

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ

น.อ.อนุสรณ์ ยังคุ้มญาติ รน.

27 ก.ย. 2560

372766

#bccc 244 719

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นาวาเอก อนุสรณ์ ยิ่งคุ้มญาติ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

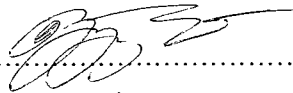
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

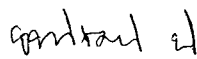
(อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



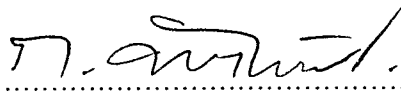
.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)



.....กรรมการ

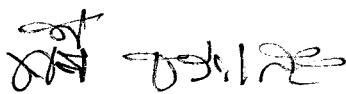
(อาจารย์ ดร.ชนวัฒน์ พิมลจินดา)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญ ธารเสนา)

วันที่ 31 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ” สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร ที่กรุณารับเป็นที่ปรึกษา และได้สละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำ ให้ความรู้ ความคิดเห็นในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้ศึกษาตลอดระยะเวลาที่ผู้ศึกษาเข้ารับการศึกษา ซึ่งความรู้ที่ได้รับนั้น เป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างมาก

การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากไม่ได้รับความร่วมมือจากข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ ทุกท่านที่กรุณาออกแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ และได้ผลการศึกษาเพื่อไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณจากใจจริง

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ มารดา ภรรยา และญาติพี่น้องที่ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่งตลอดมา และเพื่อนนิสิตร่วมหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป รุ่นที่ 1 (สปท.) ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือเสมอมา

นาวาเอก อนุสรณ์ ยังคุ้มญาติ

56930281: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร/ กองทัพเรือ

อนุสรณ์ ยังคุ้มครอง: คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการ

ทางทหาร กองทัพเรือ (THE QUALITY OF WORKING LIFE OF NAVAL RESEARCH AND

DEVELOPMENT OFFICIALS IN THE ROYAL THAI NAVY) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์:

กฤษฎา นันทเพ็ชร, ปร.ค. 91 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร โดยจำแนกตาม อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุราชการ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ประชากรที่ใช้มีจำนวนทั้งสิ้น 116 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และสถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ ภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว, ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน, ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล, ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตของข้าราชการ กลุ่มอายุ 30-35 ปี มากกว่าข้าราชการในกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี, 36-40 ปี, 51 ปีขึ้นไป, 41-45 ปี และ 46-50 ปี, ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตของข้าราชการมีระดับชั้นยศ พลเรือตรี ถึง พลเรือเอก มากกว่าข้าราชการ ที่มีระดับชั้นยศ เรือตรี ถึง เรือเอก, จ่าตรี ถึง พันจ่าเอก และ นาวาตรี ถึง นาวาเอก, ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่มีสถานภาพ โสด มากกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส และ สถานภาพหย่า/ แยกกันอยู่, ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มากกว่าข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาโทขึ้นไป, ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่มีรายได้ 12,001-16,000 บาท มากกว่าข้าราชการที่มีรายได้ 16,001-20,000 บาท, 10,000-12,000 บาท, น้อยกว่า 10,000 บาท และมากกว่า 20,001 บาท, ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 11-15 ปี, 26 ปี ขึ้นไป, น้อยกว่า 5 ปี, 16-20 ปี และ 21-25 ปี, ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่มีจำนวนสมาชิก 1-2 คน มากกว่าข้าราชการที่มีจำนวนสมาชิก 3-4 คน และ 5 คนขึ้นไป

56930281: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.
(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: QUALITY OF WORKING LIFE/ NAVAL RESEARCH AND DEVELOPMENT
OFFICIALS/ THE ROYAL THAI NAVY

ANUSORN YUNGKUMYART: THE QUALITY OF WORKING LIFE OF NAVAL RESEARCH AND
DEVELOPMENT OFFICIALS IN THE ROYAL THAI NAVY. ADVISOR: KRISDA NANTAPETCH, Ph.D.

91 P.2015

The objectives of the research entitled “The Quality of Work Life of Naval Research and Development Officials in the Royal Thai Navy” was to study the level of quality of work life and compare quality of work life of naval research and development officials ranging from age, rank, social status, educational level, number of years in service, and number of members in the family. The population was 116 subjects in total. Data were collected via frequencies, percentages, averages, standard deviations, and the comparison of average statistics.

The study revealed that the quality of work life of naval research and development officials in the royal Thai navy was overall in the good level. Furthermore, when considering individually, it was found that working conditions and safety was in the first rank, respectively followed the balance of the period spent working and relaxing moments with privacy, social integration or collaboration, opportunity to develop the potential of the person, fair income and benefits, progression, and work stability.

The results of comparing the level of quality of work life and compare quality of work life of naval research and development officials in the royal Thai navy reveal that the average quality of work life in the 30-35 age group was higher than the age groups of 30 years or younger, 36-40 years old, 51 years old and beyond, 41-45 years old, and 46-50 years old. The quality of work life of the officials who were Rear Admiral to Admiral were higher than who were Sub Lieutenant to the Lieutenant, Petty Officer Third Class to Chief Petty Officer First Class, and Lieutenant Commander to the Captain. The average quality of work life of the official who was in single status was higher than those who were in marital status and the divorce/marital status. The average quality of work life of the official who had Bachelor's Degree was higher than those who had a degree lower than Bachelor's Degree and Master's degree or higher. ¹ The average quality of work life of the official who received 12,001-16,000 baht was higher than those who received 16,001-20,000 baht, 10,000-12,000 baht, 10,000 baht or less and more than 20,001 Baht. The average quality of work life of the official who had 5-10 years in service was higher than those who had 11-15 years, 26 years and more, less than 5 years, 16-20 years and 21-25 years in service. The average quality of work life of the official who had 1-2 members of the family was higher than those who had 3-4 members and 5 members or more in the family.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	9
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต.....	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ.....	33
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
ประชากร.....	37
ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การตรวจคุณภาพเครื่องมือ.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เกณฑ์การแปลผล.....	40
4 ผลการวิจัย.....	41
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	41
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและ พัฒนาการทางทหาร กองทัพอเรือ.....	44
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนัก งานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพอเรือ.....	53
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	71
สรุปผลการวิจัย.....	71
อภิปรายผล.....	75
ข้อเสนอแนะ.....	80
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	85
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	91

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของ มาสโลว์, เฮอรัชเบิร์ก และแมคเกรเกอร์.....	20
2 จำนวนข้าราชการของสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร.....	38
3 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ ค่าความถี่และค่าร้อยละ.....	41
4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือในด้านผลตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม.....	44
5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือในด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	46
6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือในด้านความ ก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน.....	47
7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือในด้านโอกาส ในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล.....	48
8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือในด้าน บูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....	49
9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือในด้านความ สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....	51
10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ ในภาพรวมด้านต่าง ๆ.....	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11	เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการ ทางทหารกองทัพเรือ โดยจำแนกตามอายุ..... 54
12	เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการ ทางทหารกองทัพเรือ โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ..... 56
13	เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการ ทางทหารกองทัพเรือ โดยจำแนกตามสถานภาพ..... 59
14	เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการ ทางทหารกองทัพเรือ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา..... 61
15	เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการ ทางทหารกองทัพเรือ โดยจำแนกตามรายได้..... 63
16	เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการ ทางทหารกองทัพเรือ โดยจำแนกตามอายุราชการ..... 66
17	เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการ ทางทหารกองทัพเรือ โดยจำแนกตามจำนวนสมาชิก..... 69

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 โครงสร้างสำนักงานวิจัยและพัฒนากิจการทางทหารกองทัพเรือ.....	36

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่รัฐบาลไทย กระทรวงกลาโหม กองทัพอากาศ และสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพอากาศ คาดหวังถึงผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ของงานที่จะเกิดจากการทำงานของข้าราชการของสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพอากาศ ในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมของคนไทย จึงเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งในความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและความเจริญในทุก ๆ ด้านที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต หลักสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ จะต้องให้ความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการ การฝึกอบรมความรู้ที่ทันสมัยรวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นการสร้างรากฐานของระดับการดำรงชีวิตของคนให้ดีขึ้น โดยการให้ความรู้ การฝึกด้านคุณธรรม การส่งเสริมสุขภาพอนามัยและการประกอบอาชีพสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ในประเทศไทยได้มีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานของคุณภาพชีวิตเป้าหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือ การให้มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในในงานที่ทำและยังก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรอีกด้วย ดังนั้น การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานจึงถือเป็นกลไกสำคัญ หรืออาจกล่าวได้ว่าการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ และในอนาคตยังจะต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก (สำนักงานเลขาธิการกองทัพอากาศ, 2558)

กระทรวงกลาโหมเป็นหน่วยงานหลักในการทำหน้าที่ยุติความมั่นคงของชาติ เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้า ความสงบสุข และความอยู่ดีกินดีให้กับประชาชนในชาติ แม้อันอดีตประเทศไทยไม่เคยตกเป็นเมืองขึ้นของต่างชาติ และปัจจุบันการยึดครองพื้นที่ด้วยกำลังทหารจะแทบไม่ค่อยเกิดขึ้นก็ตาม แต่ปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกกำลังประสบกับปัญหาภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ (Non-traditional threat) ที่ล้วนกระทบต่อความมั่นคงของชาติแทบทั้งสิ้น เช่น ปัญหาการก่อการร้าย ปัญหายาเสพติด ปัญหาการลักลอบเข้าเมือง ปัญหาการค้ามนุษย์ ปัญหาภัยพิบัติทางธรรมชาติ ปัญหา การแย่งชิงทรัพยากร เป็นต้น และชาติมหาอำนาจยังใช้เครื่องมือทางเศรษฐกิจ

มาตรการการเงินการคลังระหว่างประเทศ มาบีบบังคับชาติที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่า อีกทั้งประเทศไทยยังคงมีปัญหาคะทบกระทบกับประเทศเพื่อนบ้านอยู่เสมอ เช่น เขตแดนที่ไม่ชัดเจนเกิดเป็นพื้นที่ทับซ้อนทางทะเล ซึ่งอุดมด้วยทรัพยากรธรรมชาติก่อให้เกิดการรุกราน เขตแดน ทั้งทางบกและทางทะเล ซึ่งปัญหาดังกล่าวล้วนต้องใช้ทรัพยากรและกำลังพลจำนวนมาก รวมทั้งเวลาในการแก้ไข บางปัญหาบางประเทศก็สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง แต่บางปัญหาบางประเทศก็ไม่สามารถดำเนินการ โดยลำพัง และภายใต้เศรษฐกิจของประเทศที่มีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจไม่สูงมากนัก รวมทั้งการซื้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้กองทัพไทยต้องตั้งคำถามกับตนเองว่า จะการบริหารจัดการกับปัญหาดังกล่าวอย่างไร เพื่อดำรงความเข้มแข็ง และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาขีดความสามารถให้พร้อมที่จะใช้กำลังป้องกันประเทศตามหน้าที่หลักที่ได้รับมอบ ตลอดจนดำรงประสิทธิภาพของหน่วยให้มีความพร้อมที่จะเป็นกลไกหนึ่งของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาอื่น ๆ ที่จะได้รับมอบหมายเพิ่มเติม (สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม, 2555)

กองทัพเรือเป็นหน่วยงานหลักที่จะดูแลผลประโยชน์ด้านความมั่นคงในเขตเศรษฐกิจจำเพาะของไทยทางทะเลเพื่อปกป้องรักษาทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการปฏิบัติการป้องกันประเทศ รวมทั้งภารกิจอื่น ๆ ตามที่รัฐบาลมอบหมายให้แก่กระทรวงกลาโหม ตามที่จะเกี่ยวข้อง ซึ่งจากการทบทวนภารกิจของกองทัพเรือตามสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญ นโยบาย ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงของรัฐบาลและหน่วยเหนือที่เกี่ยวข้อง และกฎหมายที่ให้อำนาจ ทหารเรือ สามารถสรุปเป็นภารกิจของกองทัพเรือ ได้แก่ การเตรียมกำลังกองทัพเรือและป้องกัน ราชอาณาจักร การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล การพิทักษ์รักษาสถาบันพระมหากษัตริย์ การสนับสนุนการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ และการสนับสนุน การพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน จากภารกิจของกองทัพเรือและหลักนิยมของการใช้กำลัง ทางเรือ และมี 3 บทบาท คือ การปฏิบัติการทางทหาร (Military role) เป็นบทบาทในการปฏิบัติการทาง เรือเพื่อป้องกันประเทศในรูปแบบต่างๆ ตามสถานการณ์ที่กระทบต่ออำนาจอธิปไตยและเอกราชของ ประเทศ ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังทางเรือที่เข้มแข็งปฏิบัติการด้วยความเฉียบขาด รุนแรง และเด็ดขาด การรักษากฎหมายและช่วยเหลือ (Constabulary role) เป็นบทบาทในการรักษาผลประโยชน์ของชาติ ทางทะเล การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ การรักษากฎหมายตามที่รัฐบาลมอบอำนาจ ให้ทหารเรือเป็นเจ้าหน้าที่ 29 ฉบับ รวมถึงการให้ความช่วยเหลือประชาชนและพัฒนาประเทศ การสนับสนุนกิจการระหว่างประเทศ (Diplomatic role) เป็นบทบาทในการใช้กำลังทางเรือสนับสนุน การดำเนินนโยบายและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของรัฐบาลและใช้แสดงกำลังเพื่อสนับสนุนการเจรจา ต่อรองเมื่อมีการขัดกันผลประโยชน์ของชาติ ประกอบกับนโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ประจำปี งบประมาณ 2558 ได้กำหนดวิสัยทัศน์กองทัพเรือ พุทธศักราช 2567 “เป็นหน่วยงานความมั่นคง

ทางทะเลที่มีบทบาทนำในภูมิภาค และเป็นเลิศในการบริหารจัดการ” ดังนั้น เพื่อดำรงไว้ซึ่งความพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาเหล่านี้ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ปกติของหน่วยต่างๆ ในกองทัพเรือให้บรรลุภารกิจดังกล่าว กองทัพเรือพึงตระหนักดีว่าหน่วยงานและกำลังพลของกองทัพเรือ เป็นหัวใจสำคัญที่สุดของการเตรียมพร้อมในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (สำนักงานเลขาธิการกองทัพเรือ, 2558)

สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือเป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพเรือมีหน้าที่ดำเนินการ ประสาน ติดตามและสนับสนุน การวิจัยและการพัฒนาการทางทหารของกองทัพเรือ เพื่อให้การเสริมสร้างและพัฒนากำลังรบของกองทัพเรือ มีขีดความสามารถในการป้องกันอธิปไตยของชาติทางทะเลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา แม้ว่ากองทัพเรือมีการจัดหาเรือ อากาศยาน และยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีสูงและมีคุณค่าทางยุทธการมาใช้ในราชการทดแทนอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังมีจำนวนไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติตามภารกิจได้อย่างสมบูรณ์ ทำให้กองทัพเรือจึงยังคงต้องใช้อากาศยาน และยุทโธปกรณ์แบบรุ่นเก่า ที่มีใช้อยู่และมีอายุการใช้งานมานานร่วมด้วย ในการนี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขพัฒนาระบบต่างๆ เช่น ระบบอาวุธระบบสื่อสาร ระบบการตรวจจับระบบเครื่องจักรกล ระบบเครื่องช่วยต่างๆ เป็นต้น มาเปลี่ยนหรือทดแทนของเดิม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านกำลังรบ การสนับสนุนการรบ และยังเป็นการประหยัดงบประมาณของกองทัพและยังร่วมวิจัยกับหน่วยงานวิจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกกองทัพเรือ ครอบคลุมการวิจัยและพัฒนาด้านยุทโธปกรณ์ หลักการ หลักนิยม และหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการรบเป็นส่วนรวมด้วย (สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ, 2558)

จากการที่สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ ได้มีการทบทวนและพิจารณาปรับเปลี่ยนโครงสร้างของหน่วย ตามมติที่ประชุมของคณะกรรมการพิจารณาและปรับปรุงอัตรากองทัพเรือ เมื่อปี 2552 โดยให้สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือเป็นหน่วยปฏิบัติอยู่ในส่วนการศึกษาและวิจัย รวมทั้งการปรับแต่งชื่อกองและส่วนราชการภายในกอง การปรับแต่งกรอบอัตรากำลังพลให้มีความสอดคล้องกับโครงสร้างหน่วย เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านวิจัยและพัฒนาทั้งในด้านหลักการและด้านยุทโธปกรณ์ ตลอดจนรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และประเมินค่าผลการวิจัยและพัฒนาการทางทหาร นำไปใช้หรือนำไปสู่การผลิต บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ, 2558)

ภายหลังที่ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของหน่วย ตั้งแต่ปี 2552 เป็นต้นมา ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ จะต้องรับผิดชอบงานที่มีปริมาณมากขึ้น และการทำงานที่นอกเหนือจากนโยบายกองทัพเรือ โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน หรือวิธีทำงาน สิ่งที่แสดงและสะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรมบางอย่างที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่

ไม่สามารถจัดการกับงานได้ อาทิ บ่อยครั้งที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ายิ่งพยายามที่จะสะสางงาน ก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ เนื่องจากว่ามีงานอื่นแทรกเข้ามาอยู่ตลอด จึงเกิดอาการผลัดวันประกันพรุ่งหรือกลายเป็นดินพอกหางหมู บ่อยครั้งที่ต้องมีการนำงานกลับไปทำที่บ้าน จนถึงเช้า หรืออยู่ทำงานเกินเวลาปกติ และพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสถานที่ทำงานที่พบบ่อย คือ การไม่ยอมไปหรือไม่ต้องการตื่นขึ้นมาในตอนเช้า หรือการทำงานเป็นความทุกข์ อาจกล่าวได้ว่าสาเหตุของพฤติกรรมดังกล่าวมาจากสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน รวมทั้งในเรื่องของการปรับฐานเงินเดือน การวัดประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง ซึ่งมีผลกระทบต่อการเล่นชิ้นหรือตำแหน่ง หรือแม้แต่การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาหน่วย ตลอดจนลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เป็นต้น จากพฤติกรรมและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแทบทั้งสิ้น (สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ, 2558)

