังพล และดำเนินกลยุทธ์ด้วยวิธีการให้ความรู้และแนวทางการแก้ไขให้รู้จักวางแผนทางการเงินอย่างพอเพียง

2. การใช้เทคนิคตามทฤษฎีแรงจูงใจโดยการให้ผู้บังคับบัญชานั้นมีการมอบรางวัลหรือประกาศเชิดชูเกียรติให้กับกลุ่มคนหรือครอบครัวที่สามารถปฏิบัติได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น มีการปลูกผักเลี้ยงปลาหรือทำอาชีพเสริมเพื่อลดรายจ่ายเพิ่มรายได้การจัดทำบัญชีครัวเรือนจะต้องได้รับการตรวจสอบประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการของหน่วยมีการให้รางวัลหรือการกล่าวชมเชยซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจตามหลักทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์⁴ และทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg⁵

3. การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลคุณภาพชีวิตกำลังพลของหน่วยมีหน้าที่ทำการตรวจสอบติดตามและประเมินผลพร้อมทั้งปรับปรุงวิธีการและกลยุทธ์อยู่ตลอดเวลาในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์สภาพปัญหาและปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้คุณภาพชีวิตของกำลังพลของกรมทหารช่างที่ 3 ทั้ง 6 ด้าน พร้อมทั้งมีการรายงานผลการปฏิบัติเพื่อให้ผู้บังคับบัญชารับทราบและสอดคล้องกับนโยบายของผู้บัญชาการทหารบก รวมถึงยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ หน่วยงานกรมทหารช่างที่ 3 ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561 - 2580) จนนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนตลอดไป

บทที่ 3

บทอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลกรมทหารช่างที่ 3 ในครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ตามแนวทางที่วิทยาลัยการทัพบกกำหนด โดยใช้รูปแบบการทำวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) เป็นแนวทางในการทำวิจัย เพื่อเพื่อศึกษาสภาพของปัญหาและอุปสรรคข้อจำกัดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลกรมทหารช่างที่ 3 หาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลกรมทหารช่างที่ 3 และเสนอแนวทางหรือกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลกรมทหารช่างที่ 3 ได้อย่างเหมาะสม

กรมทหารช่างที่ 3 มีกำลังพลนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 30 นาย นายทหารชั้นประทวน จำนวน 125 นาย และพลทหาร จำนวน 55 นาย กรมทหารช่างที่ 3 มีข้าราชการ กองพันทหารช่างที่ 302 กรมทหารช่างที่ 3 ,กองพันพัฒนาที่ 3 กรมทหารช่างที่ 3 และกองร้อยกองบังคับการกรมทหารช่างที่ 3 ผู้บังคับการกรมทหารช่างที่ 3 ทุกท่านตั้งแต่ออดีตจนถึงปัจจุบัน มีความคิดริเริ่ม และความเสียสละในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลทุกระดับ ตั้งแต่นายทหาร ประทวน นายทหารสัญญาบัตร ตลอดจนสมาชิกในครอบครัว ภรรยา บุตรหลานให้มีความเป็นอยู่ที่ดีมีขวัญกำลังใจ มีความรักความสามัคคี มีความรู้และความเข้าใจในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้ความรู้ในการสร้างอาชีพ เสริม ความรู้ด้านการจัดทำบัญชีครัวเรือน อันเป็นปัจจัยพื้นฐานในการที่จะทำให้กำลังพลทุกนาย มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง หนังสือสั่งการและนโยบายของกองทัพบก อย่างเคร่งครัด ทั้งด้านที่พักอาศัยสภาพอาคารสำนักงาน ภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม และสันตนาการ ห้องออกกำลังกายและยังมีการตรวจสุขภาพของข้าราชการ และครอบครัวเป็นประจำทุกปี จัดให้มีการตรวจกายประจำปี มีการส่งเสริมให้ออกกำลังกายและเล่นกีฬาตามความเหมาะสมผู้บังคับบัญชาพร้อมออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอปัจจัยและองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกรักยินดีมีความสุข และเต็มใจ

