

คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: กรณีศึกษา กรมยุทธโยธาทหารบก

พ.ท.พิเชษฐ์ กุศลศิลป์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ พันโท พิเชษฐ กุศลศิลป์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพา
ได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....
(อาจารย์สุปราณี ธรรมพิทักษ์)อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธรรมเสนา)

.....กรรมการ
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

.....กรรมการ
(อาจารย์สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธรรมเสนา)

วันที่.....15.....เดือน.....พฤษภาคม.....พ.ศ.....2558.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: กรณีศึกษา
กรมยุทธโยธาทหารบก” สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์
ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ อาจารย์สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์
ในครั้งนี้ ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษา ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลงด้วยดี
ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้
ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านทั้งในอดีต และปัจจุบันที่ได้ประสิทธิ์ประสาท
วิชาความรู้ ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา ของกรมยุทธโยธาทหารบก ทุกท่านที่ได้กรุณา
อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า และสิ่งสำคัญ
ขอขอบคุณกำลังพลนายทหารชั้นประทวน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากรายงานการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้จัดทำขอมอบ
แต่ทุกท่านที่มีส่วนสนับสนุน ช่วยเหลือ และวางพื้นฐานด้านการศึกษาแก่ผู้จัดทำ และหากมีสิ่งใด
ที่บกพร่อง ผู้จัดทำขอน้อมรับ และขออภัยมา ณ โอกาสนี้

พ.ท.พิเชษฐ กุศลศิลป์

56930248: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ นายทหารชั้นประทวน/ กรมยุทธโยธาทหารบก

พิเศษรู้ กุศลศิลป์: คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: กรณีศึกษา

กรมยุทธโยธาทหารบก (QUALITY OF WORK LIFE OF NON-COMMISSIONED OFFICERS:

A CASE STUDY OF POST ENGINEER DEPARTMENT) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์:

สุปราณี ธรรมพิทักษ์, IMAS. 96 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: กรณีศึกษา กรมยุทธโยธาทหารบก” มีวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก และ ประการที่สอง เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำนวน 165 นาย สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-way ANOVA ด้วยวิธี Sheffe' ที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบูรณาการด้านสังคม รองลงมาคือ ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ตามลำดับ โดยในด้านการบูรณาการด้านสังคม นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานที่สำคัญในด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า เพื่อนร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนตัวโดยไม่ก้าวล่วงในสิทธิส่วนตัวของท่าน ส่วนด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก พบว่า เพศ อายุ อายุราชการ เงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ และระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

56930248: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ NON-COMMISSIONED OFFICERS/
POST ENGINEER DEPARTMENT

PICHATE KUSOLSIN: QUALITY OF WORK LIFE OF NON-COMMISSIONED
OFFICERS: A CASE STUDY OF POST ENGINEER DEPARTMENT. ADVISOR:
SUPRANEE THAMMAPITHAK, IMAS, 96 P. 2015.

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at examining the quality of work life of non-commissioned officers, working for Post Engineer Department. Also, this study attempted to compare their quality of work life as classified by personal factors. In this survey study, the data were collected by a questionnaire from 165 non-commissioned officers, working for Post Engineer Department. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA. To test the differences between pairs, the test of Scheffe was operated with a preset of a significant level at 0.05.

The results of the study revealed that the level of quality of work life of non-commissioned officers, working for Post Engineer Department was found at a good level. When considering each aspect, it was shown that the aspect in relation to social integration was rated by the subjects with the highest means, followed by the aspects relating to constitutional rights, and social relationship, respectively. In terms of social integration, the subjects viewed that they were assigned to do important jobs. Pertaining to constitutional rights, the subjects viewed that working staff respected their rights, not intervening their privacy. Regarding social relationship, there was cooperation among working units to conduct public activities for public benefits.

Based on the results from the comparison, no statistically significant differences in the level of quality of work life were found among the subjects with different gender, age, work length, educational level, status, and rank of position.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	21
โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพล ครอบครัว และประสิทธิภาพหน่วยทหาร กองทัพบก ปี 2558.....	35
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมยุทธโยธาทหารบก.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เกณฑ์การแปลผล.....	51
4 ผลการวิจัย.....	52
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	56
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	66
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
สรุปผลการวิจัย.....	72
อภิปรายผล.....	74
ข้อเสนอแนะ.....	79
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	90
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	96

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วนของกำลังพล นายทหารชั้นประทวน แบ่งตามหน่วย.... 48
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำแนกตามเพศ..... 52
3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำแนกตามอายุ..... 53
4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำแนกตามอายุราชการ..... 53
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำแนกตามเงินเดือน..... 54
6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษา..... 54
7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำแนกตามสถานภาพ..... 55
8	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำแนกตามระดับชั้นยศ..... 55
9	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คุณภาพชีวิตในการทำงานของ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ในภาพรวม..... 56
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในด้าน การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม..... 57
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในด้าน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ..... 58
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในด้าน การพัฒนาความสามารถของบุคคล..... 60
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในด้าน ความเจริญงอกงามและสวัสดิการ..... 61
14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในด้าน การบูรณาการด้านสังคม..... 62
15	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในด้าน สิทธิตามรัฐธรรมนูญ..... 63
16	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในด้าน จังหวัดชีวิตโดยรวม..... 64
17	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในด้าน การเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม..... 65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18	วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามเพศ..... 67
19	วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามอายุ..... 67
20	วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามอายุราชการ..... 68
21	วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามเงินเดือน..... 68
22	วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามระดับการศึกษา..... 69
23	วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามสถานภาพ..... 69
24	วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามระดับชั้นยศ..... 70
25	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 71

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตของ Rahmen et al.	16
3 ส่วนประกอบของคุณภาพชีวิต.....	17
4 การแบ่งลำดับขั้นของความต้องการ.....	30
5 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer.....	32
6 การเปรียบเทียบทฤษฎีของเฮอรัชเบิร์ก และมาสโลว์.....	34
7 การเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ เฮอรัชเบิร์ก อัลเดอร์เฟอร์ และแม็คคลีแลนด์.....	35
8 ผังการจัดของกรมยุทธโยธาทหารบก.....	43

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากสำหรับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน เนื่องจากมนุษย์มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีและสามารถพัฒนาตนเองได้อยู่ตลอดเวลา เป้าหมายของผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคลแบ่งเป็น 2 เป้าหมาย คือ พนักงานและองค์กร ซึ่งการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะทำให้พนักงานมีความสามารถในการทำงาน และช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ (Michael, Sue, & Dave, 2005, p. 410 อ้างถึงใน กนกวรรณ ชูชีพ, 2551, หน้า 1) โดยเฉพาะการบริหารองค์กร “คน” เป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นสิ่งมีชีวิตซึ่งมีจิตใจ มีอารมณ์ มีสติปัญญาและมีความรู้สึก “คน” สามารถสร้างคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มได้ โดยคนสามารถเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะทางด้านความคิดและการกระทำ (บุษยมาศ แสงเงิน, 2554) ทั้งนี้คนยัง เป็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ (Strategic factor) ที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารและการพัฒนาในโลกแห่งการแข่งขันในยุคของข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน (ธงชัย สันติวงศ์, 2546) อย่างไรก็ตามการทำงานก็มีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์เช่นกัน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานทั้งปัจจัยด้านการเงิน การยอมรับนับถือในสังคม รวมถึงความพึงพอใจใน ชีวิตของตน แต่หากพนักงานไม่มีความสุขกับการทำงานหรือไม่พึงพอใจในชีวิตการทำงานย่อมแสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานมีแนวโน้มที่ไม่ดี