ด้วยสาเหตุดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลสังกัดสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ และเปรียบเทียบปัจจัยด้านบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ เพื่อจะได้นำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่เป็นปัญหาและส่งเสริมปัจจัยที่มีผลในทางที่ดีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจต่อกำลังพล อันจะส่งผลในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดของสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือที่ตั้งไว้

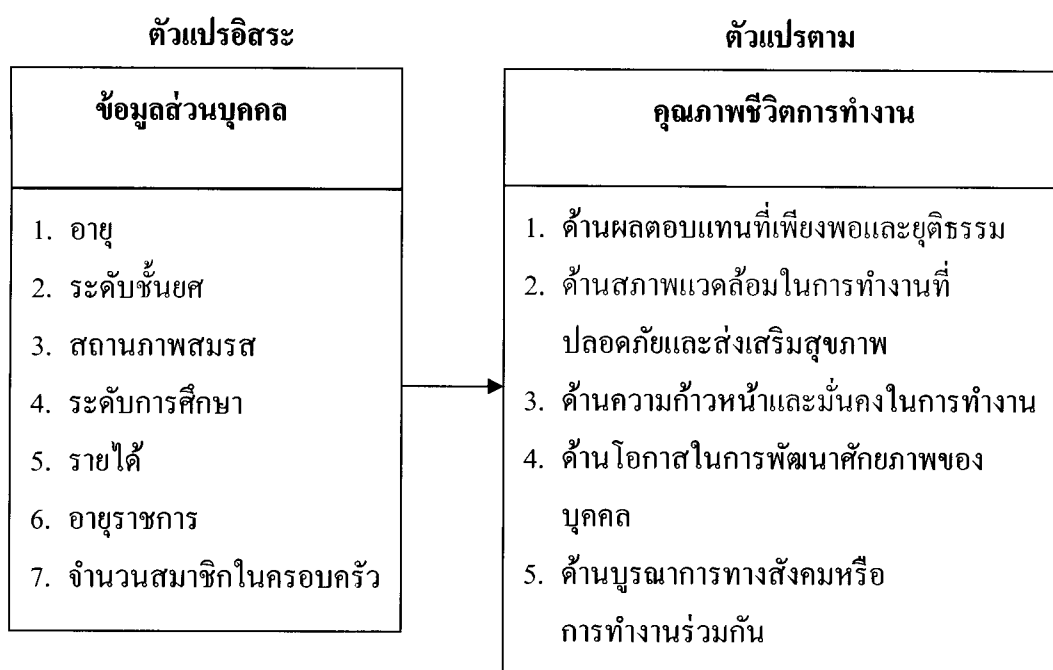
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ โดยจำแนกตาม อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุราชการ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้พิจารณาและนำแนวคิดของ Walton (1973, pp. 12-16) ที่เห็นว่าสำคัญและน่าสนใจมาเป็นหลักในการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่จะใช้ตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาคุณภาพชีวิต

การทำงานของข้าราชการ สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ โดยเลือกศึกษาเฉพาะองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานและสอดคล้องกับสภาพการทำงานของหน่วย ซึ่งได้แก่ 1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน 4. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล 5. ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และ 6. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ
3. สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ สามารถนำข้อมูลที่ศึกษาครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางปรับปรุงการวางแผนกลยุทธ์ในส่วนของคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ให้มีความ

สอดคล้องและเหมาะสม อันจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานและพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ โดยมีขอบเขตการวิจัยแต่ละด้าน ประกอบด้วย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือทั้งหมด องค์กรประกอบพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุราชการ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว

2. ตัวแปรตาม ผู้วิจัยพิจารณาจากแนวคิดของ Walton (1973) ที่น่าสนใจมาเป็นหลักในการกำหนดเป็นขอบเขตการศึกษาที่จะใช้ตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ โดยเลือกศึกษาเฉพาะองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นประเด็นที่ใกล้เคียง และสอดคล้องกับสภาพการทำงานของหน่วย ได้แก่

- 2.1 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 2.3 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
- 2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล
- 2.5 ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 2.6 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้ จะทำการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ ประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน ชั้นยศ ตั้งแต่ จ่าตรี จนถึง พลเรือตรี จำนวน 116 คน (ข้อมูลสถานภาพบุคลากรของสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ ณ สิ้นเดือนตุลาคม พ.ศ. 2557)

ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2558 รวมทั้งสิ้น 5 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ ที่แต่ละคนมีความรู้สึกว่าตนเองมีชีวิตและสถานะความเป็นอยู่ในทางที่ดี มีความรู้สึกพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ในด้านต่าง ๆ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ ในการที่บุคคลได้งานทำและได้ทำงานที่มีความหมาย มีคุณค่า ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมทั้งในด้านเศรษฐกิจและจิตใจ จนทำให้เกิดความพึงพอใจ และมีความปรารถนาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ได้รับสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด ความเพียงพอและยุติธรรม ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม ความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การที่ได้อยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ มีความปลอดภัยในสถานที่ทำงานและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างครบครันและเพียงพอต่อการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่ได้มีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตน ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น และ มีโอกาสที่จะทำงานให้ประสบ

ความสำเร็จต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติ และการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ความเหมาะสมยุติธรรม

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล หมายถึง การที่ได้รับการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงาน เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต

ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานอย่างดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมองค์กร

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ และผู้บังคับบาให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ หมายถึง ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการชั้นประทวนหน่วยต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ ได้แก่ ส่วนบัญชาการ กองแผนและโครงการ กองวิจัยและพัฒนา กองควบคุมคุณภาพ กองวิทยาการ แผนกธุรการและแผนกการเงิน

ระดับชั้นยศ หมายถึง กลุ่มของยศ โดยแบ่งออกเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน

ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร คือ ข้าราชการ ชั้นยศ ตั้งแต่ เรือตรี ถึง พลเรือตรี

ข้าราชการชั้นประทวน คือ ข้าราชการ ชั้นยศ ตั้งแต่ จ่าตรี ถึง พันจ่าเอก

ยุทธโศปกรณ์ หมายถึง เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ทางทหารที่ใช้ในการกิจการรบ

และการสนับสนุนการรบ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพอากาศ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ผู้วิจัยจึงขอเสนอรายละเอียดของประเด็นที่จะศึกษาตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพอากาศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ได้มีผู้ศึกษาไว้มากมายซึ่งการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ได้รวบรวมแนวคิดต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ที่ได้ศึกษาไว้โดยนำมากล่าวได้ดังนี้

ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ตะปินตา, 2541, หน้า 21) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า การทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม สังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ สามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ในองค์กร ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลในชีวิตและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Bluestone (1977 อ้างถึงใน นฤมล มีเพียร, 2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึง การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำหรับองค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิก

ในองค์การในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์การย่อม ทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Delamotte and Takezawa (1984 อ้างถึงใน นฤคธ มีเพียร, 2541 หน้า 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ผลดีของงานที่มีต่อพนักงานที่เกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานหรือลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

Davis (1977 อ้างถึงใน สตินชัย ฉายรัศมี, 2544, หน้า 10) เป็นผู้นำคำศัพท์ คุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้เป็นครั้งแรก ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Guest (1979 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ปฏิภานของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Huse and Cummings (1985, pp. 198-199 อ้างถึงใน พรสุข อัสวานิเวศน์, 2541) ได้ให้ความหมายรวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย โดยอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานคือประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการคือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กร ประการที่สองช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พนักงานในการทำงานและประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

Arnold and Feldman (1986 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมทุก ๆ อย่างในการทำงาน ทั้งในเรื่องของบุคคล เทคโนโลยี และสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมว่าจะต้องทำอะไร และทำอย่างไร และทำให้เกิดความพึงพอใจ และให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่บุคคล

Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 11) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คน ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นพนักงานระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารหรือเจ้าของบริษัท คุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและการเกิดอุบัติเหตุลดลง

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ค่าตอบแทนความก้าวหน้าในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร อีกทั้งรวมถึงการมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในทุกระดับ ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ มีความสุขทั้งทางกายและใจ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กร

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้เกิดขึ้นและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก แต่ในเวลาเดียวกันในประเทศอื่น ๆ ก็มีแนวคิดเชิงคุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้นด้วย เช่น “Humanization of work” ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่า “Quality of work life” หรือ “Quality of working life” ซึ่งเป็นความหมายเดียวกันกับ “Improvement of working condition” ใช้ในประเทศฝรั่งเศส หรือ “Workers-protection” ใช้ในประเทศสแกนดิเนเวีย และ “Hatarakigai” ใช้ในประเทศญี่ปุ่น

แนวคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ได้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานที่สำคัญกล่าวคือ ในช่วงปี ค.ศ. 1930-1940 คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน การทำงานที่มีระเบียบและภาวะเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน ต่อมาในปี ค.ศ. 1950-1960 แนวความคิดนี้ได้ขยายออกไปกว้างขึ้น โดยนักจิตวิทยาในสมัยนั้นได้เพิ่มเรื่องความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างขวัญในการทำงานกับผลผลิต ซึ่งส่งเสริมให้มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในปี ค.ศ. 1960-1970 ได้มีการศึกษาเพิ่มเติม

ในเรื่องการมีโอกาในการทำงานที่เสมอภาคและแบบแผนในการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างจริงจังขึ้น โดยมุ่งไปที่ประสิทธิผลขององค์การและการเพิ่มประสิทธิภาพโดยธรรมชาติของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ (ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541)

พรสุข อิศวนิเวศน์ (2541) อธิบายว่า บุคคลมีความต้องการของตนเป็นมูลเหตุจูงใจในการทำงานและเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า งานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิต โดยบางคนทำงานเพื่องานเพราะงานนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้ได้มีการแสดงออก และมีคุณค่าภายในตัวเอง แต่สำหรับบางคน การทำงานเป็นเพียงเครื่องมือเป็นวิถีทางหนึ่งเพื่อที่จะหาเงินให้ได้มากขึ้น ให้ได้มาซึ่งความมั่นคงในงานมากขึ้น หรือบางคนก็ทำงานเพราะเป็นสิ่งที่น่าสนใจหรือท้าทายความสามารถ จุดมุ่งหมายของการทำงานจึงเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละบุคคล แต่ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คนงาน หรือเจ้าหน้าที่ส่วนต่าง ๆ ต่างก็มีความพยายามที่จะให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตนและคุณภาพชีวิตของตน

ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์ (2542) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นแนวคิดของนักพฤติกรรมศาสตร์สมัยใหม่ที่พยายามศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไปพร้อม ๆ กับการพัฒนางาน เพื่อที่ว่าคนงานและองค์กรจะได้เจริญเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน หรืออาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นพลังด้านหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์ประกอบและค่านิยมของแรงงานในองค์กร

Hickman and Suttle (1977 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 18) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อการทำงานมากมาย คือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

Walton (1973, pp. 11-21) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิต เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ โดยมีเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความ

ต้องการทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวัง ในคำตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับคำตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง ความเพียงพอและยุติธรรมความเพียงพอ คือ คำตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างคำตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบคำตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy working conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวอย่างเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเกณฑ์การพิจารณาคือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Immediate opportunity to use and develop human capacities) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้ ในด้านทักษะ ความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความชำนาญ มากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.2 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.3 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเอง ทุกขั้นตอน มิใช่ปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

4.4 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration in the work organization) การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานอย่างดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่คำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.5 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Constitutionalism in the work organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/ พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความสามารถเฉพาะของคนเป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของคนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานซึ่งผู้ปฏิบัติก็ให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัวยังไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือ สังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของคนที่มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องบุคคลกฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงานให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. จังหวะชีวิต คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The social relevance of work life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะ องค์กรของตนได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการเกษตร การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีความหมายมากมาย จึงทำให้ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีความหลากหลายเช่นเดียวกัน ซึ่งในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย และข้อสมมติเบื้องต้น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 7-12) มีความเห็นว่าองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ควรพิจารณาในเรื่องดังต่อไปนี้ (1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (2) ผลประโยชน์แก่ลูก (3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ (4) มีความมั่นคงในการ

ทำงาน (5) เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (6) พัฒนาการ และการเจริญเติบโต (7) บูรณาการสังคม (8) การมีส่วนร่วมในองค์กร (9) ประชาธิปไตยในการทำงาน (10) เวลาว่างของชีวิต

ชาลชัช อาจินสมาจาร (2535, หน้า 38-39) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 14 ประการคือ (1) ความมั่นคง (2) ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล (3) ความยุติธรรม ภายในสถานที่ทำงาน (4) ความปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม (5) งานที่มีความหมายและน่าสนใจ (6) กิจกรรมและงานหลากหลาย (7) งานมีลักษณะท้าทาย (8) มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง (9) โอกาสเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า (10) ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ (11) อำนาจหน้าที่ในงาน (12) ได้รับการยอมรับจากการทำงาน (13) ได้รับการสนับสนุนทางสังคม (14) มีอนาคต

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน สุเทพ พูลวงษ์, 2550, หน้า 18-19) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Need-hierarchy theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เหมาะสมสำหรับนำมาดัดแปลงใช้ในการบริหารบุคคลของห้องสมุด ทฤษฎีนี้มีทัศนะว่าความต้องการของมนุษย์นั้น เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและจะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน มาสโลว์ ยืนยันว่า ลำดับขั้นความต้องการนี้เป็นแรงขับเคลื่อนพื้นฐานที่จะจูงใจให้บุคคลแต่ละคนเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน ไม่คิดโยกย้าย เปลี่ยนงานและมุ่งทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มาสโลว์ ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ขั้น คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น อาหาร น้ำ และที่อยู่อาศัย หากความต้องการขั้นนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะไม่เกิดความต้องการขั้นต่อไปและในสังคมปัจจุบันนี้ มนุษย์จำเป็นที่จะต้องพึ่งพา หรือทำงานให้กับหน่วยงานเพื่อที่จะหาทางสนองความต้องการทางด้านร่างกายของตน
2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยจะเกิดขึ้นได้เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย สำหรับบางคนอาจ หมายถึง การปกป้องให้พ้นจากภัยธรรมชาติ โรคภัยหรือสงคราม แต่สำหรับบางคนอาจรวมถึงความมั่นคงในการทำงาน
3. ความต้องการทางด้านสังคม เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในความต้องการสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคมเป็นความต้องการให้เพื่อนร่วมงานยอมรับว่า เขาเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและมีความสำคัญต่อหน่วยงานนั้น รวมทั้ง

ความต้องการความรักใคร่ ความเป็นเจ้าของ ความปรารถนาที่จะมีเพื่อนพ้องความต้องการทางด้านความรักนี้ เป็นความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ความรักและได้รับความรักใคร่จากคนอื่นด้วย

4. ความต้องการที่จะได้รับความยกย่องในสังคม ความต้องการขั้นนี้ มีความสำคัญมากต่อการบริหารงาน มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการประเภทนี้ออกเป็น 2 ชนิด คือ

4.1 ความต้องการได้รับความนิยมนับถือ จะเกี่ยวกับความต้องการชื่อเสียงการมีสถานภาพทางสังคมที่ดี มีความรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลสำคัญ ได้รับความสนใจ เอาใจใส่ และระลึกถึงจากบุคคลอื่น

4.2 ความต้องการมีอิสระ เป็นความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จต้องการการสนับสนุน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ต้องการความเป็นอิสระมีเสรีภาพ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด ความต้องการขั้นนี้ ถือเป็นความต้องการขั้นสูงสุดเป็นความต้องการภายหลังที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจ จากความต้องการทั้งสี่ขั้นดังกล่าวแล้ว ความต้องการขั้นนี้เป็นความปรารถนาและแรงขับ เพื่อที่จะสนองความปรารถนาของตนเอง ดังนี้ เช่น มาสโลว์ ได้กล่าวว่า เป็นความใฝ่ฝันของบุคคลที่สูงกว่าสภาพที่แท้จริงของเขาเป็นความใฝ่ฝันปรารถนาในทุก ๆ สิ่งที่คุณสามารถจะกระทำได้ ความต้องการของคนเรานั้น มักเป็นไปตามลำดับขั้น แต่ไม่จำเป็นว่า ความต้องการขั้นต่ำจะต้องได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์เสียก่อน ความต้องการขั้นต่อไปจึงจะเกิดขึ้น เพราะความต้องการของคนเราอย่างใดอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็อาจจะเกิดขึ้นได้ แต่เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่มีสิ่งจูงใจอีกต่อไป

ทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน เฮอริชเบอร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1970 อ้างถึงใน สุเทพ พูลวงษ์, 2550, หน้า 19-20) ได้ร่วมกันทำการวิจัยโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน ซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทต่าง ๆ 9 แห่งเพื่อจะหาคำตอบว่า ประสพการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้พวกเขาเกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเป็นพิเศษ นอกจากนั้น ยังต้องบอกด้วยว่า ความรู้สึกที่มีต่อประสพการณ์แต่ละแบบนั้น เป็นไปในทางบวกหรือทางลบ เมื่อได้คำตอบมาแล้ว เฮอริชเบอร์ก และคณะ ได้นำมาวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับ โดยแบ่งออกเป็นประสพการณ์ที่ทำให้เกิดเจตคติงานในด้านดีและไม่ดี เฮอริชเบอร์กและคณะเรียกว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงาน โดยตรงเป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจทำงานก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานปัจจัยนี้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน

1.2 การยอมรับนับถือ

1.3 ลักษณะของงาน

1.4 ความก้าวหน้า

1.5 ความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงานหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้จะทำหน้าที่ค้ำจุนไม่ให้เกิดความท้อถอยไม่อยากทำงานและป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ก็ไม่ยืนยันได้ว่าจะเป็นสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้ ได้แก่

2.1 เงินเดือน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.6 สถานภาพของอาชีพ

2.7 การปกครองบังคับบัญชา

2.8 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท

2.9 สภาพการทำงาน

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.11 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

เฮอริชเบอร์ก และคณะ สรุปว่า ปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน แม้ว่าจะ เป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ก็ไม่สามารถจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ จากทัศนะดังกล่าว ปัจจัยทั้งสองจะมีความสัมพันธ์ต่อกันเสมอ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะนำจิตใจของพนักงานไปในทางเสริมสร้างความรู้สึที่ดีต่องานที่ทำอยู่ตรงกันข้ามปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานก็จะโน้มนำจิตใจไปในทางเสื่อม คือ เกิดความรู้สึที่ไม่พอใจในการทำงานมากขึ้นเรื่อย ๆ

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1970 อ้างถึงใน สุเทพ พูลวงษ์, 2550, หน้า 20-21) แนวคิด ทฤษฎี X และทฤษฎี Y มาจากข้อสมมติฐานที่ว่า ลักษณะธรรมชาติของมนุษย์มีทั้งคนที่ตั้งใจทำงานและไม่ตั้งใจทำงาน สำหรับความเชื่อตามข้อสันนิษฐานของแต่ละทฤษฎีมีดังนี้

สมมติฐานของทฤษฎี X

1. มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
2. เนื่องจากไม่ชอบทำงานจึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำและขู่ว่าจะ

ลงโทษ

3. ไม่ชอบให้ผู้อื่นแนะนำแนวทางในการทำงาน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่นใด

เมื่อตั้งทฤษฎี X ขึ้นมา แมคเกรเกอร์ ตั้งข้อสงสัยว่า ธรรมชาติของคนตามทฤษฎี X นี้ จะถูกต้องหรือไม่ หรือนำไปใช้กับคนทุกคน ทุกสถานการณ์หรือไม่ ในที่สุดก็หาข้อยุติไม่ได้จึงพัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นมาอีกทฤษฎีหนึ่งเรียกว่า ทฤษฎี Y ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์นั้น โดยธรรมชาติมิได้เป็นคนขี้เกียจและเชื่องช้าไม่ได้ หากแต่มนุษย์สามารถควบคุมตัวเองได้และมีความตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด หากได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสมผู้บริหารที่ยอมรับทฤษฎี Y จะไม่ควบคุมหรือใช้อำนาจข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในความกลัว แต่จะพยายามช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตัวเอง และมีโอกาสแสดงความสามารถอย่างกว้างขวาง

ทฤษฎี Y แมคเกรเกอร์ ได้อธิบายโดยชี้ให้เห็นว่า

1. ความพยายามของมนุษย์ทางกายภาพและทางใจต่องานมีมากเท่ากับการเล่นและการพักผ่อน
2. การควบคุมและการบังคับบัญชาภายนอก ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ เพราะคนย่อมจะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเอง
3. มนุษย์มีความสนใจที่จะทำงานให้เสร็จตามความตั้งใจ
4. คนเราไม่เรียนรู้แต่เพียงการยอมรับผิดชอบเท่านั้น หากแต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

5. ความสามารถในการใช้ความคิด จินตนาการ ความเฉลียวฉลาดและความคิด
6. ในสังคมปัจจุบันนี้แต่ละคนมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น
แมคเกรเกอร์ ชี้ให้เห็นว่า การจูงใจคนนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ทฤษฎี Y และต้องมองคนในแง่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี Y จะจูงใจคนได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ทั้งนี้ มิได้หมายความว่า จะละเลยต่อการควบคุมงานเสียโดยสิ้นเชิง

จากแนวคิดของทั้ง 3 ทฤษฎีดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่า ความต้องการ 3 ประการแรก ของมาสโลว์ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางด้านสังคม อาจเปรียบได้กับความต้องการตามปิรามิดของเฮิร์ชเบิร์ก ส่วนความต้องการระดับสูงของมาสโลว์ คือ ความต้องการที่จะได้รับความยกย่องในสังคมและความต้องการความสมหวังของชีวิต เปรียบได้กับความต้องการตามปิรามิดของเฮิร์ชเบิร์ก ส่วนทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ นั้น อาจเปรียบได้กับความต้องการระดับต่ำของมาสโลว์ และปิรามิดของเฮิร์ชเบิร์ก และทฤษฎี X ของแมคเกรเกอร์ อาจเปรียบได้กับความต้องการในระดับสูงของมาสโลว์และปิรามิดของเฮิร์ชเบิร์ก

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของ มาสโลว์, เฮิร์ซเบิร์ก และ แมคเกรเกอร์

มาสโลว์ (Maslow)	เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)	แมคเกรเกอร์ (McGregor)
ความต้องการระดับสูง 1. ความต้องการความ สมหวังของชีวิต 2. ความต้องการยกย่อง ในสังคม	ปัจจัยจูงใจ 1. ความสำเร็จ 2. ความรับผิดชอบ 3. การยกย่อง 4. ความก้าวหน้า	ทฤษฎี Y 1. การตอบสนองความต้องการ เกียรติยศ ชื่อเสียง และความสมหวัง ความรับผิดชอบ ความคิด สร้างสรรค์ การควบคุม และสั่งการ ด้วยตนเอง
ความต้องการระดับต่ำ 1. ความต้องการทางด้าน สังคม 2. ความต้องการความ ปลอดภัย 3. ความต้องการทางด้าน ร่างกาย	ปัจจัยค้ำจุน 1. การบังคับบัญชา 2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3. นโยบายและการบริหารงาน 4. สภาพแวดล้อมของการทำงาน 5. เงินเดือน	ทฤษฎี X 1. ความต้องการความมั่นคง เหนือสิ่งอื่นใด 2. ความต้องการการสั่งการ

สรุปได้ว่าทั้ง 3 ทฤษฎี ที่กล่าวมานี้ บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตหรือบุคคลที่มีชีวิตสุขสมบูรณ์ จะมีความต้องการทางด้านร่างกายก่อน ได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ ความปลอดภัย ความมั่นคง จากนั้นจะเป็นความต้องการทางด้านจิตใจซึ่งจะอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ได้แก่ ความยกย่องในสังคม ความก้าวหน้า เกียรติยศ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และความสมหวังของชีวิต สำหรับการวิจัยใน ครั้งนี้จะกำหนดปัจจัยตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต โดยอาศัยแนวคิดจากทฤษฎีทั้ง 3 ทฤษฎี ที่กล่าวมา ข้างต้น ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ โดยพิจารณาในความต้องการระดับต่ำ 3 ประการ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการทางสังคม
2. ทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน ของเฮิร์ซเบิร์ก และคณะ พิจารณาจากปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็น ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงาน ได้แก่ เงินเดือน สถานภาพของอาชีพ ความมั่นคงปลอดภัย ในการทำงานความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ พิจารณาจาก ทฤษฎี Y ในเรื่องของความ ตั้งใจในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2546 อ้างถึงใน ไพศาล หน่ายมี, 2548, หน้า 25) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงงานในองค์กรให้สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการส่วนตน ผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร

บุญแสง ชีระภากร (2533 อ้างถึงใน ไพศาล หน่ายมี, 2548, หน้า 25) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่น ๆ

ติน ปรัชญพฤทธิ (2541 อ้างถึงใน ไพศาล หน่ายมี, 2548, หน้า 25) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง แนวความคิดที่เน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ งานที่ท้าทาย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัย การมีสุขภาพดี มีโอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถ มีอนาคตที่เจริญงอกงามและมั่นคง มีการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล มีการแสดงออกอย่างเสรี การมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว

สรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นดา (2541, หน้า 34 อ้างถึงใน ชูติมา เทียนใส, 2551, หน้า 7) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อาทิ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน การปรับปรุงสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงการให้ความเสมอภาคแก่บุคคลและส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

เสนาะ ดิยาว (2543, หน้า 6-7 อ้างถึงใน ไพศาล หน่ายมี, 2548, หน้า 21-22) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพ โดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การที่ผู้บริหารดำเนินการต่าง ๆ ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดผลผลิตสูง ในขณะที่เดียวกันคนที่ทำงานก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย สิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงาน สิ่งที่พนักงานได้รับการปฏิบัติในที่ทำงานและวิธีที่ใช้ในการทำงานล้วนมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่และกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) ของคนทุกคน คนที่อยู่ในองค์กรไม่ได้มีชีวิตด้วยการทำงานอย่างเดียวแต่มีกิจกรรมอย่างอื่นที่ไม่ใช่งานอยู่ในองค์กรนั้นด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีลักษณะดังนี้

1. การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ ซึ่งหมายถึงทำงานเท่าไรก็ได้ค่าจ้างเท่านั้น ทำงานมากได้ค่าจ้างมาก ทำงานน้อยได้ค่าจ้างน้อย หรืองานที่สร้างคุณค่ามากจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่างานที่สร้างคุณค่าน้อย เป็นต้น

2. การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยหรือที่เรียกว่า สภาพการทำงานที่ดีซึ่งหมายถึงสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อม

3. เมื่อทำงานไปนาน ๆ คนจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มากขึ้นและมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น หมายถึงได้รับความรู้ใหม่ ๆ และเกิดทักษะใหม่ ๆ จากงานที่ทำนั้น ยิ่งทำยิ่งฉลาด ยิ่งทำยิ่งเก่ง

4. มีโอกาสก้าวหน้าในงาน และมีความเติบโตในอาชีพนั้น หมายถึง ทำงานนาน ๆ เงินเดือนหรือค่าจ้างสูงขึ้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือสถานภาพในงานที่ทำดีขึ้น

5. งานที่ทำนั้นไม่ไปละเมิดสิทธิส่วนตัว ไม่ก้าวล่วงเข้าไปในเรื่องส่วนตัว หรือกระทบกระเทือนการที่จะเลือกดำเนินชีวิตหรือใช้ชีวิตของแต่ละคน

6. องค์กรหรือสถานที่ทำงานนั้นเป็นสังคมของคนที่ทำงานนั้นด้วย ต้องถือว่าองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่ใช่เป็นสถานที่ที่ทำงานให้มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีวิตอย่างเดียว ดังนั้นกิจกรรมในที่ทำงานต้องมีทั้งส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสังคมด้วย

7. มีความรัก มีความภาคภูมิใจในงานและองค์กรที่คนนั้นทำงานอยู่ เมื่อคนทำงานไปนาน ๆ จะเกิดความผูกพันในองค์กร จะรักงานที่ทำ มีความรู้สึกทางด้านดี ต่อองค์กรและภาคภูมิใจที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

วิบูลจิตร สว่างอารมณ์ (2545, หน้า 9-11 อ้างถึงใน ไพศาล หน่ยมี, 2548, หน้า 25-26) กล่าวถึงความหมายและแนวความคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานมีรากฐานทางทฤษฎีค่อนข้างยาวนานกว่า 50 ปี โดยมีรากฐานมาจาก 3 สำนัก ได้แก่

1. สำนักการจัดการแนวมนุษยสัมพันธ์ เชื่อว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในระบบการทำงาน ไม่ใช่เป็นเรื่องของเศรษฐกิจหรือวัตถุแต่อย่างใด หากแต่เป็น ปัจจัยมนุษย์ ความสัมพันธ์ของลูกจ้าง มีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นกลุ่ม

2. สำนักที่เน้นเรื่องระบบสังคมและเทคนิค ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ส่งผลเชิงลบต่อระบบการทำงานภายในองค์กร ดังนั้นจำเป็นต้องมีการปรับระบบเสียใหม่ เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจและให้แรงกระตุ้นในการยกระดับประสิทธิภาพของงาน

3. สำนักประชาธิปไตยของแรงงาน แนวสแกนดิเนเวียย้ำว่า สภาพภาพแรงงานต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงานภายในองค์กร รวมทั้งขยายขอบเขตไปยังระดับชาติด้วย คุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่มีคุณภาพ ซึ่งโดยทั่วไปมักเน้นหนักใน 2 แนวทาง คือ ด้านตัวบุคคลเอง ได้แก่ การมีชีวิตที่อยู่ดีมีสุขและเจริญก้าวหน้า หมายถึง การมีชีวิตรอดปลอดภัย ทำมาหากินเลี้ยงตนเองได้ สามารถแสวงหาความสุขได้ตามสมควร อีกแนวหนึ่งเป็นการให้น้ำหนักด้าน

ความสัมพันธ์ และความเป็นประโยชน์ของบุคคลต่อสังคม หมายถึง คุณภาพของการเป็นทรัพยากร
ที่เอื้ออำนวยต่อความเป็นปึกแผ่นและความเจริญก้าวหน้าของสังคม

ซูติมา เทียนใส (2551, หน้า 7) สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความรู้สึกของ
แต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งมองว่างานที่ทำอยู่นั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือความ
ปรารถนาของตนเองได้ ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมใน
การทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน สถานที่ทำงาน ตลอดจนมีความมั่นคงและปลอดภัยในการ
ทำงาน โดยทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่และยังทำให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้สำเร็จ
บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

Walton (1973 อ้างถึงใน ไพศาล หน่ยมี, 2548, หน้า 25) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล

Shorovan (1982, p. 132 อ้างถึงใน ซูติมา เทียนใส, 2551, หน้า 6) ได้ให้ความหมาย
คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เป้าหมายในการพัฒนาองค์กรหรือเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กร
พัฒนาจากด้านหนึ่ง (ไม่ดี) ไปสู่อีกด้านหนึ่ง (ดี) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีเป้าหมายหรือ
เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของลูกจ้างพนักงานที่อยู่ในโรงงานและอยู่ในสำนักงาน
2. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง
3. ความร่วมมือประสานงานระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการ
4. การปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับเทคโนโลยี

Deramotte and Takezawa (1984, pp. 2-3 อ้างถึงใน ซูติมา เทียนใส, 2551, หน้า 6) กล่าวว่า
คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของ
คุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุมดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการ
ทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และ
บริการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจ
และเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อ
คนงานซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับ
การพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึง
ความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพ
การทำงานของเขาด้วย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเอียงมนุษย์ (Humanization of work) หรือเงื่อนไขการทำงานให้มีความเหมาะสมต่อคนงานด้วย ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาของประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส สำหรับประเทศในกลุ่มสังคมนิยม “คุณภาพชีวิตการทำงาน” จะหมายถึงการให้ความคุ้มครองแก่คนงาน (Workers protection) และในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Working environment) หรือในประเทศญี่ปุ่น เรียกว่า “Hatarakigai” ซึ่งครอบคลุมของกลุ่มวิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีสำหรับสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดมีความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งสองขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

Huse and Cumming (1985, p. 257 อ้างถึงใน ชูติมา เทียนใส, 2551, หน้า 6-7) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กร อันเนื่องมาจาก ความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อองค์กร 3 ประการ คือ

ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร

ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน

ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Aldag and Stearns (1987, p. 327 อ้างถึงใน ประเสริฐ ใจกล้า, 2547, หน้า 10-11) ได้แสดงทัศนะไว้หลายอย่างเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยให้ความสนใจอยู่ 2 ความหมาย ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือส่งเสริมให้มีการใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์อย่างเต็มที่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี และให้มีการแบ่งรายได้และทรัพยากรอื่น ๆ อย่างเป็นธรรม

Certs (1989, p. 609 อ้างถึงใน ประเสริฐ ใจกล้า, 2547, หน้า 11) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจในการทำงานที่ตนทำ ยังผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการตัดสินใจมากที่สุดอย่างไรจึงจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมีมากขึ้นเท่านั้น จากแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานข้างต้น สรุปได้ว่า คือ การที่บุคคลได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าเหนื่อย เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของตน โดยมีโอกาสได้รับการฝึกฝนทักษะการทำงานเพื่อ

ความก้าวหน้าในอาชีพต่อไปในอนาคต และการมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยมีสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่ทำลายสุขภาพกายและจิตใจ และการมีเวลาว่างเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดในการทำงาน มีวันหยุดพักผ่อนเพื่อประกอบกิจกรรมส่วนตัว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประเสริฐ ใจกล้า (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล นายทหารชั้นประทวนกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านบุคคลและลักษณะด้านองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานในทัศนะของ กำลังพล นายทหารชั้นประทวนกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม โดยมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 266 นาย หรือคิดเป็นร้อยละ 33.33 ของจำนวนประชากร 799 นาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้วิธีการของโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการวิเคราะห์พบว่า 1) ข้อมูลพื้นฐานลักษณะด้านบุคคลของกำลังพลกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 มีดังนี้ อายุ โดยเฉลี่ย 35.88 ปี สถานภาพสมรสแบบสมรสแล้วและอยู่ร่วมกัน ร้อยละ 69.90 ประสบการณ์ด้านการศึกษาอบรมเฉลี่ย 0.62 ประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 13.67 ปี ประกอบอาชีพรับราชการทหารด้วยตนเองร้อยละ 97.74 ภาระงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบระหว่าง 35-44 ชั่วโมง/ สัปดาห์ ร้อยละ 53.00 2) กำลังพลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 45.90 รองลงมาอยู่ในระดับน้อยร้อยละ 24.40 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านการตัดสินใจรองลงมาคือด้านการสื่อสาร 3) สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 มี 7 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำการจูงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุม และประสบการณ์ด้านการศึกษาอบรมซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล นายทหารชั้นประทวน กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ส่วนตัวแปร เหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล นายทหารชั้นประทวนกองบัญชาการช่วยรบที่ 1

วิริยะ พิริยะวัฒน์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในเรือหลวง สังกัดกองเรือตรวจอ่าว มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน, ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและให้ทราบถึงข้อเสนอแนะในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับการศึกษา

