

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

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมกิจการพลเรือนทหารบก

พ.อ.กิตติวัฒน์ แจ่มจรรย์รักษ์

27 ก.ย. 2560

#book 44729

372771

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารทั่วไป

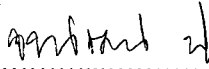
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2558

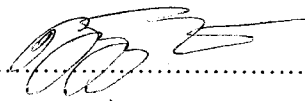
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

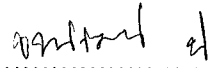
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ พันเอก กิตติวัฒน์ แจ่มจิรารักษ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.ชนวัฒน์ พิมลจินดา)

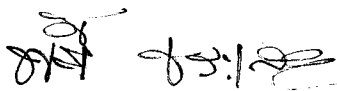
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชนวัฒน์ พิมลจินดา)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพชร)

วิทยาลัยการบริการรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีวิทยาลัยการบริการรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ีย์ ธารเสนา)

วันที่ 31 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมกิจการพลเรือนทหารบก” สำเร็จลงด้วยดี ซึ่งได้รับความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา ที่ได้ให้คำแนะนำ และเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

งานนิพนธ์ครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากข้าราชการทหาร กรมกิจการพลเรือนทหารบกทุกท่าน ในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน และได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการเสนอแนะหน่วยงาน ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ ในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านจากใจจริง

พ.อ. กิตติวัฒน์ แจ่มจรรย์รักษ์

556930260:สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ ข้าราชการ/ กรมกิจการพลเรือนทหารบก

กิตติวัฒน์ แจ่มจิรารักษ์: คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร

กรมกิจการพลเรือนทหารบก (FACTORS RELATING TO QUALITY OF WORK LIFE AMONG NON-COMMISSIONED OFFICERS WORKING FOR TRANSPORTATION CORPS, NAVAL TRANSPORTATION DEPARTMENT) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ธนวัฒน์ พิมลจินดา, ปร.ค. 92 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมกิจการพลเรือนทหารบก” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ประกอบด้วย อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำนวน 144 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเข้าอนุมาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ t-test และ One-way ANOVA และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

ผลจากการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารบกโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียงลำดับ พบว่า ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค, ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย, ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ, ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว, ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร, ด้านความก้าวหน้าและสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีอายุ, ระดับชั้นยศ, สถานภาพสมรส, อายุราชการ และรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

56930260: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ NON-COMMISSIONED OFFICERS/

NAVAL TRANSPORTATION DEPARTMENT

KITTIWAT JAAMJIRARUKS: FACTORS RELATING TO QUALITY OF WORK LIFE AMONG NON-COMMISSIONED OFFICERS WORKING FOR TRANSPORTATION CORPS, NAVAL TRANSPORTATION DEPARTMENT. ADVISOR: THANAWAT PIMOLJINDA, Ph.D. 92 P. 2015.

The purposes of this study were to examine the level of quality of work life among non-commissioned officers working for Transportation Corps, Naval Transportation Department and to determine the relationship between their quality of life and personal factors. The subjects participating in this study were 265 non-commissioned officers. The test statistics used to analyze the collected data included percentage, means, standard deviation, and Chi-square.

The results of the study revealed that the subjects rated their opinions toward the administration of the organization at a rather good level. Specifically, they rated the aspect in relation to work relationship at the highest level, followed by the aspects of supervision, style of administration, working morale, and work conditions, respectively.

Also, it was shown that the level of level of quality of work life among non-commissioned officers working for Transportation Corps, Naval Transportation Department was found at a rather good level. Specifically, when considering each item. The subjects rated the item in relation to the usefulness of work at the highest level, followed by work conditions, democratic atmosphere in the organization, balance between work life and personal life, social integration, job security and advancement, opportunity for competency development, and compensatory wages, respectively.

Finally, there were statistically significant relationships between the non-commissioned officer's age, rank position, marital status, amount of income, educational experience/ training, work length and their quality of work life at a significant level of 0.05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	10
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	18
ข้อมูลทั่วไปของกรมกิจการพลเรือนทหารบก.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
เกณฑ์การแปลผล.....	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	44
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร กรมกิจการ พลเรือนทหารบก.....	44
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมกิจการพลเรือนทหารบก.....	47
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	60
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	68
สรุปผลการวิจัย.....	68
อภิปรายผล.....	72
ข้อเสนอแนะ.....	79
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	84
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	91

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของ Maslow, Herzberg และ McGregor.....	17
2 จำนวนประชากรและประชากร จำแนกตามประเภทข้าราชการทหาร.....	40
3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล.....	44
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารบก.....	47
5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านรายได้และ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ.....	49
6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกด้านสภาพที่ทำงาน ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย.....	50
7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านโอกาสพัฒนา ขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน.....	52
8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความก้าวหน้า.....	53
9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความสัมพันธ์ ภายในหน่วยงาน.....	55
10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านการบริหารงาน ที่เป็นธรรมและเสมอภาค.....	56
11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความสมดุลของ ช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว.....	58
12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความภูมิใจในองค์กร.....	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารบกกับอายุ.....	60
14 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตามอายุ.....	61
15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารบกกับระดับชั้นยศ.....	61
16 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานของกลุ่มข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตามอายุ....	62
17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารบกกับสถานภาพการสมรส.....	63
18 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานของกลุ่มข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	63
19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารบกกับระดับการศึกษา.....	64
20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารบกกับอายุราชการ.....	64
21 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานของกลุ่มข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตาม อายุราชการ.....	65
22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารบกกับรายได้.....	65
23 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานของกลุ่มข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตาม รายได้.....	66
24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	66

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“งานทุกอย่างมีบุคคลซึ่งมีชีวิตจิตใจ มีความนึกคิดเป็นผู้กระทำ ถ้าผู้ทำมีจิตใจไม่พร้อม จะทำงาน เช่น ไม่ศรัทธาในงาน ไม่สนใจผูกพันกับงาน ผลงานที่ทำก็ย่อมบกพร่อง ไม่คงที่ ต่อเมื่อ ผู้ปฏิบัติมีศรัทธา เข้าใจซึ่งถึงประโยชน์ของงาน พร้อมใจและพอใจที่จะขวนขวายปฏิบัติงาน โดยเต็มกำลังความสามารถ งานจึงจะดำเนินไปได้โดยราบรื่น และบรรลุผลตามที่มุ่งหมาย” พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ได้พระราชทานในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร แก่บัณฑิตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2536 ที่ได้อัญเชิญมาตาม ข้างต้นนั้น อธิบายถึงความพร้อมในการทำงานอย่างชัดเจน สามารถกล่าวได้ว่า บุคลากรที่มีศรัทธา มีจิตใจพร้อมที่จะทำงาน จะสนใจและผูกพันกับงาน งานที่ทำย่อมประสบความสำเร็จ และบรรลุผล ตามที่องค์กรต้องการ การที่จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรมีความพร้อมที่จะทำงานนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ พื้นฐานจากการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง

ประเทศจะพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วและดีมาน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัย สำคัญต่าง ๆ หลายประการ ปัจจัยหนึ่งซึ่งนับว่าสำคัญอย่างยิ่ง คือ ทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) หากสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นผลสำเร็จก็จะสามารถพัฒนาต่อในด้านอื่น ๆ ได้อย่าง รวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มนุษย์จึงนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง ต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดผลทั้งในด้านความสำเร็จหรือ ความล้มเหลว องค์กรจะก้าวหน้าได้ต้องอาศัยระบบการวางแผนที่ดี มีบุคลากรที่มีศักยภาพ ให้ความร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจ ท่วมเท และมีความตั้งใจในการทำงาน การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมาย ตามที่ตั้งไว้ได้นั้น จำเป็นต้องเริ่มที่การบริหารบุคลากร เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำงานด้วยความ สุข ย่อมทำงานด้วยความรัก ศรัทธา ผูกพัน และทุ่มเท เพื่อองค์กรของตน ผลงานที่ออกมา จะมีคุณภาพ ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร เป็นผลให้องค์กรสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงยั่งยืนตามที่คาดหวัง การทำงานถือได้ว่ามีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เป็นอย่างยิ่ง และอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อย อยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยิ่งเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิต เกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็น โอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงสถานที่

ขั้นตอน และเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงชาวปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิ และความพึงพอใจในชีวิต การที่จะพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสุขหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากน้อยเพียงใด มีปัจจัยที่จะสามารถชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตอยู่หลายปัจจัยด้วยกัน หนึ่งในหลาย ๆ ปัจจัยนั้น คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นมิติหนึ่งหรือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต เป็นคำที่มีความหมายกว้าง ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่จะมีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน (ชุตินา เทียนใส, 2551) การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย (ผจญ เฉลิมสาร, 2540)

กรมกิจการพลเรือนทหารบก เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพบก ได้ถือกำเนิดขึ้นในกองทัพบก เมื่อวันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2525 โดยมีฐานะเป็นกรมฝ่ายเสนาธิการ มีภารกิจหน้าที่ในการเสนอนโยบาย วางแผน ประสานงาน กำกับการ และอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับกิจการพลเรือน การดำเนินการทางการเมืองในหน่วยทหาร และการปฏิบัติการจิตวิทยาทั้งปวงที่จำเป็นต่อการสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหาร รวมทั้งการปกครองในยามสงคราม การเสนอนโยบาย วางแผน ประสานงาน กำกับการ และอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการฝึกและการศึกษาด้านกิจการพลเรือน เป็นหน่วยที่มีขอบเขตการปฏิบัติงานกว้างขวาง ครอบคลุมด้านการเมืองการปกครอง การเศรษฐกิจ การสังคมจิตวิทยา และการประชาสัมพันธ์ (กรมกิจการพลเรือนทหารบก, 2558) ทั้งนี้ ข้าราชการทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในกรมกิจการพลเรือนทหารบกนั้น แต่ละบุคคลมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ความแตกต่างกัน ประกอบกับความแตกต่างทางด้านอายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ ซึ่งอาจจะเป็นผลให้ผลการปฏิบัติงานและความสุขจากการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในกรมกิจการพลเรือนทหารบกแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขจากการปฏิบัติงาน เกิดความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะนำความรู้ความสามารถออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่บนพื้นฐานของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงมีความสำคัญต่อเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร

กรมกิจการพลเรือนทหารบก เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บังคับบัญชาที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ สำหรับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานของกำลังพลให้มีความเหมาะสมและทราบถึงแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบกกว่า ควรที่จะดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง ระบบการบริหารจัดการภายในหน่วยอย่างไร ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานด้านบุคลากร และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผลในการปฏิบัติงานของกรมกิจการพลเรือนทหารบกในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้

สมมติฐานการวิจัย

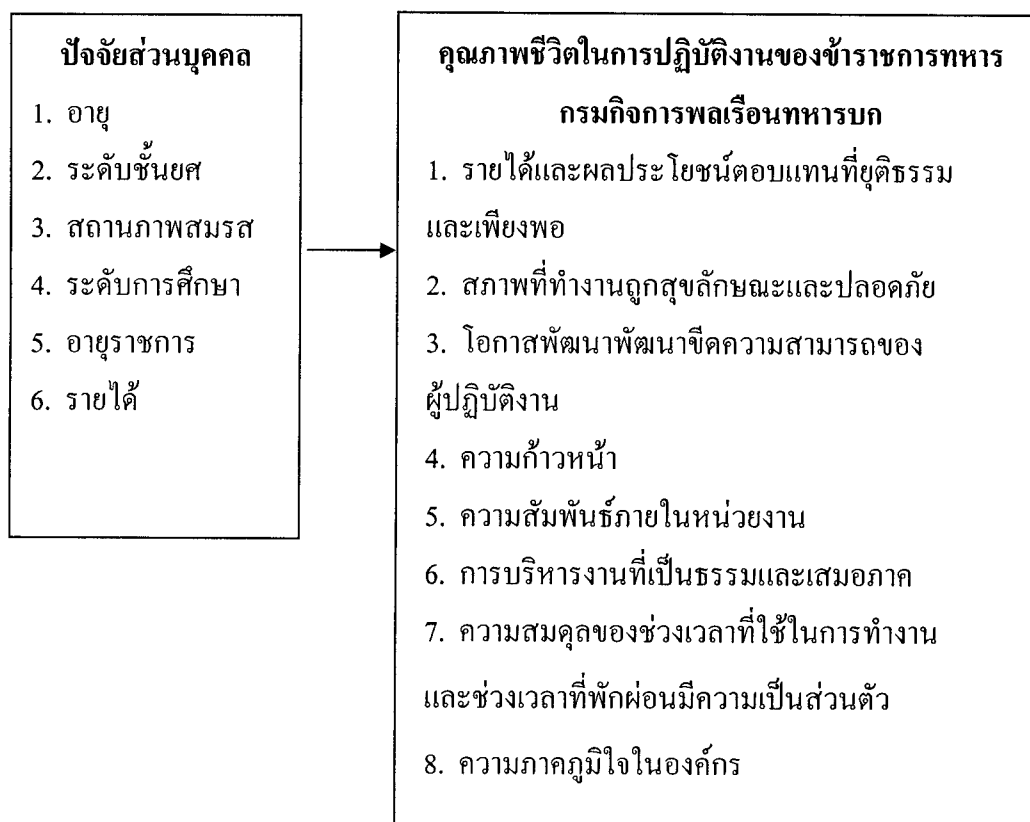
1. ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ทบทวนแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงการรวบรวมเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งพิจารณาวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการกำหนดตัวแปรต้น ประกอบด้วย อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ ส่วนตัวแปรตาม ประกอบด้วย ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามกรอบแนวคิดของ Huse and Cumming (1980) ทั้ง 8 ด้าน มีความครอบคลุมในเนื้อหามากที่สุด และมีความเหมาะสมต่อการนำมา ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารภายในหน่วยงาน

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก โดยดำเนินการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามกรอบแนวคิดของ Huse and Cumming (1980) ซึ่งเป็นแนวความคิดได้รับความนิยมเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป และมีการนำไปใช้กันอย่างแพร่หลาย อีกทั้งแนวความคิดดังกล่าวมีความเหมาะสมต่อการนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารภายในหน่วยงาน ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น

- 1.1 อายุ
- 1.2 ระดับชั้นยศ
- 1.3 สถานภาพสมรส
- 1.4 ระดับการศึกษา
- 1.5 อายุราชการ
- 1.6 รายได้

2. ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือน ทหารบก ทั้ง 8 ด้าน

- 2.1 ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 2.2 ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
- 2.3 ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
- 2.4 ด้านความก้าวหน้า
- 2.5 ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน
- 2.6 ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค
- 2.7 ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว
- 2.8 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก ประกอบด้วย ข้าราชการนายทหารนายทหารชั้นประทวน และนายทหารชั้นสัญญาบัตร ตั้งแต่ชั้นยศ สิบตรี ถึงพันเอก โดยกลุ่มประชากรในการศึกษา มีจำนวน 224 นาย ตามข้อมูลสถานภาพกำลังพลของ กรมกิจการพลเรือนทหารบก ณ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2557

