

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

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41

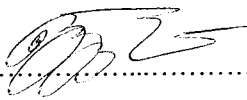
น.อ.สหกรรม นาคประดิษฐ์

27 ก.ย. 2560 # 600244781
372773

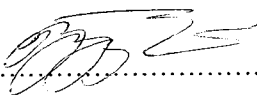
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

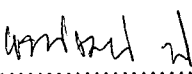
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นาวาอากาศเอก สหกรม นาคประดิษฐ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)

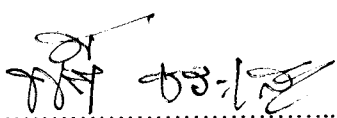
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


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


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา)


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

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธารเสนา)

วันที่ 31 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41” สำเร็จลงด้วยดี ซึ่งได้รับความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ ที่ได้ให้คำแนะนำการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษา และเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

งานนิพนธ์ครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากข้าราชการทหารสังกัด กองบิน 41 ทุกท่าน ในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วนและได้ผล การศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการเสนอแนะหน่วย ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาท วิชา ความรู้ อีกทั้งบิดา และภรรยาที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านจากใจจริง

น.อ.สหกรม นาคประดิษฐ์

56930275: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ ทฤษฎีสองปัจจัย/ ข้าราชการทหารกองบิน 41
จังหวัดเชียงใหม่

สหกรรม นาคประดิษฐ์: คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกองบิน 41
(QUALITY OF WORKING LIFE MILITARY OFFICERS WING 41) อาจารย์ผู้ควบคุม
งานนิพนธ์: นันทวัน อินทชาติ, ป.ร.ค. 80 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารกองบิน 41 มีวัตถุประสงค์
เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 และศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร สำหรับการศึกษานี้
เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการทหาร กองบิน 41 ซึ่งมีจำนวน 248 คน
ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม
ประกอบด้วยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้ Chi-square test, Phi

ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41
อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริม
สุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุล
ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับดี ส่วนคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ อยู่ในระดับ
ปานกลาง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว
พบว่า อายุ ชัยยศ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน รายได้ และการศึกษาอบรม มีความสัมพันธ์
กับคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน .05

56930275: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: QUALITY OF WORKING LIFE/ HERZBERG TWO'S FACTOR THEORY/
MILITARY OFFICERS WING 41

SAKHAKROM NAKPRADITH: QUALITY OF WORKING LIFE MILITARY
OFFICERS WING 41. ADVISOR: NANTAWAN INTACHAT, Ph.D. 80 P. 2015.

The research quality of work life of Military Officers Wing 41. The purpose To study the quality of life in the work of Military Officers Wing 41 and study the relationship between personal factors and quality of life in the operation of the military. For this study, a quantitative research. The samples were Military Officers Wing 41, which amounted to 248 people stratified random sampling. The instruments used in this research were individual questionnaire queries about the quality of work life. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation. And analyze the relationship between variables using Chi-square test, phi. The data were analyzed percentage average, standard deviation and analysis of the variables. Chi-square test, Phi

The results showed that overall quality of life in the work of the Military Officers Wing 41 are good. Considering that the working conditions, safety and health, security and progress in work, the development of the individual, the integration of social and collaborative, the statute of the organization, its balance. between work and personal life and its relationship with society. Is good the quality of life in the work of the Military Officers Wing 41 fair compensation enough. Was moderate

When considering the relationship between personal factors on the quality of work life, and found that age, marital status, the rank , and the work experience. No relation to the quality of work life. The personal factors, income and education. Correlated with the quality of work life. The statistical significance at less than .05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดทฤษฎีและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	8
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
ข้อมูลทั่วไปของกองบิน 41.....	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
เกณฑ์การประเมินผล.....	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	41
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	41
ตอนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41.....	44
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	53
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	59
สรุปผลการวิจัย.....	59
อภิปรายผล.....	61
ข้อเสนอแนะ.....	65
บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก.....	73
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	80

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สรุปการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41.....	26
2	สรุปตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหาร กองบิน 41.....	30
3	สถานภาพกำลังพล.....	35
4	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	37
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	41
6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับชั้นยศ.....	42
7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	42
8	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับรายได้.....	43
9	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	43
10	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์หรือระยะเวลา ในการทำงาน ในกองบิน 41.....	44
11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ.....	44
12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ในด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	45
13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน.....	46
14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล.....	47
15	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ในด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....	49
16	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ในด้านธรรมเนียมในองค์กร.....	50
17	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
18	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม.....	52
19	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ในภาพรวม.....	53
20	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	54
21	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างชั้นยศกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	54
22	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	55
23	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	56
24	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับด้านการศึกษาอบรมกับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน.....	56
25	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน.....	57
26	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	57

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 โครงสร้างการจัดหน่วยงานภายในกองบิน 41.....	32

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ ก็ตาม การดำเนินงานจะมีทรัพยากร 4 ประเภทของการบริหาร คือ 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุสิ่งอุปกรณ์และเครื่องจักร (Material and machine) 4) การจัดการ (Management) ฉะนั้น ถ้าองค์กรใดขาดทรัพยากรมนุษย์ ย่อมส่งให้การดำเนินงานขององค์กรนั้นล่าช้า พบอุปสรรคนานาประการ ซึ่งทำให้การดำเนินงานขององค์กรไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ (พยอม วงศ์สารศรี, 2540)

โดยเฉพาะในเรื่องการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตของคน เพราะเป็น โอกาสที่ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น ๆ และสถานที่ ดังนั้น การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสในแสดงออกถึงสติปัญญา ความคิดริเริ่ม อันนำมาสู่ความก้าวหน้าในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิต เมื่อแต่ละบุคคลได้ทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน อันประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีกันในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะทีมจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ และการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถ (สุเนตร นาม โคตรศรี, 2553)

กองทัพอากาศเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศและป้องกันราชอาณาจักร พร้อมการพัฒนาประเทศและแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้งในระดับต่าง ๆ โดยมีหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด อันได้แก่ การปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ การป้องกันประเทศ รักษาเอกราชอธิปไตยและบูรณภาพแห่งดินแดน การปกป้องผลประโยชน์แห่งชาติ การรักษาความมั่นคงแห่งรัฐ การมีส่วนร่วมในประชาชาติไทย รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ และแก้ไขปัญหาสังคม และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อันได้แก่ การปฏิบัติการกิจนานาชาติ การเป็นศูนย์กลางการบินในภูมิภาค การแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติ การฝึกพลั้งร่วมกับกำลังอำนาจของชาติด้านอื่น ๆ และการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 77) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของกำลังพล กองทัพอากาศ มุ่งหวังสู่ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” หรือ “One of the best air forces in ASEAN” ซึ่งอีกนัยหนึ่ง คือ เป็นกองทัพอากาศที่มีขีดความสามารถในทุกมิติอยู่ในระดับ 1 ใน 3 ของภูมิภาคอาเซียนบนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าการก้าวไปสู่วิสัยทัศน์กองทัพอากาศอย่างเป็นระบบ เป็นรูปธรรม ตลอดจนสามารถผนึกกำลังร่วมกับเหล่าทัพอื่นในการป้องกันประเทศให้มีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยคุกคามทั้งภายในและภายนอกประเทศตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวในด้านการดำรงขีดความสามารถและความพร้อมในการปฏิบัติการกิจของกองทัพอากาศ ในกลยุทธ์ด้านการพัฒนาสมรรถนะกำลังพลนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากำลังพลให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลให้มีความพร้อมในการปฏิบัติการกิจและสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของกองทัพอากาศที่กำหนด (กองทัพอากาศ, 2557)

กองบิน 41 เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ โดยที่กองทัพอากาศกำหนดให้มีภารกิจหน้าที่เตรียมกำลังและใช้กำลังทางอากาศตามที่กองทัพอากาศมอบหมาย และเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนากองทัพอากาศสู่ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” หรือ “One of the best air forces in ASEAN” นั้น กองบิน 41 เชียงใหม่ ตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลสุเทพ อำเภอเมืองเชียงใหม่ ติดกับถนนมหิดลและถนนสุเทพ ซึ่งเป็นถนนสายหลักของตัวเมืองเชียงใหม่ที่ประชาชนใช้เป็นเส้นทางคมนาคมที่สำคัญและเป็นส่วนกำลังรบของกองทัพอากาศ ตลอดจนเป็นพื้นที่ ๆ เป็นความลับที่มีความสำคัญสูงสุด คือ บุคคล อาวุธยุทโธปกรณ์ ทรัพย์สินทางราชการที่มีราคาแพง และต้องรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด รวมถึงเป็นสถานที่สำคัญที่กองทัพอากาศใช้เป็นทีวางกำลังอากาศยานยามเกิดสถานการณ์ไม่ปกติหรือภาวะสงคราม จึงนับได้ว่าพื้นที่กองบิน 41 เชียงใหม่ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติของกองทัพอากาศในภาพรวม ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารที่ดี จะส่งผล

ต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน ในการที่จะปฏิบัติงานดูแลอาวุธยุทโธปกรณ์ ทรัพย์สินของทางราชการ ให้ปลอดภัยและบรรลุดตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ

ในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดกองทัพอากาศ และได้มีโอกาสปฏิบัติงาน กองบิน 41 มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารงาน ได้แก่ ด้านกำลังพลด้านการข่าว ด้านยุทธการ ด้านส่งกำลังบำรุง ด้านกิจการพลเรือน และด้านการสนับสนุนอื่น ๆ ได้พบเห็นสภาพความเป็นจริง และปัญหาตลอดของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ทั้งด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่ค่อนข้างน้อย ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเองที่ยังทำงานไม่ประสานสอดคล้องกัน ปัญหาสถานที่ และสิ่งแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยในการทำงาน (กรมจเรทหารอากาศ, 2556) ปัญหาหนี้สิน เช่น ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนส่วนใหญ่จะไปกู้เงินจากสถาบันการเงินต่าง ๆ แล้วผ่อนชำระเป็นรายเดือน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มประสิทธิภาพเท่าที่ควร (สหกรณ์ออมทรัพย์ กองบิน 41, 2557) ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหาร กองบิน 41 อยู่ในระดับใด และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหาร กองบิน 41 อย่างไร และข้อมูลที่ได้ จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานให้เกิดการแก้ไข ปรับปรุง และยกระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์กองทัพอากาศสู่ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” หรือ “One of the best air forces in ASEAN” และผู้ศึกษามีความเห็นว่า ผลจากการศึกษานั้นจะเป็นข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาของ กองบิน 41 ได้รับไว้ เพื่อการพิจารณา เป็นแนวทางในบริหารงานของ กองบิน 41 ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่ง และจะส่งผล ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของ กองบิน 41 และกองทัพอากาศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการทหาร กองบิน 41 เชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้าราชการทหาร กองบิน 41 เชียงใหม่

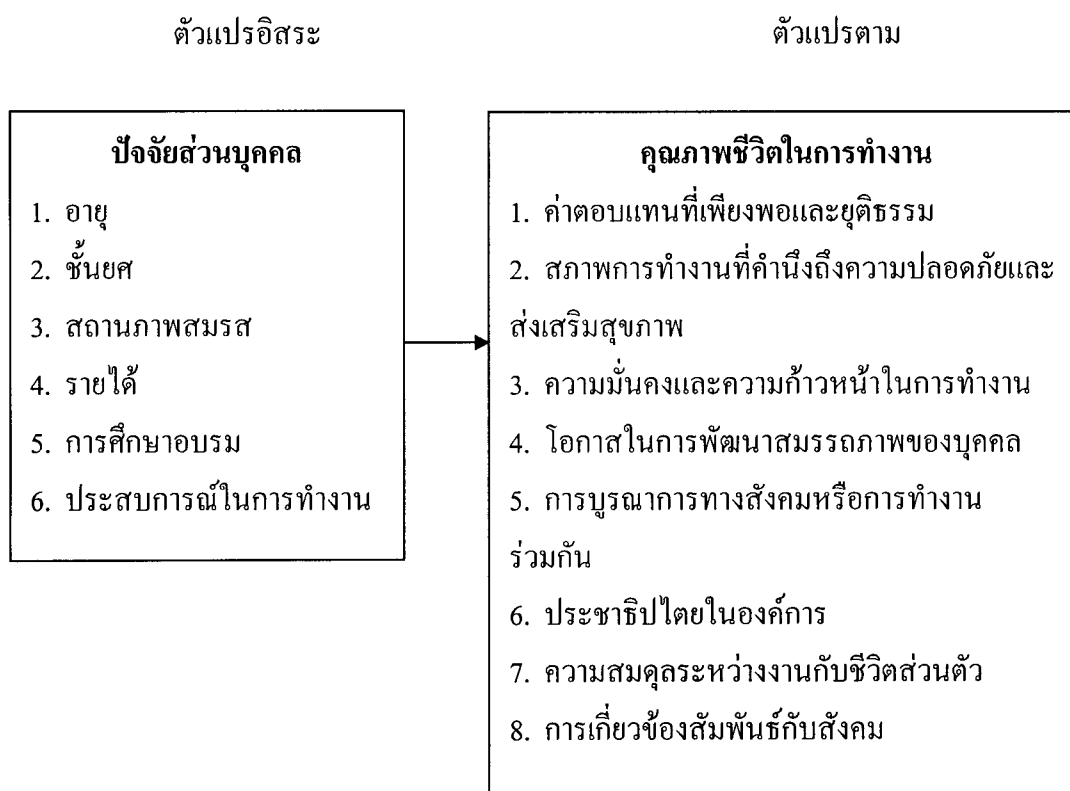
สมมติฐานการวิจัย

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่จะกล่าวต่อไปในบทที่ 2 นั้น ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อนำมาตั้งสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ คือ

1. อายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ชัยยศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. รายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
5. การศึกษาอบรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
6. ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทบทวนตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974, p. 12) ที่ใช้ตัวชี้วัด 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41
2. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้าราชการ กองบิน 41 ให้ดีขึ้น
3. เป็นข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาของ กองบิน 41 ได้รับไว้ เพื่อการพิจารณาเป็นแนวทาง ในบริหารงานของ กองบิน 41 ต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกองบิน 41 โดยนำแนวคิดของ Walton (1974, p. 12) มาเป็นแนวทางในการศึกษาที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ทั้งหมด 8 ด้าน และผู้วิจัยเห็นว่าเหมาะสมกับขอบข่ายของการศึกษา โดยจะแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้
 - 1.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ (Adequate and fair compensating)
 - 1.2 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition)
 - 1.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security)
 - 1.4 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency development)
 - 1.5 การบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration)
 - 1.6 ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism)
 - 1.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space)
 - 1.8 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance)
2. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร กองบิน 41 เชียงใหม่ ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ชั้นยศ ระดับรายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 2.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 เชียงใหม่ 8 ด้าน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหาร กองบิน 41 เชียงใหม่ ตั้งแต่ชั้นยศ จ่าอากาศตรีถึงนาวาอากาศโท จำนวน 646 คน (กองบังคับการ กองบิน 41, 2557)

ขอบเขตด้านเวลา

ในการทำวิจัยในครั้งนี้ ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2557 ถึงมีนาคม พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของงานวิจัยนี้เป็นไปในทางเดียวกันหรือให้ตรงกัน จึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

นายทหารชั้นสัญญาบัตร หมายถึง นายทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่เรืออากาศตรีถึงนาวาอากาศโท
 นายทหารชั้นประทวน หมายถึง นายทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่จ่าอากาศตรีถึงพันจ่าอากาศเอก
 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการทหารมีความรู้สึกพึงพอใจต่อการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน รวมทั้งโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และการคำนึงถึงความต้องการของสังคม

การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ข้าราชการทหารมีรายได้หรือค่าตอบแทนที่เป็นจำนวนเงินที่ได้รับประจำทุกเดือน เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เบี้ยเลี้ยงหรือเงินอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตตามอัตราของแต่ละบุคคล และได้รับอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพหรือตำแหน่งหน้าที่อื่นในระดับเดียวกันหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกัน

สภาพการทำงานที่คำนึงถึงปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การให้ข้าราชการทหารได้มีสถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างครบครันและเพียงพอต่อการทำงาน มีการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

การมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การให้ข้าราชการทหารได้มีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตน ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน และความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติ และการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การให้ข้าราชการทหารได้มีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะการปฏิบัติงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การสมานสามัคคี ได้แก่ ข้าราชการทหารในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หน่วยงานจัดให้มีการประชุม พูดคุยระหว่างข้าราชการทหารเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการเอาใจใส่ต่อกันในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง นโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมเนียมแก่ข้าราชการทหาร การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ตลอดจนการได้เลือกทำงานตามความถนัด

ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ หมายถึง การทำงานของข้าราชการทหารมีปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงาน สามารถแบ่งเวลาให้การทำงานและเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม

การเกี่ยวข้องกับสังคม หมายถึง การที่ข้าราชการทหารมีความรู้สึกรู้สีกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งหน่วยงานของตน ได้ทำประโยชน์ให้สังคม ตลอดจนช่วยงานอื่น ๆ ในการร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์อื่น ๆ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41” นี้ เพื่อให้ทราบถึงที่มาของตัวแปรและกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษามากมายที่พยายามอธิบายปรากฏการณ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างเป็นเหตุเป็นผล โดยแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกันและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอรายละเอียดของประเด็นที่จะศึกษาตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. ข้อมูลทั่วไปของกองบิน 41

แนวคิดทฤษฎีและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ได้มีผู้ศึกษาและบันทึกเป็นเอกสารไว้มากมายหลายท่าน ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้รวบรวมแนวคิดต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ที่ได้ศึกษาไว้แล้วนำมากล่าวถึงดังนี้

ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

Heckman and Suttle (1977, p. 14 อ้างถึงใน บุษยาณี จันทรเจริญสุข, 2538, หน้า 11) ได้ให้แนวคิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจหรือผลผลิตต่าง ๆ และสิ่งที่สำคัญ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงานการลาออกและอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิภาพขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น

Davis and Newstrom (2002, p. 244 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข, 2550, หน้า 13)

ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นเรื่องของความชอบหรือไม่ชอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

ในการทำงานของคนเรา โดยมีพื้นฐานจากเรื่องการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีที่สุด และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจขององค์กร

Delamotte and Takezawa (1984, pp. 2-3 อ้างถึงใน ผจญ เฉลิมสาร, 2540, หน้า 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายในหลายแง่มุมดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในแง่มุมที่หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) หรือใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

ติน ปรัชญพฤทธิ (2530) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคคล ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

ทองศรี คำภู ฌ อยุชยา (2532) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ ว่ามีความพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

คณัย เทียนพูน (2537) ได้ให้แนวคิดว่าการที่จะพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อที่จะสามารถทำงานให้องค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คือ วิธีการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

สันติ บางอ้อ (2540) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย

และจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

พา ไม้จันทรดี (2541) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคล ในองค์กรที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารที่มีคุณภาพนั่นเอง

คูสิต ปาเซนทร์ (2547, หน้า 12, อ้างถึงใน ถวิลวงษ์ ปิ่นะสา, 2555, หน้า 9) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งเป็นไปได้ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการ ย่อมส่งผลดีต่อองค์กร คือ การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้า เกิดความรักและผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นต้น เมื่อใดที่บุคคลไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร ผลที่องค์กรได้รับจะเป็นไปในลักษณะตรงกันข้าม

แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ (2550, หน้า 14 อ้างถึงใน มาลินี คำเครือ, 2554, หน้า 14) สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสภาพการทำงานและได้รับการตอบสนองจากองค์กรตามที่ตนต้องการ ทั้งทางด้านร่างกายจิตใจ ลักษณะงาน ค่าตอบแทน ที่เป็นธรรม ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและอื่น ๆ

ลัดดาวัลย์ สกลสุข (2550) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึก ในเชิงพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อัน ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ รายได้และผลตอบแทนที่เหมาะสม เพียงพอกับการดำเนินชีวิต สถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีโอกาสที่จะพัฒนาอาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าได้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสมดุลของช่วงเวลาทำงาน

ปริญญา ศรีประเสริฐ (2552, หน้า 15 อ้างถึงใน มาลินี คำเครือ, 2554, หน้า 13) ได้สรุปความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ทศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่สามารถตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น

กนกวรณ ครุทปิกนี (2552, หน้า 14) ที่ได้สรุปความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การดำรงชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งมองว่างานที่ทำอยู่นั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือความปรารถนาของตนเองได้ ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน สถานที่ ความปลอดภัย และความมั่นคงในงาน รวมทั้งความก้าวหน้าในการทำงาน โดยทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่และยังทำให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการดำเนินงานนั้น จะมียปัจจัยประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ชาอุชัย จันทรแจ่ม (2542, หน้า 15) ได้เสนอแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วย การปรับปรุงบรรยากาศขององค์การ การออกแบบใหม่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และกลุ่มสร้างคุณภาพ

การปรับปรุงบรรยากาศขององค์การ เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของคน ถ้าสภาพแวดล้อมการทำงานไม่มีความสามารถทำให้ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานมีภาพพจน์ที่ดีต่อองค์การ ย่อมทำให้พนักงานไม่มีความพอใจในการทำงาน ดังนั้น การปรับปรุงบรรยากาศขององค์การ ที่เอื้ออำนวยต่อแรงจูงในการทำงาน จะประกอบด้วย

1. โครงสร้างของการทำงาน เป็นอุปสรรคหรือบั่นทอนจิตใจในการทำงานหรือไม่
2. ระบบรางวัลตอบแทน ระบบที่มีอยู่มีความยุติธรรมและเพียงพอต่อมาตรฐานครองชีพหรือไม่
3. ความเป็นอิสระ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เห็นว่าเขามีอิสระและได้รับอนุญาตจากองค์กรที่ให้อำนาจแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่เป็นอันตรายต่อชีวิตการทำงาน
4. ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ภาวะการณ์เป็นผู้นำของหัวหน้างาน ที่ให้ความอบอุ่นหรือการสนับสนุนต่อสมาชิกภายในองค์กร
5. การยอมรับในเรื่องความขัดแย้ง หมายถึง องค์กรทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกว่าความคิดเห็นแตกต่างกัน สามารถได้รับการยอมรับได้
6. ความรักในหมู่คณะ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่เห็นว่า สมาชิกในองค์กรมีความรักกันฉันท์เพื่อนในการทำงาน

7. การออกแบบใหม่ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานที่จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตของการทำงานและผลิตผลขององค์การ

Herzberg (1959 อ้างถึงใน พัทสนันต์ ปานเทศ, 2553, หน้า 16) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน โดยได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง ได้แก่ ปัจจัยในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง (Intrinsic to the job) คือ

- 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement)
- 1.4 ลักษณะของงาน (Work itself)
- 1.5 โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth)
- 1.6 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่สามารถทำให้บุคคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ คือ

- 2.1 การบังคับบัญชา (Supervision)
- 2.2 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration)
- 2.3 สภาพการทำงาน (Working condition)
- 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relation with superiors)
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with subordinate)
- 2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with peers)
- 2.7 ตำแหน่งในบริษัท (Status)
- 2.8 ความมั่นคงในงาน (Job security)
- 2.9 เงินเดือน (Salary)
- 2.10 ชีวิตส่วนตัว (Personal life)

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจได้เช่นกัน อาทิ

1. ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมาย
2. ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้

ความสามารถของตน และไม่เกิดความเสียดายในขณะปฏิบัติงาน

3. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทันต่อเวลา และความต้องการของบุคคลในองค์กร

4. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ การบริหาร การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ

Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า องค์ประกอบทางการงานจะต้องมีค่าเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะไม่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด ดังนั้น องค์การควรจะต้องสนองตอบต่อความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานก็เป็นสิ่งที่บ่งบอกได้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์การสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของบุคลากรในหน่วยงานได้ เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพียงพอ จัดให้มีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมที่ดี เป็นต้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ของ Frederick Herzberg

Herzberg (1959 อ้างถึงใน ภูวดล วงศ์รัตน์, 2547, หน้า 163-164) ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของนักบัญชีและวิศวกรประมาณ 200 คน ในเมือง Pittsburgh มลรัฐ Pennsylvania จากการศึกษาเขาพยายามค้นคว้าว่าสิ่งใดทำให้ลูกจ้าง คนงาน รู้สึกดีหรือไม่ดี พอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับงานที่พวกเขาทำ และพบว่ามียปัจจัย 2 ประเภท คือ ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยตัวกระตุ้น

ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยธำรงรักษา (Hygiene factors) เป็นกลุ่มปัจจัยที่จำเป็นต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อเป็นสิ่งจรรโลงหรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป หากขาดปัจจัยกลุ่มนี้เสียแล้ว อาจยังความไม่พอใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ แต่ปัจจัยกลุ่มนี้มีได้มีสถานะเป็นตัวกระตุ้นจูงใจ ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร (Company policy & administration) การบังคับบัญชา (Supervision) เงินเดือน (Salary) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal-relation supervision) และสภาพแวดล้อมการทำงาน (Works conditions) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนี้ หากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ แต่ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจให้การทำงานดีขึ้น หรือทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น หรือมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด แม้ว่า จะเพิ่มให้มากขึ้นเท่าใดก็ตาม แต่ปัจจัยเหล่านี้ก็มีความจำเป็นจะขาดเสียมิได้ เพราะเป็นการบำรุงรักษาป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ

ในการทำงานและไม่ให้เกิดปัญหาในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง หากได้มีการจัดปัจจัยต่าง ๆ ให้เพียงพอ เหมาะกับความต้องการของผู้ร่วมงาน จะช่วยจัดความไม่พอใจในการทำงานได้ โดยทำให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานกับหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ต่อไป

ปัจจัยตัวกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้น จูงใจ และทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อได้จัดให้มีขึ้น แต่ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้นก็มิได้ ก่อให้เกิดความไม่พอใจในหมู่ผู้ปฏิบัติงานแต่อย่างใด ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย ความประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) การยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน (Recognition) ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นการจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่และ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน Herzberg ได้เน้นและให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ทำให้เกิด ความพอใจในงาน ในฐานะเป็นแรงจูงใจหรือตัวกระตุ้นสำหรับการทำงาน ดังนั้น ฝ่ายบริหาร ควรส่งเสริมให้ปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นคนงานให้เกิดความพอใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยกลุ่มแรกจัดให้มีขึ้น เพื่อสร้างบรรยากาศแวดล้อม บำรุงจิตใจผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้สึกหรือสภาพจิตเป็นปกติเท่านั้น ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกว่ามีผิดปกติ ความไม่พอใจในหมู่ผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดขึ้นได้ ทั้งอาจก่อให้เกิด ความเสียหายแก่หน่วยงาน ส่วนปัจจัยกลุ่มหลังนั้นจัดให้มีขึ้น เพื่อเป็นเงื่อนไขกระตุ้นจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานให้กระตือรือร้นในการทำงานยิ่งขึ้น บางท่านเรียกปัจจัยกลุ่มแรกว่า “ปัจจัยแวดล้อม” (Extrinsic factors) และเรียกปัจจัยกลุ่มหลังว่า “ปัจจัยแท้” (Intrinsic factors)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of need) ของ Abraham Maslow

Maslow (1970 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2542, หน้า 107-110) ซึ่งเป็น นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้ตั้งสมมติฐานของทฤษฎีการจูงใจไว้ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา ไม่มีการสิ้นสุด トラバドที่ยังมีชีวิตอยู่
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจหรือเป็นสิ่งกระตุ้น สำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้น จึงจะมีอิทธิพล ต่อการจูงใจได้
3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการสนองตอบแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

Maslow ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ว่า ความต้องการของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน เรียงตามลำดับได้ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์ ตามความคิดของเขา ความต้องการนี้ถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์จะขาดไม่ได้ อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และการพักผ่อน เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านจำเป็นขั้นพื้นฐานจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีก และความต้องการดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ความต้องการขั้นที่หนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้ว ก็จะเกิดความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยตามมา ความต้องการด้านความปลอดภัยดังกล่าว อาจแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ ความปลอดภัยทางร่างกายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ การมีความปลอดภัยทางร่างกายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ การมีความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ รอบด้าน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ โจรผู้ร้าย มีสิ่งต่าง ๆ ที่จะช่วยปกป้องคุ้มครองป้องกันให้ตนเองพ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ หรือถูกแย่งชิงสิ่งต่าง ๆ ของตน หรือต้องการให้ตนมีความมั่นคงในงานที่ทำ มีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงาน เมื่อออกจากงานก็มีบำนาญหรือได้เงินชดเชยในการเลี้ยงชีพต่อไป มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มของสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคม ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม รวมถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน หรือมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้ จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการขั้นที่สองได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

4. ความต้องการการยกย่องและยอมรับ (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถ ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะหรือความชำนาญด้านต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกส่วนตัวหรือความรู้สึกภายในที่จะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสำเร็จเกียรติยศของตนเอง ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความต้องการขั้นที่สี่นี้ จะมีความเข้มข้นสูงยิ่งกว่าความต้องการทางสังคม ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว

5. ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (Self actualization) หมายถึง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิต อยากทำอยากเป็นในสิ่งที่ตนหวังไว้ ฝันไว้ ได้ทำอะไรตามที่ตนเอง ต้องการจะทำและมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองต้องการทำ และหวังที่จะทำความต้องการ

ขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่จะเกิดความต้องการถึงขั้นนี้จึงมีไม่มากนัก เพราะปกติการที่คนเราจะได้รับการตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นอย่างเพียงพอนั้นก็ยากอยู่แล้ว และปกติคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการเพียงขั้นที่ต่ำกว่านั้น ความต้องการขั้นสูงสุดนี้จะเกิดแก่บุคคลที่ได้รับความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการในลำดับต้น ๆ เป็นอย่างดีแล้วเท่านั้น ก็เกิดความพยายามและมองเห็นว่าความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะต้องเอาชนะ จึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนี้ให้ได้

ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973 อ้างถึงใน นาริรัตน์ ศรีอยุธยา, 2544, หน้า 20-23) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่า ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (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) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้ทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและ การใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและ

ความรู้ที่มี ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกทำหายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้ข้าราชการได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้ชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากสิทธิในการให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็น และความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การลงโทษ และการได้รับค่าตอบแทน

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

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้น เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าการปฏิบัติงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิตการกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Huse and Cumming (1980, pp. 198-199 อ้างถึงใน มาลินี คำเครือ, 2554, หน้า 22)

ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Bruce and Blackburn (1992 อ้างถึงใน สุเนตร นามโคตศรี, 2553, หน้า 8) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายรวมถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสดำเนินงานก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง จากปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตของวอลตันมีความเหมาะสมและครอบคลุมปัจจัยของบุคคลอื่น ๆ ดังนั้น จึงเลือกปัจจัยของวอลตันมาประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ จำแนกตาม ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส สังกัด รายได้ และยศ ซึ่งศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับสลาก (Lottery sampling) และใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน One-way ANOVA และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยสถิติ Scheffe' test

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบ ที่ 12 รักษาพระองค์ โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานของตนเองให้ความสำคัญกับการบริการประชาชนในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตที่ 12 รักษาพระองค์

เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ และในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า ในหน่วยงานของตนเองเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นประทวนทุกคนที่มีความใฝ่รู้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า สังกัดและรายได้ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สุกิจ เอ็งเจริญ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส และรายได้ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, สถิติเชิงอนุมาน, t-test, One-way ANOVA และมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่, การทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe test)

ผลการศึกษาพบว่า นายทหารประทวนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยในด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม นายทหารประทวนมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานของตนเองให้ความสำคัญกับการบริการ ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน พบว่า อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส และรายได้ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญ 0.05

สุปรียา เตชะอสนันท์ (2551, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร รวมไปถึง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 กลุ่มประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 จำนวน 197 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแบบสอบถามระดับความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science) โดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบนัยสำคัญด้วยค่าสถิติ t-test, F-test และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าการที่บุคคลจะทำประโยชน์ให้สังคมได้นั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์กรและมีความความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร อันนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้จากงานพิเศษอื่น ๆ และด้านหนี้สิน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 แตกต่างกัน และผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัดด้านรายได้พิเศษจากการทำงานต่อเดือน ด้านรายได้จากงานพิเศษอื่น ๆ และด้านหนี้สิน มีผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

นราวิชญ์ แก้วยม (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 247 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษามาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 247 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 247 เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปประกอบการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 247 และส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดขวัญกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานได้มากขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 102 คน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 247 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.80 มีชั้นยศตำรวจมากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ 88.24 โดยจบการศึกษาจากระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.65 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 80.37 และปัจจัยที่มีผลต่อมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 247 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อย ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัย สุขภาพและสุขลักษณะที่ดีของการทำงาน ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อย ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อย ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานในสังคม ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก

ประเสริฐ สาครราษฎร์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน และศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน โดยศึกษาจาก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 215 นาย แบ่งเป็นระดับชั้นสัญญาบัตร 40 นายระดับชั้นประทวน 175 นาย โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์อัตราส่วนของข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม, ค่าเฉลี่ย (μ) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 36-45 ปี สมรสแล้ว มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีอายุรับราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และมีชั้นยศระดับชั้นประทวน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจ นครบาลคลองตัน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับชั้นยศ สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุขุม ทับทิว (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน; กรณีศึกษากองพันทหารช่างที่ 402 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวนตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 926 นาย โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, One-way ANOVA และมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ใช้ด้วยวิธี LSD (Least significance different)

ผลการศึกษาพบว่า นายทหารประทวนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ในระดับดีมาก รองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคลในระดับดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ การสร้างความสมดุลกับชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นในระดับไม่ดี

ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและเงินเดือน รวมทั้งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 56 คน ใช้วิธีการสุ่ม แบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8476 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่, ร้อยละค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่า t-test, F-test และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อย่างง่าย

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน มีระดับคุณภาพชีวิต การทำงาน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ข้าราชการสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัย การปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิต

การทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทศพล คำแก้ว (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ ชั้นยศ ระยะเวลาในการรับราชการ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำนวน 112 นาย โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ส่วนการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม หากพบว่ามีความสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least significant difference test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อนจังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอันดับแรก คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสมดุลแห่งชีวิตอยู่ในระดับน้อย ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับน้อย ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับน้อย ด้านสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับน้อย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ในระดับน้อย ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมอยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีช่วงอายุ ชั้นยศ ระยะเวลาในการรับราชการต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

อัครเดช สียา (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี วัดดูประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ชัยยศ รายได้ และวุฒิการศึกษา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร 10 คน และชั้นประทวน จำนวน 103 คน รวม 113 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ส่วนการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ชัยยศ รายได้ และวุฒิการศึกษา โดยทดสอบค่า t (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน และด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน จำแนกตามชั้นยศ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ โดยรวมแตกต่างกัน จำแนกตามรายได้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารกองพันทหารราบที่กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี โดยรวมแตกต่างกัน

ภณิดา กบรัตน์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองกำกับการ 4 กองบังคับการ ตำรวจสันติบาล 1 ทั้งสิ้นจำนวน 200 นาย สถิติที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีชั้นยศระดับ จ.ส.ต.-ค.ต. มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

ได้รับเงินเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง คือ ด้านธรรมณูญในองค์การ ด้านที่อยู่ระดับปานกลาง คือ ด้านรายได้หรือค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนด้านที่ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และสังกัดที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศและสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 1 สรุปการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41

ผู้วิจัย (ปี)	ประเด็นวิจัย	วัตถุประสงค์	ตัวแปร		กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
			อิสระ	ตาม		
ศรีศักดิ์ พูนประสทธิ์ (2551)	คุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของนายทหาร ชั้นประทวน กรมทหารราบ ที่ 12 รักษา พระองค์	เพื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างของ คุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของนายทหาร ชั้นประทวน กรมทหารราบ ที่ 12 รักษา พระองค์	ลักษณะทาง ประชากร ปัจจัย ส่วนบุคคล ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส สังกัด รายได้ ยศ	คุณภาพชีวิต การทำงาน ทั้ง 8 ด้าน	นายทหาร ชั้นประทวน กรมทหารราบ ที่ 12 รักษาพระองค์ จำนวน 1,011 นาย	แบบสอบถาม มาตราส่วน ประมาณค่า