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการระดับนายทหารประทวนในเรือหลวง สังกัดกองเรือตรวจอ่าว ซึ่งมีจำนวน 217 นาย เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการศึกษา พบว่า ข้อมูลลักษณะด้านบุคคลของนายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่มีดังนี้ คือ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 102 นาย คิดเป็นร้อยละ 47.00 ชั้นยศอยู่ในระดับจ่าเอก จำนวน 124 นาย คิดเป็นร้อยละ 57.10 สถานภาพครอบครัวเป็นแบบสมรสแล้วและอยู่ด้วยกันจำนวน 95 นาย คิดเป็นร้อยละ 43.80 รายได้อยู่ระหว่าง 10,000-15,000 บาท จำนวน 115 นาย คิดเป็นร้อยละ 53.00 ส่วนประสบการณ์ด้านศึกษาอบรม ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรม มีจำนวน 106 นาย คิดเป็นร้อยละ 48.80 และประสบการณ์ด้านการทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 94 นาย คิดเป็นร้อยละ 43.30 ส่วนข้อมูลด้านการบริหารในองค์กร ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา สภาพในการทำงาน สัมพันธภาพการทำงาน ลักษณะในการบริหารและขวัญและกำลังใจนั้น นายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน สัมพันธภาพการทำงาน ลักษณะในการบริหาร และขวัญและกำลังใจนั้น มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับไม่เกิน .05

ภาคภูมิ หมั่นศรี (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการกองทัพเรือในระดับนายทหารประทวนสังกัดกองเรือภาคที่ 1 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อเสนอแนะ, และแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิต สำหรับการศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรที่ทำการศึกษาเป็นข้าราชการระดับนายทหารประทวนสังกัดกองเรือภาคที่ 1 ทั้งหมด ซึ่งมีจำนวน 108 นาย เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการศึกษา พบว่า ข้อมูลลักษณะด้านบุคคลของนายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่มีดังนี้ อายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี มีร้อยละ 63.00 สถานภาพครอบครัวเป็นแบบสมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 76.00 ชั้นยศเป็นจ่าเอก ร้อยละ 60.20 รายได้อยู่ระหว่าง 10,000-15,000 บาท มีร้อยละ 50.80

ประสบการณ์ด้านศึกษาอบรมอยู่ระหว่าง 1-5 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 48.20 และประสบการณ์ด้านการทำงานอยู่ระหว่าง 10-20 ปี ร้อยละ 60.20 ส่วนข้อมูลด้านการบริหารในองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการให้ความสำคัญความชอบของผู้บังคับบัญชานั้น นายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า มีเพียงประสบการณ์ด้านการศึกษาอบรมเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการให้ความสำคัญความชอบของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิศาล คลังทอง (2549) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์ และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ที่พักอาศัย อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ข้าราชการทหารอากาศที่ทำงานในสังกัด กองบิน 4 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ จำนวน 1,136 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 295 คน การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบค่าที (t-test)

โดยผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพที่ทำงานภาพที่ปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่ามีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยแต่ละรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ตามด้วย ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างพบว่า ปัจจัยที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ไม่มีความแตกต่างกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ชัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยนัยสำคัญ

ที่ 0.05 ส่วนปัจจัยจำแนกตามระดับชั้นยศ และตามที่พหุคูณัย มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีนัยสำคัญที่ 0.05

สุกิจ เสงี่ยมเจริญ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนจำแนกตามระดับการศึกษาอายุ อายุราชการ สถานภาพสมรสและรายได้ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, สถิติเชิงอนุมาน, t-test, One-way ANOVA และมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย การทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe' test)

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมนายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานของตนเองให้ความสำคัญกับการบริการประชาชน ในด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่าเมื่อมีปัญหาในการทำงานสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้และในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีความสะอาดเรียบร้อยและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานผลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พบว่า อายุ อายุราชการ สถานภาพ และรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันและคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับการศึกษาต่างก็มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551) การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส สังกัด รายได้และยศ ซึ่งศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับสลาก (Lottery sampling) และใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน One-way ANOVA และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยสถิติ Scheffe' test

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงาน มากที่สุดคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานของตนเองให้ความสำคัญกับการบริการประชาชนในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่ากรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ และในด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงานนายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่าในหน่วยงานของตนเองเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นประทวน ทุกคนที่มีความใฝ่รู้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปผลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า สังกัด รายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

กนกวรรณ ชูชีพ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการสำรวจสุ่มตัวอย่าง (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 3) เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่าง จังหวัด ๆ ละ 120 คน รวมทั้งสิ้น 600 คน จากประชากรคือ ข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ทำงานในพื้นที่เขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนิยามของรัฐบาลประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และสงขลาเฉพาะพื้นที่ (อ.เทพา อ.สะบ้าย้อย อ.นาทวี และ อ.จะนะ) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความแตกต่างของร้อยละ

ผลการศึกษา พบว่า 1. ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองในปัจจัยด้านต่าง ๆ ในระดับที่พึงพอใจ เกินร้อยละ 50 จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก ร้อยละ 89.3 รองลงมาคือ ปัจจัยการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ร้อยละ 83.8 ปัจจัยธรรมเนียมในองค์กร ร้อยละ 78.0

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 72.8 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ร้อยละ 71.3 ปัจจัยการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ร้อยละ 70.2 ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ร้อยละ 58.4 ตามลำดับ และไม่พึงพอใจ จำนวน 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าตอบแทน ร้อยละ 48.8 2. ความต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจากภาครัฐ จากการศึกษาพบว่า สิ่งที่ข้าราชการเหล่านี้ ต้องการมากที่สุด 5 อันดับแรกคือ อันดับที่ 1-4 มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ด้านสวัสดิการพิเศษเรื่องการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงเสี่ยงภัย รองลงมาคือ เรื่องอุปกรณ์ป้องกันภัยอันตรายจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ด้านการส่งเสริมขวัญกำลังใจเรื่องการกำหนดระยะเวลาในการโอนย้ายให้มีความชัดเจนและปฏิบัติได้ และให้มีหน่วยงานกลางในการแจ้งเรื่องราวร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม อันดับที่ 5 ความต้องการมาก คือการให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละครั้ง

ชุดิมา เทียนใส (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ในกรมพลธิการทหารบก อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง 235 คน ในกรมพลธิการทหารบก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบกในภาพรวมมีระดับสูง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการ ทหารบก อยู่ในระดับต่ำ มี 2 ด้านคือ ด้านที่ต่ำที่สุด ด้านเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

ปัญญา ชัดไพบุลย์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานในเรือของกองเรือยุทธการมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานในเรือของกองเรือยุทธการ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานในเรือของกองเรือยุทธการ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นายทหารประทวน ชั้นยศตั้งแต่ จ่าตรี-พันจ่าเอก (พิเศษ) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือของกองเรือต่าง ๆ ที่สังกัดกองเรือยุทธการ จำนวน 8 กองเรือ รวมทั้งหมด 3,560 นาย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 นาย จากกำลังพล

ทั้ง 8 กองเรือ สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์ด้วยวิธีการของไคส์แควร์

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานในเรื่องของกองเรือยุทธการ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานและการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ โดยในด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคมเพื่อสาธารณะประโยชน์เป็นอย่างดี ซึ่งในสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน นายทหารประทวน ๆ มีความเห็นว่า การจัดสถานที่ทำงานและจัดวางของใช้อย่างมีระเบียบช่วยให้ทำงานได้อย่างสะดวก รวดเร็วและปลอดภัย สำหรับการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน นายทหารประทวน ๆ มีความเห็นว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน จากศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตนายทหารประทวนที่ปฏิบัติงานในเรื่องของกองเรือยุทธการ พบว่า อายุ สภาพสมรส ชั้นยศ รายได้ ประสบการณ์ด้านการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ๆ แต่ประสบการณ์ในการทำงานในเรื่องมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานในเรื่องของกองเรือยุทธการ

อาภากร บุญยิ่ง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการกรมราชองครักษ์ ที่มีชั้นยศต่ำกว่าพลตรี พลเรือตรี และพลอากาศตรี จำนวน 230 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และทดสอบสมมติฐานด้วยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ t-test และ One-way ANOVA เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ในภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว อยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านสภาพที่ทำงาน สุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง

ตามลำดับ และด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ พบว่า สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ ระดับชั้นยศ และรายได้ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ทศพล คำแก้ว (2555) การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ ชั้นยศ ระยะเวลาในการรับราชการ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำนวน 112 นาย โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ One-way ANOVA และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาค้นคว้าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอันดับแรกคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านสมดุลแห่งชีวิตอยู่ในระดับน้อย ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับน้อย ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับน้อย ด้านสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับน้อย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ในระดับน้อย ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมอยู่ในระดับน้อยและอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีช่วงอายุ ชั้นยศ ระยะเวลาในการรับราชการต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

อดิบุตร กิระกะจินดา (2557) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารประทวน เหล่าขนส่ง สังกัดกรมการขนส่งทหารเรือ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของนายทหารประทวน เหล่าขนส่งในสังกัด กรมการขนส่งทหารเรือ และ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารประทวน เหล่าขนส่ง

ในสังกัดกรมการขนส่งทหารเรือ กับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลโดยเก็บข้อมูลจากทหารประทวน เหล่าขนส่ง สังกัดกรมการขนส่งทหารเรือ จำนวน 265 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติ Chi-square (χ^2)

ผลการศึกษา การบริหารงานในองค์กร ของนายทหารประทวน เหล่าขนส่ง สังกัด กรมการขนส่งทหารเรือ พบว่า โดยภาพรวม นายทหารประทวน เหล่าขนส่ง สังกัดกรมการขนส่ง ทหารเรือมีความเห็นต่อการบริหารงานในองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อจำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านสัมพันธภาพการทำงาน เป็นอันดับที่ 1 ด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นอันดับที่ 2 ด้านลักษณะในการบริหารงาน เป็นอันดับที่ 3 ด้านขวัญและกำลังใจ เป็นอันดับที่ 4 ด้านสภาพการ ทำงาน เป็นอันดับที่ 5 ผลการศึกษาผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารประทวน เหล่าขนส่ง สังกัดกรมการขนส่งทหารเรือ พบว่าโดยภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ ค่อนข้างดี เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ เป็นอันดับที่ 1 ด้าน สภาพการทำงาน เป็นอันดับที่ 2 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อันดับที่ 3 ด้านความสมดุลระหว่าง งานชีวิตส่วนตัว เป็นอันดับที่ 4 ด้านการบูรณาการทางสังคม เป็นอันดับที่ 5 ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า เป็นอันดับที่ 6 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ เป็นอันดับที่ 7 ด้านการได้รับ ค่าตอบแทน เป็นอันดับที่ 8 ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า นายทหาร ประทวน เหล่าขนส่ง สังกัดกรมการขนส่งทหารเรือ มีอายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส รายได้ และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ว่า ประสิทธิภาพด้าน การศึกษา/ การฝึกอบรมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ

บทบาทและภาระหน้าที่ของสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ

ในปัจจุบัน

สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ ถือกำเนิดขึ้นตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองทัพเรือ กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม ฉบับที่ 3 ลงวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2531 ซึ่งบัดนี้ได้รับการยกเลิกไปแล้ว และเป็นหน่วยขึ้นตรงของ กองทัพเรือหน่วยที่ 29 ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ และกำหนด หน้าที่ของส่วนราชการกองทัพเรือ กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พุทธศักราช 2532 ลงวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2532 สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีชื่อย่อว่า "สวพ.ทร." ตามอนุมติกระทรวงกลาโหม เมื่อวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2533 ท้ายบันทึก สม. ที่

ฉบับ กท เลขรับ 3622/ 33 ลงวันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2533 และ กองทัพเรือให้ถือว่าวันที่ 24 ธันวาคมของทุกปี เป็นวันคล้ายวันสถาปนา สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ ตามอนุมัติกองทัพเรือ เมื่อวันที่ 2 มกราคม พ.ศ. 2534 ท้ายบันทึก กพ.ทร. ที่ ต่อ กพ.ทร. เลขรับ 25688/ 33 ลงวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2533 มีชื่อหน่วยเป็นภาษาอังกฤษ คือ “NAVAL RESEARCH AND DEVELOPMENT OFFICE” ใช้ชื่อย่อว่า “NRDO” สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ จัดตั้งสำนักงานอย่างเป็นทางการ ครั้งแรก ตามคำสั่งกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ 203/ 2532 ลงวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2532 และตามคำสั่งกองทัพเรือ (เฉพาะ) ที่ 25/ 2533 ลงวันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2533 เรื่อง แก้อักรากกองทัพเรือ พ.ศ. 2501 โดยให้ใช้อัตราเฉพาะกิจหมายเลข 5500 สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ ตั้งแต่วันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2532 และกองทัพเรือได้ส่งคำสั่งแต่งตั้งให้ พลเรือตรี มาตรา อำไพพิศร์ เป็นผู้อำนวยการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ เป็นท่านแรก สำหรับที่ตั้งสำนักงานเมื่อเริ่มก่อตั้งหน่วยนั้นอยู่ภายในพระราชวังเดิมที่อาคาร 4 ชั้น 4 ซึ่งเดิมพื้นที่ดังกล่าวเป็นห้องประชุมศูนย์ปฏิบัติการกองทัพเรือ จนกระทั่งวันที่ 24 ธันวาคม 2540 ต่อมาได้ย้ายที่ทำการไปอยู่ที่ตั้งอาคารแห่งใหม่ เลขที่ 83 หมู่ 12 ถนนพุทธมณฑลสาย 3 แขวงศาลาธรรมสพน์ เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร เป็นต้นมา จึงถึงปัจจุบัน

เนื่องจากกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ที่ถูกยกเลิกไปแล้ว ในมาตรา 75 กำหนดให้รัฐจัดระบบงานราชการ ให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ต่อมาจึงได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 กำหนด ให้มีการตราพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546-2550 เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานขององค์กรภาครัฐ โดยที่พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 7 การบริหารราชการของส่วนราชการกระทรวงกลาโหม ต้องดำเนินการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ต่อเนื่องมาจนถึงกฎหมายรัฐธรรมนูญ ปี พ.ศ. 2550 มาตรา 78 (4) ให้มีการพัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นกองทัพเรือภายใต้การบังคับบัญชาของกระทรวงกลาโหม จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ และวิธีการทำงาน โดยการทบทวนยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ ซึ่งนำไปสู่การปรับโครงสร้างกองทัพให้มีความเหมาะสมทันสมัยบนพื้นฐานของความพร้อมที่จะสามารถเผชิญกับภัยคุกคามต่าง ๆ ได้ทุกระดับมีความสมดุลเป็นเอกภาพ มีการบูรณาการร่วมกันบนพื้นฐานของการประหยัด และมีประสิทธิภาพ

สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อกองทัพเรือ ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของกระทรวงกลาโหม จึงได้มีการพิจารณาปรับปรุงโครงสร้าง จัดทำ อัตรากำลังพลของหน่วยใหม่เสนอกองทัพเรือ ซึ่งกองทัพเรือได้อนุมัติให้มีการแก้ไขอัตรา กองทัพเรือ พ.ศ. 2551 ไว้ในส่วนของการศึกษาและวิจัยกองทัพเรือ โดยให้มีการปรับโครงสร้าง กองทัพเรือ ตามแผนแม่บทการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2552 และ ได้ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2552 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 เมษายน พ.ศ. 2552 เป็นต้นมา เพื่อความเหมาะสมกับสภาพงานและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติจัดระเบียบ ราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 ดังกล่าว

การจัดส่วนราชการ

สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพเรือ ในส่วนของการศึกษาและวิจัยกองทัพเรือ มีที่ตั้งปัจจุบันอยู่ ณ เลขที่ 83 หมู่ 12 ถนนพุทธมณฑล สาย 3 แขวงศาลาธรรมสพน์ เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร และมีหน่วยขึ้นตรง ดังนี้

1. ส่วนบัญชาการ
2. กองแผนและโครงการ
3. กองวิจัยและพัฒนา
4. กองควบคุมคุณภาพ
5. กองวิทยาการ
6. แผนกธุรการ
7. แผนกการเงิน