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาในครั้งนี้ ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2557

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก
2. ได้ทราบถึงผลความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้
3. ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาในการสร้างแรงจูงใจ พัฒนามาตรฐานในการทำงาน และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพการดำรงชีวิตของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีความแตกต่างกันไปตามความรู้สึกของแต่ละคนว่า ตนเองมีความรู้สึกพอใจในชีวิต และสภาพความเป็นอยู่ในด้านต่าง ๆ เพียงใด

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่แตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคลของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีต่อชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานของแต่ละบุคคล โดยแบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง เงินได้รายเดือนจากเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าวิชาชีพ และเงินรายได้อื่นที่รับประจำเป็นรายเดือน พร้อมทั้งสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่ได้รับ ซึ่งมีความจำเป็นต่อการใช้ชีวิตประจำวันและการดำรงชีพ เช่น บ้านพักอาศัย ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ยานพาหนะรับส่งระหว่างบ้านพักกับที่ทำงาน สถานที่ออกกำลังกาย และเครื่องอำนวยความสะดวก รวมถึงกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ที่จัดขึ้น เพื่อสมาชิกภายในหน่วยงานและครอบครัว

สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง ข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก ได้ปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัยต่อสุขภาพและทรัพย์สิน อีกทั้งไม่เสี่ยงต่ออันตราย

โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่ตนสังกัดในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เช่น การเข้ารับศึกษาเพิ่มเติม การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ตลอดจนโอกาสในการรับผิดชอบงานที่สำคัญและท้าทาย

ความก้าวหน้า หมายถึง ข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความชัดเจนในตำแหน่งงาน และได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามลำดับอย่างเหมาะสม รวมถึงมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน

ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง ข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก มีความรักสามัคคี ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงาน มีบรรยากาศของการทำงานที่เป็นมิตร เป็นทีม มีการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอยู่เสมอ และไม่มีการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพในสิทธิส่วนบุคคล และมีการปฏิบัติต่อข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบกด้วยความเสมอภาคอย่างเหมาะสม โดยยึดถือปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่กำหนด

ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว หมายถึง ภาวะของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก มีความสมดุลของช่วงเวลางานกับช่วงเวลากการใช้ชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลของช่วงเวลางานกับช่วงเวลาวางและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อน เพื่อการผ่อนคลายจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างพอเพียง

ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง ทักษะคติในทางที่ดีของข้าราชการทหารในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความความรู้สึกรักผูกพันกับองค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานภายในองค์กรที่มีชื่อเสียง สร้างประโยชน์ให้กับสังคม และเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในสังคมโดยทั่วไป

ข้าราชการทหาร หมายถึง ข้าราชการทหารในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก

ระดับชั้นยศ หมายถึง เครื่องกำหนดหมายฐานะหรือชั้นของข้าราชการทหาร ที่ได้รับการแต่งตั้งตามอัตราชั้นยศที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ซึ่งจำแนกตามอำนาจหน้าที่และการบังคับบัญชาในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มนายทหารสัญญาบัตรชั้นยศ ตั้งแต่ ร้อยตรี ถึง พันเอก
2. กลุ่มนายทหารประทวนชั้นยศ ตั้งแต่ สิบตรี ถึง จำสิบเอก

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะปัจจุบันในการสมรสของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส และหม้าย หรือหย่าร้าง

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก แต่ละคนที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงสุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาในการเข้ารับราชการของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก เริ่มนับตั้งแต่การบรรจุเข้ารับราชการจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม โดยไม่รวมจำนวนปีที่ศึกษาในสถาบันการศึกษาทางทหารก่อนบรรจุเข้ารับราชการ และอายุราชการที่วิเศษ ในกรณีที่มีอายุราชการมากกว่า 6 เดือน ให้คิดเป็น 1 ปี

รายได้ หมายถึง รายได้ต่อเดือนของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก รวมทั้งเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษอื่น ๆ และรายได้อื่น ๆ ที่ได้มาโดยสุจริต

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมกิจการพลเรือนทหารบก” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมกิจการพลเรือนทหารบก และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสมต่อไป ซึ่งได้ดำเนินการรวบรวม แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. ข้อมูลทั่วไปของกรมกิจการพลเรือนทหารบก
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542 อ้างถึงใน สุเทพ พูลวงษ์, 2550, หน้า 8) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต ประกอบด้วยคำ 2 คำ คือ

“คุณภาพ” หมายถึง ลักษณะความดี ลักษณะประจำบุคคล หรือสิ่งของ

“ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่

ดังนั้น คุณภาพชีวิต จึงหมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล

กุหลาบ รัตนสังฆธรรม (2535 อ้างถึงใน กิตติ ประพิตรไพศาล, 2550, หน้า 19)

ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ไว้อย่างกว้าง ละเอียด และครอบคลุม ดังนี้ คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิด และจิตใจ ซึ่งรวมเอาทุกด้านของชีวิตไว้ทั้งหมด ซึ่งบุคคลสามารถดำรงอยู่ร่วมสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถแสดงมิติต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตไว้ได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย หมายถึง อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย พลังงาน การออกกำลังกาย สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัว และในการประกอบอาชีพ
2. คุณภาพชีวิตด้านอารมณ์ หมายถึง การพักผ่อนหย่อนใจที่มีคุณภาพ ประโยชน์ ความนิยม ชมชอบในศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ความสัมพันธ์ที่อบอุ่นในครอบครัวและชุมชน ความรัก และความเป็นเจ้าของที่มีต่อหมู่คณะ
3. คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่บริสุทธิ์ สะอาด และเป็นระเบียบ ปราศจากมลภาวะในดิน น้ำ อากาศ และเสียง มีทรัพยากรที่จำเป็น แก่การดำรงชีพ และการคมนาคมที่สะดวก
4. คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม หมายถึง โอกาสในการศึกษา การประกอบอาชีพที่เท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ ความปลอดภัยในร่างกาย ชีวิต และทรัพย์สิน การปกครองที่ให้สิทธิเสรีภาพและเสมอภาค ความเป็นธรรมด้านรายได้และทางสังคม ความร่วมมือร่วมใจในชุมชน ความเป็นระเบียบวินัย มีความเห็นอกเห็นใจกัน และมีค่านิยมที่สอดคล้องกับหลักธรรมของศาสนา
5. คุณภาพชีวิตด้านความคิด หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลก ชีวิตและชุมชน การศึกษา วิชาอาชีพ ความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของตัวเอง ครอบครัว และชุมชน การเป็นที่ยอมรับของชุมชน การสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง การยอมรับตนเอง และการมีเป้าหมายในชีวิตที่เหมาะสม
6. คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ หมายถึง การมีคุณธรรมในส่วนตัวและสังคม เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต เมตตากรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูล กตัญญูกตเวที ความจงรักภักดีต่อชาติ ความศรัทธาในศาสนา ความเสียสละ และการละเว้นจากอบายมุข

ธรรมนุญ วิถี (2546, หน้า 10 อ้างถึงใน ไพศาล หน่ยมี, 2548, หน้า 26) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีความสุข ความพอใจจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นความจำเป็น และความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ภายใต้สภาพแวดล้อม และค่านิยมที่สังคมยอมรับ หรือในความหมายที่สั้นที่สุด คุณภาพชีวิต คือ การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีนั่นเอง

เฉลิมชัย สวนแก้ว (2549, หน้า 16-17) กล่าวโดยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สถานะความเป็นอยู่ในทางที่ดี ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น มีความมั่นคง ในทางเศรษฐกิจ อยู่ในสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี มีการพักผ่อนหย่อนใจ มีความพร้อมและสามารถ ที่จะดำรงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ค่านิยมทางสังคม สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและปัญหาที่สลับซับซ้อน ได้

Dalkey and Rourke (1973, p. 15 อ้างถึงใน เฉลิมชัย สวนแก้ว, 2549, หน้า 15)

ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า เป็นความรู้สึกเป็นสุขของบุคคล ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจกับชีวิต หรือการมีความสุขหรือไม่สุขกับชีวิต ความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตนี้เปรียบเสมือนดัชนีในการวัดคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย

Bennett (1975 อ้างถึงใน กิตติ ประพิตรไพศาล, 2550, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตของบุคคล ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 บุคคลได้สิ่งจำเป็นแก่ความต้องการของชีวิต เช่น อาหาร บ้านเรือนที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สุขภาพแข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อยครั้ง และมีความมั่นคงในชีวิต มีเศรษฐกิจดี สังคมดี สนใจการเมือง

ส่วนที่ 2 บุคคลมีค่านิยมที่เหมาะสมกับสังคม วัฒนธรรมการเมือง และสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ซึ่งแต่ละบุคคลใช้เป็นรากฐานการตัดสินใจอันสำคัญของชีวิต ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างความปรารถนาและความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความปรารถนา มีความมุ่งหมายในชีวิต มีความราบรื่นในครอบครัว

Charma (1975 อ้างถึงใน กิตติ ประพิตรไพศาล, 2550, หน้า 17) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน เพราะเป็นเรื่องของความพึงพอใจ อันเกิดจากการได้รับการตอบสนอง ความต้องการทางจิตใจและสังคม ทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค Stockdale (1976 อ้างถึงใน กิตติ ประพิตรไพศาล, 2550, หน้า 17) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตไม่ได้หมายถึงการกินที่อยู่ดีทางด้านวัตถุเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องประกอบด้วย สุขภาพทางจิต ความสามารถในการสร้างสรรค์ ความมีศักดิ์ศรี การได้รับการยอมรับ การรู้สึกว่าเป็นที่รักของผู้อื่น และการปราศจากความกลัวและความกังวล Wallace (1980 อ้างถึงใน กิตติ ประพิตรไพศาล, 2550, หน้า 17) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง องค์ประกอบทั้งหลาย ที่ให้ความพอใจแก่บุคคล ทั้งทางร่างกายและจิตใจ Zhan (1992, p. 796 อ้างถึงใน ไพศาล หน่ายมี, 2548, หน้า 17) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความพึงพอใจ ซึ่งขึ้นกับประสบการณ์ในชีวิตของแต่ละบุคคลตามสภาพที่ตนเองเป็นอยู่

Harland (1992 อ้างถึงใน กิตติ ประพิตรไพศาล, 2550, หน้า 17) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตต้องรวมถึงการที่เราสามารถแสวงหาปัจจัยและบริการต่าง ๆ นอกจากนี้ยังรวมถึงสุขภาพ ความคิด อารมณ์ สิทธิ ความยุติธรรมทางกฎหมาย ระดับการศึกษาของคนทุกวัย และปราศจากมลภาวะจากสภาพแวดล้อม นอกจากนั้น คุณภาพชีวิตยังเกี่ยวข้องกับที่อยู่อาศัยที่ดี โอกาสในการพักผ่อนหย่อนใจ และนันทนาการ มีความสัมพันธ์ที่ดี มีความรักความอบอุ่นภายในครอบครัว รวมทั้งสามารถปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม

UNESCO (1993, p. 28 อ้างถึงใน เฉลิมชัย สนวนแก้ว, 2549, หน้า 16) ได้นิยามคำว่า คุณภาพชีวิต ไว้ในชุดฝึกอบรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมและระดับความพึงพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์ และได้นิยามโครงการเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตว่า เป็นโครงการที่มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียนรู้และชุมชนได้รับความรู้ เจตคติ ค่านิยม และทักษะที่จำเป็น เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิต ทั้งใน ลักษณะของปัจเจกบุคคลและในฐานะสมาชิกของชุมชน

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต พอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การสามารถดำรงชีวิต และดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้ด้วยตนเอง โดยไม่รบกวนผู้อื่น ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน และอยู่ด้วยความสุข ความพึงพอใจ โดยไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ได้รับความยุติธรรมในสิ่งที่ตนควรได้รับ และอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีในสังคม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (1943 อ้างถึงใน สุเทพ พูลวงษ์, 2550, หน้า 18-19) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Need-hierarchy theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เหมาะสมสำหรับนำมาดัดแปลงใช้ในการบริหารบุคคลของห้องสมุด ทฤษฎีมีทัศนะว่า ความต้องการของมนุษย์นั้น เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และจะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน Maslow ยืนยันว่า ลำดับขั้นความต้องการนี้เป็นแรงขับเคลื่อนพื้นฐานที่จะจูงใจให้บุคคลแต่ละคนเข้าร่วมกิจกรรม ของหน่วยงาน ไม่คิดโยกย้าย เปลี่ยนงาน และมุ่งทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน Maslow ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ขั้น คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น อาหาร น้ำ และที่อยู่อาศัย หากความต้องการขั้นนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะไม่เกิดความต้องการขั้นต่อไป และในสังคมปัจจุบันนี้ มนุษย์จำเป็นที่จะต้องพึ่งพาหรือทำงานให้กับหน่วยงาน เพื่อที่จะหาทางสนองความต้องการทางด้านร่างกายของตน

2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย จะเกิดขึ้นได้เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย สำหรับบางคนอาจหมายถึง การปกป้องให้พ้นจากภัยธรรมชาติ โรคภัย หรือสงคราม แต่สำหรับบางคนอาจรวมถึงความมั่นคงในการทำงาน

3. ความต้องการทางด้านสังคม เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในความต้องการสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคมเป็นความต้องการให้เพื่อนร่วมงานยอมรับว่า เขาเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและมีความสำคัญต่อหน่วยงานนั้น รวมทั้ง

ความต้องการความรักใคร่ ความเป็นเจ้าของ ความปรารถนาที่จะมีเพื่อนฝูง ความต้องการทางด้านความรักนี้ เป็นความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ความรักและได้รับความรักใคร่จากคนอื่นด้วย

4. ความต้องการที่จะได้รับความยกย่องในสังคม ความต้องการขั้นนี้ มีความสำคัญมาก ต่อการบริหารงาน Maslow ได้แบ่งความต้องการประเภทนี้ออกเป็น 2 ชนิด คือ

4.1 ความต้องการได้รับความนิยมนับถือ จะเกี่ยวกับความต้องการชื่อเสียง การมีสถานภาพทางสังคมที่ดี มีความรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญ ได้รับความสนใจ เอาใจใส่ และระลึกถึงจากบุคคลอื่น

4.2 ความต้องการมีอิสระ เป็นความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ต้องการการสนับสนุน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ต้องการความเป็นอิสระมีเสรีภาพ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด ความต้องการขั้นนี้ ถือเป็น ความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการภายหลังที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจ จากความต้องการทั้งสี่ขั้นดังกล่าวแล้ว ความต้องการขั้นนี้ เป็นความปรารถนาและแรงขับ เพื่อที่จะสนองความปรารถนาของตนเอง ดังนี้ เช่น Maslow ได้กล่าวว่า เป็นความใฝ่ฝันของบุคคลที่สูงกว่า สภาพที่แท้จริงของเขา เป็นความใฝ่ฝันปรารถนาในทุก ๆ สิ่ง ที่ตนสามารถจะกระทำได้ ความต้องการของคนเรานั้น มักเป็นไปตามลำดับขั้น แต่ไม่จำเป็นว่าความต้องการขั้นต่ำจะต้องได้รับการตอบสนอง ให้เกิดความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์เสียก่อน ความต้องการขั้นต่อไปจึงจะเกิดขึ้น เพราะความต้องการของคนเราอย่างใดอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็อาจจะเกิดขึ้นได้ แต่เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่มีสิ่งจูงใจอีกต่อไป