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	ประเด็นวิจัย	วัตถุประสงค์	ตัวแปร		กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
			อิสระ	ตาม		
สุกิจ เอ็งเจริญ (2551)	คุณภาพชีวิต	เพื่อเปรียบเทียบ	ลักษณะทาง	คุณภาพชีวิต	นายทหาร	แบบสอบถาม
	ในการทำงาน	ความแตกต่าง	ประชากร	การทำงาน	ชั้นประทวน	มาตราส่วน
	ของนายทหาร	ของคุณภาพชีวิต	ปัจจัย	ทั้ง 8 ด้าน	กองพันทหารม้า	ประมาณค่า
	ชั้นประทวน	ในการทำงาน	ส่วนบุคคล		ในกองพล	
	กองพันทหารม้า	นายทหาร	ระดับการศึกษา		ทหารราบที่ 2	
	ในกองพล	ชั้นประทวน	อายุ		รักษาพระองค์	
	ทหารราบที่ 2	กองพันทหารม้า	อายุราชการ			
สุปรียา เดชะอศวนันท์ (2551)	คุณภาพชีวิต	เพื่อศึกษา	ปัจจัย	คุณภาพชีวิต	ข้าราชการ	แบบสอบถาม
	การทำงาน	ความสัมพันธ์	ส่วนบุคคล	การทำงาน	ตำรวจกอง	มาตราส่วน
	ของข้าราชการ	ระหว่างปัจจัย	เพศ	ทั้ง 8 ด้าน	บังคับการ	ประมาณค่า
	ตำรวจกอง	ส่วนบุคคลกับ	อายุ		อำนาจการ	
	บังคับการ	คุณภาพชีวิต	สถานภาพสมรส		ตำรวจภูธร	
	อำนาจการ	ในการทำงาน	ระดับการศึกษา		ภาค 5 จำนวน	
	ตำรวจภูธร	เพื่อศึกษา	อายุราชการ		197 คน	
	ภาค 5	ความสัมพันธ์	ระดับชั้นยศ			
		ระหว่างคุณภาพ	เงินเดือน			
		ชีวิตในการทำงาน	หน่วยงาน			
	กับความผูกพัน	ที่สังกัด				
	ต่อองค์การของ					
	ข้าราชการตำรวจ					
	กองบังคับการ					
	อำนาจการ					
	ตำรวจภูธรภาค 5					

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	ประเด็นวิจัย	วัตถุประสงค์	ตัวแปร		กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
			อิสระ	ตาม		
นราวิชญ์ แก้วยม (2552)	คุณภาพชีวิต การทำงาน ของข้าราชการ ตำรวจชั้น ประทวน: กองร้อยตำรวจ ตระเวนชายแดน ที่ 247	เพื่อศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อ มาตรฐาน คุณภาพชีวิต การทำงานของ ข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน: กองร้อยตำรวจ ตระเวนชายแดน ที่ 247	ปัจจัย ส่วนบุคคล อายุ ชั้นยศ การศึกษา รายได้	คุณภาพชีวิต การทำงาน ทั้ง 8 ด้าน	กำลังพล ประเภท นายตำรวจ ชั้นประทวน จำนวน 102 คน	แบบสอบถาม มาตราส่วน ประมาณค่า
ประเสริฐ สาครราษฎร์ (2554)	คุณภาพชีวิต การทำงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจ นครบาล คลองตัน	เพื่อศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ ตำรวจสถานี ตำรวจนครบาล คลองตัน	คุณลักษณะ บุคลิกของ บุคลากร อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน เงินเดือน ชั้นยศ	คุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน ด้าน สภาพแวดล้อม ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน ด้านความ ปลอดภัย ในการทำงาน ด้านความ ก้าวหน้าและ มั่นคงในงาน	เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจ นครบาล คลองตัน จำนวนทั้งสิ้น 215 นาย แบ่งเป็น ระดับชั้น สัญญาบัตร 40 นาย ระดับชั้น ประทวน 175 นาย	แบบสอบถาม มาตราส่วน ประมาณค่า
สุชุม ทับทิว (2554)	คุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของนายทหาร ชั้นประทวน; กรณีศึกษา กองพัน ทหารช่างที่ 402	เพื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่าง ของคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของนายทหาร ชั้นประทวน; กรณีศึกษา กองพัน ทหารช่างที่ 402	ลักษณะทาง ประชากร ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส เงินเดือน ระดับชั้นยศ	คุณภาพชีวิต การทำงาน ทั้ง 8 ด้าน	นายทหารชั้น ประทวน; กรณีศึกษา กองพันทหาร ช่างที่ 402	แบบสอบถาม มาตราส่วน ประมาณค่า

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	ประเด็นวิจัย	วัตถุประสงค์	ตัวแปร		กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
			อิสระ	ตาม		
ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555)	คุณภาพชีวิต	เพื่อศึกษาระดับ	ลักษณะทาง	คุณภาพชีวิต	ข้าราชการ	แบบสอบถาม
	การทำงาน	และเปรียบเทียบ	ประชากร	การทำงาน	ตำรวจสถานี	มาตราส่วน
	ของข้าราชการ	ความแตกต่างของ	เพศ	ทั้ง 8 ด้าน	ตำรวจภูธร	ประมาณค่า
	ตำรวจสถานี	คุณภาพชีวิต	อายุ		บ้านคาขุน	
	ตำรวจภูธร	ในการทำงานของ	ระดับการศึกษา		จังหวัด	
	บ้านคาขุน	ข้าราชการตำรวจ	ประสบการณ์		สุราษฎร์ธานี	
	จังหวัด	สถานีตำรวจภูธร	การทำงาน		จำนวน 56 คน	
	สุราษฎร์ธานี	บ้านคาขุน	และเงินเดือน			
ทศพล คำแก้ว (2554)	คุณภาพชีวิต	เพื่อศึกษาระดับ	ลักษณะทาง	คุณภาพชีวิต	นายตำรวจ	แบบสอบถาม
	ในการทำงาน	และเปรียบเทียบ	ประชากร	การทำงาน	ชั้นประทวน	มาตราส่วน
	ของนายตำรวจ	ความแตกต่าง	อายุ	ทั้ง 8 ด้าน	สถานีตำรวจ	ประมาณค่า
	ชั้นประทวน	ของคุณภาพชีวิต	ระดับชั้นยศ		โป่งน้ำร้อน	
	สถานีตำรวจ	ในการทำงาน	อายุราชการ		จังหวัดจันทบุรี	
	โป่งน้ำร้อน	ของนายตำรวจ				
	จังหวัดจันทบุรี	ชั้นประทวน				
		สถานีตำรวจ				
อัครเดช สีชา (2555)	คุณภาพชีวิต	เพื่อเปรียบเทียบ	ปัจจัย	คุณภาพชีวิต	ข้าราชการทหาร	แบบสอบถาม
	ในการทำงาน	ความแตกต่าง	ส่วนบุคคล	ในการทำงาน	กองพันทหาร	มาตราส่วน
	ของข้าราชการ	ของคุณภาพชีวิต	ประสบการณ์	ของข้าราชการ	ราบที่ 2	ประมาณค่า
	ทหารกองพัน	ในการทำงาน	ในการทำงาน	ทหารกองพัน	กรมทหารราบ	
	ทหารราบที่ 2	ของข้าราชการ	ชั้นยศ	ทหารราบที่ 2	ที่ 111 จังหวัด	
	กรมทหารราบ	ทหารกองพัน	รายได้	กรมทหารราบ	ชลบุรี	
	ที่ 111 จังหวัด	ทหารราบที่ 2	วุฒิการศึกษา	ที่ 111 จังหวัด		
	ชลบุรี	กรมทหารราบ		ชลบุรี		
	ที่ 111 จังหวัด					
	ชลบุรี					

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	ประเด็นวิจัย	วัตถุประสงค์	ตัวแปร		กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
			อิสระ	ตาม		
ภณิดา กบรัตน์ (2556)	คุณภาพชีวิต การทำงาน ของข้าราชการ ตำรวจ ชั้นประทวน: ศึกษา เฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการ ตำรวจ สันติบาล 1	เพื่อศึกษาระดับ และเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิต การทำงาน ของข้าราชการ ตำรวจ ชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการ ตำรวจสันติบาล 1	ปัจจัย ส่วนบุคคล เพศ อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงาน เงินเดือน สังกัด	คุณภาพชีวิต การทำงาน ทั้ง 8 ด้าน	ข้าราชการ ตำรวจ ชั้นประทวน ที่ปฏิบัติงาน อยู่ใน กองกำกับการ 4 กองบังคับการ ตำรวจสันติบาล 1 ทั้งสิ้น จำนวน 200 นาย	แบบสอบถาม มาตราส่วน ประมาณค่า

ตารางที่ 2 สรุปตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของข้าราชการทหาร กองบิน 41

ผู้วิจัย (ปี)	ตัวแปรอิสระ									ตัวแปรตาม		
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	สถานภาพสมรส	อาชีพ	ประสบการณ์ทำงาน	เงินเดือน	ระดับยศ	หน้าที่รับผิดชอบ		อายุราชการ	สังกัด
ศิริศักดิ์ (2551)		✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน
สุกิจ (2551)		✓	✓		✓		✓			✓		คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน
สุปรียา (2551)	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน
นกรชัย (2552)		✓	✓				✓	✓				คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน
ประเสริฐ (2554)		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓		คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 5 ด้าน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

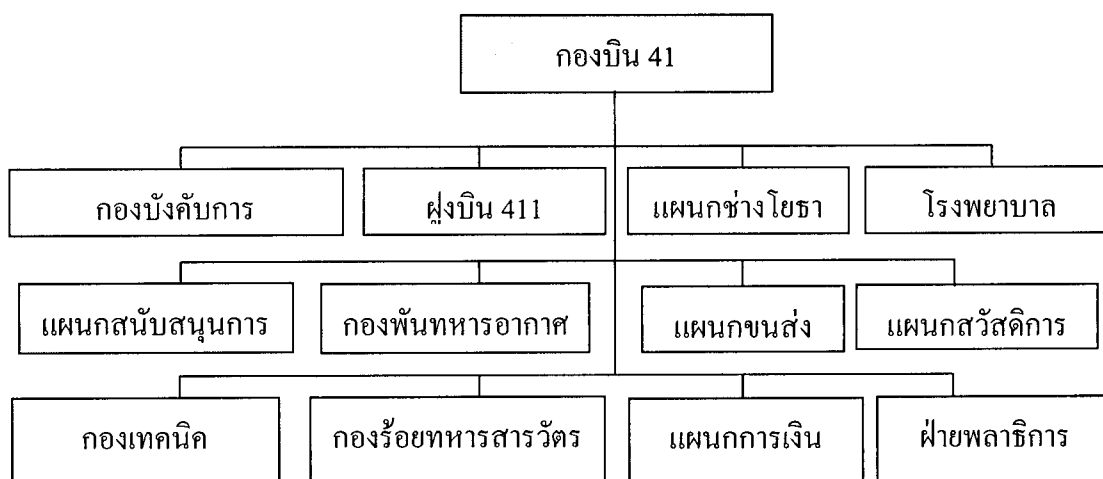
ผู้วิจัย (ปี)	ตัวแปรอิสระ								ตัวแปรตาม			
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	สถานภาพสมรส	อาชีพ	ประสบการณ์ทำงาน	เงินเดือน	ระดับยศ		หน้าที่รับผิดชอบ	อายุราชการ	สังกัด
ศรีศักดิ์ พูน ประสิทธิ์ (2551)		✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน
สุกิจ เอ็งเจริญ (2551)		✓	✓		✓		✓			✓		คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน
สุปรียา เคชะอศวนันท์ (2551)	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน
นรวิษณ์ แก้วยม (2552)		✓	✓				✓	✓				คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน
ประเสริฐ สาธรรายณ์ (2554)		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓		คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 5 ด้าน
สุขุม ทับทวี (2554)		✓	✓	✓			✓	✓		✓		คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน
ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555)	✓	✓	✓			✓	✓					คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน
ทศพล กำแก้ว (2555)		✓						✓		✓		คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน
อัครเดช สียา (2555)			✓			✓	✓	✓				คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหารกองพัน ทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี ทั้ง 8 ด้าน
กณิศา กบรัตน์ (2556)	✓	✓		✓			✓	✓		✓	✓	คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 10 ด้าน