ภารกิจ

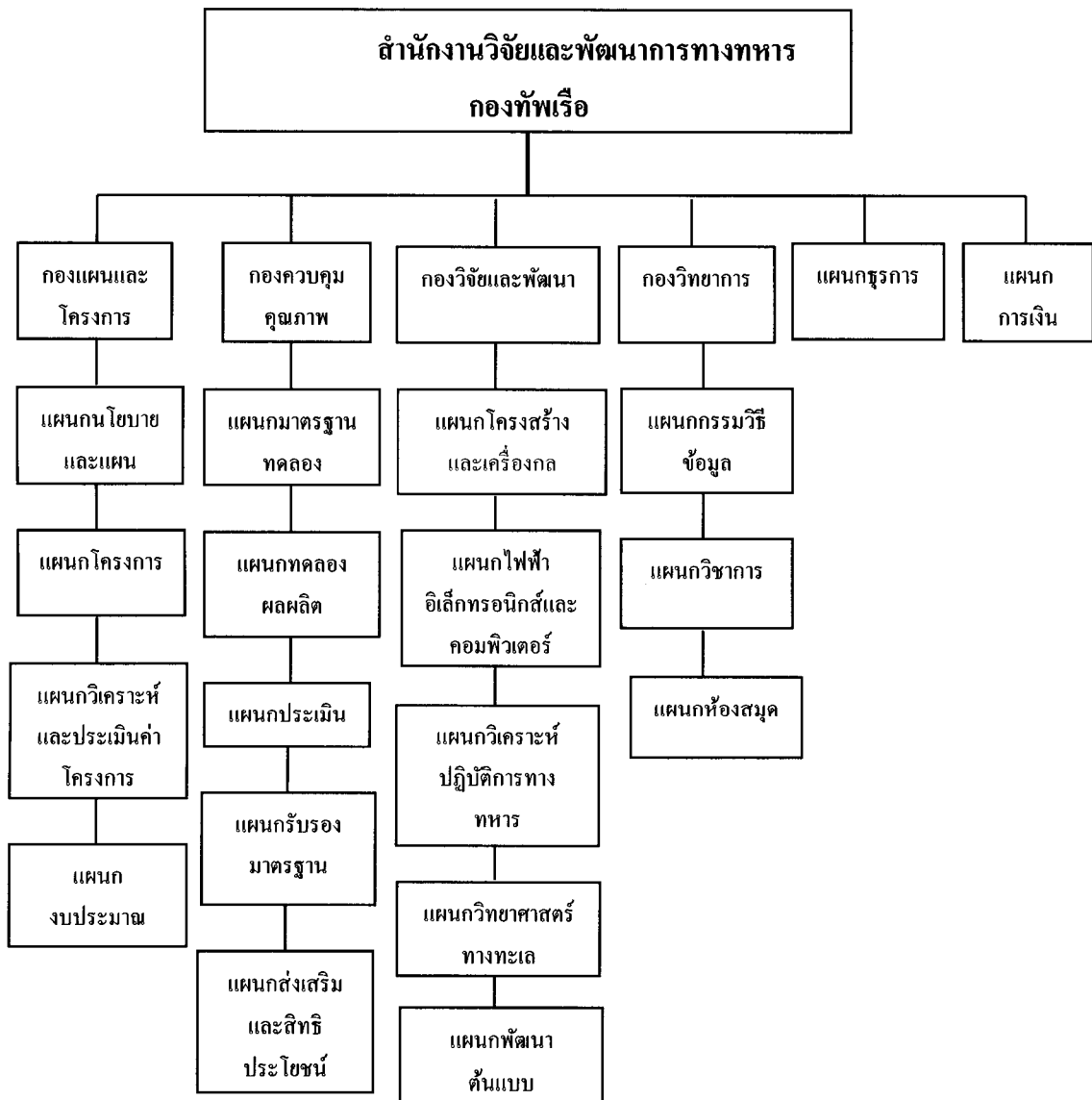
สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีหน้าที่ วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ ทั้งในด้านหลักการและด้านยุทธโศปกรณ์ ตลอดจนรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และประเมินค่า ผลการวิจัยและพัฒนาการทางทหารเพื่อนำไปใช้หรือนำไปสู่การผลิต

ขอบเขตความรับผิดชอบ

1. พิจารณากำหนดนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการ เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาการทางทหารของกองทัพเรือ ทั้งในด้านหลักการและ ด้านยุทธโศปกรณ์
2. รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และประเมินค่าผลการวิจัยและพัฒนาการทางทหารของ กองทัพเรือทั้งในด้านหลักการและด้านยุทธโศปกรณ์ เพื่อนำไปใช้หรือนำไปสู่การผลิต

3. พัฒนาแผน คำสั่ง ในการกำหนดเป้าหมาย เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาการทางทหาร ของกองทัพเรือ ทั้งในด้านหลักการและด้านยุทธโรปกรณ์ให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยเหนือ
4. เป็นผู้แทนกองทัพเรือ ในการประสานการวิจัยและพัฒนาการทางทหาร ทั้งในด้าน หลักการและด้านยุทธโรปกรณ์กับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
5. รายงานผลและเผยแพร่รายงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร ทั้งในด้านหลักการและด้าน ยุทธโรปกรณ์ตามความเหมาะสม

โครงสร้างสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ



ภาพที่ 2 โครงสร้างสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ
(สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ, 2557)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ โดยจำแนกตาม อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุราชการ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) และดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร
2. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้
7. เกณฑ์การแปลผล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนที่มีชั้นยศตั้งแต่ จ่าตรี จนถึง พลเรือตรี จำนวน 116 คน ซึ่งศึกษาจากประชากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร (ข้อมูลสถานภาพบุคลากรของสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ ณ สิ้นเดือนตุลาคม พ.ศ. 2557)

ตารางที่ 2 จำนวนข้าราชการของสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร

ส่วนงาน	ชั้นสัญญาบัตร	ชั้นประทวน	รวม
1. ส่วนบัญชาการ	6	0	6
2. กองแผนและโครงการ	15	9	24
3. กองวิจัยและพัฒนา	16	7	23
4. กองควบคุมคุณภาพ	16	9	25
5. กองวิทยาการ	15	7	22
6. แผนกธุรการ	6	4	10
7. แผนกการเงิน	4	2	6
รวม	78 คน	38 คน	116 คน

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้จะใช้เวลาในการศึกษา และเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนเดือนมกราคม ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2558 รวมทั้งสิ้น 5 เดือน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว โดยเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ ในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยเป็นแบบมาตรวัดการประเมินค่า (Rating scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	4	คะแนน

ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1	คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญในด้านนี้จำนวน 3 คน ได้แก่

1.1. นาวาเอก เสนิส ทังสุบุตร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ สำนักงานวิจัยและพัฒนากองทหาร กองทัพเรือ

1.2. นาวาเอก กิตติพงษ์ แดงมาศ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองแผนและโครงการ สำนักงานวิจัยและพัฒนากองทหาร กองทัพเรือ

1.3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และหลังจากนั้นได้นำกลับมาปรับแก้ให้ถูกต้องครอบคลุมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ และแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการทหารที่สังกัดกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ ที่มีชั้นยศตั้งแต่จ่าตรี ถึง นาวาเอก จำนวน 30 คน หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) เท่ากับ 0.903 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไปได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมามีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้บังคับบัญชาของสำนักงานวิจัยและพัฒนากองทหาร กองทัพเรือเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

2. เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาของสำนักงานวิจัยและพัฒนากองทหาร กองทัพเรือแล้ว จึงได้นำแบบสอบถามไปดำเนินงานเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการที่สังกัดสำนัก

งานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ ในแต่ละระดับชั้นยศตามตารางที่ 1 รวมจำนวนทั้งสิ้น 116 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ของแบบสอบถามทั้งหมด

3. หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลได้เรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยของข้อมูลเสร็จแล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดไปประมวลผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ และร้อยละ

2. ข้อมูลวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

เกณฑ์การแปลผล

หาระยะห่างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระยะห่างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากการคำนวณดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00	= คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20	= คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี
คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40	= คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60	= คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80	= คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดีมาก

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนา การทางทหารกองทัพเรือ มีวัตถุประสงค์ประการแรก เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ ประการที่สอง เพื่อเปรียบเทียบ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร โดยจำแนก ตาม อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุราชการ และจำนวนสมาชิก ในครอบครัว ประชากรที่ใช้ในการศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 116 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ ค่าความถี่และค่าร้อยละ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	91	78.45
หญิง	25	21.55
รวม	116	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	15	12.93
30-35 ปี	25	21.55
36-40 ปี	13	11.22
41-45 ปี	21	18.10
46-50 ปี	16	13.79
51 ปี ขึ้นไป	26	22.41
รวม	116	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับชั้นยศ		
จ่าตรี ถึง พันจ่าเอก	49	42.24
เรือตรี ถึง เรือเอก	40	34.48
นาวาตรี ถึง นาวาเอก	23	19.83
พลเรือตรี ถึง พลเรือเอก	4	3.45
รวม	116	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	34	29.31
สมรส	77	66.38
หย่า/ แยกกันอยู่	5	4.31
รวม	116	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	65	56.03
ปริญญาตรี	44	37.94
ปริญญาโทขึ้นไป	7	6.03
รวม	116	100.00
รายได้		
น้อยกว่า 10,000 บาท	3	2.58
10,000-12,000 บาท	5	4.31
12,001-16,000 บาท	15	12.93
16,001-20,000 บาท	37	31.90
มากกว่า 20,001 บาท	56	48.28
รวม	116	100.00
อายุราชการ		
น้อยกว่า 5 ปี	3	2.59
5-10 ปี	14	12.07
11-15 ปี	14	12.07

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
16-20 ปี	17	14.66
21-25 ปี	21	18.10
26 ปี ขึ้นไป	47	40.51
รวม	116	100.00
จำนวนสมาชิกในครอบครัว		
1-2 คน	53	45.69
3-4 คน	43	37.07
5 คน ขึ้นไป	20	17.24
รวม	116	100.00

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษา ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ มีดังนี้

ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.41 รองลงมา อายุ 30-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.55 และน้อยที่สุดมีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.93

ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ จ่าตรี ถึง พันจ่าเอก คิดเป็นร้อยละ 42.24 รองลงมา มีระดับชั้นยศเรือตรี ถึง เรือเอก คิดเป็นร้อยละ 34.48 และระดับชั้นยศที่น้อยที่สุด คือ พลเรือตรี ถึง พลเรือเอก คิดเป็นร้อยละ 3.45

ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ พบว่า ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 66.38 รองลงมา สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 29.31 และสุดท้ายคือ สถานภาพหย่า/ แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 4.31

ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ พบว่า ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.03 รองลงมา ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 37.94 และน้อยที่สุด คือ ระดับการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.03

ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ คิดเป็นร้อยละ มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป รองลงมา 16,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.90 และ น้อยที่สุด น้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.59

ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ ราชการ 26 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.52 รองลงมา มีอายุราชการ 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.10 และน้อยที่สุด มีอายุราชการ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.59

ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ พบว่า ส่วนใหญ่มีจำนวน สมาชิกในครอบครัว จำนวน 1-2 คน คิดเป็นร้อยละ 45.69 รองลงมา จำนวน 3-4 คน คิดเป็นร้อยละ 37.07 และน้อยที่สุด จำนวน 5 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.24

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือในด้านผลตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน					μ	σ	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)				
1. ท่านได้รับค่าตอบแทน เพียงพอสำหรับการใช้จ่าย ตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพ	17 (14.66)	67 (57.76)	30 (25.86)	2 (1.72)	0 (0.00)	3.85	0.68	ดี	1
2. สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ มีนั้นมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ	4 (3.45)	89 (76.72)	19 (16.38)	3 (2.59)	1 (0.86)	3.79	0.58	ดี	3
3. ท่านได้รับรายได้ตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบตามขอบเขตหน้าที่ของท่าน	7 (6.03)	82 (70.69)	25 (21.55)	2 (1.72)	0 (0.00)	3.81	0.56	ดี	2

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน					μ	σ	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
4. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับ มีความเป็นธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับกำลังพลที่อยู่ ในหน่วยงานอื่น ๆ ในกองทัพเรือ	4 (3.45)	87 (75.00)	22 (18.97)	1 (0.86)	2 (1.72)	3.78	0.61	ดี	4
ภาพรวม						3.81	0.41	ดี	

จากตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.41$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ ดังนี้

ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพ อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.68$) เป็นอันดับที่ 1

รองลงมา ข้าราชการได้รับรายได้ตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบตามขอบเขตหน้าที่ อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.56$) เป็นอันดับที่ 2

และอันดับสุดท้าย ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับกำลังพลที่อยู่ในหน่วยงานอื่น ๆ ในกองทัพเรือ อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.61$)

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือในด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน					μ	σ	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. หน่วยงานของท่านมีแสงสว่าง ที่เพียงพอในการทำงาน	37 (31.90)	65 (56.03)	14 (12.07)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.20	0.64	ดี	2
2. หน่วยงานของท่านจัด สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ ส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	34 (29.31)	71 (61.21)	9 (7.76)	2 (1.72)	0 (0.00)	4.18	0.64	ดี	3
3. หน่วยงานของท่านมีระบบ การรักษาความปลอดภัยที่ดี มีการ ตรวจสอบบุคคลผ่านเข้าออก อย่างเคร่งครัด	44 (37.93)	55 (47.41)	16 (13.79)	1 (0.86)	0 (0.00)	4.22	0.71	ดี มาก	1
4. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ที่ ทันสมัยและเอื้อประโยชน์ต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	32 (27.59)	61 (52.59)	20 (17.24)	2 (1.72)	1 (0.86)	4.04	0.77	ดี	4
5. หน่วยงานของท่านมีการ บำรุงรักษาหรือซ่อมแซม ยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้มีความพร้อมในการทำงานอยู่ ตลอดเวลา	32 (27.59)	59 (50.86)	21 (18.10)	4 (3.45)	0 (0.00)	4.03	0.77	ดี	5
	ภาพรวม					4.15	0.46	ดี	

จากตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือในด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดี
($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.46$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า หน่วยงานมีระบบการรักษา
ความปลอดภัยที่ดี มีการตรวจสอบบุคคลผ่านเข้าออกอย่างเคร่งครัดพบว่า อยู่ในระดับดี
($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.71$) เป็นอันดับที่ 1

ลงรองมาคือ หน่วยงานมีแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.20, \sigma = 0.64$) เป็นอันดับที่ 2 และลำดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้มีความพร้อมในการทำงานอยู่ตลอดเวลา อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.03, \sigma = 0.77$)

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือในด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน					μ	σ	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	(5)	(4)	(2)	(1)					
1. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ ท่านมีความก้าวหน้าในการ ทำงาน	6 (5.17)	78 (67.24)	27 (23.28)	5 (4.31)	0 (0.00)	3.73	0.62	ดี	1
2. หน่วยงานของท่านส่งเสริม และพัฒนาความสามารถของ ท่าน เช่น การศึกษาต่อ ประชุมสัมมนา เป็นต้น	2 (1.72)	79 (68.10)	33 (28.45)	1 (0.86)	1 (0.86)	3.69	0.57	ดี	3
3. ท่านรู้สึกว่าคุณมีความ มั่นคงในอาชีพของท่าน	6 (5.17)	77 (66.38)	28 (24.14)	3 (2.59)	2 (1.72)	3.71	0.69	ดี	2
4. หน่วยงานของท่านให้การ สนับสนุนท่านก้าวไปสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	6 (5.17)	64 (55.17)	38 (32.76)	7 (6.03)	1 (0.86)	3.58	0.72	ดี	5
5. หน่วยงานของท่านมีการ สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่ง หน้าที่อย่างเหมาะสม	5 (4.31)	72 (62.07)	32 (27.59)	6 (5.17)	1 (0.86)	3.64	0.69	ดี	4
ภาพรวม						3.67	0.38	ดี	

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.67, \sigma = 0.38$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.73, \sigma = 0.62$) เป็นอันดับที่ 1

รองลงมา คือ ความรู้สึกรู้ว่ามีความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.71, \sigma = 0.69$) เป็นอันดับที่ 2

และลำดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.58, \sigma = 0.72$)

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือในด้าน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	ระดับคุณภาพการทำงาน					μ	σ	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	(5)	(4)	(2)	(1)	(1)				
1. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษาดูงาน หรืออบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการทำงาน	18 (15.52)	77 (66.38)	21 (18.10)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.97	0.58	ดี	3
2. ท่านมีโอกาสนเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานได้เสมอ	15 (12.93)	89 (76.72)	12 (10.35)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.03	0.48	ดี	2
3. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	21 (18.10)	80 (68.97)	14 (12.07)	1 (0.86)	0 (0.00)	4.04	0.58	ดี	1
4. ท่านมีโอกาที่จะพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการทำงานอยู่เสมอ	14 (12.07)	86 (74.14)	15 (12.93)	1 (0.86)	0 (0.00)	3.97	0.54	ดี	3
	ภาพรวม					4.00	0.36	ดี	

จากตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือในด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.00, \sigma = 0.36$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ ดังนี้

ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล พบว่า มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.04, \sigma = 0.58$) เป็นอันดับที่ 1

รองลงมาคือ มีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานได้เสมอ อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.03, \sigma = 0.48$) เป็นอันดับที่ 2

และลำดับสุดท้ายคือ ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษาดูงาน หรืออบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.97, \sigma = 0.58$) และมีโอกาสที่จะพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการทำงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.97, \sigma = 0.54$)

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือในด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					μ	σ	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. หน่วยงานของท่านมีความร่วมมือและการช่วยเหลือกัน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จของหน่วยงาน	23 (19.83)	83 (71.55)	8 (6.90)	2 (1.72)	0 (0.00)	4.09	0.57	ดี	2
2. เมื่อท่านประสบปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	19 (16.38)	84 (72.41)	10 (8.62)	3 (2.59)	0 (0.00)	4.03	0.60	ดี	4

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					μ	σ	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	(5)	(4)	(2)	(1)					
3. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความสนใจและเอาใจใส่ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน กับผู้ใต้บังคับบัญชา	19 (16.38)	85 (73.28)	12 (10.34)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.06	0.52	ดี	3
4. หน่วยงานของท่านมีการ ประชุมหารือเกี่ยวกับ ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา ที่เหมาะสม	17 (14.66)	78 (67.24)	18 (15.52)	3 (2.59)	0 (0.00)	3.94	0.64	ดี	6
5. หน่วยงานของท่าน คำนึงถึงความสามารถ ใน การทำงานมากกว่าคำนึงถึง พวกพ้องหรือเรื่องส่วนตัว	24 (20.69)	69 (59.48)	19 (16.38)	4 (3.45)	0 (0.00)	3.97	0.72	ดี	5
6. หน่วยงานของท่านจัด กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิด ความรักความสามัคคี ภายในหน่วยงานอยู่เสมอ	32 (27.59)	69 (59.48)	15 (12.93)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.15	0.62	ดี	1
ภาพรวม						4.04	0.36	ดี	

จากตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือในด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.36$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า หน่วยงานจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีภายในหน่วยงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.62$) เป็นอันดับที่ 1

รองลงมาคือ หน่วยงานมีความร่วมมือและการช่วยเหลือกัน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จของหน่วยงาน อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.57$)

และลำดับสุดท้าย คือ หน่วยงานมีการประชุมหรือเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.64$)