ทฤษฎีการจูงใจ-ค่าจูงใจ ของ Herzberg et al. (1959 อ้างถึงใน สุเทพ พูลวงษ์, 2550, หน้า 19-20) ได้ร่วมกันทำการวิจัยโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน ซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทต่าง ๆ 9 แห่ง เพื่อจะหาคำตอบว่า ประสพการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้พวกเขาเกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเป็นพิเศษ นอกจากนั้น ยังต้องบอกด้วยว่า ความรู้สึกที่มีต่อประสพการณ์แต่ละแบบนั้น เป็นไปในทางบวกหรือทางลบ เมื่อได้คำตอบมาแล้ว เฮอริชเบิร์ก และคณะ ได้นำมาวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับ โดยแบ่งออกเป็นประสพการณ์ที่ทำให้เกิดเจตคติงานในด้านดีและไม่ดี Herzberg et al. เรียกว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงใจ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง เป็นสิ่งจูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานปัจจัยนี้ ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2 การยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะของงาน

1.4 ความก้าวหน้า

1.5 ความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงานหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้จะทำหน้าที่ค้ำจุนไม่ให้เกิดความท้อถอยไม่ยอมทำงานและป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน 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

Herzberg et al. สรุปว่า ปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานส่วนปัจจัยค้ำจุนแม้ว่าจะเป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้เกิดความเบื่อหน่าย หรือรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ก็ไม่สามารถจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ จากทัศนะดังกล่าว ปัจจัยทั้งสองจะมีความสัมพันธ์ต่อกันเสมอ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะนำจิตใจของพนักงานไปในทางเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำอยู่ ตรงกันข้ามปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานก็จะโน้มน้าวจิตใจไปในทางเสื่อม คือ เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานมากขึ้นเรื่อย ๆ

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (1960 อ้างถึงใน สุเทพ พูลวงษ์, 2550, หน้า 20-21) แนวคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y มาจากข้อสมมติฐานที่ว่า ลักษณะธรรมชาติของมนุษย์มีทั้งคนที่ตั้งใจทำงานและไม่ตั้งใจทำงาน สำหรับความเชื่อตามข้อสันนิษฐานของแต่ละทฤษฎีมีดังนี้

สมมติฐานของทฤษฎี X

1. มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

2. เนื่องจากไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำ และขู่ว่าจะลงโทษ

3. ไม่ชอบให้ผู้อื่นแนะนำแนวทางในการทำงาน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่นใด

เมื่อตั้งทฤษฎี X ขึ้นมา McGregor ตั้งข้อสงสัยว่า ธรรมชาติของคนตามทฤษฎี X นี้ จะถูกต้องหรือไม่ หรือนำไปใช้กับคนทุกคน ทุกสถานการณ์หรือไม่ ในที่สุดก็หาข้อยุติไม่ได้ จึงพัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นมาอีกทฤษฎีหนึ่ง เรียกว่า ทฤษฎี Y ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์นั้น โดยธรรมชาติมิได้เป็นคนขี้เกียจและเชื่อถือไม่ได้ หากแต่มนุษย์สามารถควบคุมตัวเองได้ และมีความตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด หากได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสม ผู้บริหารที่ยอมรับทฤษฎี Y จะไม่ควบคุม หรือใช้อำนาจข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในความกลัว แต่จะพยายามช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตัวเองและมีโอกาสแสดงความสามารถอย่างกว้างขวาง

ทฤษฎี Y McGregor ได้อธิบายโดยชี้ให้เห็นว่า

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

5. ความสามารถในการใช้ความคิด จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิด

6. ในสังคมปัจจุบันนี้แต่ละคนมีโอกาแสดงความสามารถเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น

McGregor 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 อาจเปรียบได้กับความต้องการตามปัจจัยห้าฐานของ Herzberg ส่วนความต้องการระดับสูงของ Maslow คือ ความต้องการที่จะได้รับความยกย่องในสังคม และความต้องการความสมหวังของชีวิต เปรียบได้กับความต้องการตามปัจจัยจูงใจของ Herzberg ส่วนทฤษฎี Y ของ McGregor นั้น อาจเปรียบได้กับความต้องการระดับต่ำของ Maslow และปัจจัยห้าฐานของ Herzberg และทฤษฎี X ของ McGregor อาจเปรียบได้กับความต้องการในระดับสูงของ Maslow และปัจจัยจูงใจของ Herzberg

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของ Maslow, Herzberg และ McGregor

Maslow	Herzberg	McGregor
ความต้องการระดับสูง	ปัจจัยจูงใจ	ทฤษฎี Y
1. ความต้องการความ สมหวังของชีวิต	1. ความสำเร็จ	1. การตอบสนองความต้องการ เกียรติยศ ชื่อเสียง และ
2. ความต้องการยกย่อง ในสังคม	2. ความรับผิดชอบ	ความสมหวัง ความรับผิดชอบ
	3. การยกย่อง	ความคิดสร้างสรรค์ การควบคุม และสั่งการด้วยตนเอง
	4. ความก้าวหน้า	
ความต้องการระดับต่ำ	ปัจจัยค้ำจุน	ทฤษฎี X
1. ความต้องการทางด้าน สังคม	1. การบังคับบัญชา	1. ความต้องการความมั่นคง เหนือสิ่งอื่นใด
2. ความต้องการ ความปลอดภัย	บุคคล	2. ความต้องการการสั่งการ
3. ความต้องการทางด้าน ร่างกาย	3. นโยบายและการ บริหารงาน	
	4. สภาพแวดล้อมของ การทำงาน	
	5. เงินเดือน	

สรุปได้ว่าทั้ง 3 ทฤษฎี ที่กล่าวมานี้ บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตหรือบุคคลที่มีชีวิตสุขสมบูรณ์ จะมีความต้องการทางด้านร่างกายก่อน ได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ ความปลอดภัย ความมั่นคง จากนั้นจะเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งจะอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ได้แก่ ความยกย่องในสังคม ความก้าวหน้า เกียรติยศ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความสมหวังของชีวิต สำหรับการวิจัย ในครั้งนี้จะกำหนดปัจจัยตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต โดยอาศัยแนวคิดจากทฤษฎีทั้ง 3 ทฤษฎี ที่กล่าวมา ข้างต้น ดังนี้

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow โดยพิจารณาในความต้องการระดับต่ำ 3 ประการ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางสังคม

ทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน ของ Herzberg et al. พิจารณาจากปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัย ที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงาน ได้แก่ เงินเดือน สถานภาพของอาชีพ ความมั่นคงปลอดภัย ในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor พิจารณาจากทฤษฎี Y ในเรื่องของความตั้งใจในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สิทธิโชค วรานุสันติกูล (2546 อ้างถึงใน ไพศาล หน่ายมี, 2548, หน้า 25) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงงานในองค์กรให้สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการส่วนตนผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร

บุญแสง ชีระภากร (2537 อ้างถึงใน ไพศาล หน่ายมี, 2548, หน้า 25) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคต และลักษณะอื่น ๆ

ดิน ปรัชญพทุทธ์ (2541 อ้างถึงใน ไพศาล หน่ายมี, 2548, หน้า 25) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง แนวความคิดที่เน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ งานที่ท้าทาย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัย การมีสุขภาพดี มีโอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถ มีอนาคตที่เจริญงอกงามและมั่นคง มีการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล มีการแสดงออกอย่างเสรี การมีความสมดุลระหว่างการทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัว

เสนาะ ตีเขาวัว (2543, หน้า 6-7 อ้างถึงใน ไพศาล หน่ายมี, 2548, หน้า 21-22) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การที่ผู้บริหารดำเนินการต่าง ๆ ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดผลผลิตสูง ในขณะที่เดียวกันคนที่ทำงานก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย สิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงาน สิ่งที่พนักงานได้รับการปฏิบัติในที่ทำงาน และวิธีที่ใช้ในการทำงานล้วนมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่และกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) ของคนทุกคน คนที่อยู่ในองค์กรไม่ได้มีชีวิตด้วยการทำงานอย่างเดียว แต่มีกิจกรรมอย่างอื่นที่ไม่ใช่งานอยู่ในองค์กรนั้นด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีลักษณะ ดังนี้

1. การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ ซึ่งหมายถึง ทำงานเท่าไรก็ได้ ค่าจ้างเท่านั้น ทำงานมากได้ค่าจ้างมาก ทำงานน้อยได้ค่าจ้างน้อย หรืองานที่สร้างคุณค่ามากจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่างานที่สร้างคุณค่าน้อย เป็นต้น

2. การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย หรือที่เรียกว่า สภาพการทำงานที่ดี ซึ่งหมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

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

4. มีโอกาสก้าวหน้าในงาน และมีความเติบโตในอาชีพนั้น หมายถึง ทำงานนาน ๆ เงินเดือนหรือค่าจ้างสูงขึ้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือสถานภาพในงานที่ทำดีขึ้น

5. งานที่ทำนั้นไม่ไปละเมิดสิทธิส่วนตัว ไม่ก้าวล่วงเข้าไปในเรื่องส่วนตัว หรือกระทบกระเทือนการที่จะเลือกดำเนินชีวิต หรือใช้ชีวิตของแต่ละคน

6. องค์กรหรือสถานที่ทำงานนั้นเป็นสังคมของคนที่ทำงานนั้นด้วย ต้องถือว่าองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่ใช่เป็นสถานที่ที่ทำงานให้มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีวิตอย่างเดียว ดังนั้น กิจกรรมในที่ทำงานต้องมีทั้งส่วนที่เป็นงาน และส่วนที่เป็นสังคมด้วย

7. มีความรัก มีความภาคภูมิใจในงานและองค์กรที่คนนั้นทำงานอยู่ เมื่อคนทำงานไปนาน ๆ จะเกิดความผูกพันในองค์กร จะรักงานที่ทำ มีความรู้สึกทางด้านดีต่อองค์กร และภาคภูมิใจที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

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

1. สำนักการจัดการแนวมนุษยสัมพันธ์ เชื่อว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในระบบการทำงาน ไม่ใช่เป็นเรื่องของเศรษฐกิจหรือวัตถุแต่อย่างใด หากแต่เป็นปัจจัยมนุษย์ ความสัมพันธ์ของลูกจ้าง มีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นกลุ่ม

2. สำนักที่เน้นเรื่องระบบสังคมและเทคนิค ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ส่งผลเชิงลบต่อระบบการทำงานภายในองค์กร ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการปรับระบบเสียใหม่ เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจและให้แรงกระตุ้นในการยกระดับประสิทธิภาพของงาน

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

และความเป็นประโยชน์ของบุคคลต่อสังคม หมายถึง คุณภาพของการเป็นทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อความเป็นปึกแผ่นและความเจริญก้าวหน้าของสังคม

ซูติมา เทียนใส (2551, หน้า 7) สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งมองว่างานที่ทำอยู่นั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือความปรารถนาของตนเองได้ ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน สถานที่ทำงาน ตลอดจนมีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน โดยทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่และยังทำให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

Walton (1974 อ้างถึงใน ไพศาล หน่ายมี, 2548, หน้า 25) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล

Holt (1993 อ้างถึงใน ไพศาล หน่ายมี, 2548, หน้า 25) ให้ทัศนะว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ แนวความคิดที่จะทำให้งานมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติในสภาพแวดล้อม ซึ่งผู้ปฏิบัติได้รับการจูงใจ และมีความพอใจในงานที่ทำ

Shorovan (1982, p. 132 อ้างถึงใน ซูติมา เทียนใส, 2551, หน้า 6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เป้าหมายในการพัฒนาองค์การหรือเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรพัฒนาจากด้านหนึ่ง (ไม่ดี) ไปสู่อีกด้านหนึ่ง (ดี) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีเป้าหมายหรือเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของลูกจ้างพนักงานที่อยู่ใน โรงงานและอยู่ในสำนักงาน
2. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง
3. ความร่วมมือประสานงานระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการ
4. การปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับเทคโนโลยี

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

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงาน

ควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในแง่ที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเอื้อมนุษย (Humanization of work) หรือเงื่อนไขการทำงานให้มีความเหมาะสมต่อคนงานด้วย ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาของประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส สำหรับประเทศในกลุ่มสังคมนิยม “คุณภาพชีวิตการทำงาน” จะหมายถึง การให้ความคุ้มครองแก่คนงาน (Workers protection) และในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Working environment) หรือในประเทศญี่ปุ่น เรียกว่า “Hatarrakigai” ซึ่งครอบคลุมของกลุ่มวิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีสำหรับสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดมีความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งสองขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

Huse and Cummings (1985, p. 257 อ้างถึงใน ชุตินา เทียนใส, 2551, หน้า 6-7)

ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะส่งผลต่อองค์กร 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 การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือส่งเสริมให้มีการใช้ และพัฒนาความสามารถของมนุษย์อย่างเต็มที่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี และให้มีการแบ่งรายได้และทรัพยากรอื่น ๆ อย่างเป็นธรรม

Certs (1989, p. 609 อ้างถึงใน ประเสริฐ ใจกล้า, 2547, หน้า 11) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจในการทำงานที่ตนทำ ยิ่งผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการตัดสินใจมากเท่าไร ยิ่งจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมีมากขึ้นเท่านั้น จากแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานข้างต้น สรุปได้ว่า คือ การที่บุคคลได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า เหนือ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของตน โดยมีโอกาสได้รับการฝึกฝนทักษะการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต และการมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่ทำลายสุขภาพกายและจิตใจ และการมีเวลาว่างเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดในการทำงาน มีวันหยุดพักผ่อนเพื่อประกอบกิจกรรมส่วนตัว

Walton (1974, pp. 12-15 อ้างถึงใน สนธยา ทรัพย์สกุล, 2549, หน้า 14-15) ได้เสนอ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ประการ คือ

การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตมาตรฐานสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy work condition) หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิด สุขภาพที่ดี

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and security) หมายถึง ความเชื่อ ที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนที่จะ ไปใช้ประโยชน์ และมีโอกาสใช้ศักยภาพของตนให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต การพัฒนาความสามารถ ของบุคคล (Development of human capacity) หมายถึง การให้บุคคลมีโอกาสดำเนินการอย่างเต็ม ความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการทำงาน ซึ่งมีผล ต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความรู้สึกทำทนายในการทำงาน

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ธรรมเนียมในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง นโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมเนียม แก่ผู้ปฏิบัติ

ความสมคูลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (Total life space) หมายถึง การกำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะกับการงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

การเกี่ยวของสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประ โยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติ

แนวคิดของ Huse and Cummings (1980, p. 20 อ้างถึงใน สนธยา ทรัพย์สกุล, 2549, หน้า 15-16) ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน เสนอแนะว่า ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประ โยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานของผู้รับ มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากอื่น ๆ
2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงาน ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณา ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ
4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับและมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม
7. ความสมคูลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The total life space) หมายถึง ภาวะของบุคคลมีความสมคูลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลา

การดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่าง และเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Lewin (1981, pp. 47-51 อ้างถึงใน ศรีนยา จรุงพัฒนานนท์, 2548, หน้า 45) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Condition of employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relation with supervisor)
8. พิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get work done)
10. ความอาวุโส (Seniority in employment)

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สรุปได้ว่า ความหมายและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานในแนวความคิดของแต่ละคนที่ได้กล่าวมาข้างต้น โดยรวมจะมีความหมายใกล้เคียงกัน แต่กรอบแนวคิดของ Huse and Cumming ที่ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน และเสนอแนะว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ได้แก่

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation)
2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment)
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities)
4. ความก้าวหน้า (Growth)
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration)
6. การบริหารงานที่เป็นธรรม และเสมอภาค (Constitutionalism)
7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The total life space)

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride)

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973, p. 11 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน Walton เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่มีความเพียงพอและมีความยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษา หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้ทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกทำทนายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ ในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติ และการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่า มีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงาน มีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้น เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่าง เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่ทราบว่าหน่วยงานของตน มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ

ข้อมูลทั่วไปของกรมกิจการพลเรือนทหารบก

กรมกิจการพลเรือนทหารบก เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพบก มีภารกิจหน้าที่ในการเสนอนโยบาย วางแผน ประสานงาน กำกับการ และอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับงานกิจการพลเรือน การดำเนินการทางการเมืองในหน่วยทหาร และการปฏิบัติการจิตวิทยาทั้งปวงที่จำเป็นต่อการสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหาร รวมทั้งการปกครองในยามสงคราม การเสนอนโยบาย วางแผน ประสานงาน กำกับการ และอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการฝึกและศึกษาด้านกิจการพลเรือน งานการเมืองในหน่วยทหาร และการปฏิบัติการจิตวิทยา (กรมกิจการพลเรือนทหารบก, 2558) โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบ และหน้าที่ที่สำคัญ ประกอบด้วย

1. จัดทำนโยบายในการปฏิบัติงานด้านกิจการพลเรือนทั้งปวงของกองทัพบก

2. วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับการ เกี่ยวกับกิจการพลเรือน และการปกครอง ในยามสงคราม

3. วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับการ เกี่ยวกับกิจการด้านการเมือง การปกครอง การเศรษฐกิจ และการสังคม ต่อกำลังทหารประจำการ ทหารกองประจำการ ทหารนอกประจำการ กำลังกึ่งทหาร และกลุ่มมวลชน

4. วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับการ เกี่ยวกับการสนับสนุนการพัฒนาประเทศ การช่วยเหลือประชาชน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติการจิตวิทยา และการประชาสัมพันธ์ของกองทัพบก

5. วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกศึกษา ในสายงานกิจการพลเรือนของกองทัพบก

การจัดหน่วย กรมกิจการพลเรือนทหารบก ประกอบด้วย แผนกการเงิน กองธุรการ กองนโยบายและแผน กองกิจการพลเรือน กองปฏิบัติการจิตวิทยา กองโครงการและงบประมาณ กองกิจการพัฒนา และโรงเรียนกิจการพลเรือน โดยแต่ละหน่วยมีภารกิจหน้าที่ ดังนี้

1. แผนกการเงิน มีหน้าที่ดำเนินการเบิก รับ จ่าย เก็บรักษาเงิน และการบัญชีของหน่วย ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ เสนอแนะและให้คำปรึกษาทางการเงินและการบัญชีแก่ผู้บังคับบัญชา บันทึกและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

2. กองธุรการ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสารบรรณ ธุรการกำลังพล และการบริการ ทั้งปวงของกรม บันทึกและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

3. กองนโยบายและแผน มีหน้าที่เสนอ นโยบายของกองทัพบกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ และการฝึกศึกษาในสายงานด้านกิจการพลเรือนทั้งปวงของกองทัพบก วางแผน อำนาจการ ประสานงาน และกำกับการ ในการจัดทำเอกสารประกอบแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับงานกิจการพลเรือน รวมทั้งวิจัยและประเมินผล งานด้านกิจการพลเรือนของกองทัพบก ตลอดจนรวบรวม ข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้อง บันทึกและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

4. กองกิจการพลเรือน มีหน้าที่เสนอ นโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน และ กำกับการในเรื่องที่เกี่ยวกับงานด้านมวลชน การเมืองการปกครองในยามสงคราม การป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือนการบรรเทาภัยพิบัติ การช่วยเหลือประชาชนการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในความรับผิดชอบของกองทัพบก บันทึกและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

5. กองปฏิบัติการจิตวิทยา มีหน้าที่เสนอ นโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงานและ กำกับการในด้านการปฏิบัติการจิตวิทยา การประชาสัมพันธ์และการเสริมสร้างอุดมการณ์ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารของกองทัพบก บันทึกลงและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

6. กองโครงการและงบประมาณ มีหน้าที่วางแผน อำนาจการ กำกับดูแล และดำเนินการ เกี่ยวกับการวางกำหนดการและ โครงการงบประมาณ การควบคุมภายใน การตรวจสอบและวิเคราะห์ ในการดำเนินงานด้านกิจการพลเรือนของกองทัพบก บันทึกลงและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

7. กองกิจการพัฒนา มีหน้าที่เสนอ นโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน และกำกับการงาน การสนับสนุน การพัฒนาประเทศ ตาม โครงการพัฒนาทั้งสิ้น ทั้งที่ ทบ. รับผิดชอบ และที่ ทบ. เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและหน่วยเหนือ เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนสร้างความมั่นคงให้กับประเทศชาติเป็นส่วนรวม บันทึกลงและ รายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

8. โรงเรียนกิจการพลเรือน มีหน้าที่รับผิดชอบในการปกครองบังคับบัญชาและบริหารงาน ทั้งปวงของโรงเรียนกิจการพลเรือนให้เป็นไปตามภารกิจและนโยบายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งกำหนดนโยบายภายในของโรงเรียนกิจการพลเรือน อำนาจการ และดำเนินการฝึกศึกษา ให้กับกำลังพลของกองทัพบกและหน่วยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับวิทยาการและการปฏิบัติทางด้านการ กิจการพลเรือน การเมืองการปกครอง การเศรษฐกิจ การสังคม การปฏิบัติการ จิตวิทยา และการประชาสัมพันธ์ บันทึกลงและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

งานด้านกิจการพลเรือน ได้ปฏิบัติมาตั้งแต่มีกองทัพไทย ดังเช่น ในสมัยรัชกาลสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ได้มีการจัดตั้งกรมพระสุรัสวดี ทำหน้าที่คอยดูแลแลทำทะเบียนพลควบคุม การทำบัญชีพล การบรรจุกำลังพลเข้าประจำหน่วย และส่งสำเนาการบรรจุกำลังพลเหล่านั้นไว้ ตั้งแต่ยามปกติ เมื่อเกิดสงครามกรมการเมืองจะเรียกพลเขาประจำหน่วยทันที ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น กรมสวัสดิ เห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่สวัสดิเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายทหารคนแรกที่ปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ พลเรือนและสัมผัสกับประชาชน

พ.ศ. 2530 กองทัพบกได้จัดตั้งกรมการกำลังสำรองทหารบก รับผิดชอบงานการปลูกฝัง อุดมการณ์ทางการเมืองและการช่วยเหลือประชาชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานกิจการพลเรือน ส่วนงานการปฏิบัติการจิตวิทยาอยู่ในความรับผิดชอบของกรมยุทธการทหารบก และงาน การประชาสัมพันธ์อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานเลขานุการกองทัพบก เป็นต้น กองทัพบก ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการให้ความรู้ในด้านการเมืองการปกครองที่ถูกต้องแก่คนในชาติ โดยในขั้นต้นจะเริ่มในกองทัพบกก่อน จึงได้กำหนดหลักนิยมกิจการพลเรือน ว่าด้วยการปลูกฝัง

อุดมการณ์ทางการเมืองในหน่วยงานทหาร และส่วนราชการของกองทัพบกให้กรรมการกำลังสำรอง ทหารบกรับผิดชอบทางสายวิสาหการ

พ.ศ. 2522 งานกิจการพลเรือนได้เป็นที่ยอมรับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง กองทัพบก จึงได้กำหนดให้มีการจัดตั้งหน่วยงานนี้ ในระดับหน่วยรอง คือ ระดับกองทัพนวภาค ได้มีการจัดตั้ง กองกิจการพลเรือน ทำหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ และในระดับกองพล ได้จัดตั้งแผนกกิจการพลเรือน ทำหน้าที่ฝ่ายอำนวยการในสายงานกิจการพลเรือน โดยเฉพาะ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ผบ.ทบ. ในขณะนั้นได้ดำริเห็นว่าในระดับกองทัพบก งานกิจการพลเรือนยังไม่มีฝ่ายอำนวยการใด เป็นผู้รับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างแท้จริง ทำให้ประสบกับปัญหาการประสานงาน การกำหนดนโยบาย การควบคุมกำกับดูแลงานด้านนี้ จึงดำริให้มีการจัดตั้งกรมกิจการพลเรือนทหารบกขึ้น โดย บก. ทหารสูงสุด และกระทรวงกลาโหมเห็นชอบด้วย

พ.ศ. 2523-2524 กองทัพบกได้พิจารณาให้ดำเนินการจัดตั้งกรมกิจการพลเรือน ในรายละเอียดขอบเขตงานกิจการพลเรือนและหน้าที่ ชื่อภาษาอังกฤษ การแก้ไขพระราชกฤษฎีกา การแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองทัพบก รวมถึงตราประจำหน่วย กรมกิจการพลเรือนทหารบก

10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2524 ได้รับอนุมัติให้ใช้ชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า Directorate of civil affairs คำย่อว่า DOCA ถ้าใช้กับหน่วยนอก ทบ. หรือกับต่างประเทศก็ให้เพิ่มคำเต็ม Royal Thai Army หรือคำย่อว่า RTA

ตามราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 98 ตอนที่ 43 ลงวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2524 ประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการกองทัพบก กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2524 ได้จัดตั้งกรมกิจการพลเรือน โดยกำหนดให้เป็นส่วนราชการ ขึ้นตรงต่อ ทบ. มีหน้าที่รับผิดชอบในงานด้านกิจการพลเรือน งานการเมืองในหน่วยทหาร เพื่อให้ การปฏิบัติงานของ ทบ. ดำเนิน ไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น

พ.ศ. 2525-2527 กองทัพบกได้ออกคำสั่งจัดตั้งกรมกิจการพลเรือนทหารบกขึ้น เมื่อวันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2525 และตาม อฉก.หมายเลข 1700 (27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2524) ใช้นามหน่วย โดยย่อว่า กร.ทบ. และใช้เครื่องหมายสังกัด กร. มีที่ตั้งปกติชั่วคราวอยู่ในบริเวณศาลาว่าการกระทรวง กลาโหม กรุงเทพมหานคร ปัจจุบันกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีที่ตั้งปกติอยู่ในบริเวณกองบัญชาการ กองทัพบก ถนนราชดำเนินนอก เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นหน่วยงานหลักของกองทัพบกที่รับผิดชอบทางฝ่ายอำนวยการ ด้านการเทิดทูนสถาบัน สร้างสรรค์ความมั่นคง ดำรงความสัมพันธ มุ่งมั่นพัฒนา เพื่อให้ทุกภาคส่วน เกิดความเชื่อมั่นศรัทธา และพร้อมให้การสนับสนุนภารกิจของกองทัพบกในทุกย่านความขัดแย้ง

พันธกิจ (Mission) เสนอนโยบาย วางแผน ประสานงาน กำกับการ และอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับงานกิจการพลเรือน ดำเนินการทางการเมืองในหน่วยทหารและปฏิบัติการจิตวิทยาที่จำเป็นต่อการสนับสนุนปฏิบัติการทางทหาร การปกครองในยามสงคราม กิจการมวลชน สนับสนุนการพัฒนาประเทศ การช่วยเหลือประชาชน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการปฏิบัติการจิตวิทยาและการประชาสัมพันธ์ของกองทัพบก

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบกจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บังคับบัญชาของกรมกิจการพลเรือนทหารบกได้ให้ความสำคัญในลำดับต้น เพราะความรู้ ความสามารถ ตลอดจนขวัญและกำลังใจของกำลังพลของกรมกิจการพลเรือนทหารบก จะส่งผลต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยทหาร ทั้งในยามปกติและยามสงคราม เพราะหากกำลังพลของกรมกิจการพลเรือนทหารบกขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้ว การปฏิบัติการในงานด้านกิจการพลเรือนทั้งปวงของหน่วยทหารในสวนภูมิภาคต่าง ๆ ที่จะต้องได้รับการสนับสนุนข้อมูลและเครื่องมือจากส่วนกลาง อาจได้รับผลกระทบต่อความสำเร็จในการกิจที่ได้รับมอบไปด้วย แต่อย่างไรก็ตาม ในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก จะต้องเริ่มต้นด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารในสังกัด โดยจะต้องอยู่บนพื้นฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กล่าวคือ ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม การสร้างวัฒนธรรมในการส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมถึงโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎระเบียบของทางราชการอย่างเป็นธรรม มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยส่วนรวม ตลอดจนการมีความภาคภูมิใจในหน่วยงาน

ผู้บังคับบัญชาของกรมกิจการพลเรือนทหารบกได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้ โดยจะเห็นได้จากนโยบายของเจ้ากรมกิจการพลเรือนทหารบกในด้านกำลังพล ท่านได้กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เช่น การปรับปรุงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของกำลังพล การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ของกำลังพลและครอบครัว รวมถึงการปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและสุขภาพ

ทั้งที่ทำงานและที่บ้านพักอาศัยของกำลังพล ซึ่งหน่วยขึ้นตรงต่าง ๆ ของกรมกิจการพลเรือนทหารบก ได้นำแนวนโยบายของเจ้ากรมกิจการพลเรือนทหารบกมายึดถือปฏิบัติ โดยมีการปรับปรุง สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน รวมทั้งการจัดระบบสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงานของกำลังพล แต่อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ผู้บังคับบัญชาได้พยายามพัฒนาปรับปรุง สภาพสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการพิจารณาเลื่อนยศ โยกย้าย การบรรจุข้าราชการ ประจำปีให้มีความเป็นธรรมและมีความเหมาะสมในทุก ๆ ด้านแล้วก็ตาม ผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบกยังไม่สามารถแสดงให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงเป็นที่ ประจักษ์ชัดต่อผู้บังคับบัญชาาระดับสูงของกองทัพบกได้ ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก ได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษา เกี่ยวกับ “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก” จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ โดยนำแนวคิดของ Huse and Cummings (1980) มาใช้สำหรับการวิเคราะห์ เพื่อเน้นให้เห็นถึง ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ อันเนื่องมาจากการมีความสุข ในการปฏิบัติงาน ครอบคลุมใน 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนา จิตความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและ ช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้ภารกิจ ขององค์กรบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สำหรับการบริหารงานด้าน บุคลากร อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น และส่งผลต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกรมกิจการพลเรือนทหารบกต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประเสริฐ ใจกล้า (2547) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล นายทหารชั้นประทวนกองบัญชาการช่วยรบที่ 1” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านบุคคลและลักษณะด้านองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพื่อ ศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานในทัศนะของกำลังพลนายทหาร ชั้นประทวนกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม โดยมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 266 นาย หรือคิดเป็นร้อยละ 33.33 ของจำนวนประชากร 799 นาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้วิธีการของ โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลพื้นฐานลักษณะด้านบุคคลของกำลังพลกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 มีดังนี้ อายุโดยเฉลี่ย 35.88 ปี สถานภาพสมรสแบบสมรสแล้วและอยู่ร่วมกัน ร้อยละ 69.90 ประสบการณ์ด้านการศึกษาอบรมเฉลี่ย 0.62 ประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 13.67 ปี เลือกรับประกอบอาชีพรับราชการทหารด้วยตนเองร้อยละ 97.74 ภาระงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบระหว่าง 35-44 ชั่วโมง/ สัปดาห์ ร้อยละ 53.00 กำลังพลมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 45.90 รองลงมา อยู่ในระดับน้อยร้อยละ 24.40 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านการตัดสินใจ รองลงมา คือ ด้านการสื่อสาร สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 มี 7 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุม และประสบการณ์ด้านการศึกษาอบรม ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล นายทหารชั้นประทวนกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ส่วนตัวแปร เหตุผลในการเข้าสู่อาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล นายทหารชั้นประทวนกองบัญชาการช่วยรบที่ 1

สรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านบุคคล ลักษณะด้านองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ต่อระบบการบริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 โดยการศึกษาที่ใช้การวิจัยเชิงเอกสาร และการวิจัยเชิงสำรวจ มีกลุ่มประชากรข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 จำนวน 197 นาย ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 นาย เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ไค-สแควร์ วัดความเข้มความสัมพันธ์ด้วย Cramer's V

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านบุคคล ได้แก่ ชั้นยศ อายุราชการ และเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุราชการ และเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ส่วนชั้นยศ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าการรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวัดความเข้มของความสัมพันธ์ พบว่าการรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การด้านการจูงใจ การสื่อสาร การตั้งเป้าหมาย มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย ส่วนด้านภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การควบคุม มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง

พิศาล คลังทอง (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ที่พักอาศัย อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหารอากาศ ที่ทำงานในสังกัด กองบิน 4 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ จำนวน 1,136 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 295 คน การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบค่าที (t-test)

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพที่ทำงานภาพที่ปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยแต่ละรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ตามด้วย ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า ปัจจัยที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ไม่มีความแตกต่างกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ชัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยนัยสำคัญที่ 0.5 ส่วนปัจจัยจำแนกตามระดับชั้นยศและตามที่พักอาศัยมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีนัยสำคัญที่ 0.5

ภาควินุณี หมั่นศรี (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองทัพอากาศ ในระดับนายทหารประทวนสังกัดกองเรือภาคที่ 1” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิต สำหรับการศึกษา^{นี้} เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรที่ทำการศึกษาคือข้าราชการระดับนายทหารประทวน สังกัดกองเรือภาคที่ 1 ทั้งหมด ซึ่งมีจำนวน 108 นาย เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลลักษณะด้านบุคคลของนายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่มีดังนี้ คือ อายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี มีร้อยละ 63.00 สถานภาพครอบครัวเป็นแบบสมรสแล้ว และอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 76.00 ฐานะเป็นจำเอกร้อยละ 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 และการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชานั้น นายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า อยู่ในระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านบุคคล กับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า มีเพียงประสบการณ์ด้านการศึกษาอบรมเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิษยะ พริยะวัฒน์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนในเรือหลวง สังกัดกองเรือตรวจอ่าว” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและให้ทราบถึงข้อเสนอแนะในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับการศึกษา^{นี้}เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการระดับนายทหารประทวนในเรือหลวง สังกัดกองเรือตรวจอ่าว ซึ่งมีจำนวน 217 นาย เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการศึกษาวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลลักษณะด้านบุคคลของนายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่ มีดังนี้ คือ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 102 นาย คิดเป็นร้อยละ 47.00 ฐานะอยู่ในระดับจำเอกร้อยละ 124 นาย คิดเป็นร้อยละ 57.10 สถานภาพครอบครัวเป็นแบบสมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน

จำนวน 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 มีความคิดเห็นว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน สัมพันธภาพการทำงาน ลักษณะในการบริหาร และขวัญและกำลังใจนั้น มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ไม่เกิน 0.05

สุเทพ พูลวงษ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตของกำลังพล ศูนย์ฝึกทางยุทธวิธี กองทัพบกจังหวัดลพบุรี” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพล ศูนย์ฝึกทางยุทธวิธีกองทัพบก จังหวัดลพบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพล ศูนย์ฝึกทางยุทธวิธีกองทัพบก จำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลและปัจจัยภายนอก ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นนายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และพลทหารของ ศฝยว.ทบ. จว.ล.บ. ทุกคน รวมทั้งสิ้น 265 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ จำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ One-way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพล ศฝยว.ทบ. จว.ล.บ. โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตของกำลังพล ศฝยว.ทบ. จว.ล.บ. ในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความภูมิใจในเกียรติ มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านรายได้รับบริการขั้นพื้นฐาน ด้านความมั่นคงของครอบครัวและที่อยู่อาศัย และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ตามลำดับ ในขณะที่ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีคุณภาพชีวิตต่ำสุด

ชุติมา เทียนใส (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ในกรมพลธิการทหารบก อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง 235 คน ในกรมพลธิการทหารบก เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก ในภาพรวมมีระดับสูง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการบังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก อยู่ในระดับต่ำ มี 2 ด้าน คือ ด้านที่ต่ำที่สุด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ศุภกิจ เอ็งเจริญ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน จำแนกตามระดับการศึกษาอายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส และรายได้ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน t-test, One-way ANOVA และมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe test)

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่า หน่วยงานของตนเองให้ความสำคัญกับการบริการประชาชน ในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า เมื่อมีปัญหาในการทำงานสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ และในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีความสะอาดเรียบร้อยและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุ อายุราชการ สถานภาพ และรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันและคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ศุภกิจ จิตอนงค์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณีกรมข่าวทหารเรือ” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนของกรมข่าว

ทหารเรือ และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนของ ขว.ทร. ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นนายทหารชั้นประทวนทั้งหมดจากหน่วยขึ้นตรงของ ขว.ทร. จำนวน 120 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวนของ ขว.ทร. ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณาปัจจัยรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านอาหาร โภชนาและสุขภาพอยู่ในระดับสูง เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ในครอบครัว การได้รับการบริการทางสังคมพื้นฐาน และอันดับสุดท้าย คือ การพัฒนาจิตใจ ผลการเปรียบเทียบพบว่า นายทหารชั้นประทวนของ ขว.ทร. ที่มีระดับชั้นยศและระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ข้อเสนอแนะผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

นพพร มากเมือง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงกลาโหม” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการใน สง.รมว.กห. จำนวน 118 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้สถิติด้วยวิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการใน สง.รมว.กห. ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจรรยาชีวิตอยู่ในระดับสูง ด้านบูรณาการทางด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านประโยชน์ต่อสังคม ด้านพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้า และด้านความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบพบว่าในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

อดิบุตร กิระจินดา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารประทวน เหล่าชนสงฆ์ สังกัดกรมการขนส่งทหารเรือ” วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารประทวน เหล่าชนสงฆ์ ในสังกัด กรมการขนส่งทหารเรือ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารประทวน เหล่าชนสงฆ์ ในสังกัดกรมการขนส่งทหารเรือ กับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล โดยเก็บข้อมูลจากทหาร

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

ผลการศึกษา การบริหารงานในองค์กรของนายทหารประทวน เหล่าขนส่ง สังกัดกรมการขนส่งทหารเรือ พบว่า โดยภาพรวมนายทหารประทวน เหล่าขนส่ง สังกัดกรมการขนส่งทหารเรือ มีความเห็นต่อการบริหารงานในองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อจำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านสัมพันธภาพการทำงาน เป็นอันดับที่ 1 ด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นอันดับที่ 2 ด้านลักษณะในการบริหารงาน เป็นอันดับที่ 3 ด้านขวัญและกำลังใจ เป็นอันดับที่ 4 ด้านสภาพการทำงาน เป็นอันดับที่ 5 ผลการศึกษาผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารประทวน เหล่าขนส่ง สังกัดกรมการขนส่งทหารเรือ พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ เป็นอันดับที่ 1 ด้านสภาพการทำงาน เป็นอันดับที่ 2 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อันดับที่ 3 ด้านความสมดุลระหว่างงานชีวิตส่วนตัว เป็นอันดับที่ 4 ด้านการบูรณาการทางสังคม เป็นอันดับที่ 5 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า เป็นอันดับที่ 6 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ เป็นอันดับที่ 7 ด้านการได้รับค่าตอบแทน เป็นอันดับที่ 8 ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า นายทหารประทวน เหล่าขนส่ง สังกัดกรมการขนส่งทหารเรือ มีอายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส รายได้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ว่า ประสพการณ์ด้านการศึกษา/การฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมกิจการพลเรือนทหารบก” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ประกอบด้วย อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยการศึกษาในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบก โดยใช้ยอดกำลังพลบรรจุจริง เมื่อ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 มีจำนวนทั้งสิ้น 224 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบก โดยการสุ่มตัวอย่างดำเนินการดังนี้

1. ในการคำนวณหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการใช้ในการวิจัย โดยจะคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยใช้สูตรของ Yamane (1973, p. 727) ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 โดยแทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05

โดยแทนค่าลงในสูตรดังนี้

$$n = \frac{224}{1+224(0.05)^2}$$

$$n = 143.58$$

จากการคำนวณได้ค่ากลุ่มตัวอย่าง คือ $n = 143.58$ คน ดังนั้น ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 144 ตัวอย่าง

2. การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการจัดการชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากรต่อกลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภท ได้แก่ นายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายชั้นประทวน และผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จากกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีจับฉลาก

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและประชากร จำแนกตามประเภทข้าราชการทหาร

ประเภทข้าราชการทหาร	จำนวนข้าราชการ	จำนวนตัวอย่าง
นายทหารสัญญาบัตร	139	79
นายทหารประทวน	85	65
รวม	224	144

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบก ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ โดยเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบก มีระดับประกอบทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาจิตความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร โดยเป็นแบบมาตราวัด

การประเมินค่า (Rating scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	3 คะแนน

ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูล เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดข้อมูลที่ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างแบบสอบถามและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม และเมื่อได้คำแนะนำจากอาจารย์ ผู้วิจัยได้นำมาแก้ไขปรับปรุงในจุดบกพร่องตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content validity) และหลังจากนั้นนำกลับมาปรับแก้ให้ถูกต้องครบถ้วนตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่
 - 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 3.2 พันเอก ดร.ภูมิรัตน์ ลือศิริ ผู้อำนวยการกอง กรมกิจการพลเรือนทหารบก
 - 3.3 พันเอก โยธิน ชัยมงคล รองผู้อำนวยการกอง กรมกิจการพลเรือนทหารบก
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการทหารในโรงเรียนกิจการพลเรือน ซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงของกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยการทดสอบความเที่ยง (Reliability) ด้วยการหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.765 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงกับประชากรได้
5. นำแบบสอบถามไปใช้จริงกับข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการ ดังนี้

รวมทั้งสิ้นจำนวน 144 ชุด

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบแต่ละข้อ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และเพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อจัดทำข้อมูลเป็นหมวดหมู่ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเข้าอนุมาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ t-test และ One-way ANOVA และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เกณฑ์การแปลผล

1. แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก ในกลุ่มนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 89 ชุด และในกลุ่มนายทหารประทวน จำนวน 65 ชุด หาระยะห่างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากการคำนวณดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนในการวิจัยครั้งนี้ได้ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน
4.21-5.00	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงมาก
3.41-4.20	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง
2.61-3.40	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

1.81-2.60	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ
1.00-1.80	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมกิจการพลเรือนทหารบก” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมกิจการพลเรือนทหารบก และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำนวน 144 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร กรมกิจการพลเรือนทหารบก

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมกิจการพลเรือนทหารบก

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร กรมกิจการพลเรือนทหารบก

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า 31 ปี	14	9.72
31-40 ปี	50	34.72
41-50 ปี	44	30.56
มากกว่า 50 ปี	36	25.00
รวม	144	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับชั้นยศ		
สิบตรี-สิบเอก	17	11.81
จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก	48	33.33
ร้อยตรี-ร้อยเอก	15	10.42
พันตรี-พันเอก	64	44.44
รวม	144	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	11	11.81
สมรส	113	78.47
หย่าร้าง	14	9.72
รวม	144	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	48	33.33
ปริญญาตรี	72	50.00
สูงกว่าปริญญาตรี	24	16.67
รวม	144	100.00
อายุราชการ		
น้อยกว่า 5 ปี	2	1.39
5-10 ปี	33	22.92
11-15 ปี	25	17.36
มากกว่า 15 ปี	84	58.33
รวม	144	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้		
น้อยกว่า 10,000 บาท	3	2.08
10,001-20,000 บาท	53	36.81
20,001-30,000 บาท	39	27.08
30,001 บาทขึ้นไป	49	34.03
รวม	144	100.00

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก มีดังนี้

ข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.72 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.56 อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.00 และน้อยกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.72

ข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศพันตรี-พันเอก คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมา จำสิบตรี-จำสิบเอก คิดเป็นร้อยละ 33.33 ชั้นยศสิบตรี-สิบเอก คิดเป็นร้อยละ 11.81 และร้อยตรี-ร้อยเอก คิดเป็นร้อยละ 10.42

ข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 78.47 รองลงมา สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 11.81 และสถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 9.72

ข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา คือ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 33.33 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.67

ข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมา คือ ระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.92 ระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.36 และอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.39

ข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.81 รองลงมา คือ มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.03

รายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.08 และรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.08

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมกิจการพลเรือนทหารบก

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ, ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย, ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน, ด้านความก้าวหน้า, ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน, ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค, ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารบก	\bar{X}	SD	ระดับของ คุณภาพชีวิต	อันดับ
1. ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	3.95	0.52	สูง	4
2. ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	4.11	0.49	สูง	3
3. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	4.38	0.46	สูงมาก	1
4. ด้านความก้าวหน้า	3.77	0.53	สูง	7
5. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	3.75	0.67	สูง	8
6. ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค	4.14	0.37	สูง	2
7. ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว	3.86	0.41	สูง	6
8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	3.88	0.41	สูง	5
รวม	4.01	0.28	สูง	-