กองทัพบก เป็นกองทัพที่มีกำลังพลปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อความพร้อมที่จะเผชิญต่อภัยคุกคามทุกรูปแบบ กำลังพลของกองทัพบกจะต้องยึดมั่นในค่านิยมและวัฒนธรรมของกองทัพบก ซึ่งได้แสดงไว้ในวิสัยทัศน์กองทัพบก ปี พ.ศ. 2565 คือ “เป็นกองทัพบกที่มีความพร้อม มีศักยภาพ และทันสมัย ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้” หรือ “Prepared, Potentialized and Modernized Army in Southeast Asia” ซึ่งสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงทั้งภายใน และภายนอกประเทศส่งผลกระทบต่อภารกิจของกองทัพบก ทั้งในระยะเร่งด่วนเฉพาะหน้าและในระยะยาว ซึ่งภายในปี พ.ศ. 2558 กองทัพบกมีภารกิจที่จะต้องสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย ตามนโยบายของรัฐบาลและคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ในการบริหารประเทศให้เป็นไปตาม Road map

ที่กำหนด เพื่อสร้างความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย ความรักความสามัคคี และความปรองดอง
 สมานฉันท์ของคนในชาติ ตลอดจนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน ขณะเดียวกัน กองทัพบก
 มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงให้มีความก้าวหน้า และเตรียมการ
 ให้มีความพร้อมในทุกระดับ ทุกมิติ และทุกภารกิจ ที่ได้รับมอบควบคู่กันไปด้วย เพื่อให้การปฏิบัติ
 ภารกิจ มีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นที่พึงและเป็นที่เชื่อมั่นศรัทธาของประชาชน

กองทัพบก ได้กำหนดนโยบายเร่งด่วนในระยะ 1 ปี ซึ่งต้องเร่งรัดการดำเนินการ ถือเป็น
 งานเร่งด่วนที่จะต้องบรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม จำนวน 12 ประการ ดังนี้ (1) การพิทักษ์
 และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ (2) การดูแลสวัสดิการกำลังพลชั้นผู้น้อย (3) การพัฒนาระบบ
 การฝึกศึกษา (4) การพัฒนาการบริหารจัดการกองทัพบก (5) การพัฒนาระบบงานการข่าว
 (6) การจัดหาสิ่งอุปโภคและบริโภค (7) การป้องกันชายแดน (8) การรักษาความสงบเรียบร้อย
 ภายในประเทศและการรักษาความมั่นคงภายใน (9) การแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
 (10) การช่วยเหลือประชาชน (11) การสนับสนุน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
 (12) การเตรียมการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จะเห็นได้ว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ
 ในเรื่องสวัสดิการกำลังพล ห่วงใยในเรื่องคุณภาพชีวิต ซึ่งได้บรรจุลงไปในนโยบายเร่งด่วน
 ที่ต้องดำเนินการด้วยในข้อ 2

กรมยุทธโยธาทหารบก เป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพบกมีภารกิจและบทบาทที่สำคัญ
 ในอันที่จะสรรค์สร้างความเจริญให้กับกองทัพบกในด้านการสร้างอาคารและสาธารณูปโภค
 มีเกียรติประวัติอันยาวนานมากกว่า 111 ปี ผู้บังคับบัญชาทุกท่านได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนา
 คุณภาพชีวิตกำลังพลทุกระดับ โดยเฉพาะนโยบายการเสริมสร้างและพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพ
 ชีวิตกำลังพลชั้นผู้น้อย ดังนั้นบุคลากรของหน่วยโดยเฉพาะนายทหารชั้นประทวน จำเป็นต้องได้รับ
 การพัฒนาทั้งคุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้ก้าวทันต่อเทคโนโลยี
 ที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในการทำงาน มีระเบียบวินัย มีความรู้
 คู่คุณธรรมและจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตในการดำรงชีวิต อย่างมีเกียรติ และศักดิ์ศรีตลอดไป

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิต และปัจจัยใด
 ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต
 ในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมยุทธโยธาทหารบก เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้น
 ให้กับผู้บังคับบัญชาในทุกระดับที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงแนวทาง ในการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
 เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
 ให้เหมาะสม มีความพร้อมตั้งแต่ระดับบุคคล จนถึงระดับหน่วยงานขนาดใหญ่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

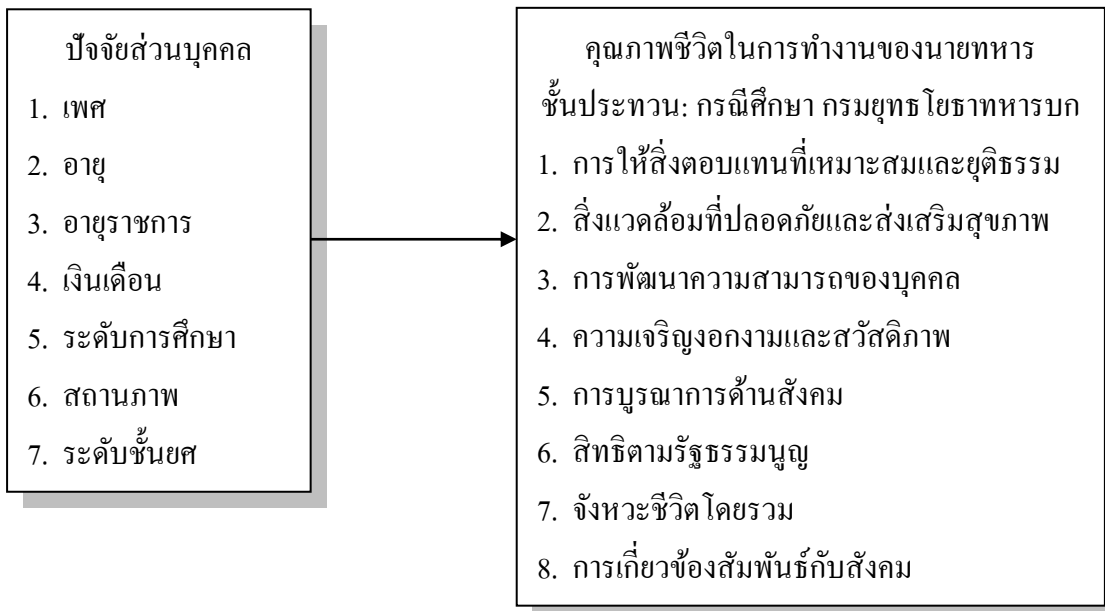
1. นายทหารชั้นประทวน ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. นายทหารชั้นประทวน ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
3. นายทหารชั้นประทวน ที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
4. นายทหารชั้นประทวน ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
5. นายทหารชั้นประทวน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
6. นายทหารชั้นประทวน ที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
7. นายทหารชั้นประทวน ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: กรณีศึกษากลุ่มยุทธโยธาทหารบก ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Walton (1974) ซึ่งได้มีเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนไว้ 8 ด้าน คือ การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ การบูรณาการด้านสังคม สิทธิตามรัฐธรรมนูญ จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม มาเป็นกรอบในการศึกษา และจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ เงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระดับชั้นยศ มาใช้เป็นตัวแปรเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ซึ่งสรุปไว้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก
2. ทราบถึงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ผู้สนใจสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กร และทรัพยากรบุคคล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นายทหารชั้นประทวน: กรณีศึกษากรมยุทธโยธาทหารบก โดยใช้แนวคิดของ Walton (1974) จำนวน 8 ด้าน ตามที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 อายุราชการ
 - 1.4 เงินเดือน
 - 1.5 ระดับการศึกษา
 - 1.6 สถานภาพ
 - 1.7 ระดับชั้นยศ
2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่
 - 2.1 การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
 - 2.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
 - 2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล
 - 2.4 ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ
 - 2.5 การบูรณาการด้านสังคม
 - 2.6 สิทธิตามรัฐธรรมนูญ
 - 2.7 จังหวะชีวิตโดยรวม
 - 2.8 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ขอบเขตด้านพื้นที่: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำนวน 278 นาย

ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัย และเก็บข้อมูลในช่วงศึกษาระหว่างวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2558 ถึง วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลา 3 เดือน

นियามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของงานวิจัยนี้เป็นไปในทางเดียวกัน หรือให้ตรงกัน จึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

นายทหารชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการกระทรวงกลาโหม สังกัดกองทัพบก ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนของ กรมยุทธโยธาทหารบก ในช่วงเดือนเมษายน ถึง มิถุนายน พ.ศ. 2558 ชั้นยศ ตั้งแต่ สิบเอก-จ่าสิบเอก

อายุ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก เกิดจนถึงปัจจุบัน โดยนับเป็นปี

อายุราชการ หมายถึง อายุการทำงานหรือระยะเวลาที่เข้ารับราชการของ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก

เงินเดือน หมายถึง เงินค่าจ้างหรือเงินค่าตอบแทนที่ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ได้รับเป็นประจำในแต่ละเดือน

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ที่กระทรวงศึกษาธิการรับรอง

สถานภาพ หมายถึง สถานภาพการแต่งงานที่เป็นจริงตามนิตินัยในปัจจุบันของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก

ระดับชั้นยศ หมายถึง การแบ่งระดับของ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ซึ่งกำหนดไว้เพื่อให้การปกครองบังคับบัญชาให้มีความชัดเจน โดยชั้นยศของนายทหารชั้นประทวนจะแบ่งตั้งแต่ระดับต่ำสุดจนถึงสูงสุด คือ สิบตรี สิบโท สิบเอก จ่าสิบตรี จ่าสิบโท และจ่าสิบเอก

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ทำงานอย่างมีความสุข ในช่วงเดือนเมษายน ถึง มิถุนายน พ.ศ. 2558 และมีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้นุเคราะห์การทำงานได้อย่างมีคุณภาพ

การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี และควรกำหนดมาตรฐานที่แน่นอน

เกี่ยวกับการคงไว้ ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา

การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับโอกาสในการพัฒนา ทักษะและความรู้ของ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการ ได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทนาย ซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน

ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ หมายถึง การให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมาย ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้และ ทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จ และเห็นว่าตนมีคุณค่า ซึ่งจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่าชุมชน หรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองต่อบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันกันในองค์กร และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

สิทธิตามรัฐธรรมนูญ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิ และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร คำตอบอาจแตกต่างกัน เพราะขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าให้ความสำคัญ ต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกร้างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้ รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

จังหวะชีวิตโดยรวม หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาท ของชีวิตบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาว่างของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะ ที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: กรณีศึกษา กรมยุทธโยธาทหารบก” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นแนวคิด โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพล ครอบครัว และประสิทธิภาพหน่วยทหาร

กองทัพบก ปี พ.ศ. 2558

4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมยุทธโยธาทหารบก
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต (Quality of life) เป็นแนวคิดที่ใช้กันอย่างกว้างขวางในแวดวงวิชาการหลายสาขา เพราะเป็นเป้าหมายที่พึงปรารถนาของในแต่ละสังคมและเนื่องจากองค์ประกอบของการดำรงชีวิตของมนุษย์มีมาก บางอย่างพอมองเห็นได้ชัดเจน เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และสุขภาพอนามัย บางอย่างไม่อาจมองเห็นด้วยตา เช่น ความรู้สึกสบายใจ ความมั่นคงปลอดภัย ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่น ความร่วมมือร่วมใจ หรือความสัมพันธ์ทางสังคมของมนุษย์ในสังคม ซึ่งในเรื่องนี้มีนักวิชาการหลายๆ ท่านให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ในหลายประเด็น ในที่นี้ได้รวบรวมข้อคิดเห็นดังกล่าวมานำเสนอใน 3 เรื่องหลักที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ประกอบด้วย ความหมายของคุณภาพชีวิต องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต และดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิต

ความหมายของคุณภาพชีวิต

มีนักวิชาการจำนวนมากให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิต “Quality of life” ในหลายความหมายด้วยกัน ได้แก่

Shackman (2005 cited in Butr-Udom, 2007) ให้ความหมายว่า เป็นเรื่องทีนอกเหนือจากสิ่งที่เป็นความเป็นอยู่ที่ดีด้านวัตถุ แต่เกี่ยวข้องกับสภาพจิตใจที่ดี มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ มีเกียรติ มีการยอมรับจากสังคม มีความรู้สึกของการได้ถูกรักโดยคนอื่น ไม่มีความกลัว

ความวิตกกังวล และอธิบายว่า “คุณภาพชีวิต” เป็นเรื่องซับซ้อน เพราะมีความเกี่ยวข้องกับ ความพอใจของแต่ละบุคคล ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความต้องการทางสังคม ทั้งในระดับจุลภาค และมหภาค

Sirgy (2001 cited in Butr-Udom, 2007) คุณภาพชีวิตเกี่ยวข้องกับความสุขทางร่างกาย และส่วนประกอบของชีวิต ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กิจกรรมทางสังคม การพัฒนาตนเอง และการเติมเต็มด้านจิตวิญญาณ กิจกรรมนันทนาการเพื่อการผ่อนคลาย และส่วนสำคัญคือ การได้รับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ครบถ้วน

Lewis, Brazil, Krueger, Lohfeld, and Tjam (2001) รวบรวมและแบ่งคำจำกัดความ ของคำว่าคุณภาพชีวิตเป็น 5 กลุ่ม

1. คุณภาพของชีวิตที่จะใช้ชีวิตได้อย่างปกติ
2. คุณภาพชีวิต คือ ความสุขความพอใจ
3. คุณภาพชีวิต คือ ความสำเร็จและเป้าหมายส่วนบุคคล
4. คุณภาพชีวิต คือ สุขภาพและจิตที่ได้มาโดยธรรมชาติ
5. คุณภาพชีวิต คือ ความสามารถทางสังคม

Hughes, Lowe, and Schellenberg (2003) เสนอแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตที่ดี บุคคลต้องมี ส่วนประกอบ 4 ส่วน คือ (1) สุขภาพที่ดี (2) รายได้ที่ดี (3) ไม่มีความเจ็บป่วยทางจิต (4) ความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น และเสริมว่าความสุขในชีวิตของบุคคลต้องประกอบด้วยสุขภาพ สุขอนามัย สารอาหาร การศึกษา งาน เสื้อผ้า สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมผ่อนคลาย ประกัน และอิสระในการดำรงชีวิต