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือในด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					μ	σ	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	(5)	(4)	(2)	(1)					
1. ท่านมีเวลาพักผ่อน อย่างพอเพียงตามที่ ร่างกายต้องการ	18 (15.52)	87 (75.00)	11 (9.48)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.06	0.50	ดี	2
2. การปฏิบัติงานของ ท่านสามารถทำให้ท่าน มีเวลาดูแลครอบครัวได้ อย่างเหมาะสม	27 (23.28)	79 (68.10)	8 (6.90)	2 (1.72)	0 (0.00)	4.13	0.60	ดี	1
3. การทำงานของท่าน ไม่เป็นอุปสรรคในการ ดำเนินชีวิตครอบครัว	20 (17.24)	79 (68.10)	14 (12.07)	3 (2.59)	0 (0.00)	4.00	0.63	ดี	4
4. ท่านสามารถแบ่งเวลา ระหว่างการทำงานและ การพักผ่อนได้อย่าง เหมาะสม	25 (21.65)	75 (64.66)	13 (11.20)	3 (2.69)	0 (0.00)	4.03	0.75	ดี	3
	ภาพรวม					4.05	0.41	ดี	

จากตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.41$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า การปฏิบัติงานสามารถทำให้มีเวลาดูแลครอบครัวได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.60$) เป็นอันดับที่ 1

รองลงมาคือ การมีเวลาพักผ่อนอย่างพอเพียงตามที่ร่างกายต้องการ อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.06, \sigma = 0.50$)

และลำดับสุดท้ายคือ การทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตครอบครัว อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.00, \sigma = 0.63$)

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือในภาพรวมด้านต่าง ๆ

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ	μ	σ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	อันดับ
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.81	0.41	ดี	5
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.15	0.46	ดี	1
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.67	0.38	ดี	6
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	4.00	0.36	ดี	4
5. ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.04	0.36	ดี	3
6. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.05	0.41	ดี	2
ภาพรวม	3.95	0.28	ดี	

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือในภาพรวมด้านต่าง ๆ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.95, \sigma = 0.28$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.15, \sigma = 0.46$) เป็นอันดับที่ 1

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.05, \sigma = 0.41$) เป็นอันดับที่ 2

ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและ
พัฒนาการทางทหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.36$)
เป็นอันดับที่ 3

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและ
พัฒนาการทางทหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.36$) เป็นอันดับที่ 4

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการ
ทางทหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.41$) เป็นอันดับที่ 5

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและ
พัฒนาการทางทหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.38$) เป็นอันดับที่ 6

**ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัย
และพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ**

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ โดยจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสำนัก งานวิจัยและพัฒนาการ ทางทหาร กองทัพเรือ	อายุ																				
	ต่ำกว่า 30 ปี		30-35 ปี		36-40 ปี		41-45 ปี		46-50 ปี		51 ปีขึ้นไป		รวม	ระดับ							
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ							
1. ด้านผลตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	3.80	0.37	ดี	3.86	0.32	ดี	3.92	0.39	ดี	3.70	0.38	ดี	3.75	0.60	ดี	3.83	0.42	ดี	3.81	0.41	ดี
2. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	4.11	0.45	ดี	4.31	0.36	ดีมาก	4.14	0.43	ดี	4.16	0.47	ดี	4.05	0.63	ดี	4.08	0.44	ดี	4.15	0.46	ดี
3. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการ ทำงาน	3.84	0.27	ดี	3.74	0.22	ดี	3.71	0.34	ดี	3.54	0.49	ดี	3.50	0.51	ดี	3.68	0.34	ดี	3.67	0.38	ดี
4. ด้านโอกาสในการ พัฒนาศักยภาพของ บุคคล	4.15	0.23	ดี	4.07	0.33	ดี	4.00	0.40	ดี	3.99	0.34	ดี	3.90	0.44	ดี	3.93	0.38	ดี	4.00	0.36	ดี
5. ด้านบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	4.03	0.30	ดี	4.16	0.34	ดี	4.05	0.31	ดี	4.04	0.43	ดี	3.91	0.35	ดี	3.99	0.38	ดี	4.04	0.36	ดี
6. ด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว	4.08	0.34	ดี	4.16	0.46	ดี	3.98	0.39	ดี	4.03	0.32	ดี	4.01	0.59	ดี	4.01	0.37	ดี	4.05	0.41	ดี
ภาพรวม	4.00	0.15	ดี	4.05	0.24	ดี	3.97	0.24	ดี	3.91	0.31	ดี	3.85	0.36	ดี	3.92	0.29	ดี	3.95	0.28	ดี

จากตารางที่ 11 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ โดยจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ กลุ่มอายุ 30-35 ปี ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.24$) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการ ในกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี, 36-40 ปี, 51 ปีขึ้นไป, 41-45 ปี และ 46-50 ปี เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.39$) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ จะพบว่า ข้าราชการในกลุ่มอายุ 36-40 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการ ในกลุ่มอายุ 30-35 ปี, 51 ปีขึ้นไป, 46-50 ปี, ต่ำกว่า 30 ปี และ 41-45 ปี

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดีมาก ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.36$) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ จะพบว่า ข้าราชการในกลุ่มอายุ 30-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการ ในกลุ่มอายุ 41-45 ปี, 36-40 ปี, ต่ำกว่า 30 ปี, 51 ปีขึ้นไป และ 46-50 ปี

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.27$) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ จะพบว่า ข้าราชการในกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการ ในกลุ่มอายุ 30-35 ปี, อายุ 36-40 ปี, 51 ปีขึ้นไป, 46-50 ปี และ 41-45 ปี

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.23$) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ จะพบว่า ข้าราชการในกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการ ในกลุ่มอายุ 30-35 ปี, 41-45 ปี, 36-40 ปี, 51 ปีขึ้นไป และ 46-50 ปี

ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันพบว่า พบว่าข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.34$) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ จะพบว่า ข้าราชการในกลุ่มอายุ 30-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการ ในกลุ่มอายุ 36-40 ปี, 46-50 ปี, ต่ำกว่า 30 ปี, 41-45 ปี, และ 51 ปีขึ้นไป

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า พบว่าข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.46$) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ จะพบว่า ข้าราชการในกลุ่มอายุ 30-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการ ในกลุ่มอายุ ต่ำกว่า 30 ปี, 41-45 ปี, 46-50 ปี, 51 ปีขึ้นไป และ 36-40 ปี

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ	ชั้นยศ																			
	สิบตรี-พันเอก		ร้อยตรี-เรือเอก		พันตรี-นาวาเอก		ระดับคุณภาพชีวิต		พลตรี-พลเรือเอก		ระดับคุณภาพชีวิต									
	จ่าเอก	จ่าสิบเอก	จ่าสิบตรี	จ่าสิบสองตรี	จ่าสิบตรี	จ่าสิบสองตรี	จ่าสิบตรี	จ่าสิบสองตรี	จ่าสิบตรี	จ่าสิบสองตรี	จ่าสิบตรี	จ่าสิบสองตรี								
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ								
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.73	0.40	ดี	ดี	3.92	0.44	ดี	ดี	3.79	0.40	ดี	ดี	3.75	0.39	ดี	ดี	3.80	0.41	ดี	ดี
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.07	0.42	ดี	ดี	4.24	0.50	ดีมาก	ดี	4.14	0.48	ดี	ดีมาก	4.30	0.12	ดีมาก	ดี	4.15	0.46	ดี	ดี
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.67	0.37	ดี	ดี	3.65	0.37	ดี	ดี	3.70	0.44	ดี	ดี	3.80	0.33	ดี	ดี	3.67	0.38	ดี	ดี
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	4.03	0.40	ดี	ดี	4.05	0.28	ดี	ดี	3.85	0.37	ดี	ดี	4.06	0.13	ดี	ดี	4.00	0.36	ดี	ดี
5. ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.02	0.36	ดี	ดี	4.13	0.33	ดี	ดี	3.91	0.40	ดี	ดี	4.21	0.34	ดี	ดี	4.04	0.36	ดี	ดี
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.01	0.41	ดี	ดี	4.11	0.41	ดี	ดี	4.04	0.38	ดี	ดี	4.06	0.16	ดี	ดี	4.05	0.41	ดี	ดี
ภาพรวม	3.92	0.27	ดี	ดี	4.02	0.27	ดี	ดี	3.91	0.32	ดี	ดี	4.03	0.09	ดี	ดี	3.95	0.28	ดี	ดี

จากตารางที่ 12 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ ที่มีระดับชั้นยศ พลตรี พลเรือตรี พลอากาศตรี ถึง พลเอก พลเรือเอก พลอากาศเอก ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.09$) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า ข้าราชการ ที่มีระดับชั้นยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ถึง ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก, ระดับชั้นยศ สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี ถึง จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก และ ระดับชั้นยศ พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี ถึง พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.44$) เมื่อจำแนกตามระดับชั้นยศ จะพบว่า ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ถึง ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าข้าราชการ ในระดับชั้นยศ พลตรี พลเรือตรี พลอากาศตรี ถึง พลเอก พลเรือเอก พลอากาศเอก, ระดับชั้นยศ พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี ถึง พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศ, และระดับชั้นยศ สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี ถึง จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดีมาก ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.12$) เมื่อจำแนกตามระดับชั้นยศ จะพบว่า ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ พลตรี พลเรือตรี พลอากาศตรี ถึง พลเอก พลเรือเอก พลอากาศเอก มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าข้าราชการ ในระดับชั้นยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ถึง ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก, ระดับชั้นยศ พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี ถึง พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศ และระดับชั้นยศ สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี ถึง ระดับชั้นยศ จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.33$) เมื่อจำแนกตามระดับชั้นยศ จะพบว่า ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ พลตรี พลเรือตรี พลอากาศตรี ถึง พลเอก พลเรือเอก พลอากาศเอก มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าข้าราชการ ในระดับชั้นยศ พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี ถึง พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศ, ระดับชั้นยศ สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี ถึง จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก และระดับชั้นยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ถึง ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและ
พัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 4.06, \sigma = 0.13$)
เมื่อจำแนกตามระดับชั้นยศ จะพบว่า ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศพลตรี พลเรือตรี พลอากาศตรี
ถึง พลเอก พลเรือเอก พลอากาศเอก มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าข้าราชการ ในระดับชั้นยศ
ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ถึง ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก, ระดับชั้นยศ สิปตริ จ่าตรี จ่าอากาศตรี
ถึง จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก และระดับชั้นยศพันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี ถึง พันเอก
นาวาเอก นาวาอากาศ

ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันพบว่า พบว่าข้าราชการสำนักงานวิจัย
และพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 4.21, \sigma = 0.34$)
เมื่อจำแนกตามระดับชั้นยศ จะพบว่า ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ พลตรี พลเรือตรี พลอากาศตรี ถึง
พลเอก พลเรือเอก พลอากาศเอก มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าข้าราชการ ในระดับชั้นยศร้อยตรี
เรือตรี เรืออากาศตรี ถึง ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก, ระดับชั้นยศ สิปตริ จ่าตรี จ่าอากาศตรี
ถึง จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก และระดับชั้นยศพันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี ถึง พันเอก
นาวาเอก นาวาอากาศ

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า พบว่าข้าราชการสำนักงานวิจัยและ
พัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 4.11, \sigma = 0.41$) เมื่อ
จำแนกตามระดับชั้นยศ จะพบว่า ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ถึง ร้อยเอก
เรือเอก เรืออากาศเอก มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าข้าราชการ ในระดับชั้นยศพลตรี พลเรือตรี
พลอากาศตรี ถึง พลเอก พลเรือเอก พลอากาศเอก, ระดับชั้นยศ พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี ถึง
พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศ และระดับชั้นยศ สิปตริ จ่าตรี จ่าอากาศตรี ถึง จ่าสิบเอก พันจ่าเอก
พันจ่าอากาศเอก

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการ
ทางทหารกองทัพเรือ โดยจำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ สำนักงานวิจัยและ พัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ	สถานภาพ											
	โสด		ระดับ คุณภาพ	สมรส		ระดับ คุณภาพ	หย่า/ แยกกันอยู่		ระดับ คุณภาพ	รวม		ระดับ คุณภาพ
	μ	σ	ชีวิต	μ	σ	ชีวิต	μ	σ	ชีวิต	μ	σ	ชีวิต
1. ด้านผลตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	3.80	0.38	ดี	3.81	0.43	ดี	3.85	0.34	ดี	3.81	0.41	ดี
2. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	4.18	0.44	ดี	4.15	0.48	ดี	4.00	0.20	ดี	4.15	0.46	ดี
3. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงใน การทำงาน	3.75	0.35	ดี	3.64	0.39	ดี	3.56	0.43	ดี	3.67	0.38	ดี
4. ด้านโอกาสในการ พัฒนาศักยภาพของ บุคคล	4.08	0.32	ดี	3.97	0.37	ดี	4.00	0.40	ดี	4.00	0.36	ดี
5. ด้านบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	4.06	0.38	ดี	4.05	0.36	ดี	3.80	0.14	ดี	4.04	0.36	ดี
6. ด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว	4.13	0.45	ดี	4.05	0.34	ดี	3.60	0.91	ดี	4.05	0.41	ดี
ภาพรวม	4.00	0.27	ดี	3.94	0.28	ดี	3.80	0.26	ดี	3.95	0.28	ดี

จากตารางที่ 13 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ โดยจำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ ที่มีสถานภาพโสด ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.27$) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหย่า/แยกกันอยู่ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.34$) เมื่อจำแนกตาม

สถานภาพ จะพบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพหย่า/ แยกกันอยู่ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.44$) เมื่อจำแนกตามสถานภาพ จะพบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหย่า/ แยกกันอยู่

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.35$) เมื่อจำแนกตามสถานภาพ จะพบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหย่า/ แยกกันอยู่

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.32$) เมื่อจำแนกตามสถานภาพ จะพบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพหย่า/ แยกกันอยู่ และสถานภาพสมรส

ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า พบว่าข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.38$) เมื่อจำแนกตามสถานภาพ จะพบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหย่า/ แยกกันอยู่

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า พบว่าข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.45$) เมื่อจำแนกตามสถานภาพ จะพบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหย่า/ แยกกันอยู่

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการ
ทางทหารกองทัพเรือ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ สำนักงานวิจัยและ พัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ	ระดับการศึกษา											
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ระดับ คุณภาพ ชีวิต	ปริญญาตรี		ระดับ คุณภาพ ชีวิต	ปริญญาโท ขึ้นไป		ระดับ คุณภาพ ชีวิต	รวม		ระดับ คุณภาพ ชีวิต
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านผลตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	3.81	0.34	ดี	3.83	0.49	ดี	3.64	0.50	ดี	3.81	0.41	ดี
2. ด้าน สภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	4.10	0.44	ดี	4.25	0.49	ดีมาก	4.06	0.41	ดี	4.15	0.46	ดี
3. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงใน การทำงาน	3.69	0.36	ดี	3.65	0.38	ดี	3.60	0.58	ดี	3.67	0.38	ดี
4. ด้านโอกาสในการ พัฒนาศักยภาพของ บุคคล	4.05	0.36	ดี	3.95	0.32	ดี	3.93	0.51	ดี	4.00	0.36	ดี
5. ด้านบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	4.06	0.27	ดี	4.03	0.43	ดี	3.93	0.60	ดี	4.04	0.36	ดี
6. ด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว	4.01	0.42	ดี	4.10	0.35	ดี	4.18	0.64	ดี	4.05	0.41	ดี
ภาพรวม	3.95	0.23	ดี	3.97	0.29	ดี	3.89	0.50	ดี	3.95	0.28	ดี

จากตารางที่ 14 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ ที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.28$) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาโทขึ้นไป เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.49$) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา จะพบว่า ข้าราชการในระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า ข้าราชการ ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และ ระดับปริญญาโทขึ้นไป

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดีมาก ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.49$) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา จะพบว่า ข้าราชการในระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการ ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และ ระดับปริญญาโทขึ้นไป

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.36$) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา จะพบว่า ข้าราชการในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการ ในระดับปริญญาตรี และ ระดับปริญญาโทขึ้นไป

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.36$) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา จะพบว่า ข้าราชการในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการ ในระดับปริญญาตรี และ ระดับปริญญาโทขึ้นไป

ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันพบว่า พบว่าข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.27$) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา จะพบว่า ข้าราชการในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการ ในระดับปริญญาตรี และ ระดับปริญญาโทขึ้นไป

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า พบว่าข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.64$) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา จะพบว่า ข้าราชการในระดับปริญญาโทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการในระดับปริญญาตรีและระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ โดยจำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการสำนักงานวิจัยและ พัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ	ระดับรายได้											
	ต่ำกว่า 10,000		10,000-12,000		12,001-16,000		16,001-20,000		มากกว่า 20,001		รวม	
	ระดับ	คุณภาพชีวิต	ระดับ	คุณภาพชีวิต	ระดับ	คุณภาพชีวิต	ระดับ	คุณภาพชีวิต	ระดับ	คุณภาพชีวิต	ระดับ	คุณภาพชีวิต
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	3.67	0.38	3.90	0.38	3.83	0.36	3.82	0.38	3.79	0.45	3.81	0.41
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	3.73	0.31	4.32	0.36	4.27	0.41	4.17	0.42	4.12	0.50	4.15	0.46
3. ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในการทำงาน	3.73	0.46	3.68	0.36	3.84	0.29	3.66	0.31	3.62	0.43	3.67	0.38
4. ด้านโอกาสในการพัฒนา ศักยภาพของบุคคล	4.08	0.38	3.85	0.45	4.13	0.19	4.06	0.34	3.94	0.38	4.00	0.36
5. ด้านบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	4.11	0.10	3.97	0.69	4.10	0.29	4.09	0.34	3.99	0.37	4.04	0.37
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	4.25	0.43	3.95	0.91	4.10	0.38	4.05	0.47	4.04	0.33	4.05	0.41
ภาพรวม	3.93	0.24	3.94	0.49	4.05	0.16	3.97	0.25	3.92	0.30	3.95	0.28