ข้อมูลทั่วไปของกองบิน 41

กองบิน 41 เชียงใหม่ ตั้งอยู่ในพื้นที่ ตำบลสุเทพ อำเภอเมืองเชียงใหม่ ติดกับถนนมหิดล และถนนสุเทพ ซึ่งเป็นถนนสายหลักของตัวเมืองเชียงใหม่ที่ประชาชนใช้เป็นเส้นทางคมนาคมที่สำคัญ กองบิน 41 เป็นส่วนกำลังรบของกองทัพอากาศ ตลอดจนเป็นพื้นที่ ๆ เป็นความลับที่มีความสำคัญสูงสุด คือ บุคคล อาวุธยุทโธปกรณ์ ทรัพย์สินทางราชการที่ต้องรักษาความปลอดภัยและนิรภัย รวมถึงเป็นสถานที่สำคัญที่กองทัพอากาศใช้เป็นทีวังกำลังอากาศยานยามเกิดสถานการณ์ไม่ปกติหรือภาวะสงคราม นอกจากนี้ท่าอากาศยานทหาร กองบิน 41 เป็นทางอากาศยานสำคัญในการรับส่งเสด็จพระราชดำเนิน โดยอากาศยานพระที่นั่งที่กองทัพอากาศจัดถวายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ พระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์ และการรักษาความปลอดภัยเรือประทับรับรองที่ตั้งอยู่ในกองบิน 41 จึงนับได้ว่าพื้นที่ กองบิน 41 เชียงใหม่ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ภารกิจ กองบิน 41 มีหน้าที่เตรียมการและปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศตามที่กองทัพอากาศกำหนด โดยมีผู้บังคับการกองบิน 41 เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

การจัดหน่วย กองบิน 41 มีหน่วยขึ้นตรงทั้งสิ้นรวม 12 หน่วย ดังนี้



ภาพที่ 2 โครงสร้างการจัดหน่วยงานภายในกองบิน 41

กองบังคับการ มีหน้าที่บริหารจัดการและปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับการ กองบิน 41 รวมทั้งอำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ และดำเนินการให้เป็นไปตามภารกิจของกองบิน 41

แผนกธุรการ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการธุรการ การสารบรรณ การประวัติ และสถิติของกองบิน 41 การพัสดุของกองบังคับการ กองบิน 41 ตลอดจนงานธุรการของผู้บังคับบัญชา

แผนกกำลังพล มีหน้าที่วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ ควบคุมดำเนินการเกี่ยวกับกิจการกำลังพลทั้งปวง การสัตติ การฝึกศึกษาอบรม และการพัฒนากำลังพล

แผนกการข่าว มีหน้าที่วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ ควบคุม และดำเนินการเกี่ยวกับงานการข่าวกรองทางอากาศ การต่อต้านการข่าวกรองเชิงรุก การรวบรวมข่าวสารข่าวกรองเพื่อความมั่นคงที่มีผลกระทบต่อปฏิบัติการกิจของหน่วยในพื้นที่รับผิดชอบและจังหวัดใกล้เคียง เพื่อสนับสนุนการใช้กำลังทางอากาศและการรักษาความปลอดภัยที่ตั้งของหน่วย และการเบิกจ่ายแผนที่และภาพถ่ายทางอากาศ

แผนกยุทธการ มีหน้าที่อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ ควบคุม และดำเนินการเกี่ยวกับกิจการยุทธการและการฝึก

แผนกส่งกำลังบำรุง มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแลติดต่อ ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผน การควบคุม การซ่อมบำรุง สายยุทธบริการ และยุทธการทั่วไป การควบคุมอาคารสถานที่ ตลอดจนการดูแลสนามบินและที่ดินที่อยู่ในความรับผิดชอบ

แผนกกิจการพลเรือน มีหน้าที่อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ ควบคุม และดำเนินการเกี่ยวกับกิจการพลเรือนและประชาสัมพันธ์ รวมทั้งการติดต่อประสานกับส่วนราชการภายนอก ส่วนราชการข้างเคียงและเอกชน

แผนกการเงิน มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกเงิน การรับจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การบัญชี และหลักฐานประกอบการบัญชี ตลอดจนหลักฐานอื่น ๆ ในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

ฝูงบิน 411 มีหน้าที่เตรียมและปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศตามอำนาจหน้าที่ที่กองทัพอากาศกำหนด

กองพันทหารอากาศโยธิน มีหน้าที่เตรียมและใช้กำลังป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่ตั้งทางทหาร การรักษาการณ์ การต่อสู้ป้องกันกร โจมตีทางอากาศ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่กองทัพอากาศกำหนด

แผนกสนับสนุนการบินมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับการบิน การข่าวอากาศ การทำอากาศยานทหาร และการฝึกควบคุมการยุทธทางอากาศมีหัวหน้าแผนกสนับสนุนการบินเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

กองเทคนิค กองบิน 41 มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการซ่อมบำรุงเครื่องยนต์ บริษัท
อากาศยานอุปกรณ์และบริษัทสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์และบริษัทสรรพาวุธ
อิเล็กทรอนิกส์ การปฏิบัติการสื่อสาร และกิจการเชื้อเพลิง

แผนกช่างอากาศ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการซ่อม คัดแปลง แก้ไขอากาศยาน และ
เครื่องยนต์อากาศยาน และบริษัทสนับสนุนการบิน ตลอดจนการควบคุม เก็บรักษา และพิจารณา
ความต้องการพัสดุช่างอากาศ

อิเล็กทรอนิกส์สื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติการสื่อสารทรอนิกส์ การ
ซ่อมบำรุงเครื่องมือสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ขั้นหน่วยขั้นสนาม และการพัสดุสื่อสาร, กองบิน
อิเล็กทรอนิกส์พัสดุภาพ ตลอดจนควบคุมการซ่อมบำรุงเครื่อง

ฝ่ายสรรพาวุธอิเล็กทรอนิกส์ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับสรรพาวุธ การซ่อมบำรุงอุปกรณ์
และบริษัทสรรพาวุธอิเล็กทรอนิกส์ภาคพื้น ภาคอากาศชั้นกลาง การพัสดุ และให้การอบรมแก่
เจ้าหน้าที่สรรพาวุธ

หมวดบริการเชื้อเพลิง มีหน้าที่ ควบคุม อำนวยการ และจัดดำเนินการเกี่ยวกับการบริการ
เติมน้ำมัน เชื้อเพลิง ยานพาหนะ อากาศยาน อุปกรณ์และบริษัทภาคพื้น ที่ต้องใช้ใช้น้ำมันเชื้อเพลิง

โรงพยาบาลกองบินมีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจและรักษาพยาบาลข้าราชการ
ทหารกองประจำการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ครอบครัว และประชาชนที่มาขอรับการรักษา
รวมทั้งดำเนินการด้านเวชศาสตร์ป้องกัน และเวชศาสตร์การบิน

แผนกช่างโยธา มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการช่างโยธา สสำรวจ กำหนดผัง ออกแบบ
ประมาณราคา ควบคุมดูแลการก่อสร้าง ซ่อมบำรุงสนามบิน สิ่งปลูกสร้าง การสาธารณูปการ
เครื่องทุ่นแรง และบริษัทช่างโยธา การดับเพลิงและการกู้ภัยอากาศยาน การดูแลรักษาเขตพื้นที่
ของทางราชการ ตลอดจนการควบคุม เบิกจ่ายเก็บรักษา และพิจารณาความต้องการพัสดุช่างโยธา

แผนกขนส่ง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการขนส่ง การบริการยานพาหนะและการซ่อม
บำรุง ตลอดจนการควบคุมเบิกจ่าย เก็บรักษา และพิจารณาความต้องการ พักขขนส่ง

ฝ่ายพลาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพลาธิการ การบำรุงเลี้ยง ตลอดจน
การควบคุม เบิกจ่าย เก็บรักษา และพิจารณาความต้องการพัสดุพลาธิการ

แผนกสวัสดิการ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการ การบำรุงขวัญ การส่งเสริม
สวัสดิภาพ การสงเคราะห์การกีฬา การอาชีพ การไปรษณีย์การพักผ่อน การบันเทิง และการฌาปนกิจ
สงเคราะห์

ตารางที่ 3 สถานภาพกำลังพล (กองบังคับการ กองบิน 41, 2557)

ลำดับ	หน่วย	อัตราอนุมัติ	บรรจุจริง	หมายเหตุ
1	นายทหารสัญญาบัตร	439	197	
2	นายทหารประทวน	2,292	549	
3	ลูกจ้างประจำ	324	39	
4	พนักงานราชการ	-	34	
5	ทหารกองประจำการ	-	1,174	รวมค้างปลด 590
	รวม	3,055	1,993	

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ตั้งแต่ระดับชั้นยศจ่าอากาศตรีถึงนาวาอากาศโท จำนวน 646 คน (กองการบิน กองบิน 41, 2557)

2. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง หาได้จากสูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากรของ Yamane (1970, pp. 580-581)

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

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05

ประชากรที่ใช้ในการคำนวณ มีจำนวน 646 ราย ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ สามารถคำนวณกลุ่มประชากรได้ดังนี้

โดยแทนค่าลงในสูตรดังนี้

$$n = \frac{646}{1+646(0.05)^2}$$

$$n = 247.03$$

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 248 ตัวอย่าง

3. การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยแบ่งชั้น (Stratified) กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยแบ่งข้าราชการทหาร กองบิน 41 เป็น 2 ประเภท ได้แก่ นายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน

3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ 248 ตัวอย่าง

3.3 คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภทแบบสัดส่วนได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภทดังตาราง โดยใช้สูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนประชากรประเภทนั้น} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 4 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ชั้นยศ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
น.ต.-น.ท.	52	20
ร.ต.-ร.อ.	106	41
พ.อ.ต.-พ.อ.อ.	295	113
จ.ต.-จ.อ.	193	74
รวม	646	248

3.4 สุ่มตัวอย่างแต่ละประเภทด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลากรายชื่อ (Lottery method) เพื่อสุ่มตัวอย่างจากข้าราชการทหารแต่ละกลุ่มตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณข้างต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการทหาร กองบิน 41 ตั้งแต่ระดับชั้นยศ จ่าอากาศตรีถึงนาวาอากาศโท โดยมีลำดับขั้นตอนในการจัดสร้างเครื่องมือ (แบบสอบถาม) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับรายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน เป็นชนิดตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหาร กองบิน 41 แบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าและในการทำงาน
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ธรรมเนียมในองค์การ
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert scale) โดยกำหนดระดับความเห็นตามค่านำหนัก มีคะแนนต่อไปนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5 คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1 คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลนั้น ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. การหาความเที่ยง (Validity) ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างเครื่องมือ (แบบสอบถาม) ขึ้นเอง โดยศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความชัดเจนความถูกต้องของการใช้ถ้อยคำ ภาษา และความเที่ยงตรงของเนื้อหาที่ต้องการวัด (Content validity) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ 1) ผศ.ดร.นันทวันอินทชาติ 2) ดร.ชนวิวัฒน์ พิมลจินดา 3) ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร หลังจากนั้น นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จากนั้น นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของเครื่องมือและปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริงต่อไป

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งใช้วิธีวิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204 อ้างถึงใน เกศแก้ว มนวิเศษ, 2551, หน้า 35) โดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 ชุด แล้วคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หากสัมประสิทธิ์รายข้อมีค่าสูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์รวมจึงแก้ไขแบบสอบถามในข้อนั้น ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เข้าใจในเนื้อหาเพิ่มขึ้นจนค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารวมมีค่าสูงขึ้น จึงสรุปได้ว่าเครื่องมือแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นสูงพอที่จะยอมรับได้สามารถนำไปใช้ได้ต่อไป

3. การทดสอบเครื่องมือ จากกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกัน นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 ชุด และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 ซึ่งค่าที่ได้ของผู้วิจัยจากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) มีค่าเท่ากับ 0.957 จึงยอมรับได้ว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง จากนั้นนำเครื่องมือแบบสอบถามนี้ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถามและเก็บข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้ไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามมาแปลข้อมูลที่ได้เป็นรหัสตามคู่มือลงรหัสที่จัดเตรียมไว้บันทึกข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงด้วยความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของหน่วยจากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD)
3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยวิธีไคส์แควร์ (Chi-square) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน 0.05 และเนื่องจาก