Singer (1971 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2548, หน้า 100) ได้อธิบายเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตไว้ว่า ในแง่เศรษฐกิจคุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่ผู้คนส่วนใหญ่มีความสุขและสะดวกสบาย ทางด้านวัตถุ คุณภาพชีวิตจึงหมายถึง การที่ผู้คนมีความสามารถที่จะทำมาหากินมีรายได้เพียงพอ สำหรับการใช้จ่ายในสิ่งจำเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตและมีเวลาว่างสำหรับการพักผ่อน ตลอดจน มีโอกาสที่จะนำรายได้ไปใช้สอยได้ตามความพอใจ ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่าเป็นการที่บุคคล มีทางเลือกหลากหลายในการกำหนดรูปแบบหรือวิถีชีวิต

Dalkey (1968 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2548, หน้า 100) อธิบายเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตว่ามีความหมายเช่นเดียวกับ “ความสุข” “ความผาสุก” และคำอื่น ๆ ในทำนองนั้น เนื่องจากความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตยังคลุมเครือ และได้เสนอแนวทางในการสรุป ความหมายกว้าง ๆ ของคุณภาพชีวิต โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในแง่ของวัตถุ เช่น รายได้ วัย ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

2. คุณภาพชีวิตในแง่ของจิตใจ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในสถานภาพของสังคม ระดับความกระตือรือร้นในการทำงานหรือกิจกรรมอื่น ๆ ในแต่ละวัน ฯลฯ

3. คุณภาพชีวิตในแง่ของความรู้สึกนึกคิดโดยรวมทั้งหมด เช่น ความรู้สึกมีความสุข ความทุกข์ หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ ความคิดในการฆ่าตัวตาย ความคิดที่เกี่ยวกับอนาคตในแง่ดี ๆ

Bennett (1975) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 บุคคลได้สิ่งจำเป็นแก่ความต้องการของชีวิต เช่น อาหารบ้านเรือนที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สุขภาพแข็งแรงไม่เจ็บป่วยบ่อยครั้ง และมีความมั่นคงในชีวิต มีเศรษฐกิจสังคมดี สนใจการเมือง ส่วนที่ 2 บุคคลมีค่านิยมที่เหมาะสมกับสังคมวัฒนธรรมการเมือง และสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ซึ่งแต่ละบุคคลใช้เป็นรากฐานการตัดสินใจอันสำคัญของชีวิต ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างความปรารถนาและความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความปรารถนา มีความมุ่งหมายในชีวิต มีความร่าเริงในครอบครัว

UNESCO (1978) ได้นิยามคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพึงพอใจ มีความสุข มีความพอใจ ต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิต ซึ่งมีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล

Troost and Altman (1972, p. 81 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ์, 2521, หน้า 28) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต (Quality of life) เป็นคำเปรียบเทียบ (Relative term) ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอน และเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา โดยมีนักวิทยาศาสตร์ได้พยายามให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตของเราจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลคูณของขนาดประชากร (Population size) กับความมั่นคง (Affluence) ถ้าผลคูณมีค่ามาก คุณภาพชีวิตจะน้อย ตรงข้าม ถ้าผลคูณมีค่าน้อย คุณภาพชีวิตจะสูง

Dube (1988, pp. 56-61 อ้างถึงใน ศศิรัศม์ วชิร โขติ, 2540, หน้า 36-37) สรุปว่าคุณภาพชีวิตเป็นจุดสมดุลของความพอใจผสมความต้องการของมนุษย์ซึ่งกำหนดตัวชีวิต ดังนี้ (1) ความต้องการอยู่รวดเร็ว (2) ความต้องการทางสังคม (3) ความต้องการทางจิตใจและวัฒนธรรม (4) ความต้องการสวัสดิการ (5) ความต้องการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง (6) ความต้องการความก้าวหน้า

สำหรับนักวิชาการไทยได้ให้ความหมายและแนวคิดไว้ดังนี้

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2526, หน้า 10) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตว่าคุณภาพชีวิต คือชีวิตที่เป็นลักษณะหรือแบบอย่างของคน ที่ “คนเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น” การศึกษาที่ดีจะต้องเป็นการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนทั้งในและนอกระบบโรงเรียนมีคุณลักษณะของการคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น เพราะตามความเชื่อพื้นฐานของคนคิดเป็นนั้น จะต้องสามารถปรับปรุงตนเองครอบครัวและสังคมแวดล้อมให้ผสมกลมกลืนกับวิชาความรู้ที่ได้รับ

ประเวศ วะสี (2513 อ้างถึงใน เสรี พงศ์พิศ, 2531, หน้า 72-77) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่า คือเสรีภาพ 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านวัตถุ มีเครื่องใช้วัด คือ การมีวัตถุปัจจัยพอเพียงหล่อเลี้ยงชีวิตไม่ต้องถูกบีบคั้นจากความอดอยากขาดแคลน
2. ด้านสังคม มีเครื่องใช้วัด คือ ไม่มีการกดขี่เบียดเบียนกันด้วยประการต่าง ๆ ในสังคมมนุษย์ สามารถเป็นตัวของตัวเอง สามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ที่จะเลือกดำเนินชีวิตที่ถูกต้องและดีงาม
3. ด้านจิตใจ มีเครื่องใช้วัด คือ การมีเสรีภาพจากการบีบคั้น จากกิเลสตัณหาในใจตนเอง กุหลาบ รัตนสังฆธรรม (2535) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้อย่างกว้าง ละเอียดและครอบคลุม ดังนี้ คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิด และจิตใจ ซึ่งรวมเอาทุกด้านของชีวิตไว้ทั้งหมดซึ่งบุคคลสามารถดำรงอยู่ร่วมสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถแสดงมิติต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตไว้ได้ ดังนี้
 1. คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย หมายถึง อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย พลังงาน การออมทรัพย์ สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัวและในการประกอบอาชีพ
 2. คุณภาพชีวิตด้านอารมณ์ หมายถึง การพักผ่อนหย่อนใจที่มีคุณภาพประโยชน์ ความนิยมชมชอบในศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ความสัมพันธ์ที่อบอุ่นในครอบครัวและชุมชน ความรักและความเป็นเจ้าของที่มีต่อหมู่คณะ
 3. คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่บริสุทธิ์ สะอาดและเป็นระเบียบ ปราศจากมลภาวะในดิน น้ำ อากาศ และเสียง มีทรัพยากรที่จำเป็นแก่การดำรงชีพ และการคมนาคมที่สะดวก
 4. คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม หมายถึง โอกาสในการศึกษา การประกอบอาชีพที่เท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ ความปลอดภัยในร่างกาย ชีวิตและทรัพย์สิน การปกครองที่ให้สิทธิเสรีภาพและเสมอภาค ความเป็นธรรมด้านรายได้และทางสังคม ความร่วมมือร่วมใจในชุมชน ความเป็นระเบียบวินัย มีความเห็นอกเห็นใจกัน และมีค่านิยมที่สอดคล้องกับหลักธรรมของศาสนา
 5. คุณภาพชีวิตด้านความคิด หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลก ชีวิตและชุมชน การศึกษา วิชอาชีพ ความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของตัวเอง ครอบครัวและชุมชน การเป็นที่ยอมรับของชุมชน การสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง การยอมรับตนเอง และการมีเป้าหมายในชีวิตที่เหมาะสม
 6. คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ หมายถึง การมีคุณธรรมในส่วนตัวและสังคม เช่น