จากตารางที่ 15 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ โดยจำแนกตามรายได้ โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ ที่มีรายได้ 12,001-16,000 บาท ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.16$) มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีรายได้ 16,001-20,000 บาท, 10,000-12,000 บาท, น้อยกว่า 10,000 บาท และมากกว่า 20,001 บาท เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.38$) เมื่อจำแนกตามรายได้ จะพบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-12,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 12,001-16,000 บาท, รายได้ 16,001-20,000 บาท, มากกว่า 20,001 บาทและ น้อยกว่า 10,000 บาท

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดีมาก ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.36$) เมื่อจำแนกตามรายได้ จะพบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-12,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีรายได้ 12,001-16,000 บาท, รายได้ 16,001-20,000 บาท, มากกว่า 20,001 บาทและ น้อยกว่า 10,000 บาท

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.29$) เมื่อจำแนกตามรายได้ จะพบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 12,001-16,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-12,000 บาท, รายได้ 16,001-20,000 บาท, มากกว่า 20,001 บาทและ น้อยกว่า 10,000 บาท

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.19$) เมื่อจำแนกตามรายได้ จะพบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 12,001-16,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีน้อยกว่า 10,000 บาท, รายได้ 16,001-20,000 บาท, มากกว่า 20,001 บาทและ รายได้ 10,000-12,000 บาท

ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.10$) เมื่อจำแนกตามรายได้ จะพบว่า ข้าราชการที่มีน้อยกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีรายได้ 12,001-16,000 บาท, รายได้ 16,001-20,000 บาท, มากกว่า 20,001 บาทและ รายได้ 10,000-12,000 บาท

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า พบว่าข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดีมาก ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.43$) เมื่อจำแนกตามรายได้ จะพบว่า ข้าราชการที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีรายได้ 12,001-16,000 บาท, รายได้ 16,001-20,000 บาท, มากกว่า 20,001 บาทและ รายได้ 10,000-12,000 บาท

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ โดยจำแนกตามอายุราชการ

คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการสำนักงานวิจัยและ พัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ	อายุราชการ																				
	น้อยกว่า 5 ปี		ระดับ 5-10 ปี		ระดับ 11-15 ปี		ระดับ 16-20 ปี		ระดับ 21-25 ปี		ระดับ 26 ปี ขึ้นไป		รวม								
	μ	σ	คุณภาพ ชีวิต	μ	σ	คุณภาพ ชีวิต	μ	σ	คุณภาพ ชีวิต	μ	σ	คุณภาพ ชีวิต	μ	σ	คุณภาพ ชีวิต						
1. ด้านผลตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	3.50	0.25	ดี	3.84	0.29	ดี	3.89	0.41	ดี	3.82	0.42	ดี	3.61	0.55	ดี	3.88	0.35	ดี	3.81	0.41	ดี
2. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	3.73	0.31	ดี	4.33	0.40	ดี	4.26	0.31	ดีมาก	4.02	0.49	ดี	4.05	0.59	ดี	4.19	0.43	ดี	4.15	0.46	ดี
3. ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน	3.60	0.40	ดี	3.93	0.15	ดี	3.76	0.25	ดี	3.42	0.44	ดี	3.55	0.46	ดี	3.71	0.34	ดี	3.67	0.38	ดี
4. ด้านโอกาสในการพัฒนา ศักยภาพของบุคคล	4.25	0.25	ดีมาก	4.13	0.25	ดี	3.91	0.34	ดี	3.91	0.34	ดี	3.94	0.39	ดี	3.98	0.37	ดี	4.00	0.36	ดี
5. ด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	4.22	0.10	ดีมาก	4.14	0.27	ดี	4.06	0.43	ดี	3.96	0.41	ดี	3.98	0.38	ดี	4.05	0.35	ดี	4.04	0.36	ดี
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว	4.25	0.43	ดีมาก	4.02	0.30	ดี	4.23	0.57	ดีมาก	4.00	0.35	ดี	3.96	0.55	ดี	4.06	0.33	ดี	4.05	0.41	ดี
ภาพรวม	3.93	0.24	ดี	4.06	0.11	ดี	4.05	0.29	ดี	3.86	0.30	ดี	3.85	0.34	ดี	3.98	0.25	ดี	3.95	0.28	ดี

จากตารางที่ 16 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ โดยจำแนกตามอายุราชการ โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ ที่มีอายุราชการ 5-10 ปี ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.11$) มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 11-15 ปี, 26 ปี ขึ้นไป, น้อยกว่า 5 ปี, 16-20 ปี และ 21-25 ปี เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.41$) เมื่อจำแนกตามอายุราชการ จะพบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 11-15 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 26 ปี ขึ้นไป, ตั้งแต่ 5-10 ปี, 16-20 ปี, 21-25 ปี และน้อยกว่า 5 ปี

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดีมาก ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.40$) เมื่อจำแนกตามอายุราชการ จะพบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการ 11-15 ปี, 26 ปี ขึ้นไป, 21-25 ปี, 16-20 ปี และน้อยกว่า 5 ปี

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.15$) เมื่อจำแนกตามอายุราชการ จะพบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 11-15 ปี, 26 ปี ขึ้นไป, 21-25 ปี, น้อยกว่า 5 ปี และ 16-20 ปี

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดีมาก ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.25$) เมื่อจำแนกตามอายุราชการ จะพบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ น้อยกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี, 11-15 ปี, 26 ปี ขึ้นไป, 21-25 ปี และ 16-20 ปี

ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดีมาก ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.10$) เมื่อจำแนกตามอายุราชการ จะพบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ น้อยกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี, 11-15 ปี, 26 ปี ขึ้นไป, 21-25 ปี และ 16-20 ปี

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดีมาก ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.43$)

เมื่อจำแนกตามอายุราชการ จะพบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ต่ำกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 11-15 ปี, 26 ปี ขึ้นไป, 5-10 ปี, 16-20 ปี และ 21-25 ปี

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการ
ทางทหารกองทัพเรือ โดยจำแนกตามจำนวนสมาชิก

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสำนัก งานวิจัยและพัฒนาการ ทางทหาร กองทัพเรือ	จำนวนสมาชิก											
	1-2 คน		ระดับ คุณภาพ ชีวิต	3-4 คน		ระดับ คุณภาพ ชีวิต	5 คน ขึ้นไป		ระดับ คุณภาพ ชีวิต	รวม		ระดับ คุณภาพ ชีวิต
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านผลตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	3.80	0.41	ดี	3.83	0.43	ดี	3.80	0.37	ดี	3.81	0.41	ดี
2. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	4.17	0.46	ดี	4.13	0.50	ดี	4.14	0.40	ดี	4.15	0.46	ดี
3. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการ ทำงาน	3.68	0.38	ดี	3.64	0.41	ดี	3.71	0.32	ดี	3.67	0.38	ดี
4. ด้านโอกาสในการ พัฒนาศักยภาพของ บุคคล	4.08	0.37	ดี	3.97	0.37	ดี	3.89	0.25	ดี	4.00	0.36	ดี
5. ด้านบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	4.05	0.36	ดี	4.04	0.40	ดี	4.02	0.31	ดี	4.04	0.36	ดี
6. ด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว	4.07	0.51	ดี	4.05	0.36	ดี	4.03	0.20	ดี	4.05	0.41	ดี
ภาพรวม	3.97	0.29	ดี	3.94	0.29	ดี	3.93	0.19	ดี	3.95	0.28	ดี

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ โดยจำแนกตามจำนวนสมาชิก โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ ที่มีจำนวนสมาชิก 1-2 คน ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.29$) มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีจำนวนสมาชิก 3-4 คน และ 5 คนขึ้นไป เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.43$) เมื่อจำแนกตามจำนวนสมาชิก จะพบว่า ข้าราชการที่มีจำนวนสมาชิก 3-4 คน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีจำนวนสมาชิก 1-2 คน และ 5 คนขึ้นไป

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.46$) เมื่อจำแนกตามจำนวนสมาชิก จะพบว่า ข้าราชการที่มีจำนวนสมาชิก 1-2 คน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีจำนวนสมาชิก 5 คนขึ้นไป และ 3-4 คน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.32$) เมื่อจำแนกตามจำนวนสมาชิก จะพบว่า ข้าราชการที่มีจำนวนสมาชิก 5 คนขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีจำนวนสมาชิก 1-2 คน, สมาชิก 3-4 คน

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.37$) เมื่อจำแนกตามจำนวนสมาชิก จะพบว่า ข้าราชการที่มีจำนวนสมาชิก 1-2 คน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีจำนวนสมาชิก 3-4 คน และ 5 คนขึ้นไป

ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า พบว่าข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.36$) เมื่อจำแนกตามจำนวนสมาชิก จะพบว่า ข้าราชการที่มีจำนวนสมาชิก 1-2 คน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีจำนวนสมาชิก 3-4 คน และ 5 คนขึ้นไป

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า พบว่าข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.51$) เมื่อจำแนกตามจำนวนสมาชิก จะพบว่า ข้าราชการที่มีจำนวนสมาชิก 1-2 คน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีจำนวนสมาชิก 3-4 คน และ 5 คนขึ้นไป

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีวัตถุประสงค์ประการแรก เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ ประการที่สอง เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร โดยจำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุราชการ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ประชากรที่ใช้ในการศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 116 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ในส่วนนี้จะแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป และมีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี น้อยที่สุด ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ จ่าตรี ถึง พันจ่าเอก และระดับชั้นยศ พลเรือตรี ถึง พลเรือเอก น้อยที่สุด ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส และมีสถานภาพหย่า/ แยกกันอยู่ น้อยที่สุด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และ ระดับการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป น้อยที่สุด ส่วนใหญ่มีรายได้ มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป และมีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท น้อยที่สุด ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป และมีอายุราชการ น้อยกว่า 5 ปี น้อยที่สุด และส่วนใหญ่มียังมีจำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวน 1-2 คน และมีจำนวนสมาชิก 5 คนขึ้นไป น้อยที่สุด

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือในภาพรวมด้านต่าง ๆ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.28$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ได้ ดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนากาทางทหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.46$) เป็นอันดับที่ 1

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนากาทางทหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.41$) เป็นอันดับที่ 2

ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนากาทางทหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.36$) เป็นอันดับที่ 3

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนากาทางทหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.36$) เป็นอันดับที่ 4

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนากาทางทหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.41$) เป็นอันดับที่ 5

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนากาทางทหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.38$) เป็นอันดับที่ 6

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนากาทางทหาร กองทัพเรือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.41$) พบว่าอันดับที่ 1 คือ ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพ อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.68$) รองลงมา ข้าราชการได้รับรายได้ตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบตามขอบเขตหน้าที่ของท่าน อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.56$) และอันดับสุดท้าย ผลตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับกำลังพลที่อยู่ในหน่วยงานอื่น ๆ ในกองทัพเรือ อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.61$)

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนากาทางทหาร กองทัพเรือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.46$) พบว่า อันดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี มีการตรวจสอบบุคคลผ่านเข้าออกอย่างเคร่งครัดพบว่า อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.71$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.64$) และลำดับสุดท้ายคือ หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้มีความพร้อมในการทำงานอยู่ตลอดเวลา อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.77$)

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.67, \sigma = 0.38$) พบว่า อันดับที่ 1 คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.73, \sigma = 0.62$) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าคุณมีความมั่นคงในอาชีพของท่าน อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.71, \sigma = 0.69$) และลำดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.58, \sigma = 0.72$)

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 4.00, \sigma = 0.36$) พบว่า อันดับที่ 1 คือ ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.04, \sigma = 0.58$) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานได้เสมอ อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.03, \sigma = 0.48$) และลำดับสุดท้ายคือ ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษาดูงาน หรืออบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.97, \sigma = 0.58$) และ ท่านมีโอกาสที่จะพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการทำงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.97, \sigma = 0.54$)

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 4.04, \sigma = 0.36$) พบว่าอันดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีภายในหน่วยงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.15, \sigma = 0.62$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีความร่วมมือและการช่วยเหลือกัน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จของหน่วยงาน อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.09, \sigma = 0.57$) และลำดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านมีการประชุมหารือเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม อยู่ในระดับดี ($\mu = 3.94, \sigma = 0.64$)

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 4.05, \sigma = 0.41$) พบว่า อันดับที่ 1 คือ การปฏิบัติงานของท่านสามารถทำให้ท่าน มีเวลาดูแลครอบครัวได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.13, \sigma = 0.60$) รองลงมาคือ ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างพอเพียงตามที่ร่างกายต้องการ อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.06, \sigma = 0.50$) และลำดับสุดท้ายคือ การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตครอบครัว อยู่ในระดับดี ($\mu = 4.00, \sigma = 0.63$)

ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ โดยจำแนกตาม อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุราชการ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว

อายุ โดยภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ กลุ่มอายุ 30-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการ ในกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี, 36-40 ปี, 51 ปีขึ้นไป, 41-45 ปี และ 46-50 ปี

ระดับชั้นยศ โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ ที่มีระดับชั้นยศ พลตรี พลเรือตรี พลอากาศตรี ถึง พลเอก พลเรือเอก พลอากาศเอก มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการ ที่มีระดับชั้นยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ถึง ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก, ระดับชั้นยศ สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี ถึง ระดับชั้นยศ จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก และ ระดับชั้นยศ พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี ถึง ระดับชั้นยศ พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศ

สถานภาพ โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ ที่มีสถานภาพ โสด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส และ สถานภาพหย่า/ แยกกันอยู่

ระดับการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาโทขึ้นไป

รายได้ โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ ที่มีรายได้ 12,001-16,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีรายได้ 16,001-20,000 บาท, 10,000-12,000 บาท, น้อยกว่า 10,000 บาท และมากกว่า 20,001 บาท

อายุราชการ โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ ที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการ ตั้งแต่ 11-15 ปี, 26 ปี ขึ้นไป, น้อยกว่า 5 ปี, 16-20 ปี และ 21-25 ปี

จำนวนสมาชิก โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ ที่มีจำนวนสมาชิก 1-2 คน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีจำนวนสมาชิก 3-4 คน และ 5 คนขึ้นไป

อภิปรายผล

จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพอากาศ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพอากาศ เป็นหน่วยงาน ที่มีการสร้างความพร้อมของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ทันสมัยและเอื้อประโยชน์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของข้าราชการมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีมีผลงานเป็นที่ยอมรับของกองทัพอากาศ จากผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพอากาศ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภากร บุญยั้ง (2555) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี เนื่องจากข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร มีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และหน่วยงานมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของข้าราชการ และข้าราชการสามารถแบ่งเวลาระหว่างการทำงาน การพักผ่อน และมีเวลาดูแลครอบครัวได้อย่างเหมาะสม และผู้บังคับบัญชาของให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ทศพล คำแก้ว (2555) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจป้อมปราบศัตรูพ่าย จังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมที่อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยสนับสนุนความก้าวหน้าและความมั่นคงไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีระบบเส้นสายในการทำงานทำให้ข้าราชการไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะโอกาสก้าวหน้ามีน้อย

เมื่อศึกษาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพอากาศ ทุกด้านจะอยู่ในระดับดี ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร สามารถดูแลตนเองและครอบครัวได้ตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบันได้อย่างสมดุล พร้อมทั้งยอมรับกับอัตราค่าตอบแทนทั้งเงินเดือน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ด้วยความพอใจและเห็นพ้องกันว่ายังมีความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภากร บุญยั้ง (2555) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ จากการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง อยู่ในระดับดี แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ทศพล คำแก้ว (2555) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจป้อมปราบศัตรูพ่าย จังหวัดจันทบุรี พบว่าระดับคุณภาพชีวิตด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาแล้ว จะเห็นว่าสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร มีการกำหนดกฎระเบียบในการดูแลอาคารสถานที่ มีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี มีการตรวจสอบบุคคลผ่านเข้าออกอย่างเคร่งครัดและการป้องกันอุบัติเหตุ มีการดูแลสภาพแวดล้อมที่ดีเนื่องจากสถานที่ตั้งอยู่นอกเมือง สถานที่ปฏิบัติงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกและมีสุขลักษณะที่ดี การบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้มีความพร้อมในการทำงานอยู่ตลอดเวลาส่งผลดีต่อสุขภาพกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องงานวิจัยของ อาภากร บุญยิ่ง (2555) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตด้านสถานที่ทำงานอยู่ในระดับดี แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ทศพล คำแก้ว (2555) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่าระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับน้อย

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยจะเห็นได้ว่าในเรื่องของโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร การปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของท่าน เช่น การศึกษาต่อ ประชุมสัมมนา เป็นการขยายความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์แก่องค์กร เพราะคุณภาพงานวิจัยนั้นถือเป็นส่วนหนึ่งในการบ่งชี้ความก้าวหน้า ดังนั้น ความมุ่งมั่น ภาควิไมใจ และความสำนึกในหน้าที่จะส่งผลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และเกิดการสร้างผลงานที่ดี ซึ่งสิ่งนี้จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ สอดคล้องงานวิจัยของ อาภากร บุญยิ่ง (2555) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับดี แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ทศพล คำแก้ว (2555) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่าระดับคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจะเห็นได้ว่า การทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร เป็นงานที่ใช้ความรู้และทักษะด้านหลักการและด้านยุทธวิธี มีความท้าทาย และเผยแพร่งานวิจัยที่เป็นที่ยอมรับจากหน่วยราชการต่าง ๆ มีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้นสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการ เพื่อการนำมาใช้กับลักษณะงานได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชายังให้โอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องงานวิจัยของ ชุติมา เทียนใส (2550) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก พบว่าระดับคุณภาพชีวิตด้านความสำเร็จของงานอยู่ใน