ในการทำงาน หรือมีเจตคติทางบวกต่องานที่กำลังปฏิบัติความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นให้อยากทำงาน จนประสบความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งปัจจัยบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานคือการทำงานมีความ มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เป็นอันดับแรกที่จะทำให้ตนเองรู้สึก พึงพอใจในการทำงาน และความต้องการความมั่นคง ปลอดภัยนี้จะมากขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยต่างๆ พบว่า กลยุทธ์ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตนั้นจะต้องสอดคล้องทั้ง 6 บริบททั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านสังคม การเมือง ด้านสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ และด้านความสมบูรณ์ของร่างกายและ สติปัญญาโดยสามารถวางกลยุทธ์ โดยการการร่นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ รู้จักถึงการพอมีพอประมาณไม่มีหนี้ฟุ้งเฟ้อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในครอบครัว เป็น ปรัชญาที่ชี้แนวทางการดำรงชีวิตที่รัชกาลที่ 9 มีพระราชดำรัสแก่ชาวไทยเพื่อเป็นแนว ทางการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประเทศ ให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนใน กระแสโลกาภิวัตน์ และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ทรง ปรับปรุงพระราชทานเป็นที่มาของนิยาม 3 ห่วง 2 เงื่อนไขที่ มีความพอประมาณ ความมี เหตุผลและการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวตลอดจนการใช้ความรู้ความรอบคอบและคุณธรรม ประกอบการวางแผนสัจใจ และการกระทำต่างๆ การพึ่งพาตัวเองได้เป็นเพียงส่วนเริ่มต้น ของการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง โดยเมื่อทุกคนสามารถดูแลตัวเอง และครอบครัวได้แล้ว ขึ้นต่อไปอาจทำการพัฒนาให้มีอาชีพเสริม โดยมีการรวมกลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการรวมกลุ่มกันนั้นความช่วยเหลือส่งกลับคืนสู่สังคม ไปสู่กลุ่มที่ยังต้องการความช่วยเหลืออยู่ในรูปแบบกิจกรรมจิตอาสา เพื่อสร้างสังคมที่ เข้มแข็งและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข สอดคล้องกับ พันเอก สุรศิษฐ์ กิจ ที่กล่าวว่า กรมยุทธ ศึกษาทหารบกได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงมาโดยตลอด เป็นไปตามนโยบายของกองทัพบก คือ มีการประชาสัมพันธ์ “หลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” อย่างกว้างขวางทั้ง เอกสาร หนังสือ และนิทรรศการ จัด ให้มีการศึกษา อบรม “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ให้กำลังพลและครอบครัว เข้าใจอย่างจริงจัง จัดดูงานโครงการเกษตรทฤษฎีใหม่ หรือโครงการที่เกี่ยวกับ “หลัก

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มีการตรวจสอบหนี้สินของกำลังพลทั้งในระบบและนอกระบบ การซื้อเชื่อสินค้าจากร้านค้า และมีมาตรการ ควบคุม มีกิจกรรมให้กำลังพล ลด ละ เลิก อบายมุข และดำรงชีวิตอย่างพอมีพอกิน มีโครงการจัดสอนหลักสูตรการเสริมรายได้แก่ครอบครัวของกำลังพล เช่น หลักสูตรสอนตัดผม ฯลฯ มีกิจกรรมส่งเสริมให้กำลังพล และครอบครัว มีรายได้จุนเจือ ครอบครัวเพิ่มขึ้น เช่น จักรยานยนต์รับจ้าง ฯลฯ มีมาตรการทางการปกครอง ช่วยเหลือกำลังพลที่มีปัญหา หนี้สิน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ผู้บังคับหน่วยมีศักยภาพเป็นที่พึ่ง ที่ปรึกษา ช่วยเหลือกำลังพลได้ ทุกระดับ เพื่อให้อยู่ร่วมกับสังคมภายนอกได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี จัดกิจกรรมเศรษฐกิจพอเพียงที่เป็นรูปธรรมอย่างเป็นระบบในหน่วย เช่น กิจกรรมส่งเสริมให้ประหยัดคอตอมโดยเชิญ บมจ. ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มาบรรยาย จัดกิจกรรมหารายได้เสริมที่สุจริต มีการบริหารจัดการพื้นที่ว่างเปล่าของหน่วยให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรมทั้งการเกษตร และพืชผักสวนครัว และยังสอดคล้องกับ พันเอกวิชัย จวนเจริญ⁷ ที่กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานจะต้องพยายามจัดสรรเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ และบริหารเวลาในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของตนเองและหน่วยงานปลูกจิตสำนึก สร้างความภาคภูมิใจและสร้างศักดิ์ศรี และปลูกฝังให้มีความผูกพัน ความรักในหน่วยงาน และเห็นว่าหน่วยงานของตนเองมีความสำคัญกับประเทศชาติและสังคมก็จะทำให้ตนเองได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นหารายได้พิเศษมาจุนเจือครอบครัวส่งเสริมอาชีพให้แม่บ้านมีรายได้นำมาช่วยเหลือครอบครัว ซึ่งก็สามารถช่วยให้มีผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากเงินเดือนที่ข้าราชการทหาร กรมทหารช่างที่ 3 ได้รับในแต่ละเดือน ผู้บังคับบัญชาอาจจะต้องประสานกับภาครัฐหรือเอกชน ในการให้การอบรมในวิชาชีพต่าง ๆ มาให้ความรู้และฝึกการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความรู้และสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ ซึ่งจะทำให้เกิดผลตอบแทนที่เพียงพอส่งผลไปถึงความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในอาชีพรับราชการทหารได้

การใช้เทคนิคตามทฤษฎีแรงจูงใจโดยการให้ผู้บังคับบัญชานั้นมีการมอบรางวัลหรือประกาศเชิดชูเกียรติให้กับกลุ่มคนหรือครอบครัวที่สามารถปฏิบัติได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเช่นมีการปลูกผักเลี้ยงปลาหรือทำอาชีพเสริมเพื่อลดรายจ่ายเพิ่มรายได้การจัดทำบัญชีครัวเรือนจะต้องได้รับการตรวจสอบประเมินผลจากผู้บังคับบัญชา

หรือคณะกรรมการของหน่วยมีการให้รางวัลหรือการกล่าวชมเชยซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจตามหลักทฤษฎีแรงจูงใจไฟส์สมุทธิของแมคคลีแลนด์⁴ ที่กล่าวว่า แรงจูงใจไฟส์สมุทธิเป็นความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จ หรือให้ได้ผลดีเลิศ แต่แต่ละบุคคลจะบรรลุความต้องการของตนเองในหลากหลายวิธีและซับซ้อนสู่ความสำเร็จด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลภายในตัวบุคคลหรือเป็นเหตุผลจากความต้องการภายนอกก็ได้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจไฟส์สมุทธิเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอันมุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย และสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herberg⁵ ที่กล่าวว่า แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจไฟส์สมุทธิจะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจไฟส์สมุทธิจำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

และยังสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herberg⁵ ได้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 2 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การที่สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น และการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูป การยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออก ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ลักษณะของงานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดความก้าวหน้า การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน องค์ประกอบ

ค้ำจุน หรือองค์ประกอบสุขอนามัยเป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย เงินเดือน สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปแบบเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลคุณภาพชีวิตกำลังพลของหน่วยมีหน้าที่ทำการตรวจสอบติดตามและประเมินผลพร้อมทั้งปรับปรุงวิธีการและกลยุทธ์อยู่ตลอดเวลาในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์สภาพปัญหาและปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้คุณภาพชีวิตของกำลังพลของกรมทหารช่างที่ 3 ทั้ง 6 ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของพันเอก อภิชัย จุสนิท ซึ่งวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์^๑ ซึ่งเป็นหน่วยระดับกรมมีโครงสร้างที่ใกล้เคียงกับกรมทหารช่างที่ 3 ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ที่กล่าวว่า การพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ข้าราชการทหารกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต้องปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานพิจารณาเป็นรายด้าน เช่น ด้านผลตอบแทนต้องเพียงพอและยุติธรรมเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภารกิจและความเสี่ยงระยะเวลาในการทำงานของแต่ละบุคคลเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และรู้สึกเป็นธรรม รวมทั้งคำนึงถึงขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความพึงพอใจและกระตุ้นการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น อันนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่อมาเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรด้วยการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ และเพิ่มค่าตอบแทนให้เป็นไปตามความรู้ความสามารถ ยุติธรรมและเหมาะสมกับทักษะของแต่ละบุคคลด้วยระบบพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม

บทที่ 4

บทสรุป

บทสรุปข้อมูลคุณภาพชีวิต อาจมีการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ข้าราชการและครอบครัว กรมทหารช่างที่ 3 มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน การให้รางวัลผลตอบแทน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และรู้สึกเป็นธรรม รวมทั้งคำนึงถึงขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นการสร้างความพึงพอใจและกระตุ้นการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น อันนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ต่อมาเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคง ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรด้วยการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ และเพิ่มค่าตอบแทนให้เป็นไปตามความรู้ความสามารถยุติธรรมและเหมาะสมกับทักษะของแต่ละบุคคลด้วยระบบพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม หลีกเลี่ยงการตอบแทนบุญคุณหรือระบบอุปถัมภ์ จะทำให้หน่วยงานไม่สามารถปฏิบัติภารกิจในอย่างมีประสิทธิภาพ และหน่วยให้สนับสนุนแนวทางการเพิ่มรายได้ให้กับข้าราชการทหารให้เพียงพอต่อรายจ่ายของครอบครัว

การประเมินผลงานในการประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับ รวมทั้งเกิดความผูกพันกับหน่วยงานและผู้ร่วมงาน สนับสนุนส่งเสริมให้มีการศึกษาสูงขึ้นจากที่เป็นอยู่ อย่างน้อยก็ให้มีวุฒิการศึกษาถึงระดับปริญญาใช้เวลาออกราชการในการศึกษาหาความรู้ เพื่อยกระดับการศึกษา เป็นความก้าวหน้าในการทำงานในอนาคต และทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน เมื่อร่วมกับหน่วยงานอื่นส่งเสริมให้ผู้ที่มีการศึกษาสูง ได้รับการพิจารณาในงานที่สำร่งกระตุ้นให้ได้ขวนขวายในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยควบคู่กันไป ต่อเรื่องการบูรณาการทางสังคม ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการทหารในระดับต่าง ๆ ได้รับมูลข่าวสารเกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานชัดเจนตามความเหมาะสมกับระดับของงาน ส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นเสนอผลงานความริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดการยอมรับโดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรมีความกว้างทางความคิด มุ่งการทำงานเชิงสร้างสรรค์ มีใช้มุ่งดำเนินมติเตียน

หรือต่อกย้ำข้อผิดพลาด ความคิดที่แปลกใหม่อาจทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่แนวทางที่เหมาะสม

การประสานและปฏิบัติงานร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ และสร้างกิจกรรม เพื่อให้การทำงานร่วมกัน ทั้งในหน่วยงานทหารและหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน ภาคภูมิใจในอาชีพและเกิดการเห็นคุณค่าของตนเอง เพิ่มขึ้นส่งผลให้เกิดพลังอำนาจที่ไม่มีตัวตน ในการทำงานในสังคมที่สามารถทำให้กำลังพล ได้รู้สึกว่าคุณมีความสำคัญและมีศักดิ์ศรี ในการทำงานเกิดความรักความผูกพันต่อสถานที่ทำงาน ยึดหลักประชาธิปไตยโดยผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความเสมอภาคในการทำงานของบุคลากรในระดับต่าง ๆ และส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิกำลังพล ตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะในสิทธิของกำลังพล ตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานโดยกำกับดูแลและช่วยเหลือสนับสนุนตามสมควรเพื่อให้ภารกิจสำเร็จตามเวลาที่กำหนด และกำกับดูแลการปฏิบัติตนของกำลังพลให้เป็นไปตามแบบธรรมเนียมและวินัยทหาร ทำให้ทุกคนได้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานและมีส่วนผิตชอบในความสำเร็จ และความล้มเหลวของงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรัก เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นมักทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามลำดับ และที่ขาดไม่ได้เมื่อการทำงานประสบผลสำเร็จก็ต้องมีการชมเชย และยกย่อง สรรเสริญผู้นั้นให้เป็นที่รู้จักและเป็นที่ชื่นชมของเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้นด้วย และที่สำคัญด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตราชการทหาร ผู้บังคับบัญชาควรวางแผนแบ่งมอบหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้แน่นอนและเด่นชัด เหมาะสม ส่งเสริมให้กำลังพลได้มีโอกาสใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัวให้มากขึ้น และเปิดโอกาสให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในกิจกรรม ผู้ปฏิบัติงานจะต้องพยายามจัดสรรเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอในการทำงานมากขึ้นซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของตนเองและหน่วย ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและสร้างศักดิ์ศรี และปลูกฝังให้มีความผูกพันหน่วยงาน และเห็นว่าหน่วยงานของตนเองมีความสำคัญกับประเทศชาติและทำให้ตนเองได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ทหารายได้พิเศษมาจุนเจือครอบครัว ส่งเสริมแม่บ้านให้มีรายได้นำมาช่วยเหลือครอบครัว