ข้อตกลงของการวิเคราะห์ Chi-square ในการเลือกใช้ค่า Phi และ Cramer's V จากตาราง Symmetric measures เพื่อวิเคราะห์ระดับความเข้มของความสัมพันธ์กำหนดดังนี้

กรณีตาราง Crosstabulation น้อยกว่า 3 x 3 (Row x Column) เลือกใช้ค่า Phi
 กรณีตาราง Crosstabulation 3 x 3 (Row x Column) ขึ้นไปเลือกใช้ค่า Cramer's V
 โดยกำหนดระดับความเข้มของความสัมพันธ์ (ภาคภูมิ หมั่นศรี, 2549) ดังนี้
 ความเข้มระหว่าง 0.10-0.40 หมายความว่า มีความเข้มของความสัมพันธ์ระดับน้อย
 ความเข้มระหว่าง 0.41-0.69 หมายความว่า มีความเข้มของความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
 ความเข้มระหว่าง 0.70-1.00 หมายความว่า มีความเข้มของความสัมพันธ์ระดับมาก

เกณฑ์การประเมินผล

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้สูตรคำนวณการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารกองบิน 41 ในช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4.21-5.00	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีมาก
3.41-4.20	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี
2.61-3.40	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง
1.81-2.60	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี
1.00-1.80	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ใช้อย่างมาก

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20-29 ปี	84	33.87
30-39 ปี	84	33.87
40-49 ปี	37	14.92
50-60 ปี	43	17.34
รวม	248	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี และ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.87 เท่ากัน รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง 50-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.34 และมีอายุ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.92 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก	74	29.84
พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก	113	45.56
เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก	41	16.53
นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศโท	20	8.07
รวม	248	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศระหว่าง พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก คิดเป็นร้อยละ 45.56 รองลงมา มีระดับชั้นยศอยู่ระหว่าง จ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก คิดเป็นร้อยละ 29.84 และมีระดับชั้นยศ เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก คิดเป็นร้อยละ 16.53 มีระดับชั้นยศ นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศโท คิดเป็นร้อยละ 8.07 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	95	38.31
สมรสและอยู่ด้วยกัน	140	56.45
หม้าย-หย่า-แยก	13	5.24
รวม	248	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสและอยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 56.45 รองลงมา มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 38.31 และมีสถานภาพ หม้าย-หย่า-แยก คิดเป็นร้อยละ 5.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	27	10.89
10,000-15,000 บาท	82	33.06
15,001-20,000 บาท	57	22.99
มากกว่า 20,000	82	33.06
รวม	248	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับรายได้ระหว่าง 10,000-15,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 33.06 รองลงมา มีระดับรายได้อยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.99 และมีระดับรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.89 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	162	65.32
ปริญญาตรี	82	33.06
สูงกว่าปริญญาตรี	4	1.62
รวม	248	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.32 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 33.06 และมีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์หรือระยะเวลา
ในการทำงาน ในกองบิน 41

ประสบการณ์หรือระยะเวลาในการทำงาน ในกองบิน 41	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	77	31.05
5-15 ปี	90	36.29
16-25 ปี	67	27.01
มากกว่า 25 ปี	14	5.65
รวม	248	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์หรือระยะเวลาในการทำงาน
ในกองบิน 41 ระหว่าง 5-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.29 รองลงมา ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.05
ระหว่าง 16-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.01 และมากกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.65 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร
กองบิน 41 ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	3.32	0.80	ปานกลาง	3
2. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับจากทางราชการ เหมาะสมกับค่าครองชีพ	3.38	0.65	ปานกลาง	2
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสม กับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.42	0.68	ดี	1

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรม เมื่อเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่คล้ายคลึงกัน เช่น ตำรวจ ข้าราชการพลเรือน	3.30	0.78	ปานกลาง	4
รวม	3.36	0.72	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 รองลงมา คือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากทางราชการ เหมาะสมกับค่าครองชีพ, อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว และค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรม เมื่อเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่คล้ายคลึงกัน เช่น ตำรวจ ข้าราชการพลเรือน ตามลำดับ

2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ในด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

สภาพการทำงานที่คำนึงถึง	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. สถานที่ทำงานท่านมีสภาพแวดล้อมที่มีความสะอาดเหมาะสมต่อการทำงาน	3.58	0.68	ดี	1
2. สถานที่ทำงานท่านปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่นต่าง ๆ	3.37	0.73	ปานกลาง	5
3. สถานที่ทำงานท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างครบครัน	3.39	0.64	ปานกลาง	4

ตารางที่ 12 (ต่อ)

สภาพการทำงานที่คำนึงถึง ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
4. หน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ ในการทำงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.45	0.70	ดี	3
5. หน่วยงานมีการรักษาความปลอดภัย ในสถานที่ทำงาน	3.50	0.67	ดี	2
รวม	3.46	0.68	ดี	

จากตารางที่ 12 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ในด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่มีความสะอาดเหมาะสมต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงานและหน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามลำดับ

3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ทางหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้ท่านได้ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ	3.62	0.66	ดี	2
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.55	0.71	ดี	3
3. ท่านคิดว่าการทำงานในหน่วยงาน ของท่านมีความมั่นคง	3.62	0.65	ดี	1

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
4. หน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยน โยกย้าย ตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม	3.49	0.67	ดี	4
รวม	3.57	0.67	ดี	

จากตารางที่ 13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทางหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมา คือ การทำงานในหน่วยงานมีความมั่นคง และได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ

4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานให้การส่งเสริมการพัฒนา ความสามารถของท่าน เช่น ศึกษาต่อ ประชุมสัมมนา เป็นต้น	3.62	0.70	ดี	2
2. ท่านมีอิสระในการใช้ความสามารถตาม ความถนัด ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	3.64	0.73	ดี	1
3. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ใช้วิชาความรู้ทาง การทหารมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ	3.52	0.65	ดี	5

ตารางที่ 14 (ต่อ)

การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานให้การส่งเสริมการพัฒนา ความสามารถของท่าน เช่น ศึกษาต่อ ประชุมสัมมนา เป็นต้น	3.62	0.70	ดี	2
2. ท่านมีอิสระในการใช้ความสามารถตามความ ถนัด ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.64	0.73	ดี	1
3. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ใช้วิชาความรู้ ทางการทหารมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง เต็มความสามารถ	3.52	0.65	ดี	5
4. ท่านมีโอกาสพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน โดยการฝึกอบรม ประชุม หรือสัมมนาต่าง ๆ	3.53	0.67	ดี	4
5. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ในการทำงาน เช่น ได้รับการสอน ชี้นำะ วิธีการทำงาน	3.53	0.63	ดี	3
รวม	3.57	0.68	ดี	

จากตารางที่ 14 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ในการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีอิสระในการใช้ความสามารถตามความถนัด ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมา คือ หน่วยงานให้การส่งเสริมการพัฒนาความสามารถ เช่น ศึกษาต่อ ประชุมสัมมนา เป็นต้น และการมีโอกาสพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน โดยการฝึกอบรม ประชุม หรือสัมมนาต่าง ๆ ตามลำดับ

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร
กองบิน 41 ในด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

การบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. บุคลากรภายในหน่วยของท่านมีความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.57	0.72	ดี	3
2. หน่วยงานท่านมีการจัดให้มีการประชุมพูดคุย ระหว่างข้าราชการทหารเกี่ยวกับปัญหา ในการปฏิบัติงาน	3.52	0.68	ดี	5
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน	3.59	0.66	ดี	1
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา	3.58	0.69	ดี	2
5. ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีความใส่ใจดูแล ช่วยเหลือกันในการทำงาน	3.55	0.66	ดี	4
รวม	3.56	0.68	ดี	

จากตารางที่ 15 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41
ในด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจาก
เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมา คือ ผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจาก
ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรภายในหน่วยงาน รวมทั้งมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการให้ความช่วยเหลือ
ซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

6. ธรรมเนียมในองค์การ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร
กองบิน 41 ในด้านธรรมนุญในองค์กร

ธรรมนุญในองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.59	0.64	ดี	1
2. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน	3.57	0.66	ดี	3
3. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน	3.59	0.68	ดี	2
4. หน่วยงานของท่านมีนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ท่าน	3.57	0.66	ดี	3
รวม	3.58	0.66	ดี	

จากตารางที่ 16 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ในด้านธรรมนุญในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานได้เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้ความสำคัญในสิทธิส่วนบุคคลกับหน่วยงานมีนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรม ตามลำดับ

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร
กองบิน 41 ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. การปฏิบัติงานของท่านสามารถทำให้ท่าน มีเวลาดูแลครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.58	0.66	ดี	2
2. การปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ดำเนินชีวิตในครอบครัว	3.55	0.65	ดี	3
3. ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างการทำงานและ การพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม	3.62	0.64	ดี	1
รวม	3.58	0.65	ดี	

จากตารางที่ 17 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สามารถแบ่งเวลาระหว่างการทำงานและการพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมา คือ การปฏิบัติงานสามารถทำให้มีเวลาดูแลครอบครัวได้อย่างเหมาะสม และการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว ตามลำดับ

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร
กองบิน 41 ในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.59	0.69	ดี	2
2. หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ/ การบริจาคโลหิต	3.65	0.65	ดี	1
3. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือจัดทำโครงการต่าง ๆ กับส่วนราชการอื่น	3.56	0.67	ดี	4
4. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของไทย	3.58	0.65	ดี	3
รวม	3.60	0.67	ดี	

จากตารางที่ 18 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ/ การบริจาคโลหิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมา คือ หน่วยงานให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และหน่วยงานให้การสนับสนุนการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของไทย ตามลำดับ

ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร
กองบิน 41 ในภาพรวม

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ	3.36	0.72	ปานกลาง	8
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.46	0.68	ดี	7
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.57	0.67	ดี	4
4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.57	0.68	ดี	5
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	3.56	0.68	ดี	6
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.58	0.66	ดี	3
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.58	0.65	ดี	2
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.60	0.67	ดี	1
รวม	3.53	0.67	ดี	

จากตารางที่ 19 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และด้านธรรมเนียมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ โดยมีด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อยู่ในลำดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

เนื่องจากข้อตกลงของการวิเคราะห์ Chi-square คือ ค่าที่สังเกตได้ในแต่ละ Cell จะต้องไม่น้อยกว่า 5 และต้องไม่เท่ากับ 0 เพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงของการใช้สถิติ ผู้วิจัยจึงทำการยุบรวม Cell

ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ตามความเหมาะสม

สมมติฐานที่ 1 อายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 20 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อายุ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		รวม
	ไม่ดี-ปานกลาง	ดี-ดีมาก	
20-39 ปี	139 (56.05)	29 (11.69)	168 (67.74)
40-60 ปี	73 (29.44)	7 (2.82)	80 (32.26)
รวม	212 (85.48)	36 (14.52)	248 (100.00)

($\chi^2 = 3.164$, $df = 1$, $Sig. = 0.075$)

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ โดยใช้ χ^2 Test พบว่า ค่า $Sig. = 0.075$ ซึ่งมากกว่า 0.05 ($\chi^2 = 3.164$, $df = 1$, $Sig. = 0.075$) หมายความว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปว่าปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 ชั้นยศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 21 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างชั้นยศกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับชั้นยศ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		รวม
	ไม่ดี-ปานกลาง	ดี-ดีมาก	
จ.ต.-พ.อ.อ.	161 (64.92)	26 (10.48)	187 (75.40)
ร.ต.-น.ท.	51 (20.56)	10 (4.03)	61 (24.60)
รวม	212 (85.48)	36 (14.52)	248 (100.00)

($\chi^2 = 0.230$, $df = 1$, $Sig. = 0.632$)

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์โดยใช้ χ^2 Test พบว่า ค่า Sig. = 0.632 ซึ่งมากกว่า 0.05 ($\chi^2 = 0.230$, df = 1, Sig. = 0.632) หมายความว่า ชั้นยศไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปว่าปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 3 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 22 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สถานภาพสมรส	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		รวม
	ไม่ดี-ปานกลาง	ดี-ดีมาก	
โสด	85 (34.27)	10 (4.03)	95 (38.31)
สมรสและอยู่ด้วยกัน- หม้าย-หย่า-แยก	127 (51.21)	26 (10.48)	153 (61.69)
รวม	212 (85.48)	36 (14.52)	248 (100.00)