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.01, SD = 0.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า

ในด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.38, SD = 0.46$) เป็นอันดับที่ 1

ในด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.14, SD = 0.37$) เป็นอันดับที่ 2

ในด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.11, SD = 0.49$) เป็นอันดับที่ 3

ในด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.95, SD = 0.52$) เป็นอันดับที่ 4

ในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88, SD = 0.41$) เป็นอันดับที่ 5

ในด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86, SD = 0.41$) เป็นอันดับที่ 6

ในด้านความก้าวหน้า พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77, SD = 0.53$) เป็นอันดับที่ 7

ในด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75, SD = 0.67$) เป็นอันดับที่ 8

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน
ที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ด้านรายได้และผลประโยชน์ ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. เงินได้รายเดือนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสม	25 (17.36)	78 (54.17)	36 (25.00)	5 (3.47)	0 (0.00)	3.85	0.73	สูง	4
2. ท่านได้รับสิทธิในการรักษา พยาบาลที่เหมาะสม	27 (18.75)	99 (68.75)	18 (12.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.06	0.56	สูง	2
3. บ้านพักหรือค่าเช่าบ้านที่ท่าน ได้รับมีความเหมาะสม	34 (23.61)	82 (56.94)	27 (18.75)	1 (0.69)	0 (0.00)	4.03	0.67	สูง	3
4.สวัสดิการที่หน่วยจัดให้ท่าน มีความเหมาะสมและเพียงพอ เช่น ค่ารักษา พยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร	42 (29.17)	80 (55.56)	20 (13.89)	2 (1.39)	0 (0.00)	4.13	0.89	สูง	1
5. สิ่งอำนวยความสะดวกและ กิจกรรมนันทนาการที่หน่วยจัดให้ ท่านมีความเหมาะสม เช่น สถานที่ ออกกำลังกาย การจัดงานเลี้ยง เนื่องในโอกาสวันพิเศษ การจัด กิจกรรมทัศนศึกษาสถานที่ต่าง ๆ	19 (13.19)	82 (56.94)	25 (17.36)	16 (11.11)	2 (1.39)	3.69	0.89	สูง	5
	ภาพรวม					3.95	0.52	สูง	

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการ
พลเรือนทหารบก ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า ในภาพรวม
ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.52$)
เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ในเรื่อง
สวัสดิการที่หน่วยจัดให้ท่านมีความเหมาะสมและเพียงพอ เช่น ค่ารักษา พยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร
อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.89$) เป็นอันดับที่ 1

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมกิจการพลเรือนทหารบกด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ในเรื่อง
ท่านได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.67$) เป็นอันดับที่ 2

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ในเรื่องบ้านพักหรือค่าเช่าบ้านที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.67$) เป็นอันดับที่ 3

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ในเรื่องเงินได้รายเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.73$) เป็นอันดับที่ 4

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกและกิจกรรมนันทนาการที่หน่วยจัดให้ท่านมีความเหมาะสม เช่น สถานที่ออกกำลังกาย การจัดงานเลี้ยงเนื่องในโอกาสวันพิเศษ การจัดกิจกรรม ทักษะศึกษาสถานที่ต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.89$) เป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

ด้านสภาพการทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. สภาพแวดล้อมภายใน หน่วยงานมีความเหมาะสมและ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	33 (22.92)	71 (49.30)	33 (22.92)	7 (4.86)	0 (0.00)	3.90	0.80	สูง	5
2. หน่วยงานของท่านมีการดูแล รักษาความสะอาดที่ถูกสุขลักษณะ	20 (13.89)	116 (80.56)	7 (4.86)	1 (0.69)	0 (0.00)	4.08	0.45	สูง	3
3. สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีระบบรักษาความปลอดภัย เป็นอย่างดี เช่น เวนชาม ระบบ แจ้งเตือนและป้องกันอัคคีภัย	35 (24.31)	78 (54.17)	29 (20.14)	2 (1.39)	0 (0.00)	4.01	0.71	สูง	4
4. ท่านรู้สึกว่าการที่รับผิดชอบ ในปัจจุบันไม่เสี่ยงต่ออันตราย	54 (37.50)	65 (45.14)	23 (15.97)	2 (1.39)	0 (0.00)	4.19	0.75	สูง	2
5. อุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานมีสภาพดีและ มีความปลอดภัย	67 (46.53)	67 (46.53)	9 (6.25)	1 (0.69)	0 (0.00)	4.39	0.68	สูงมาก	1
ภาพรวม						4.11	0.49	สูง	

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า ในภาพรวมข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.49$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ ดังนี้

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ในเรื่องอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีสภาพดีและมีความปลอดภัย อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.68$) เป็นอันดับที่ 1

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ในเรื่องท่านรู้สึกว่าจะงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันไม่เสี่ยงต่ออันตราย อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.75$) เป็นอันดับที่ 2

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ในเรื่องสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.45$) เป็นอันดับที่ 3

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ในเรื่องสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี เช่น เวนยาม ระบบแจ้งเตือนและป้องกันอัคคีภัย อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.71$) เป็นอันดับที่ 4

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ในเรื่องหน่วยงานของท่านมีการดูแลรักษาความสะอาดที่ถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.80$) เป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ
ของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงาน	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านได้รับโอกาสในการศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม	16 (11.11)	64 (44.44)	50 (34.72)	10 (6.94)	4 (2.78)	4.40	0.69	สูงมาก	3
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดการ ฝึกอบรมชี้แจงและให้ความรู้สำหรับ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	9 (6.25)	85 (59.03)	32 (22.22)	14 (9.72)	4 (2.78)	4.47	0.60	สูงมาก	1
3. เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือและยอมรับใน ขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ของท่าน	16 (11.11)	66 (45.83)	37 (25.69)	19 (13.19)	6 (4.17)	4.44	0.61	สูงมาก	2
4. ท่านมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานนี้ ทำให้ท่านได้รับ การเรียนรู้และมีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง	9 (6.25)	61 (42.36)	51 (35.42)	18 (12.50)	5 (3.47)	4.33	0.69	สูงมาก	4
5. ท่านได้รับโอกาสให้รับผิดชอบ หรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานที่สำคัญของหน่วยงาน	13 (9.02)	58 (40.27)	42 (29.17)	58 (16.67)	13 (4.86)	4.30	0.63	สูงมาก	5
ภาพรวม						4.38	0.46	สูงมาก	

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการ
พลเรือนทหารบก ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมข้าราชการ
กรมกิจการพลเรือนทหารบก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.46$)
เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ในเรื่องหน่วยงาน
ของท่านมีการจัดการฝึกอบรมชี้แจงและให้ความรู้สำหรับนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.60$) เป็นอันดับที่ 1

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ในเรื่อง เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำให้ความช่วยเหลือและยอมรับในขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.61$) เป็นอันดับที่ 2

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ในเรื่องท่านได้รับโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.69$) เป็นอันดับที่ 3

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ในเรื่องท่านมีความรู้สึกรู้ว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ท่านได้รับการเรียนรู้และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.69$) เป็นอันดับที่ 4

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ในเรื่องท่านได้รับโอกาสให้รับผิดชอบหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญของหน่วยงาน อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.63$) เป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. การพิจารณาความดีความชอบภายในหน่วยงานของท่านสร้างโอกาสให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ	19 (13.19)	100 (69.44)	20 (13.89)	5 (3.47)	0 (0.00)	3.92	0.64	สูง	3
2. ท่านมีความมั่นใจในความเจริญก้าวหน้าตามแนวทางในการรับราชการภายในหน่วยงานนี้	59 (40.97)	64 (44.44)	21 (14.58)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.26	0.70	สูงมาก	1
3. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมีความมั่นคงและมีโอกาสในความเจริญก้าวหน้า	21 (14.53)	105 (72.92)	13 (9.03)	4 (2.78)	1 (0.69)	3.98	0.64	สูง	2

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้า	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
4. การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย ภายในหน่วยงานของท่าน มีความเหมาะสม	31 (11.81)	29 (52.08)	29 (26.39)	53 (8.33)	2 (1.39)	3.24	1.20	ปานกลาง	5
5. ท่านรับการเลื่อนยศหรือเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับอย่าง เป็นธรรม และเหมาะสม	11 (7.63)	51 (35.42)	77 (53.47)	5 (3.47)	0 (0.00)	3.47	0.68	สูง	4
ภาพรวม						3.77	0.53	สูง	

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกด้านความก้าวหน้า พบว่า ในภาพรวมข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.53$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ได้ ดังนี้

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความก้าวหน้า ในเรื่องท่านมีความมั่นใจในความเจริญก้าวหน้าตามแนวทางในการรับราชการภายในหน่วยงานนี้ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.70$) เป็นอันดับที่ 1

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความก้าวหน้า ในเรื่องท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมีความมั่นคงและมีโอกาสในความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.64$) เป็นอันดับที่ 2

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความก้าวหน้า ในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบภายในหน่วยงานของท่านสร้างโอกาสให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.64$) เป็นอันดับที่ 3

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความก้าวหน้า ในเรื่องท่านรับการเลื่อนยศหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.68$) เป็นอันดับที่ 4

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความก้าวหน้า ในเรื่องการศึกษาแต่งตั้งโยกย้ายภายในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 1.20$) เป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาหารือขอรับคำแนะนำให้ช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ตลอดเวลา	35 (24.30)	23 (15.97)	21 (14.58)	65 (45.14)	5 (3.47)	3.19	1.24	ปานกลาง	4
2. ในช่วงเวลาที่หน่วยงานของท่านมีการกิจกรรมมาก หรือได้รับมอบหมายงานสำคัญ ท่านมีความรู้สึกว่าการเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ	60 (41.67)	78 (54.17)	3 (2.08)	3 (2.08)	0 (0.00)	4.35	0.63	สูงมาก	1
3. ท่านสามารถประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	53 (36.81)	77 (53.47)	13 (9.02)	1 (0.69)	0 (0.00)	4.26	0.64	สูงมาก	2
4. เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้	36 (25.00)	22 (15.27)	21 (14.58)	65 (45.14)	3 (2.08)	3.20	1.25	ปานกลาง	3
ภาพรวม						3.75	0.67	สูง	

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน พบว่า ในภาพรวมข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.67$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ในเรื่องในช่วงเวลาที่หน่วยงาน

ของท่านมีภารกิจมากหรือได้รับมอบหมายงานสำคัญ ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นร่วมงานให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.35, SD = 0.63$) เป็นอันดับที่ 1

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ในเรื่องท่านสามารถประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.26, SD = 0.64$) เป็นอันดับที่ 2

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ในเรื่องเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20, SD = 1.25$) เป็นอันดับที่ 3

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ในเรื่องท่านสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาหารือ ขอรับคำแนะนำให้ช่วยเหลือ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19, SD = 1.24$) เป็นอันดับที่ 4

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค

ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม และเสมอภาค	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย				
1. ท่านมีความมั่นใจว่า ผู้บังคับบัญชามีหลัก ธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ภายในหน่วยงานของท่าน	79 (54.86)	43 (29.86)	17 (11.80)	5 (3.47)	0 (0.00)	4.36	0.82	สูงมาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับ ฟังข้อคิดเห็นจากท่านและ ผู้ได้บังคับบัญชาคนอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน	23 (27.61)	103 (72.39)	17 (11.81)	1 (0.69)	1 (0.69)	3.96	0.49	สูง	3
3. ท่านเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชาว่า มีความจริงใจและปฏิบัติต่อ ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนด้วย ความเสมอภาค	9 (18.06)	117 (81.94)	17 (11.81)	1 (0.69)	0 (0.00)	3.86	0.75	สูง	4

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม และเสมอภาค	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
4. หน่วยงานของท่านยึดถือและ ปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยข้อบังคับ ที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	58 (43.06)	82 (56.94)	4 (2.78)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.36	0.43	สูงมาก	1
	ภาพรวม					4.14	0.37	สูง	

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค พบว่า ในภาพรวมข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.37$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ ดังนี้

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ในเรื่องท่านหน่วยงานของท่านยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.43$) เป็นอันดับที่ 1

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ในเรื่องท่านมีความมั่นใจว่าผู้บังคับบัญชายึดถือหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานภายในหน่วยงานของท่าน อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.82$) เป็นอันดับที่ 2

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ในเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังข้อคิดเห็นจากท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาคนอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกันตลอดเวลา อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.49$) เป็นอันดับที่ 3

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ในเรื่องท่านเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชาว่ามีความจริงใจและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.75$) เป็นอันดับที่ 4

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว

ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านมีช่วงเวลาของการทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม	16 (11.11)	95 (65.97)	31 (21.53)	2 (1.39)	0 (0.00)	3.87	0.61	สูง	2
2. ท่านมีช่วงเวลาที่พักผ่อนคลายในระหว่างการทำงานที่เหมาะสม	24 (16.67)	92 (63.89)	23 (15.97)	5 (3.47)	0 (0.00)	3.94	0.68	สูง	1
3. ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนหรือทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างเหมาะสม	15 (10.41)	88 (61.11)	38 (26.39)	3 (2.08)	0 (0.00)	3.80	0.64	สูง	4
4. การใช้ชีวิตส่วนตัวของท่านไม่มีผลกระทบจากภาระหน้าที่ในการทำงาน	21 (14.58)	86 (59.72)	33 (22.92)	3 (2.08)	1 (0.69)	3.85	0.71	สูง	3
ภาพรวม						3.86	0.41	สูง	

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว พบว่า ในภาพรวมข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.41$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ ดังนี้

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ในเรื่องท่านมีช่วงเวลาที่พักผ่อนคลายในระหว่างการทำงานที่เหมาะสม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.68$) เป็นอันดับที่ 1

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ในเรื่องท่านมีช่วงเวลาของการทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.61$) เป็นอันดับที่ 2

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อน

มีความเป็นส่วนตัว ในเรื่องการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่านไม่มีผลกระทบจากภาระหน้าที่ในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.71$) เป็นอันดับที่ 3

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารบกด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว ในเรื่องท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนหรือทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่าง เหมาะสม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.64$) เป็นอันดับที่ 4

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความภูมิใจในองค์กร

ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทของหน่วยงานที่มีต่อสังคม	18 (12.50)	92 (63.89)	31 (21.53)	3 (2.08)	0 (0.00)	3.87	0.64	สูง	3
2. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจว่าการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ ท่านได้ทำคุณประโยชน์ให้กับสังคม	24 (16.67)	90 (62.50)	24 (16.67)	6 (4.17)	0 (0.00)	3.92	0.70	สูง	1
3. ท่านมีความรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จ	15 (10.41)	95 (65.97)	32 (22.22)	2 (1.39)	0 (0.00)	3.85	0.60	สูง	4
4. ท่านมีความรู้สึกรักผูกพันกับหน่วยงาน และมีความรู้สึกดีที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	24 (16.67)	88 (61.11)	27 (18.75)	3 (2.08)	2 (1.39)	3.90	0.74	สูง	2
ภาพรวม						3.88	0.41	สูง	