ระดับสูง แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ทศพล คำแก้ว (2555) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจ โป่งน้ำร้อน จังหวัด จันทบุรี พบว่าระดับคุณภาพชีวิตด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง อยู่ในระดับน้อย

5. ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจะเห็นว่า สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร มีลักษณะการทำงานของความเป็นมิตร ความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งเกิดจากการทำงานเป็นทีม พร้อมช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาพร้อมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ยังสร้างโอกาสในการพบปะสังสรรค์ ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันในทุกระดับชั้น มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน อาทิเช่น การออกกำลังกาย กิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ เป็นต้น ส่งผลต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอาภากร บุญยั้ง (2555) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับดี แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ทศพล คำแก้ว (2555) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจ โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่าระดับคุณภาพชีวิตด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับน้อย

6. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาแล้วจะเห็นว่า สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร เห็นความสำคัญกับภาวะความสมดุล ในช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาในการดำเนินชีวิตส่วนตัว สร้างความพึงพอใจแก่ข้าราชการที่มีภารกิจ ความรับผิดชอบสูงและบางครั้งจำเป็นต้องปฏิบัติภารกิจพิเศษซึ่งไม่สามารถเกิดข้อผิดพลาด ดังนั้นหน่วยงานจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดสรรเวลาให้กับบุคลากรได้มีช่วงเวลาส่วนตัวที่เหมาะสม เพื่อจะได้มีเวลาสำหรับครอบครัว และไม่เกิดความเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของอาภากร บุญยั้ง (2555) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลของช่วงชีวิต อยู่ในระดับดี แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ทศพล คำแก้ว (2555) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจ โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่าระดับคุณภาพชีวิตด้านสมดุลแห่งชีวิต อยู่ในระดับน้อย

การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร โดยจำแนกตาม อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุราชการ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารที่มีกลุ่มอายุ 30-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการ ในกลุ่มอายุ ต่ำกว่า 30 ปี, 36-40 ปี,

51 ปีขึ้นไป, 41-45 ปี และ 46-50 ปี ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร ต้องให้ความสำคัญของภารกิจเป็นสิ่งสูงสุด โดยปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างสมบูรณ์ มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในภารกิจมาก สร้างความตระหนักในคุณค่าของตนเอง ตลอดจนการให้ความสำคัญการดูแลสุขภาพของตนเอง แต่ขณะเดียวกันองค์ประกอบด้านอายุก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน เนื่องจาก ต้องมอบหมายงานอย่างเหมาะสม เช่น ผู้ที่มีความอาวุโสด้านอายุที่มากอาจขาดความคล่องตัว ควรให้ปฏิบัติงานได้ในลักษณะใด และผู้ที่มีอายุน้อยก็ถือว่ายังขาดประสบการณ์ ส่งผลต่อการตัดสินใจ โดยเฉพาะเรื่องสำคัญ ๆ ทำให้อายุมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอากาศกร บุญยิ่ง (2555) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ กล่าวถึงว่าเป็นเพราะมีการสนับสนุนให้ข้าราชการได้รับมอบหมายงานก็จะมีการพิจารณาอายุมาเป็นองค์ประกอบร่วมในการจัดสรรงานได้อย่างเหมาะสม

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารที่มีระดับชั้นยศพลตรี พลเรือตรี พลอากาศตรี ถึง พลเอก พลเรือเอก พลอากาศเอก มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการ ที่มีระดับชั้นยศร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ถึง ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก, ระดับชั้นยศ ลิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี ถึง ระดับชั้นยศ จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก และ ระดับชั้นยศ พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี ถึง ระดับชั้นยศ พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศ ทั้งนี้เนื่องจากในสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร เป็นระบบของหน่วยงานทางทหาร มีผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามกฎระเบียบวินัยทางทหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอากาศกร บุญยิ่ง (2555) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ กล่าวถึงว่าเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญเคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งตามระดับชั้นยศ ซึ่งเป็นธรรมเนียมปฏิบัติที่มีมาตลอดจนถึงปัจจุบัน

3. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร ที่มี สถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหย่า/แยกกันอยู่ ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารให้ความสำคัญกับข้าราชการในเรื่องของมีช่วงเวลาส่วนตัว และความสัมพันธ์กับสถาบันครอบครัว การจัดสรรเวลาที่เหมาะสมระหว่างการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาส่วนตัว หลังจากพ้นจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอากาศกร บุญยิ่ง (2555) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ กล่าวถึงว่าสถานภาพโสดมีการจัดสรรช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาอิสระจากงานทำให้เต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน

4. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร ที่มี ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีวุฒิมัธยมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาโทขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องจาก การสั่งการหรือการมอบหมายงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา จะพิจารณาด้วยความรอบคอบ อย่างเหมาะสมเพื่อให้ภารกิจเกิดความสมบูรณ์มากที่สุด ดังนั้นความยากง่าย ความคล่องตัวรวดเร็ว และปัจจัยที่จำเป็นต่าง ๆ จะถูกนำมาประกอบ และระดับการศึกษาจะต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภากร บุญยิ่ง (2555) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการกรมราชองครักษ์ กล่าวถึงว่าระดับการศึกษาถูกนำมาประกอบกันในการนำมาพิจารณา สั่งการ ไม่ว่าจะป็นระดับการศึกษา ความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ และทักษะ จะต้องเป็นไป อย่างเหมาะสม

5. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร ที่มี อายุราชการ อายุราชการ 5-10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการ ตั้งแต่ 11-15 ปี, 26 ปี ขึ้นไป, น้อยกว่า 5 ปี, 16-20 ปี และ 21-25 ปี ดังที่กล่าวมาแล้วว่า ข้าราชการ สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร ต่างมองเห็นความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย รวมทั้งยึดถือระเบียบวินัยตามลำดับการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดตามระบบการทหาร ดังนั้นจะให้ความยึดมั่นและยอมรับในกฎระเบียบที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศาล คลังทอง (2549) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าข้าราชการที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่ แตกต่างกัน

6. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร ที่มี รายได้ 12,001-16,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีรายได้ 16,001-20,000 บาท, 10,000-12,000 บาท, น้อยกว่า 10,000 บาท และมากกว่า 20,001 บาท ทั้งนี้อาจเป็น เพราะข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร ได้รับรายได้ต่อเดือนต่างกันไปตามเกณฑ์ บัญชีอัตราเงินเดือน จากระดับชั้นยศ หรือจากอายุราชการ ทำให้รายได้ต่อเดือนที่ได้รับไม่เท่ากัน เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงมีความรู้สึกต่างกันและส่งผลกระทบต่อความต้องการ หารายได้เสริม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งขัดแย้งงานวิจัยของพิศาล คลังทอง (2549) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

7. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร ที่มีจำนวนสมาชิก 1-2 คน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าข้าราชการที่มีจำนวนสมาชิก 3-4

คน และ 5 คนขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานพิจารณาแล้วเห็นว่าข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารมีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสูง ดังนั้นหน่วยงานในสังกัดจึงมีความพยายามที่จะสอดส่องเอาใจใส่เพื่อลดภาระความเดือดร้อน โดยเฉพาะความเป็นอยู่ในครอบครัว เพื่อลดความกังวลและบรรเทาความเดือดร้อนในภาพวงเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูง ดังนั้นจึงได้มีการจัดสรรงบประมาณและสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือให้เพียงพอ พร้อมทั้งเห็นความสำคัญของสถาบันครอบครัวที่ว่าถ้าครอบครัวมีความสมบูรณ์ จะส่งผลต่อสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะดำรงอยู่กับองค์กรและปฏิบัติด้วยความเต็มใจอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศาล คลังทอง (2549) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 4 ในเขตอำเภอตากถี่ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าจำนวนสมาชิกในครอบครัวแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรพิจารณาผลักดันนโยบายโดยให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในตำแหน่งให้มีความครอบคลุมและชัดเจนในทุกด้าน โดยการจัดตั้งคณะทำงานศึกษาเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสืบทอดตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง รวมทั้งมีแผนหลักและแผนในการจัดการฝึกอบรมด้านวิชาการ การศึกษาดูงาน และการจัดตั้งระบบสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล

2. ผู้บริหารควรมีนโยบายในการรักษาสีที่แก่ข้าราชการ โดยให้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านรายได้และค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่พึงได้เต็มจำนวน และทันเวลาในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งการจัดให้มีการสวัสดิการในทุกด้านที่จำเป็น เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในสภาวะเศรษฐกิจผันผวนและค่าครองชีพที่สูงขึ้นและเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3. ผู้บริหารควรพิจารณาให้มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ข้าราชการทุกระดับมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเหล่านั้นร่วมกันเสมอ เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาภายใน การจัดกิจกรรมสันทนาการ กิจกรรมสาธารณกุศล ฯลฯ นอกจากนั้นอาจกำหนดนโยบายการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมมากขึ้นอันจะส่งเสริมด้านการประสานงานที่ดียิ่งขึ้น การประกาศยกย่องข้าราชการที่มีผลงานเพื่อสร้างสิ่งจูงใจ การสอดส่องดูแลความเป็นอยู่และความประพฤติกของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

4. ผู้บริหารควรเสนอให้มีการพิจารณากำหนดนโยบายเพิ่มงบประมาณ เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เกี่ยวกับการป้องกันความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาบำเหน็จประจำปี การพิจารณาข้าราชการประจำปี การสอบเพื่อเลื่อนยศในประเภทต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม อีกทั้งสามารถตรวจสอบได้
2. ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับของสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร จะต้องให้การสนับสนุนให้ข้าราชการ ทุกชั้นยศ ให้สามารถเข้าถึงสวัสดิการในทุก ๆ ด้าน และควรมีวงเงินเพื่อเป็นสวัสดิการในการให้กู้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำหรือไม่คิดดอกเบี้ย เมื่อจำเป็นหรือฉุกเฉิน อีกทั้งมีการพิจารณาเงินเพิ่มพิเศษที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถอย่างเป็นธรรม
3. สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร ควรจัดทำแผนการศึกษา อบรมตามหลักสูตรพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการรับราชการให้กับข้าราชการอย่างต่อเนื่องหรือเข้ารับการถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประโยชน์โดยรวม
4. ผู้บริหารทุกระดับชั้นร่วมกันกำหนดรูปแบบ วิธีการในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการในทุกระดับชั้นยศ โดยเน้นความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ เป็นการจัดกิจกรรม สันทนาการร่วมกัน เช่น กีฬาภายใน กิจกรรม 5 ส. กิจกรรมสานสัมพันธ์ การจัดทัศนศึกษา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารเรือทุกหน่วยเพื่อเปรียบเทียบระดับว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
2. ควรมีการทำกรวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์หรือสังเกตการณ์ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร เกี่ยวกับเรื่องของปัญหาในการปฏิบัติงานและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กองแผนและโครงการ. (2558). แผนกลยุทธ์ด้านการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี. กรุงเทพฯ: สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหาร กองทัพเรือ.
- ชุติมา เทียนใส. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทศพล คำแก้ว. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจ โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัท บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นฤค มีเพียร. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการ, 25(1), 5-12.
- ประเสริฐ ใจกล้า. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล นายทหารชั้นประทวน กองบัญชาการช่วยรบที่ 1. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญา ชัดไพบูลย์. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานในเรือของกองเรือยุทธการ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พรสุข อัสวณีเวสน์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงงาน
วัดบูรเวตทหารกรมการอุตสาหกรรมทหารศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและ
พลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนา
สังคม, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- พิศาล คลังทอง. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอ
ตากดี จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ
ทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- ไพศาล หน่ยมี. (2548). *การศึกษาคุณภาพชีวิตกำลังพลของศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร. ปัญหา
พิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหาร
รัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์. (2542). *การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน บริษัท ไคกัน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.*
- ภาคภูมิ หมั่นศรี. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองทัพเรือ: ศึกษากรณี
นายทหารประทวนสังกัดกองเรือภาคที่ 1. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม
อิลคทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.*
- วิษยะะ พิริยะวัฒน์. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในเรื่อง
หลวง: กรณีศึกษานายทหารชั้นประทวนสังกัดกองเรือตรวจอ่าว. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบ
ที่ 12 รักษาพระองค์. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
ทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- สรวงสรรค์ ตะปิ่นดา. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของช่าง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*.
 วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สินชัย ฉายรัมย์. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจร
 ทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบิน
 แห่งประเทศไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา
 อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุกิจ เสงี่ยมเจริญ. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้า
 ในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ พูลวงษ์. (2550). *คุณภาพชีวิตของกำลังพล ศูนย์ฝึกทางยุทธวิธีกองทัพบก จังหวัดลพบุรี
 ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัย
 การบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. (2555). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์และเทคโนโลยี
 ของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
 กระทรวงกลาโหม.
- สำนักงานเลขาธิการกองทัพเรือ. (2558). *นโยบายผู้บัญชาการกองทัพเรือ ปีงบประมาณ 2558*.
 กรุงเทพฯ: กองทัพเรือ.
- อดิบุตร กิระจินดา. (2557). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร
 ประทวนเหล่าขนส่ง สังกัดกรมการขนส่งทหารเรือ*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาภากร บุญยิ่ง. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์*. ปัญหาพิเศษ
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัย
 การบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Walton, R.E. (1973). Quality of working lift: What is it?. *Stone Management Review*,
 73(15), 12-13.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ”

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นการวิจัยเพื่อนำข้อมูลที่ได้ มานำเสนอเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ การกรอกแบบสอบถามจะเก็บ
เป็นความลับ ไม่เผยแพร่ให้มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่อย่างใด

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร
กองทัพเรือ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ

สำหรับผู้วิจัย

- | | | | |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง | <input type="checkbox"/> |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี | <input type="checkbox"/> 30-35 ปี | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> 36-40 ปี | <input type="checkbox"/> 41-45 ปี | |
| | <input type="checkbox"/> 46-50 ปี | <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป | |
| 3. ระดับชั้นยศ | | | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี ถึง จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก
<input type="checkbox"/> ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ถึง ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก
<input type="checkbox"/> พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี ถึง พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศ
<input type="checkbox"/> พลตรี พลเรือตรี พลอากาศตรี ถึง พลเอก พลเรือเอก พลอากาศเอก | | |
| 4. สถานภาพสมรส | <input type="checkbox"/> โสด | <input type="checkbox"/> สมรส | <input type="checkbox"/> หย่า/ แยกกันอยู่ <input type="checkbox"/> |
| 5. ระดับการศึกษา | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> ปริญญาโทขึ้นไป | | |

6. รายได้

- น้อยกว่า 10,000 บาท 10,000-12,000 บาท
 12,001-16,000 บาท 16,001-20,000 บาท
 มากกว่า 20,001 บาท

7. อายุราชการ

- น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี
 11-15 ปี 16-20 ปี
 21-25 ปี 26 ปีขึ้นไป

8. จำนวนสมาชิกในครอบครัว

- 1-2 คน 3-4 คน 5 คนขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงและสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพ						<input type="checkbox"/>
2. สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ มีนั้นมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ						<input type="checkbox"/>
3. ท่านได้รับรายได้ตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบตามขอบเขตหน้าที่ของท่าน						<input type="checkbox"/>
4. ที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับกำลังพลที่อยู่ในหน่วยงานอื่น ๆ ในกองทัพเรือ						<input type="checkbox"/>

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
5. หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างที่เพียงพอ ในการทำงาน						<input type="checkbox"/>
6. หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/>
7. หน่วยงานของท่านมีระบบการรักษาความ ปลอดภัยที่ดี มีการตรวจสอบบุคคลผ่าน เข้าออก อย่างเคร่งครัด						<input type="checkbox"/>
8. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ทันสมัยและเอื้อประโยชน์ต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/>
9. หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษาหรือ ซ่อมแซมยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้มีความพร้อมในการทำงานอยู่ตลอดเวลา						<input type="checkbox"/>
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน						
10. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านมี ความก้าวหน้าในการทำงาน						<input type="checkbox"/>
11. หน่วยงานของท่านส่งเสริมและพัฒนา ความสามารถของท่าน เช่น การศึกษาต่อ ประชุมสัมมนา เป็นต้น						<input type="checkbox"/>
12. ท่านรู้สึกว่าคุณมีความมั่นคงในอาชีพของ ท่าน						<input type="checkbox"/>
13. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนท่าน ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น						<input type="checkbox"/>
14. หน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยนโยกย้าย ตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/>

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล						
15. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไป ศึกษาดูงาน หรืออบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อ เพิ่มพูนความสามารถในการทำงาน						<input type="checkbox"/>
16. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ได้เสมอ						<input type="checkbox"/>
17. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและ ทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/>
18. ท่านมีโอกาสที่จะพัฒนาปรับปรุงคุณภาพ การทำงานอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/>
5. ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน						
19. หน่วยงานของท่านมีความร่วมมือและการ ช่วยเหลือกัน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการ กำหนดความสำเร็จของหน่วยงาน						<input type="checkbox"/>
20. เมื่อท่านประสบปัญหาหรืออุปสรรคในการ ปฏิบัติงาน ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/>
21. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจ และเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานร่วมกัน กับผู้ใต้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/>
22. หน่วยงานของท่านมีการประชุมหารือ เกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนว ทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม						<input type="checkbox"/>
23. หน่วยงานของท่านคำนึงถึงความสามารถ ในการทำงานมากกว่าคำนึงถึงพวกพ้องหรือ เรื่องส่วนตัว						<input type="checkbox"/>

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
24. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีภายในหน่วยงานอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/>
6. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว						
25. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างพอเพียงตามที่ร่างกายต้องการ						<input type="checkbox"/>
26. การปฏิบัติงานของท่านสามารถทำให้ท่านมีเวลาดูแลครอบครัวได้อย่างเหมาะสม						
27. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตครอบครัว						<input type="checkbox"/>
28. ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างการทำงานและการพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/>