ส่งเสริมและปลูกฝังให้มีการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้สำหรับกำลังพลและครอบครัวของกรมทหารช่างที่ 3 ซึ่งเป็นปรัชญาที่ชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และการปฏิบัติตนอย่างพอประมาณความมีเหตุผลและมีภูมิคุ้มกัน ต่อผลกระทบใดๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ที่เราเรียกว่าความเสี่ยงนั่นเอง ทั้งหมดนี้จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการทหาร ในกรมทหารช่างที่ 3 ให้มีขีดความสามารถในการพัฒนาหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีแนวคิดต้องการให้ข้าราชการกรมทหารช่างที่ 3 มีความเข้าใจดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียงใช้เวลาว่างหลังจากเลิกงานไปหารายได้พิเศษ เช่น กำลังพลที่มีรถจักรยานยนต์ไปขับรับจ้างหรือขายอาหารเป็นอาชีพเสริม เป็นการลดภาระรายจ่ายในครัวเรือน ผู้บังคับหน่วยใส่ใจสอบถามข้อมูลส่วนตัว แก้ไขปัญหาให้การช่วยเหลือ กำลังพล และที่สำคัญตัวกำลังพลเองนั้น ก็ต้องปรับสภาพตัวเอง ให้เกิดความสมดุล สามารถใช้ชีวิตอยู่กับปัจจุบันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้ได้อย่างมีความสุข มีการจัดทำระบบแอปพลิเคชันเกี่ยวกับเรื่องการตรวจวัดคุณภาพชีวิตสำหรับกับนายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวนเพื่อรับทราบความต้องการ รวบรวมข้อมูลไปประเมินผล นำไปสู่การหาแนวทางการแก้ไขปัญหานั้นที่ตรงจุด ก็จะสามารถช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตให้ได้ดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัย มีความประสงค์จะต่อยอดงานวิจัยเพิ่มเติมเรื่องแนวทางประยุกต์โครงการทหารพันธุ์ดีค่ายสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและครอบครัวกรมทหารช่างที่ 3 เนื่องจากมีโครงการที่หน่วยอยู่แล้วแต่ครอบครัวยังไม่มีส่วนร่วมเท่าใดนัก ซึ่งหากสามารถทำการวิจัยจนสมบูรณ์แล้วก็เชื่อได้ว่าจะเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับกำลังพลและครอบครัวของกรมทหารช่างที่ 3 ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, ยุทธศาสตร์ชาติ 20ปี (พ.ศ.2561 - 2580), กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562.
2. นโยบายการปฏิบัติงานของพลเอกณรงค์พันธ์ จิตต์แก้วแท้ ผู้บัญชาการทหารบก, กองทัพบก, 2564.
3. แผนปฏิบัติราชการกองทัพบกระยะเวลา 3 ปี (พ.ศ.2563-2565) : หนังสือ สปช.ทบ.ที่ กท 0406/163 ลงวันที่ 13 ม.ค.63
4. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด(1994) อ้างถึงใน นิตยา วิมูล ,2554 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
5. ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg (1990) อ้างถึงใน นายบุญชัย มูลธาร ,2556 ทฤษฎีแรงจูงใจ
6. พันเอก สุรศิษฐ์ กิจพิทักษ์ ,พันเอก.แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของกรมยุทธศึกษาทหารบก.[เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ:วิทยาลัยการทัพบก.2563
7. พันเอกวิชัย จวนเจริญ ,พันเอก.แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกรมสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม.[เอกสารวิจัยส่วนบุคคล].กรุงเทพฯ:วิทยาลัยการทัพบก.2565
8. พันเอก อภิชัย จุสนิธ ,พันเอก. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์[เอกสารวิจัยส่วนบุคคล].กรุงเทพฯ:วิทยาลัยการทัพบก.2564
9. วิทยาลัยการทัพบก, (ม.ป.ป.), กระบวนการคิดเชิงยุทธศาสตร์, สืบค้นจาก <https://bit.ly/3z2p>

10. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow Maslow(1987) อ้างถึงใน กฤษณา สิงห์พ, 2547 : 21-22) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (need Hierarchy)
11. Richard E.Walton: หนังสือ criteria for Quality of Working life แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ
12. Van Laar,D,Edward's,J& Easton,S(2007 :325-333): 6 ปัจจัยหลักในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน(ความพึงพอใจในงานและอาชีพ,สภาพแวดล้อมในงาน,ความเป็นอยู่ที่ดีโดยทั่วไป,ขอบเขตของงานและครอบครัว,ความเครียดจากงาน)
13. คำสั่งกองทัพบกที่ 452/2562 เรื่องการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและประสิทธิภาพหน่วยทหารกองทัพบก รวมทั้งกำหนดแนวทางการตรวจสอบประจำปี 2563
14. คำสั่งกองทัพบกที่ 3 ที่ 643/2563 เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลประจำปี 2563 ตามโครงการกองร้อยนำอยู่กองพันเข้มแข็งเขตทหารพลอดยาศุภเสติของ ร้อย. บก.ทภ. 3
15. คำสั่งกองพลพัฒนาที่ 3 ที่ 174/2563 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและประสิทธิภาพหน่วยทหารกองทัพบก ประจำปี 2563
16. คำสั่งกองพลพัฒนาที่ 3 ที่ 172/2563 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและประสิทธิภาพหน่วยทหารกองทัพบก ประจำปี 2563
17. คำสั่งกองพลพัฒนาที่ 3 ที่ 173/2563 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและประสิทธิภาพหน่วยทหารกองทัพบก ประจำปี 2563
18. คำสั่งกรมทหารช่างที่ 3 ที่ 111/2563 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและประสิทธิภาพหน่วยทหารกองทัพบก ประจำปี 2563
19. คำสั่งกรมทหารช่างที่ 3 ที่ 112/2563 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและประสิทธิภาพหน่วยทหารกองทัพบก ประจำปี 2563

20. หนังสือบันทึกข้อความกองพลพัฒนาที่ 3 เรื่องสรุปผลการประชุมเพื่อสรุปผลการ
ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและประสิทธิภาพหน่วยทหาร
กองทัพบก ประจำปี 2563

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ พันเอก เฉลิมชาติ สุขเกษ

วัน เดือน ปีเกิด 12 สิงหาคม 2518

ประวัติสำเร็จการศึกษา

พ.ศ. 2533	โรงเรียนดงเสือเหลืองพิทยาคม (มัธยมต้น)
พ.ศ. 2537	โรงเรียนเตรียมทหาร
พ.ศ. 2542	วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต โรงเรียนนายร้อยพระจอมเกล้า
พ.ศ. 2544	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร
พ.ศ. 2552	หลักสูตรหลักประจำ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก รุ่นที่ 87
พ.ศ. 2556	การจัดการส่งกำลังบำรุงชั้นสูง รุ่นที่ 55
พ.ศ. 2564	หลักสูตรนายทหารปลัดบัญชี ระดับบริหาร รุ่นที่ 25

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2553 - 2555	นายช่างโยธา กองพันทหารช่างที่ 302
พ.ศ. 2555 - 2556	นายช่างโยธา กรมทหารช่างที่ 3
พ.ศ. 2556 - 2558	ผู้บังคับกองพันพัฒนาที่ 3
พ.ศ. 2558 - 2560	ผู้บังคับกองพันทหารช่างที่ 4
พ.ศ. 2560 - 2563	เสนาธิการกรมทหารช่างที่ 3
พ.ศ. 2563 - ปัจจุบัน	รองผู้บังคับการกรมทหารช่างที่ 3

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ. 2563 - ปัจจุบัน	รองผู้บังคับการกรมทหารช่างที่ 3
----------------------	---------------------------------