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า ในภาพรวมข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.41$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความภูมิใจในองค์กร ในเรื่องท่านมีความรู้สึกมั่นใจว่าการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ ท่านได้ทำคุณประโยชน์ให้กับสังคม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.70$) เป็นอันดับที่ 1

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความภูมิใจในองค์กร ในเรื่องท่านมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน และมีความรู้สึกดีที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.74$) เป็นอันดับที่ 2

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความภูมิใจในองค์กร ในเรื่องท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทของหน่วยงานที่มีต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.64$) เป็นอันดับที่ 3

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความภูมิใจในองค์กร ในเรื่องท่านมีความรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.60$) เป็นอันดับที่ 4

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 13 ดังนี้

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกกับอายุ

อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
ภายในกลุ่ม	1.789	3	0.596	8.749**	0.000
ระหว่างกลุ่ม	9.543	140	0.068		
รวม	11.332	143			

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่าค่า $p < 0.05$ แสดงว่า กลุ่มข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 14 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน
ของกลุ่มข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตามอายุ

อายุ	น้อยกว่า 31 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
น้อยกว่า 31 ปี	-	-0.25*	-0.03	-0.01
31-40 ปี		-	0.21*	0.24*
41-50 ปี			-	0.02
มากกว่า 50 ปี				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 14 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe) พบว่า มีความแตกต่างกัน 3 คู่ ได้แก่ ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีอายุ 31-40 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 15 ดังนี้

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมกิจการพลเรือนทหารบกกับระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	SS	df	MS	F	Sig.
ภายในกลุ่ม	1.790	3	0.597	8.755**	0.000
ระหว่างกลุ่ม	9.542	140	0.068		
รวม	11.332	143			

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า ค่า $p < .05$ แสดงว่า กลุ่มข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 16 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกลุ่มข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตามอายุ

ระดับชั้นยศ	สิบตรี-สิบเอก	จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก	ร้อยตรี-ร้อยเอก	พันตรี-พันเอก
สิบตรี-สิบเอก	-	-0.25*	0.02	-0.03
จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก		-	0.26*	0.22*
ร้อยตรี-ร้อยเอก			-	-0.04
พันตรี-พันเอก				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe) พบว่า มีความแตกต่างกัน 3 คู่ ได้แก่ ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับชั้นยศสิบตรี-สิบเอก มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่มีระดับชั้นยศร้อยตรี-ร้อยเอกและกลุ่มที่มีระดับชั้นยศพันตรี-พันเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 17 ดังนี้

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมกิจการพลเรือนทหารบกกับสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	SS	df	MS	F	Sig.
ภายในกลุ่ม	0.509	2	0.255	3.316**	0.039
ระหว่างกลุ่ม	10.822	141	0.077		
รวม	11.332	143			

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า ค่า $p < .05$ แสดงว่า กลุ่มข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 18 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน
ของกลุ่มข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด	-	-0.14	0.02
สมรส		-	0.16*
หย่าร้าง			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe) พบว่า ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 4 ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 19 ดังนี้

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมกิจการพลเรือนทหารบกกับระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig.
ภายในกลุ่ม	0.440	2	0.220	2.848	0.061
ระหว่างกลุ่ม	10.892	141	0.077		
รวม	11.332	143			

*p < 0.05

**p < 0.01

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม พบว่า ค่า $F = 2.848$, $P = 0.061$ ดังนั้น กล่าวได้ว่า กลุ่มข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5 ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 20 ดังนี้

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมกิจการพลเรือนทหารบกกับอายุราชการ

อายุราชการ	SS	df	MS	F	Sig.
ภายในกลุ่ม	1.912	3	0.637	9.472**	0.000
ระหว่างกลุ่ม	9.420	140	0.067		
รวม	11.332	143			

*p < 0.05

**p < 0.01

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า ค่า $p < .05$ แสดงว่า กลุ่มข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน
ของกลุ่มข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	-	-0.14	-0.40	-0.08
5-10 ปี		-	0.14	0.25*
11-15 ปี			-	-0.31*
มากกว่า 15 ปี				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe) พบว่า มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีอายุราชการ 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 6 ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 22 ดังนี้

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมกิจการพลเรือนทหารบกกับรายได้

รายได้	SS	df	MS	F	Sig.
ภายในกลุ่ม	0.837	3	0.279	3.723*	0.013
ระหว่างกลุ่ม	10.494	140	0.075		
รวม	11.332	143			

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 22 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า ค่า $p < .05$ แสดงว่า กลุ่มข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกลุ่มข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตามรายได้

รายได้	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
น้อยกว่า 10,000 บาท	-	-0.16	-0.06	0.01
10,001-20,000 บาท		-	0.16	0.01
20,001-30,000 บาท			-	0.17*
30,001 บาทขึ้นไป				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe) พบว่า ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 30,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
2. ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3. ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 24 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
2. ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3. ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
4. ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
6. ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมกิจการพลเรือนทหารบก” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ประกอบด้วย อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำนวน 144 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเข้าอนุมาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้ t-test และ One-way ANOVA และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ในส่วนนี้จะแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี กลุ่มอายุน้อยกว่า 31 ปี มีน้อยที่สุด ระดับชั้นยศ พันตรี-พันเอก มีจำนวนมากที่สุด ส่วนชั้นยศร้อยตรี-ร้อยเอก มีจำนวนน้อยที่สุด ข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบกส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ส่วนสถานภาพหย่าร้าง มีจำนวนน้อยที่สุด ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด กลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีจำนวนมากที่สุด ส่วนกลุ่มผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด ข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก ส่วนใหญ่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท ส่วนกลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด

ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกอยู่ในระดับสูง เมื่อเรียงลำดับตามระดับความคิดเห็น พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก มีความเห็นเห็นด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค, ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย,

ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ, ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว, ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร, ด้านความก้าวหน้า และสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก แยกเป็นรายด้านดังนี้

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก มีความคิดเห็นในเรื่องสวัสดิการที่หน่วยจัดให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร สูงเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ เรื่องสิทธิในการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม, บ้านพักหรือค่าเช่าบ้านที่ได้รับมีความเหมาะสม, เงินได้รายเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม และอันดับสุดท้ายคือ เรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกและกิจกรรมนันทนาการที่หน่วยจัดมีความเหมาะสม เช่น สถานที่ออกกำลังกาย การจัดงานเลี้ยงเนื่องในโอกาสวันพิเศษ การจัดกิจกรรมทัศนศึกษาสถานที่ต่าง ๆ

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีความคิดเห็นในเรื่องอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีสภาพดีและมีความปลอดภัยสูงเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ เรื่องงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันไม่เสี่ยงต่ออันตราย, สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน, สถานที่ปฏิบัติงานมีระบบรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี เช่น เวนยาม ระบบแจ้งเตือนและป้องกันอัคคีภัย และอันดับสุดท้ายคือ เรื่องหน่วยงานมีการดูแลรักษาความสะอาดที่ถูกต้องลักษณะ

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีความคิดเห็นในเรื่องหน่วยงานมีการจัดการฝึกอบรมชี้แจงและให้ความรู้สำหรับนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอสูงเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ เรื่องเพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำให้ความช่วยเหลือและยอมรับในขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน, โอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม, การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับการเรียนรู้และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและอันดับสุดท้าย คือ เรื่องโอกาสให้รับผิดชอบหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญของหน่วยงาน

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีความคิดเห็นในเรื่องความมั่นใจในความเจริญก้าวหน้าตามแนวทางในการรับราชการภายในหน่วยงานนี้สูงเป็นอันดับแรก รองลงมา

คือ เรื่องการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมีความมั่นคงและมีโอกาสในความเจริญก้าวหน้า, การพิจารณาความดีความชอบภายในหน่วยงานสร้างโอกาสให้มีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง ในอาชีพ, การเลื่อนยศหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม และอันดับสุดท้าย คือ เรื่องการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายภายในหน่วยงานมีความเหมาะสม

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีความคิดเห็นในเรื่องในช่วงเวลาที่หน่วยงานมีภารกิจมาก หรือได้รับมอบหมายงานสำคัญ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จสูงเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ สามารถประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี, เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน สามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ และอันดับสุดท้าย คือ เรื่องสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาหารือขอรับคำแนะนำให้ช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีความคิดเห็นในเรื่องหน่วยงานยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดสูงเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชายึดถือหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานภายในหน่วยงาน, ผู้บังคับบัญชาของยอมรับฟังข้อคิดเห็นจากท่าน และผู้ใต้บังคับบัญชาคนอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกันตลอดเวลา และอันดับสุดท้าย คือ เรื่องผู้บังคับบัญชาว่ามีความจริงใจและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก มีความคิดเห็นในเรื่องช่วงเวลาที่พักและผ่อนคลายในระหว่างการทำงานที่เหมาะสมสูงเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ช่วงเวลาของการทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม, การใช้ชีวิตส่วนตัวไม่มีผลกระทบจากภาระหน้าที่ในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ เรื่องเวลาสำหรับการพักผ่อนหรือทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างเหมาะสม

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีความคิดเห็นในเรื่องมั่นใจว่าการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ ท่านได้ทำคุณประโยชน์ให้กับสังคมสูงเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ เรื่องมีความรู้สึกรักผูกพันกับหน่วยงานและมีความรู้สึกที่ดีที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้, ภาคภูมิใจในบทบาทของหน่วยงานที่มีต่อสังคม และอันดับสุดท้าย คือ เรื่องได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จ

จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก จำแนกตามอายุ, ระดับชั้นยศ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, อายุราชการ และรายได้ พบว่า

การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกกับอายุ พบว่า

ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี

ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกกับระดับชั้นยศ พบว่า

ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับชั้นยศสิบตรี-สิบเอก มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก

ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีระดับชั้นยศร้อยตรี-ร้อยเอก และกลุ่มที่มีระดับชั้นยศพันตรี-พันเอก

การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกกับสถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพหย่าร้าง

การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกกับระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกกับอายุราชการ พบว่า

ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี

ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีอายุราชการ 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี

การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกกับรายได้ พบว่า ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีรายได้

20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 30,001 บาท

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีความมั่นคงเป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อ ทบ. มีหน้าที่รับผิดชอบในงานด้านกิจการพลเรือน งานการเมือง ในหน่วยทหาร มีการให้ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล พร้อมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ มีความพยายามพัฒนาปรับปรุงสภาพสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการพิจารณาเลื่อนยศ โยกย้าย การบรรจุข้าราชการประจำปีให้มีความเป็นธรรม ส่งผลให้ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตติมา เทียนใส (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนกรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ในกรมพลธิการทหารบก อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง 235 คน ในกรมพลธิการทหารบก อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำนวนประชากร

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอดิบุตร กิระจินดา (2557) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารประทวน เหล่าชนสงฆ์ สังกัดกรมการขนส่งทหารเรือ ผลการวิจัยพบว่า นายทหารประทวน เหล่าชนสงฆ์ สังกัดกรมการขนส่ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมองว่าผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในการพิจารณาบำเหน็จประจำปี และได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมจากหน่วยงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตติมา เทียนใส (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี ที่ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ มีระดับต่ำ เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีความคิดเห็นในเรื่องสวัสดิการที่หน่วยจัดให้ท่านมีความเหมาะสมและเพียงพอ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร

สูงเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสวัสดิการของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกนั้นได้รับตามสิทธิกำลังพลและสวัสดิการ บก.กองทัพไทยอย่างครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็นทุนการศึกษาบุตร ข้าราชการ เงินสวัสดิการสงเคราะห์ การให้ทุนและยืมเงินเพื่อการศึกษาเพิ่มเติมสำหรับข้าราชการ จัดพาหนะรับ-ส่งกำลังพลระหว่างบ้านพักกับที่ทำงาน บ้านพักสวัสดิการสำหรับพักอาศัย ร้านค้า สวัสดิการราคาถูก และสหกรณ์ออมทรัพย์ ส่วนข้อค้น พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก มีความคิดเห็นในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวก และกิจกรรมนันทนาการที่หน่วยจัดให้ท่าน มีความเหมาะสม เช่น สถานที่ออกกำลังกาย การจัดงานเลี้ยงเนื่องในโอกาสวันพิเศษ การจัดกิจกรรมทัศนศึกษาสถานที่ต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง แต่เป็นความคิดเห็นด้านที่ต่ำที่สุด เป็นเพราะว่าสิ่งเหล่านี้ เป็นกิจกรรมที่นอกเหนือจากภาระงานหลัก การจัดกิจกรรมต้องอยู่ในรูปของโครงการ ซึ่งในการดำเนินการจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมหลายด้าน

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านสภาพ ที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิชะยะ พิริยะวัฒน์ (2549) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในเรือหลวง: กรมศึกษา นายทหารชั้นประทวนสังกัดกองเรือตรวจอ่าว พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงาน ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับดี และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของชุตินา เทียนใส (2551) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี และได้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสถานที่ทำงาน ของข้าราชการชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะ พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีความคิดเห็นในเรื่องอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานมีสภาพดีและมีความปลอดภัย อยู่ในระดับสูง เป็นอันดับแรก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า กรมกิจการพลเรือนทหารบกมีความใส่ใจในเรื่องความพร้อมของอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้พร้อม อยู่เสมอ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีพันธกิจ (Mission) ที่ต้องเสนอนโยบาย วางแผน ประสานงาน กำกับการ และอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับงานกิจการพลเรือน ดำเนินการทางการเมืองในหน่วยทหารและ ปฏิบัติการจิตวิทยาที่จำเป็นต่อการสนับสนุนปฏิบัติการทางทหาร การปกครองในยามสงคราม กิจกรรมมวลชน สนับสนุนการพัฒนาประเทศ การช่วยเหลือประชาชน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการปฏิบัติการจิตวิทยาและการประชาสัมพันธ์ของกองทัพบก จึงส่งผลให้ ข้าราชการในหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องนี้สูง

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านโอกาส พัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของนพพร มากเมือง (2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสำนักงาน

รัฐมนตรีกระทรวงกลาโหม” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านพัฒนาความสามารถระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง และ ยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกิจ จิตอนงค์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตของนายทหาร ชั้นประทวน: ศึกษากรณีกรมข่าวทหารเรือ” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตนายทหาร ชั้นประทวนของกรมข่าวทหารเรือ และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตนายทหาร ชั้นประทวนของ ขว.ทร. ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน และได้พบว่า คุณภาพชีวิตของนายทหาร ชั้นประทวนด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีความคิดเห็นในเรื่องหน่วยงานมีการจัดการฝึกอบรมชี้แจง และให้ความรู้สำหรับนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับสูงมาก และสูง เป็นอันดับแรก ทั้งนี้เป็นเพราะนโยบายของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุตินา เทียนใส (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลลาธิการทหารบก จังหวัด นนทบุรี” และผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ด้านการได้รับความสำเร็จอยู่ในระดับสูง แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของสรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณี ข้าราชการ ตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2” ซึ่งผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก มีความคิดเห็นในเรื่องความมั่นใจในความเจริญก้าวหน้าตามแนวทางในการรับราชการภายใน หน่วยงาน อยู่ในระดับสูงมาก และสูงเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เป็นผลจากการที่กรมกิจการพลเรือน ทหารบกได้ดำเนินงาน โดยยึดหลักความถูกต้องตามแนวทางการบริหารราชการมาโดยตลอด