ความซื่อสัตย์ สุจริต เมตตากรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูล กตัญญูกตเวที ความจงรักภักดีต่อชาติ
 ความศรัทธาในศาสนา ความเสียสละ และการละเว้นจากอบายมุข

สุภางค์ จันทวานิช และวิศนี ศิลตระกูล (2539, หน้า 57-58) มีความเห็นว่า “คุณภาพชีวิต”
 เป็นแนวความคิดที่อยากจะนิยามให้เป็นที่ยอมรับในสังคมทั่ว ๆ ไป ด้วยเหตุผล 3 ประการ

ประการที่ 1 คุณภาพชีวิตเป็นกระบวนการทางด้านจิตใจที่สามารถบรรยาย ดีความ โดย
 ผ่านตัวกรองด้านความคิดและภาษาที่แตกต่างกัน ความคลาดเคลื่อนจากการมองที่หลากหลาย
 เกิดจากประสบการณ์ พื้นฐานความรู้ ประเด็นการนำเสนอและข้อเท็จจริงต่าง ๆ

ประการที่ 2 คุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับคุณค่าที่แฝงอยู่อย่างมากนักวิจัยจึงต้องกำหนดกรอบ
 ความหมายให้ชัดเจนเพื่อให้สามารถประเมินผลได้กระบวนการและผลต่าง ๆ ที่ถือว่าเป็นคุณภาพ
 ชีวิตที่ดีกว่า ย่อมเป็นการยอมรับและกำหนดคุณค่าโดยบุคคลในสังคมเดียวกัน ซึ่งมักพบว่า
 เป็นชนชั้นกลางของสังคมนั้น

ประการที่ 3 คุณภาพชีวิตเป็นความคิดที่ก่อให้เกิดความเข้าใจในความเจริญงอกงามและ
 พัฒนาการของมนุษย์ การมีอายุยืนยาว กระบวนการทางด้านจิตใจ ล้วนอยู่ภายใต้อิทธิพล
 ขององค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งค่านิยมด้วย ซึ่งหากนิยมเป็นแบบเดียวกันก็หมายความว่าทุกคน
 โดยไม่มีการคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านอายุ ช่วงชั้นทางสังคม การศึกษา ล้วนแล้วแต่ได้รับ
 อิทธิพลจากสิ่งต่าง ๆ

กัญจนพร อ่วมสำอางค์ (2547, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง
 การมีสภาพความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตที่ดีหรือการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขโดยวัดได้จาก
 ความรู้สึกพึงพอใจในด้านร่างกาย และสติปัญญา ด้านจิตใจและอารมณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม
 รวมถึงด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีวิต โดยผ่านการรับรู้และประเมินด้วยตนเอง

ยุพา อุดมศักดิ์ (2516, หน้า 82) ผู้บุกเบิกงานประชากรศึกษาที่สำคัญ ผู้หนึ่งได้กล่าวว่า
 “คุณภาพชีวิต” คือ คุณภาพในด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมืองและศาสนา ซึ่งเป็น
 ค่าเทียบเคียงไม่มีเกณฑ์ตายตัว แต่ละคนแต่ละประเทศอาจกำหนดมาตรฐานต่าง ๆ ตามต้องการ
 เกณฑ์คุณภาพชีวิตย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา และสถานการณ์ เมื่อพิจารณาคำว่าคุณภาพ
 ชีวิตตามรูปศัพท์ภาษาไทยพบว่า คำนี้ประกอบด้วยคำสองคำ คือ คุณภาพและชีวิตคุณภาพ หมายถึง
 ลักษณะความดี ลักษณะประจำบุคคล หรือสิ่งของ ชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ดังนั้นเมื่อรวมคำ
 ทั้งสองคำเป็นคุณภาพชีวิต จึงมีความหมายถึงลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล

นิพนธ์ คันธเสวี (2526, หน้า 85) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่
 ของบุคคลในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดและจิตใจ ดังนั้น “คุณภาพชีวิต” ก็คือชีวิตที่ดี
 มีความสุขทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ ตามควรแก่อัตภาพและสภาวะ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2528) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต คือ การดำรงชีวิตของมนุษย์ ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานของสังคม หนึ่งในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ

พิพัฒน์ จันทรา (2542, หน้า 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตเป็นการมองชีวิตของมนุษย์ โดยภาพรวมเพราะมนุษย์ประกอบด้วยร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และ ในขณะที่เดียวกันมนุษย์มีความสำคัญ การเมือง เศรษฐกิจ ดังนั้นจึงไม่สามารถกล่าวถึงมนุษย์ในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น แต่ต้องมองมนุษย์ในทุกแง่ทุกมุม หรือทุกด้าน เพราะฉะนั้นคุณภาพชีวิตของมนุษย์ จึงพิจารณาชีวิตของแต่ละบุคคล เช่น วัย เพศ การศึกษาในวิชาสาขาต่าง ๆ และภูมิหลังของมนุษย์

ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณ อุรุยา (2543, หน้า 9) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง บุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามฐานะ สามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น แต่สามารถทำประโยชน์ให้ผู้อื่นได้ เป็นบุคคลที่รู้จักรักตัวเองบ้างแล้วจะมีความรักไว้เพื่อแผ่คนอื่น รู้จักเมตตากรุณาและให้อภัยผู้อื่นได้ รู้จักมองโลกในแง่ดี ไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น

กล่าวโดยสรุป ความหมายของคุณภาพชีวิต คือ ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล ที่ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานที่พอเพียงและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพของแต่ละบุคคล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด เศรษฐกิจส่วนบุคคลหรือครอบครัว เป็นบุคคลที่รู้จักรักตนเอง เพื่อแผ่ผู้อื่น มองโลกในแง่ดี มีความเชื่อ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

การที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบมากมาย แต่ละองค์ประกอบนั้นก็มีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันไป ตามทัศนะของผู้มองแต่ละคนหรือแต่ละสังคม ซึ่งพอจะกล่าวกว้าง ๆ ได้ว่าปัจจัยที่มีความสำคัญที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตจะต้องมีปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ค่านิยม จิตใจ ฯลฯ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้มีนักวิชาการทั้งหลาย เสนอว่า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการมีคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ดังนี้

เย็นใจ เลหาวิช (2523, หน้า 7-9) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตอาจแบ่งองค์ประกอบไว้ 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สิ่งจำเป็นระดับพื้นฐาน คือ ส่วนที่ทำให้พอมีชีวิตอยู่ได้ประกอบด้วยเสรีภาพ ในขอบเขตแห่งกฎหมายหรือประเพณีของสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ส่วนที่ 2 สิ่งจำเป็นต่อการเพิ่มคุณภาพชีวิตเป็นส่วนที่เพิ่มเติมจากสภาพพออยู่ได้ให้กลายเป็นอยู่ดี คือ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการเพิ่มคุณภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ไม่มีมลภาวะ สงบ เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง และอยู่ใกล้ชิดกับธรรมชาติมากที่สุด คุณสมบัติที่เหมาะสมซึ่งทำให้สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคคลได้แก่ การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต การมีความสามารถในการตัดสินใจ

การมีพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับตนเอง และสิ่งแวดล้อมและการมีความพยายามอดทนและอดทน
คุณสมบัติที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันโดยสันติสุข ได้แก่ การมีความมกน้อย ประหยัด ไม่โลภ การรู้จัก
เอาใจใส่ใจเรา การมีระเบียบวินัยและการมีจริยธรรมอื่น ๆ ที่สังคมยอมรับ

อมร นนทสุต (2538, หน้า 102) กล่าวว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิต คือ อาหารและ
โภชนาการที่เหมาะสม เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยเหมาะสม การดูแลอย่างง่าย ๆ สำหรับสุขภาพและ
จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินบริการ
พื้นฐานทางเศรษฐกิจ และสังคมที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างยุติธรรม

ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์ (2526) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้

1. มีสุขวิทยาส่วนบุคคลดี มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์
2. มีคุณธรรม จริยธรรม มโนธรรม และศีลธรรมสูง
3. มีสุขภาพจิตดี
4. มีการศึกษาและประสบการณ์พอสมควร
5. มีฐานะทางเศรษฐกิจพอควร
6. อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี
7. ปฏิบัติตามประเพณี วัฒนธรรม และหน้าที่ของสังคม
8. สามารถดำเนินกิจกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนประสงค์ด้วยวิธีอันชอบธรรม และ

ประหยัด

9. รู้จักใช้ทรัพยากรตามธรรมชาติอย่างประหยัดและถูกต้องสามารถ แก้ปัญหา

เฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ
มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และโอบอ้อมอารีต่อ พ่อแม่ ญาติ พี่น้องสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม
สังคมเศรษฐกิจ การเมือง มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจมีอุดมคติและอุดมการณ์ใน
การสร้างสรรค์ไม่ขัดต่อสังคม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อปัญหาต่อสังคมองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

Rahman, Mittelhammer, and Wandschneider (2003) ได้แบ่งองค์ประกอบ
ออกเป็น 8 กลุ่ม เพื่อศึกษาปัจจัยหลักของการมีชีวิตที่ดี

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและเพื่อน เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นปัจจัยสำคัญ
สำหรับความเป็นอยู่ที่ดีของคน เป็นที่เข้าใจดีว่าบุคคลที่มีความสัมพันธ์ในครอบครัวและเพื่อน
มีความสุขกว่าคนที่ขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ความสัมพันธ์จึงเป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพ
ชีวิตที่ดี
2. อารมณ์ อารมณ์ที่ดี วัดโดยระดับความสุข ความสุขของคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับรายได้หรือ
การบริโภค แต่เป็นผลกระทบของความเครียด ความกดดัน และสภาพจิตใจ

3. สุขภาพ สุขภาพที่ดีเป็นพื้นฐานของคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาพของบุคคลส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและอ้อมต่อคุณภาพชีวิต มีรายงานเรื่องสุขภาพที่ดี นำมาซึ่งรายได้ที่เพิ่มขึ้น และในทางกลับกันรายได้ที่ดีส่งผลให้สุขภาพดี

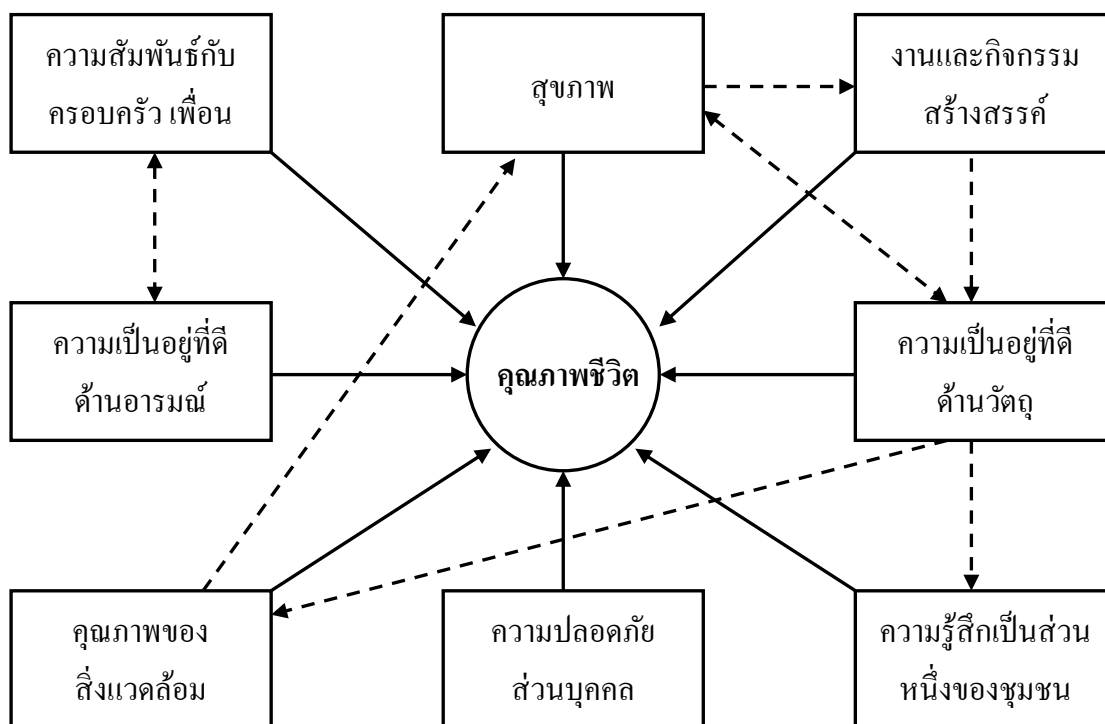
4. วัตถุประสงค์ของ การมีความเป็นอยู่ที่ดีด้านวัตถุประสงค์ทั้งในทางบวกและลบต่อคุณภาพชีวิตที่ดี ตัวอย่างเช่น ความเป็นอยู่ที่ดีเกี่ยวข้องกับรายได้ เพราะทำให้ได้สิ่งของที่ต้องการ คนก็จะพยายามหารายได้ให้มากขึ้น

5. ความเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนแวดล้อม ให้ความสำคัญในด้านการมีส่วนร่วมทางการเมือง อีสราภาพ และความเป็นประชาชนของบุคคล

6. งานและกิจกรรมสร้างสรรค์ของบุคคล ให้ความสำคัญในการมีงานทำ และมีกิจกรรมสร้างสรรค์

7. ความปลอดภัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดสำหรับคุณภาพชีวิตที่ดี บุคคลหนึ่งสามารถอยู่อย่างมีความสุขในสังคม แต่การมีชีวิตอยู่อย่างไม่ปลอดภัยมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต

8. คุณภาพของสิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตไม่สามารถถูกละลายได้ การให้ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป คุณภาพสิ่งแวดล้อมมีผลต่อบุคคล เช่น การอยู่ในชุมชนแออัดจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ดังภาพที่ 2