($\chi^2 = 1.975$, df = 1, Sig. = 0.160)

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์โดยใช้ χ^2 Test พบว่า ค่า Sig. = 0.160 ซึ่งมากกว่า 0.05 ($\chi^2 = 1.975$, df = 1, Sig. = 0.160) หมายความว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปว่าปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 4 ระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 23 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับรายได้	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		รวม
	ไม่ดี-ปานกลาง	ดี-ดีมาก	
0-15,000 บาท	87 (35.08)	22 (8.87)	109 (43.95)
มากกว่า 15,000 บาท	125 (50.40)	14 (5.65)	139 (56.05)
รวม	212 (85.48)	36 (14.52)	248 (100.00)

($\chi^2 = 5.034$, $df = 1$, $Sig. = 0.025$, $\Phi = 0.142$)

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์โดยใช้ χ^2 Test พบว่า ค่า $Sig. = 0.025$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ($\chi^2 = 5.034$, $df = 1$, $Sig. = 0.025$) หมายความว่า ระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปว่ายอมรับสมมติฐานการวิจัย โดยมีความเข้มของความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย ($\Phi = 0.142$)

สมมติฐานที่ 5 ระดับด้านการศึกษาอบรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 24 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับด้านการศึกษาอบรมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับการศึกษา	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		รวม
	ไม่ดี-ปานกลาง	ดี-ดีมาก	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	153 (61.69)	9 (3.63)	162 (65.32)
ปริญญาตรี-สูงกว่าปริญญาตรี	59 (23.70)	27 (10.89)	86 (34.68)
รวม	212 (85.48)	36 (14.52)	248 (100.00)

($\chi^2 = 30.228$, $df = 1$, $Sig. = 0.000$, $\Phi = 0.349$)

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์โดยใช้ χ^2 Test พบว่า ค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ($\chi^2 = 30.228$, df = 1, Sig. = 0.000) หมายความว่า ระดับด้านการศึกษาอบรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปว่ายอมรับสมมติฐานการวิจัย โดยมีความเข้มของความสัมพันธ์ระดับน้อย (Phi = 0.349)

สมมติฐานที่ 6 ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 25 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ประสบการณ์ฯ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		รวม
	ไม่ดี-ปานกลาง	ดี-ดีมาก	
ต่ำกว่า 5 ปี-15 ปี	138 (55.65)	29 (11.69)	167 (67.34)
มากกว่า 15 ปี	74 (29.84)	7 (2.82)	81 (32.66)
รวม	212 (85.48)	36 (14.52)	248 (100.00)

($\chi^2 = 3.345$, df = 1, Sig. = 0.067)

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์โดยใช้ χ^2 Test พบว่า ค่า Sig. = 0.067 ซึ่งมากกว่า 0.05 ($\chi^2 = 3.345$, df = 1, Sig. = 0.067) หมายความว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปว่าปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 26 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ค่านัยสำคัญ (Sig.)	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. อายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.075	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ชั้นยศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.632	ไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 26 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ค่านัยสำคัญ (Sig.)	ผลการทดสอบสมมติฐาน
3. สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.160	ไม่มีความสัมพันธ์
4. รายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.025	มีความสัมพันธ์ (Phi = 0.142)
5. การศึกษาอบรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.000	มีความสัมพันธ์ (Phi = 0.349)
6. ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.067	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตารางที่ 26 ลักษณะด้านบุคคล พบว่า ในด้านอายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพบว่า ในด้านรายได้และด้านการศึกษาอบรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อพิจารณาความเข้มของความสัมพันธ์พบว่า ด้านการศึกษาอบรม (Phi = 0.349) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าด้านรายได้ (Phi = 0.142)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหาร กองบิน 41 เชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหาร กองบิน 41 เชียงใหม่ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหาร กองบิน 41 เชียงใหม่ ข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้วิจัย ใช้วิธีการวิจัยแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สำหรับกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการทหาร กองบิน 41 เชียงใหม่ ที่ได้สุ่มตัวอย่างมา จำนวน 248 นาย เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับการวิเคราะห์นั้น ผู้วิจัยได้ใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ โดยอยู่ในรูปค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์ ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยวิธีไคสแควร์ (Chi-square) ซึ่งผลการศึกษสามารถสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะด้านบุคคล

ข้าราชการทหาร กองบิน 41 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20-29 ปี จำนวน 84 คน และ 30-39 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 เท่ากัน ชั้นยศอยู่ในระดับพันจ่าอากาศตรีถึง พันจ่าอากาศเอก จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 สถานภาพครอบครัวเป็นแบบสมรสแล้ว และอยู่ด้วยกัน จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 รายได้อยู่ระหว่าง 10,000-15,000 บาท จำนวน 82 คน มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 เท่ากัน ส่วนด้านศึกษาอบรม ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ได้รับการศึกษาอบรมต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 65.30 และประสบการณ์ด้านการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ด้านการทำงาน 5-15 ปี มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30

ส่วนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41

จากข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และด้านธรรมนุญ

ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ โดยมีด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อยู่ในลำดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากทางราชการเหมาะสมกับค่าครองชีพ และค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรม เมื่อเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่คล้ายคลึงกัน เช่น ตำรวจ ข้าราชการพลเรือน เป็นลำดับสุดท้าย

2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่มีความสะอาดเหมาะสมต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานมีการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และสถานที่ทำงานปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่นต่าง ๆ เป็นลำดับสุดท้าย

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยทางหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การทำงานในหน่วยงานมีความมั่นคง และหน่วยงานมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม เป็นลำดับสุดท้าย

4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยการใช้โอกาสในการใช้ความสามารถตามความถนัด ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานให้การส่งเสริมการพัฒนาความสามารถ เช่น ศึกษาต่อ ประชุมสัมมนา เป็นต้น และได้รับการส่งเสริมให้ใช้วิชาความรู้ทางการทหารมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นลำดับสุดท้าย

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานมีการจัดให้มีการประชุมพูดคุยระหว่างข้าราชการทหารเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นลำดับสุดท้าย

6. ธรรมเนียมในองค์กร พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลกับหน่วยงานมีนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรม เป็นลำดับสุดท้าย

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยสามารถแบ่งเวลาระหว่างการทำงานและการพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การปฏิบัติงานสามารถทำให้มีเวลาดูแลครอบครัวได้อย่างเหมาะสม และการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว เป็นลำดับสุดท้าย

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยหน่วยงานมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ/ การบริจาคโลหิต มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และหน่วยงานให้ความร่วมมือจัดทำโครงการต่าง ๆ กับส่วนราชการอื่น เป็นลำดับสุดท้าย

ส่วนที่ 3 การพิสูจน์สมมติฐาน

จากการพิสูจน์สมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ พบว่า ตัวแปรลักษณะด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์หรือระยะเวลาในการทำงานใน กองบิน 41 ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในขณะที่รายได้และการศึกษาอบรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาความเข้มของความสัมพันธ์ พบว่า ด้านการศึกษาอบรม ($\Phi = 0.349$) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าด้านรายได้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 สามารถนำประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการทหาร กองบิน 41 ในภาพรวมพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการทหาร กองบิน 41 เชียงใหม่อยู่ในระดับดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกิจ เอ็งเจริญ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า นายทหารประทวนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการทหาร กองบิน 41 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจจะเนื่องมาจากข้าราชการทหารมีความรู้สึกว่า

คำตอบแทนยังไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงเป็นผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของนราวิชญ์ แก้วยม (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 247 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ระดับความเป็นจริง อยู่ในระดับน้อย

1.2 สภาพการทำงานที่ค้ำึงถึงปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานข้าราชการทหาร กองบิน 41 โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่มีความสะอาดเหมาะสมต่อการทำงานดี แต่ยังมีกรรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่นต่าง ๆ บ้าง รวมทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานยังไม่พร้อมในบางหน่วย แต่มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีการรักษาความปลอดภัย ในสถานที่ทำงานที่ดี ซึ่งส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับดี สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของสุขุม ทับทิวี (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน; กรณีศึกษากองพันทหารช่างที่ 402 ผลการศึกษาพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ในระดับดีมาก

1.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการทหาร ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งได้รับการพิจารณาส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานและมีความมั่นคงในงานที่ทำ ในด้านการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ มีการพิจารณา อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับดี ชัดแย้งกับผลการวิจัย ของทศพล คำแก้ว (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

1.4 การพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกองบิน 41 ให้การส่งเสริมการพัฒนา ความสามารถของข้าราชการทหาร เช่น ศึกษาคู่ ประชุมสัมมนา ให้อิสระในการใช้ความสามารถ ตามความถนัดในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและส่งเสริมให้ใช้วิชาความรู้ ทางทหารมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และได้รับโอกาสพัฒนาทักษะ การปฏิบัติงาน โดยการฝึกอบรม ประชุม หรือสัมมนาต่าง ๆ อีกทั้งได้รับการพัฒนาความรู้ ในการทำงาน เช่น ได้รับการสอน ชี้แนะวิธีการทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลให้คุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับดี ชัดแย้งกับผลการวิจัยของภมิตา กบรัตน์ (2556, บทคัดย่อ)

ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการ ตำรวจสันติบาล 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการทหาร กองบิน 41 โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการทหาร กองบิน 41 มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความใส่ใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการจัดให้มีการประชุม พูดคุยระหว่างข้าราชการทหารเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหารส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลให้ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับดี ขัดแย้งกับผลการวิจัยของนราวิชญ์ แก้วยม (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กองร้อยตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 247 ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ธรรมเนียมในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการทหาร กองบิน 41 โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รวมทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ของข้าราชการ ส่วนในด้านนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ มีความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ ส่งผลให้ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของกณิตา กบรัตน์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านธรรมเนียมในองค์กร คุณภาพชีวิต การทำงานอยู่ในระดับสูง

1.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการทหาร กองบิน 41 โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเวลาในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่เหมาะสม สามารถทำให้มีเวลาดูแลครอบครัวได้อย่างดี และการปฏิบัติงาน ยังไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว ทำให้ข้าราชการสามารถแบ่งเวลาระหว่าง การทำงานและการพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับดี ขัดแย้งกับผลการวิจัยของทศพล คำแก้ว (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจ โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านสมดุลแห่งชีวิต อยู่ในระบับน้อย

1.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการทหาร กองบิน 41 โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบ

ภัยพิบัติต่าง ๆ/ การบริจาคโลหิต อีกทั้งยังให้ความร่วมมือจัดทำโครงการต่าง ๆ กับส่วนราชการอื่น และให้การสนับสนุนการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของไทยเป็นอย่างดี ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุปรียา เตชะอศวนันท์ (2551, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจภูธรภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการทหารกองบิน 41 จำแนกตาม อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การศึกษาอบรม ประสบการณ์หรือระยะเวลาในการทำงาน ได้ดังนี้

2.1 อายุของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากการทำงานในกองบิน 41 เน้นการทำงานเป็นทีม ข้าราชการทหารทุกคนจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองและแบ่งตามสาขาของงานชัดเจน ไม่ได้คำนึงถึงอายุเป็นสำคัญ สอดคล้องกับผลการวิจัยของทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า อายุต่างกัน มีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ชั้นยศของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากข้าราชการทหารมีสวัสดิการ, สิทธิหน้าที่ต่างกัน ดังนั้น สภาพการทำงานที่มีชั้นยศต่างกัน จึงไม่สัมพันธ์กัน ขัดแย้งกับผลการวิจัยของอัครเดช สียา (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ชั้นยศที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการโดยรวมแตกต่างกัน

2.3 สถานภาพสมรสของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากงานของหน่วยงานที่ข้าราชการทหารแต่ละคนรับผิดชอบ ไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพสมรสใด ล้วนแล้วแต่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลวิจัยของภมิตา กบรัตน์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 รายได้ของข้าราชการทหาร กองบิน 41 มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากรายได้ที่เป็นค่าตอบแทน เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าเงินเพิ่มพิเศษ จะได้รับเพิ่มเติม