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความสัมพันธ์ ภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของภาคภูมิ หมั่นศรี (2549) ที่ได้ศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองทัพเรือในระดับนายทหารประทวน สังกัดกองเรือ ภาคที่ 1” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษยะ พิริยะวัฒน์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ นายทหาร ชั้นประทวนในเรือหลวง สังกัดกองเรือตรวจอ่าว” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพการทำงานนั้น อยู่ในระดับสูง รวมไปถึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของชุตินา เทียนใส (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี” และพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีความคิดเห็นในเรื่องในช่วงเวลาที่หน่วยงานมีการกิจกรรมมาก หรือได้รับมอบหมายงานสำคัญ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จสูง อยู่ในระดับสูงมากและสูงเป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้เป็นเพราะ ได้รับการส่งเสริมจากโครงสร้างขององค์กรที่ได้มีการแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน โดยได้แบ่งเป็นแผนกการเงิน กองธุรการ กองนโยบายและแผน กองกิจการพลเรือน กองปฏิบัติการจิตวิทยา กองโครงการและงบประมาณ กองกิจการพัฒนา และโรงเรียนกิจการพลเรือน และยังได้มีการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการในหน่วยงาน โดยการจัดโครงการเสริมต่าง ๆ ให้ข้าราชการได้พบปะและสร้างความสัมพันธ์กัน

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของชุตินา เทียนใส (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ในกรมพลธิการทหารบก อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนด้านบังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง และยังเป็นคุณภาพชีวิตด้านที่สูงเป็นอันดับแรกอีกด้วย เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีความคิดเห็นในเรื่องหน่วยงานของท่านยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด สูงเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นธรรมชาติของการทำงานในรูปแบบราชการทหาร ซึ่งต้องยึดกฎระเบียบวินัยไว้เป็นสำคัญ

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการ

ทำงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 อยู่ในระดับสูงแต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของพิศาล คลังทอง (2549) ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง และยังขัดแย้งกับผลการวิจัยของนพพร มากเมือง (2554) ได้ศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงกลาโหม” และพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในด้านปานกลางเช่นกัน เมื่อพิจารณา ในรายละเอียด พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีความคิดเห็นในเรื่องท่านมีช่วงเวลาพักและผ่อนคลายในระหว่างการทำงานที่เหมาะสมอยู่ในระดับสูง และสูงเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เป็นผลจากการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน รวมไปถึงการจัดสรรปันส่วนงานให้เป็นตาม โครงสร้างองค์กรอย่างเหมาะสมและเคร่งครัด

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบก ด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ พูลวงษ์ (2550) ได้ศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตของกำลังพล ศูนย์ฝึกทางยุทธวิธีกองทัพบกจังหวัดลพบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพล ศูนย์ฝึกทางยุทธวิธีกองทัพบก จังหวัดลพบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความภูมิใจในเกียรติอยู่ในระดับสูง และสูงเป็นอันดับแรก และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีความคิดเห็นในเรื่องท่านมีความรู้สึกมั่นใจว่าการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ ท่านได้ทำคุณประโยชน์ให้กับสังคมสูงอยู่ในระดับสูง และสูงเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เป็นเพราะภารกิจของกรมกิจการพลเรือนทหารบกนั้น มีหน้าที่ในการเสนอนโยบาย วางแผน ประสานงาน กำกับการ และอำนวยการเกี่ยวกับงานกิจการพลเรือน การดำเนินการทางการเมืองในหน่วยทหาร และการปฏิบัติการจิตวิทยาทั้งปวงที่จำเป็นต่อการสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหาร รวมทั้งการปกครองในยามสงคราม การเสนอนโยบาย วางแผน ประสานงาน กำกับการ และอำนวยการเกี่ยวกับการฝึกและศึกษาด้านกิจการพลเรือนการเมืองในหน่วยทหาร และการปฏิบัติการจิตวิทยา ซึ่งล้วนแต่เป็นงานที่สำคัญและจำเป็นต่อประเทศชาติ เป็นการสร้างประโยชน์สุขให้แก่สังคมส่วนใหญ่

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยที่กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี

มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี เนื่องมาจากผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่เพิ่งจะเริ่มทำงานหรือเพิ่งเริ่มรับราชการ ส่งผลให้คำตอบแทนที่ได้รับยังไม่มาก รวมไปถึงระดับชั้นยศจะยังไม่สูง ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี และพบว่า กลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี นั้น เป็นช่วงอายุที่กำลังเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างรวดเร็วและมักเป็นช่วงอายุที่เป็นหัวเรี่ยวหัวแรงในโครงการต่าง ๆ และเป็นช่วงอายุที่ทำงานมาได้ระยะหนึ่งแล้ว จึงมีความคุ้นเคยกับงานเป็นอย่างดี ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีช่วงอายุอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกิจ เสงี่ยม (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์” ผลการวิจัยพบว่า นายทหารชั้นประทวนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของพิศาล คลังทอง (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์” และพบว่า ข้าราชการทหารอากาศที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยที่ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับชั้นยศสิบตรี-สิบเอก มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก และข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีระดับชั้นยศร้อยตรี-ร้อยเอก และกลุ่มที่มีระดับชั้นยศพันตรี-พันเอก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิศาล คลังทอง (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์” และพบว่า ข้าราชการทหารอากาศที่มีชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกิจ เสงี่ยม (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์” ผลการวิจัยพบว่า นายทหารชั้นประทวนที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยที่ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพหย่าร้าง ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกิจ เสงี่ยม (2551)

ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้า ในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์” ผลการวิจัยพบว่า นายทหารชั้นประทวนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของนพพร มากเมือง (2554)

ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม” และพบว่า ข้าราชการทหารที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของนพพร มากเมือง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงกลาโหม” และพบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศาล คลังทอง (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอ ตาคลี จังหวัดนครสวรรค์” และพบว่า ข้าราชการทหารอากาศที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยที่ข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี และข้าราชการทหารในกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีอายุราชการ 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ทั้งนี้สอดคล้องกับสุกิจ เสงี่ยมเจริญ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์” ผลการวิจัยพบว่า นายทหารชั้นประทวนที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของพิศาล คลังทอง (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์” และพบว่า ข้าราชการทหารอากาศที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และยังขัดแย้งกับงานวิจัยของนพพร มากเมือง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงกลาโหม” และพบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยข้าราชการทหารในกรมกิจการ

พลเรือนทหารบกที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน สูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 30,001 บาท ทั้งนี้สอดคล้องกับสุกิจ เอ็งเจริญ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์” ผลการวิจัยพบว่า นายทหารชั้นประทวนที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของพิศาล คลังทอง (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์” และพบว่า ข้าราชการทหารอากาศที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบก” พบว่า ข้าราชการทหารกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อแยกเป็นด้านย่อยซึ่งประกอบย่อย พบว่า ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติอยู่ในระดับสูงมาก งานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ทุกด้านอยู่ในระดับสูง และเมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีอายุ, ระดับชั้นยศ, สถานภาพสมรส, อายุราชการ และรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรมีนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานจัดโครงการเชิงนันทนาการ เช่น งานแข่งกีฬา งานจัดงานเลี้ยง การจัดทัศนศึกษานอกสถานที่ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอในเรื่องที่ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีความเห็นด้วยน้อยที่สุด
2. ผู้บริหารควรมีนโยบายการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน รวมไปถึงการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสภาพที่ทำงานสุลักษณะและปลอดภัย

3. ผู้บริหารควรมีนโยบายให้ข้าราชการรุ่นใหม่ได้มีโอกาสรับผิดชอบหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญของหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ในเรื่องข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีความเห็นด้วยน้อยที่สุด

4. ผู้บริหารควรมีนโยบายที่จะประชาสัมพันธ์หน่วยงานกรมกิจการพลเรือนให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ในเรื่องข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีความเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. กองโครงการและงบประมาณ ควรดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งดำเนินการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสภาพที่ทำงานสุขลักษณะและปลอดภัย

2. กองโครงการและงบประมาณ ควรดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงานให้มีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสภาพที่ทำงานสุขลักษณะและปลอดภัย

3. ผู้บริหารควรสร้างช่องทางในการติดต่อสื่อสาร เช่น การสื่อสารทางอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถติดต่อและปรึกษางาน ได้อย่างทันท่วงที ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ในเรื่องข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีความเห็นด้วยน้อยที่สุด

4. กองกิจการพลเรือน ควรดำเนินการประชาสัมพันธ์ผลงานของกรมกิจการพลเรือนทหารบกให้เป็นที่รู้จักในวงกว้าง ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ในเรื่องข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารบกมีความเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารในหน่วยงานอื่น ๆ

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน นโยบายของหน่วยงาน หรือการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ในแง่ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันกับองค์กรหรือพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร

4. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมกิจการพลเรือนทหารบก. (2558). *ภารกิจ/การจัด กร. ทบ.* เข้าถึงได้จาก www.doca-rta-mi-th.com
- กิตติ ประพิตรไพศาล. (2550). *การศึกษาคุณภาพชีวิตของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ จังหวัดปราจีนบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เฉลิมชัย สวนแก้ว. (2549). *คุณภาพชีวิตของข้าราชการและลูกจ้าง กองการฝึก กองเรือยุทธการ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชุติมา เทียนใส. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- นพพร มากเมือง. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ประเสริฐ ใจกล้า. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล นายทหารชั้นประทวน กองบัญชาการช่วยรบที่ 1. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- พิศาล คลังทอง. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*

- ไพศาล หน่ายมี. (2548). *การศึกษาคุณภาพชีวิตกำลังพลของศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร*.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาคภูมิ หมั่นศรี. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองทัพเรือ: ศึกษา กรณี
นายทหารประทวนสังกัดกองเรือภาคที่ 1*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิษยะ พิริยะวัฒน์. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน
ในเรือหลวง: กรณีศึกษานายทหารชั้นประทวนสังกัดกองเรือตรวจอ่าว*. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สนทยา ทรัพย์สกุล. (2549). *คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณีนายทหาร
ชั้นประทวนในกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ฯ*. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา
- สรินยา จรุงพัฒนานนท์. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณี
ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2*. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกิจ จิตอนงค์. (2552). *คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณีกรมข่าวทหารเรือ*.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกิจ เสงี่ยมเจริญ. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้า
ในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ พูลวงษ์. (2550). *คุณภาพชีวิตของกำลังพล ศูนย์ฝึกทางยุทธวิธีกองทัพบก จังหวัดลพบุรี*.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อดิบุตร กิระจินดา. (2557). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร
ประทวน เหล่าขนส่ง สังกัดกรมการขนส่งทหารเรือ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อากาศ บุญยิ่ง. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์*. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1980). *Organization development and change*. New York:
West.

Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change*. Minnesota:
West.

Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Yamane, T. (1976). *Statistic: An introduction analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

6. รายได้

() น้อยกว่า 10,000 บาท () 10,001-20,000 บาท

() 20,001-30,000 บาท () 30,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
1. เงินได้รายเดือนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสม					
2. ท่านได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาล ที่เหมาะสม					
3. บ้านพักหรือค่าเช่าบ้านที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสม					
4.สวัสดิการที่หน่วยจัดให้ท่าน มีความเหมาะสม และเพียงพอ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร					
5. สิ่งอำนวยความสะดวก และกิจกรรม นันทนาการที่หน่วยจัดให้ท่าน มีความเหมาะสม เช่น สถานที่ออกกำลังกาย การจัดงานเลี้ยงเนื่องในโอกาสวันพิเศษ การจัดกิจกรรมทัศนศึกษาสถานที่ต่าง ๆ					
ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย					
1. สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานมีความ เหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
2. หน่วยงานของท่านมีการดูแลรักษา ความสะอาดที่ถูกสุขลักษณะ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี เช่น เวรยาม ระบบแจ้งเตือนและป้องกันอัคคีภัย					
4. ท่านรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบในปัจจุบันไม่เสี่ยงต่ออันตราย					
5. อุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีสภาพดีและมีความปลอดภัย					
ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน					
1. ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม					
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดการฝึกอบรมชี้แจงและให้ความรู้สำหรับนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
3. เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำให้ความช่วยเหลือและยอมรับในขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
4. ท่านมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านได้รับการเรียนรู้และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
5. ท่านได้รับโอกาสให้รับผิดชอบหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญของหน่วยงาน					
ด้านความก้าวหน้า					
1. การพิจารณาความดีความชอบภายในหน่วยงานของท่านสร้างโอกาสให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2. ท่านมีความมั่นใจในความเจริญก้าวหน้าตามแนวทางในการรับราชการภายในหน่วยงานนี้					
3. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมีความมั่นคง และมีโอกาสในความเจริญก้าวหน้า					
4. การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายภายในหน่วยงานของท่าน มีความเหมาะสม					
5. ท่านรับการเลื่อนยศ หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับอย่างเป็นธรรม และเหมาะสม					
ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน					
1. ท่านสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาหารือ ขอรับคำแนะนำให้ช่วยเหลือ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ตลอดเวลา					
2. ในช่วงเวลาที่หน่วยงานของท่านมีภารกิจมาก หรือ ได้รับมอบหมายงานสำคัญ ท่านมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ					
3. ท่านสามารถประสานงาน และปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
4. เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค					
1. ท่านมีความมั่นใจว่าผู้บังคับบัญชายึดถือหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานภายในหน่วยงานของท่าน					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังข้อคิดเห็นจากท่าน และผู้ใต้บังคับบัญชาคนอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน					
3. ท่านเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชาว่ามีความจริงใจ และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค					
4. หน่วยงานของท่านยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด					
ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว					
1. ท่านมีช่วงเวลาของการทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม					
2. ท่านมีช่วงเวลาพักและผ่อนคลายในระหว่างการทำงานที่เหมาะสม					
3. ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนหรือทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างเหมาะสม					
4. การใช้ชีวิตส่วนตัวของท่านไม่มีผลกระทบจากภาระหน้าที่ในการทำงาน					
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร					
1. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทของหน่วยงานที่มีต่อสังคม					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจว่าการปฏิบัติงาน ภายในหน่วยงานแห่งนี้ ท่านได้ทำ คุณประโยชน์ให้กับสังคม					
3. ท่านมีความรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและประสบ ความสำเร็จ					
4. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน และมีความรู้สึกดีที่ได้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานนี้					