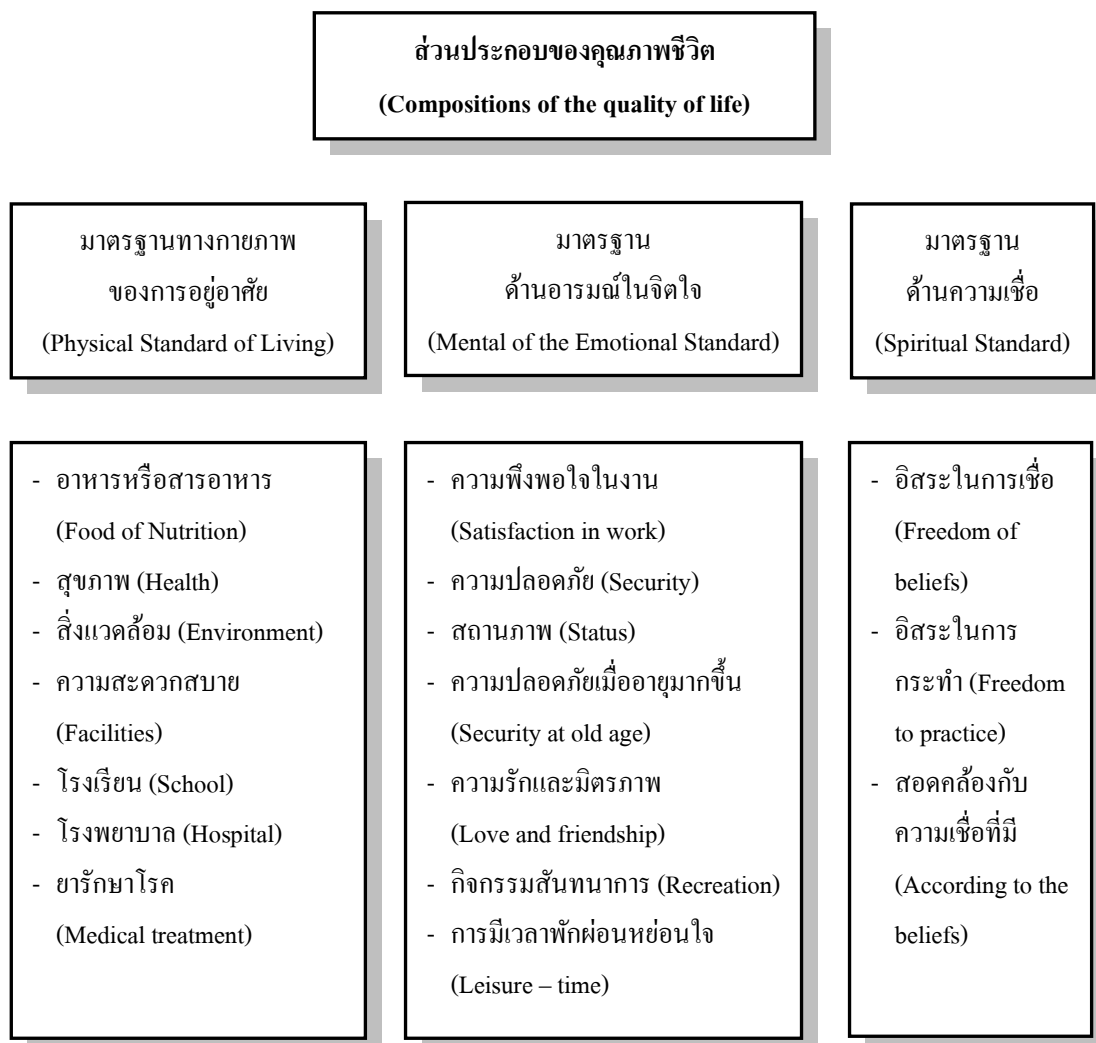
ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตของ Rahmen et al.

Fuller (2003 cited in Butr-Udom, 2007, p. 56) ในมุมมองที่ใกล้เคียงกันในการวัดคุณภาพชีวิต โดยกล่าวว่า คุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 3 มิติ (1) กายภาพ (Physical) มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ มลพิษ ความหนาแน่นประชากร สุขภาพและสภาพความเป็นอยู่ (2) สังคม มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ การศึกษา สุขภาพ ความปลอดภัยในครอบครัว (3) ทางด้านจิตใจ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง ความอึดอัดในชีวิต มีวิธีการวัดคุณภาพชีวิต 3 วิธี

1. มาตรฐานทางกายภาพ ในการดำรงชีวิต ประกอบด้วย อาหารและสารอาหาร สุขภาพที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม โรงเรียน โรงพยาบาล และอื่น ๆ

2. มาตรฐานของชีวิตในด้านจิตใจและอารมณ์ ประกอบด้วย ความรัก มิตรภาพ ครอบครัวการมีลูกหลาน กิจกรรมสันทนาการ การศึกษา ความพอใจในงาน สถานภาพ และความปลอดภัยในชีวิต

3. มาตรฐานของชีวิตในด้านจิตวิญญาณ ประกอบด้วย อิสระในการมีความเชื่อและความสามารถปฏิบัติตามความเชื่อนั้นได้ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ส่วนประกอบของคุณภาพชีวิต

Sharma (1975, pp. 109-131) กล่าวว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่หนึ่ง องค์ประกอบด้านกายภาพ โดยพิจารณาทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพเช่น ความต้องการ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ ประเภทที่สอง องค์ประกอบด้านสังคมและวัฒนธรรม ทั้งเป็นด้านปริมาณและคุณภาพ ได้แก่ การได้รับการศึกษา การมีงานทำ บริการด้านการแพทย์ สาธารณสุข สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความปลอดภัยในการคมนาคมการขนส่งอิสระเสรีภาพ การพักผ่อนหย่อนใจ โอกาสพัฒนาตนเอง

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต คือ องค์ประกอบทางกายภาพ ที่ขึ้นอยู่กับสภาพความเป็นอยู่ของครัวเรือน ได้แก่ ขนาดของครอบครัว ถิ่นที่อยู่อาศัย ระดับการศึกษากับอายุของหัวหน้าครัวเรือน และจำนวนแรงงานในครัวเรือน และองค์ประกอบทางด้านจิตใจ

ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิต

Lennart and Anderson (1975 อ้างถึงใน คุษฎี อายุวัฒน์, 2548, หน้า 48) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตของมนุษย์ว่าวัดได้จากองค์ประกอบ 9 ประการ คือ

1. สุขภาพอนามัย
2. อาหาร
3. การศึกษา
4. การประกอบอาชีพ
5. ที่อยู่อาศัย
6. สวัสดิการทางสังคม
7. เครื่องนุ่งห่ม
8. นันทนาการ
9. สิทธิมนุษยชน

Zartat (1999 cited in Butr-Udom, 2007) กล่าวว่า การวัดคุณภาพชีวิตในด้านนี้มากกว่า 2 ทศวรรษ ใช้เพื่อการเป็นแม่แบบในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ทั้งในด้านการศึกษาสุขภาพ การบริการทางสังคม โดยทั่วไปแล้ว การวัดคุณภาพชีวิตรู้จักกันอย่างกว้างขวาง ใน 4 มิติ ร่างกาย สังคม อาชีพ และมิติด้านจิตใจ แต่ละมิติมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ คือ