ตามลักษณะงาน ส่วนในเรื่องเงินเดือนจะแตกต่างตามขั้นเงินเดือน ซึ่งจะถือเป็นเรื่องปกติ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของประเสริฐ สาธรรายณ์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ผลการศึกษาพบว่า รายได้สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 การศึกษาอบรมของข้าราชการทหาร กองบิน 41 มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความเข้มของความสัมพันธ์มากกว่าความเข้มของความสัมพันธ์ด้านรายได้ เนื่องจากข้าราชการทหารที่มีประสบการณ์การศึกษาอบรมมากกว่าจะได้รับโอกาสในการทำงานในด้านที่มีความรู้จากการศึกษาอบรม และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อให้ตน ได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น จะทำให้มีค่าตอบแทนหรือรายได้เพิ่มขึ้น และได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ตนวางไว้ สอดคล้องกับผลวิจัยของประเสริฐ สาธรรายณ์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6 ประสบการณ์หรือระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากในการทำงานของข้าราชการทหารจะมีพื้นฐานการทำงานจากการที่ได้เรียนมาในแต่ละสาขาอาชีพของแต่ละคน ถึงแม้ว่าจะมีประสบการณ์หรือระยะเวลาในการทำงานไม่เท่ากัน จะสามารถสร้างเสริมประสบการณ์ด้วยการถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานให้แก่กันในกลุ่มงานได้ สอดคล้องกับผลวิจัยของทศพล คำแก้ว (2555, บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจปทุมธานี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการรับราชการต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ข้างต้น ที่ปรากฏว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ที่คำนึงถึงปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมาภิบาล ในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับดี ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอที่อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

อาจจะเนื่องมาจากข้าราชการทหารมีความรู้สึกลัวว่า สวัสดิการและค่าตอบแทนยังไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และในด้านปัจจัยส่วนบุคคลปรากฏว่า รายได้และการศึกษาอบรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 เช่นกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

1. กำหนดนโยบายหรือเสนอแนะให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปช่วยดำเนินการแก้ไขปัญหาในเรื่องระดับรายได้สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อเป็นส่วนช่วยให้รายได้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทั้งนี้จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 สูงขึ้น

2. กำหนดนโยบายด้านสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ข้าราชการทหารให้ดีขึ้น รวดเร็ว เหมาะสม และเพียงพอยิ่งขึ้น สอดคล้องกับค่าครองชีพของข้าราชการทหาร เพื่อเป็นการจูงใจแก่ข้าราชการทหารปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. กำหนดนโยบายหรือแผนการปรับปรุงให้สถานที่ทำงานของข้าราชการทหาร ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่นต่าง ๆ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างครบครัน

4. ให้การสนับสนุนให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของข้าราชการในแต่ละหน่วยงานของกองบิน 41 อย่างครบครัน

5. กำหนดนโยบายและแผนการพัฒนา ส่งเสริมการศึกษาอบรมของข้าราชการ

ข้อเสนอแนะด้านปฏิบัติการ

1. ผู้บังคับการกองบินควรแก้ไขปัญหาในเรื่องระดับรายได้ในส่วนค่าตอบแทนสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้ประหยัดค่าน้ำมัน ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

2. ผู้บังคับการกองบินควรจัดให้มีสวัสดิการที่ดีและเพียงพอต่อกำลังพล เช่น สวัสดิการในการให้กู้ยืมเงิน โดยปราศจากดอกเบี้ยให้แก่ข้าราชการทหาร หรือหาเงินสำรองในการจ่ายค่ารักษาพยาบาลหรือค่าเล่าเรียนในกรณีฉุกเฉิน หรือจัดการเกี่ยวกับครอบครัวราชการให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น เช่น การหาอาชีพเสริม, เงินช่วยเหลือต่าง ๆ

3. ในด้านสถานภาพการทำงาน ควรมีการจัดการเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีปริมาณเพียงพอต่อจำนวนกำลังพลที่เป็นอยู่จริง รวมทั้งการดูแลเครื่องมือและสถานที่ต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงานยิ่งขึ้น

4. จัดทุนการศึกษาอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ให้กับข้าราชการทหารเพื่อพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ในแต่ละหน่วยตาม โครงสร้างการจัดของกองบิน 41 เพื่อจะได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารว่าเหมือนกันหรือไม่ ทำให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นในการหาแนวทางยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กองบิน 41 ทั้งหมด เพื่อจะได้ทราบระดับคุณภาพชีวิตทั้งกองบิน 41
3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 เช่น การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะในการบริหารงาน ฯลฯ ทั้งนี้ เพื่อหาแนวทางในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้สูงยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กนกพล มอไชสง. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัด กองอำนวยการและมาตรฐานการศึกษา กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.*
- กนกวรรณ ครุฑปีกษ์. (2552). *การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- กรมจเรทหารอากาศ. (2556, 29 พฤศจิกายน). *รายงานผลการตรวจการปฏิบัติราชการที่ บน. 41. ที่ กท.0612.4/261.*
- กองทัพอากาศ. (2552, 1 เมษายน). *เรื่องแก้อัตรากองทัพอากาศคำสั่ง ทอ.(เฉพาะ) ลับ. ที่ 40/52.*
- กองทัพอากาศ. (2557). *ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ พ.ศ. 2551-2562. เข้าถึงได้จาก http://imgcdn.rtaf.mi.th/2557/admin/rtaf_25570422143206.pdf*
- กองบังคับการ กองบิน 41. (2557, 31 ตุลาคม). *รายงานยอดกำลังพลประจำปีกษ. ที่ กท 0623.1/029.*
- เกศแก้ว มนต์วิเศษ. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยบูรพา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ชาญชัย จันทร์แจ่ม. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก*
- คณีย์ เทียนพุด. (2537). *กลยุทธ์การพัฒนาคน สิ่งที่ทำทนายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- คูสิต ปาเชนทร์. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายไฟฟ้าและเครื่องกล บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, วิทยาลัยปทุมธานี.
- ติน ประชัยพฤทธิ. (2530). *เอกสารประกอบการสอน สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์การ การพัฒนาองค์การ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ถวิลวงษ์ ปิ่นสา. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ทรงศักดิ์ ทองพันธ์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (TSU-MDC), มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ทศพล คำแก้ว. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทองศรี คำภู ภู อยุธา. (2532). *การบริหารบุคคลในแนวทางใหม่*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพวรรณ สิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทสินทรัพย์ สถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นราวิชญ์ แก้วยม. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 247*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- นารีรัตน์ สร้อยสกุล. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการจเรตำรวจในสำนักงานจเรตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคาแหง.

- บุญยาณี จันทร์เจริญสุข. (2538). การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประเสริฐ สาครราษฎร์. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ปริญญา คำเบาเมือง. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานลูกจ้างชั่วคราว สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงาน. วารสารเพื่อการพัฒนา, 2(7), 11-15.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พัฒน์ ปานเทศ. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พา ไม้จันทร์ดี. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภณิดา กบรัตน์. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ภาคภูมิ หมั่นศรี. (2549). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองทัพเรือ: ศึกษากรณีนายทหารประทวนสังกัดกองเรือภาคที่ 1. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูวดล วงศ์รัตน์. (2547). องค์การและการจัดการ. เพชรบุรี: ปัญญาชน เปเปอร์ มาร์ท.
- มาลินี คำเครือ. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสถิติประยุกต์และเทคโนโลยีสารสนเทศ, คณะสถิติประยุกต์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ลัดดาวัลย์ สกุลสุข. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน สังกัดท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานคร บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.*
- วิษยะ พิริยะวัฒน์. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน ในเรือหลวง: กรณีศึกษานายทหารชั้นประทวนสังกัดกองเรือตรวจอ่าว. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2542). *ทฤษฎีและแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์. เชียงใหม่: ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- สหกรณ์ออมทรัพย์ กองบิน 41. (2557). *รายงานสถานภาพสหกรณ์ออมทรัพย์ กองบิน 41. เชียงใหม่: สหกรณ์ออมทรัพย์ กองบิน 41.*
- สันติ บางอ้อ. (2540). *การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. วารสารเพื่อการพัฒนาผลผลิต, 2, 39-40.*
- สุกิจ เอ็งเจริญ. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุชุม ทับทิว. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองพันทหารช่างที่ 402. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเด่นขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. โครงการงานวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.*
- สุปรียา เตชะอสนันท์. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*

- อัครเดช สียา. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- Walton, R. E. (1974). Improving quality of work life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16.
- Yamane, T. (1970). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Tokyo: John Weatherhil.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิต
ในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบิน 41 ข้อมูลที่ได้รับถือเป็นผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ต่อการศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล

คำแนะนำ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 ด้าน คือ

1. การได้รับรายได้ที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ธรรมเนียมในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการกรอกแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นหรือ
ความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้
จะเป็นเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลเสียหายต่อท่านผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใดทั้งสิ้น ผู้ศึกษาจะนำ
คำตอบของท่านมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อให้ได้ผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ผู้ศึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้

น.อ.สหกรม นาคประดิษฐ์

ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาในการทำวิจัย

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. อายุ

() ระหว่าง 20-29 ปี

() ระหว่าง 30-39 ปี

() ระหว่าง 40-49 ปี

() ระหว่าง 50-60 ปี

2. ระดับชั้นยศ

() จำอากาศตรี-จำอากาศเอก

() พันจำอากาศตรี-พันจำอากาศเอก

() เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก

() นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศโท

3. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรสและอยู่ด้วยกัน

() หม้าย-หย่า-แยก

4. ระดับรายได้ (ระดับเงินเดือนรวมกับค่าตอบแทนพิเศษ)

() ต่ำกว่า 10,000 บาท

() 10,000-15,000 บาท

() 15,001-20,000 บาท

() มากกว่า 20,000 บาท

5. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

6. ประสบการณ์หรือระยะเวลาในการทำงานในกองบิน 41

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5-15 ปี

() 16-25 ปี

() มากกว่า 25 ปี

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน โดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องข้อความที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ					
1. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว					
2. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ จากทางราชการเหมาะสมกับค่าครองชีพ					
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรม เมื่อเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่คล้ายคลึงกัน เช่น ตำรวจ ข้าราชการพลเรือน					
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
5. สถานที่ทำงานท่านมีสภาพแวดล้อม ที่มีความสะอาดเหมาะสมต่อการทำงาน					
6. สถานที่ทำงานท่านปราศจาก การรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่นต่าง ๆ					
7. สถานที่ทำงานท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานอย่าง ครบครัน					
8. หน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ ในการทำงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
9. หน่วยงานมีการรักษาความปลอดภัย ในสถานที่ทำงาน					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					
10. ทางหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้ท่าน ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
11. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
12. ท่านคิดว่าการทำงานในหน่วยงาน ของท่านมีความมั่นคง					
13. หน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม					
การพัฒนาความสามารถของบุคคล					
14. หน่วยงานให้การส่งเสริมการพัฒนา ความสามารถของท่าน เช่น ศึกษาต่อ ประชุมสัมมนา เป็นต้น					
15. ท่านมีอิสระในการใช้ความสามารถ ตามความถนัด ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย					
16. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ใช้วิชา ความรู้ทางการทหารมาใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
17. ท่านมีโอกาสพัฒนาทักษะ การปฏิบัติงาน โดยการฝึกอบรม ประชุม หรือสัมมนาต่าง ๆ					
18. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ในการทำงาน เช่น ได้รับการสอน ชี้แนะ วิธีการทำงาน					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
19. บุคลากรภายในหน่วยของท่าน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
20. หน่วยงานท่านมีการจัดให้ มีการประชุมพูดคุยระหว่างข้าราชการ ทหารเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน					
21. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
22. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
23. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความใส่ใจ ดูแลช่วยเหลือกันในการทำงาน					
ธรรมเนียมในองค์กร					
24. หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาส ให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน					
25. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน					
26. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพ ในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน					
27. หน่วยงานของท่านมีนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ท่าน					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
28. การปฏิบัติงานของท่านสามารถ ทำให้ท่านมีเวลาดูแลครอบครัวได้ อย่างเหมาะสม					
29. การปฏิบัติงานของท่านไม่เป็น อุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว					
30. ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่าง การทำงานและการพักผ่อนได้อย่าง เหมาะสม					
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม					
31. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือ ในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม					
32. หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือ สังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือ ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ/ การบริจาคโลหิต					
33. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือ จัดทำโครงการต่าง ๆ กับส่วนราชการอื่น					
34. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุน การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณี ต่าง ๆ ของไทย					