1. ความเชื่อมีการเปลี่ยนไปจากเดิม ที่เชื่อว่าศาสตร์ทางการแพทย์ หรือเทคโนโลยี จะสามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตได้ เปลี่ยนไปเป็นความเข้าใจเพิ่มขึ้นในเรื่องครอบครัว สังคม ฯลฯ เนื่องจากเป็นค่านิยมซับซ้อนมากกว่าเดิม
2. มีหลักของชีวิตที่นำพื้นฐานของสังคมมาใช้
3. การเคลื่อนไหวด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิของผู้บริโภคเพิ่มคุณภาพชีวิตขึ้น
4. การเปลี่ยนแปลงด้านสังคมนำไปสู่การวัดที่เป็น Subjective และทัศนคติด้านคุณภาพชีวิต

Zlatanovic (1999 cited in Butr-Udom, 2007) เสนอวิธีการจัด 3 รูปแบบ ในการวัดคุณภาพชีวิต (1) ให้ความสำคัญในด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางเศรษฐกิจ (2) ให้ความสำคัญในด้านฐานข้อมูลทางเศรษฐกิจและสังคม (3) การวัดเชิงคุณภาพทางด้านทัศนคติ

รูปแบบที่ 1 ให้ความสำคัญในด้านความเป็นอยู่ที่ดีทางเศรษฐกิจ วัดที่กำลังซื้อสินค้าและบริการที่สอดคล้องกันระหว่างรายได้และรายจ่ายในการดำรงชีวิต โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือขนาดของครอบครัว ช่วงอายุ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอื่น ๆ ปัจจัยเหล่านี้ไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับรายได้ แต่ยังเกี่ยวข้องกับสินค้าและบริการด้วย ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้ สามารถอธิบาย

ได้โดยหลักทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ เริ่มต้นจาก ระดับพื้นฐาน ความต้องการทางกายภาพ และความปลอดภัยไปสู่ระดับที่เหนือกว่า คือการเป็นเจ้าของ การต้องการความเคารพ และการที่ได้เป็นตัวของตัวเอง

ถ้าบุคคลสามารถตอบสนอง ได้ทั้งความต้องการทางร่างกายและจิตวิญญาณ คนเหล่านั้น จะมีความสุขและจิตที่ดี และนำไปสู่ความพอใจของเขา

รูปแบบที่ 2 การให้ความสำคัญในด้านฐานข้อมูลทางเศรษฐกิจและสังคม การชีวิตทางปริมาณ เช่น การศึกษา เวลาว่าง

รูปแบบที่ 3 การวัดเชิงคุณภาพทางด้านทัศนคติ ตัวชี้วัดด้านคุณภาพ เป็นการวัดทัศนคติ เช่น วัดระดับความสุข ความพอใจ ความรู้สึกในการเป็นอยู่ที่ดี ไม่มีตัวเลขชี้วัดที่แน่นอนในการวัด ความรู้สึกของบุคคลในด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อมต่อชีวิต

ESCAP (1990) ได้กำหนดเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิต โดยกำหนดตัวแปรหลัก 6 ตัว แยกเป็นตัวชี้วัด 28 ตัว ดังนี้

1. ความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ การใช้จ่ายและการออม ความยากจน
2. ความมั่นคงด้านสุขภาพ ได้แก่ อายุขัยเฉลี่ย การเป็นโรค การตาย โภชนาการ ภัยพิบัติ หรือความหายนะ
3. ความมั่นคงด้านการใช้สติปัญญา ได้แก่ การอ่านออกเขียนได้ การศึกษานอกโรงเรียน การเรียนรู้ตลอดชีวิต ชีวิตเชิงวัฒนธรรม
4. ความมั่นคงด้านการใช้หลักเหตุผล ชีวิตการทำงาน ได้แก่ การว่างงาน อุบัติเหตุ จากการทำงาน ความขัดแย้งทางอุตสาหกรรม สภาพการทำงาน
5. ความมั่นคงด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ที่อยู่อาศัย โครงสร้างพื้นฐาน ในการคมนาคมและการติดต่อสื่อสาร
6. ความมั่นคงด้านสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ชีวิต ครอบครัว ได้แก่ เด็ก วัยรุ่น ผู้ใหญ่ ความแตกแยกในครอบครัว ชีวิตในชุมชน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในสังคม การมีส่วนร่วมทางการเมือง ความวุ่นวายในชุมชน อัตราอาชญากรรม

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2541, หน้า 55-78) ยังมีความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับลักษณะประชากรที่มีคุณภาพว่า ควรมีคุณสมบัติพื้นฐานที่สำคัญอีก 5 ประการคือ

1. ความรับผิดชอบ
2. ความสม่ำเสมอ
3. ความเชื่อมั่นในตนเอง
4. การพึ่งตนเอง

5. ความซื่อสัตย์เที่ยงตรง ไม่คดโกง

สุภางค์ จันทวานิช และวิศนี ศิลตระกุล (2539, หน้า 112-113) องค์การสหประชาชาติ ได้กำหนดเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตของประเทศในภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิกไว้ 9 หมวด (45 ตัวชี้วัด) ดังนี้

1. สุขภาพอนามัย
2. ที่อยู่อาศัย
3. สิ่งแวดล้อม
4. การศึกษา
5. ความปลอดภัยของสาธารณะ
6. วัฒนธรรม
7. การจ้างงานและชีวิตการทำงาน
8. รายได้
9. สวัสดิการสังคม

เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตของสังคมไทย

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคมไทยในปัจจุบัน ได้อาศัยหน่วยงานในภาครัฐกำหนดคุณภาพชีวิตให้มีความชัดเจนและให้สามารถวัดได้อย่างเป็นระบบถูกต้องตามหลักวิชาการซึ่งนักวิชาการด้านพัฒนาสังคม โดยคณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ (กชช.) ได้นำเครื่องชี้วัดความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) รวม 9 หมวดมาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาวัดระดับคุณภาพชีวิตของคนไทย โดยได้ประกาศให้ใช้ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) และเริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. 2535 เป็นต้นมา ดังนี้

หมวดที่ 1 ประชาชนได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะและเพียงพอกับความต้องการของร่างกาย (อาหารดี)

หมวดที่ 2 ประชาชนมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (มีบ้านอาศัย)

หมวดที่ 3 ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการสังคมขั้นพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำเนินชีวิต (ศึกษาอนามัยถ้วนทั่ว)

หมวดที่ 4 ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (ครอบครัวปลอดภัย)

หมวดที่ 5 ประชาชนมีการประกอบอาชีพและมีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีวิต (รายได้ดี)

หมวดที่ 6 ครอบครัวสามารถควบคุมช่วงเวลาและจำนวนของการมีลูกได้ตามต้องการ (มีลูกไม่มาก)

หมวดที่ 7 ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาความเป็นอยู่และการกำหนดชีวิตของตนเองและชุมชน (อยากร่วมพัฒนา)

หมวดที่ 8 ประชาชนมีการพัฒนาจิตใจของตนเองให้ดีขึ้น (หาสู่คุณธรรม)

หมวดที่ 9 ประชาชนมีจิตสำนึกและร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (บำรุงสิ่งแวดล้อม)

โดยสรุป การพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีหลายตัวแบบซึ่งขึ้นอยู่กับนักวิชาการ หรือหน่วยงานนั้น ได้กำหนดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ที่จะให้ครอบคลุมขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ จะปรากฏไว้ในปัจจัย และเนื้อหาของปัจจัยแตกต่างกันไป ผู้ที่จะนำปัจจัยต่างๆ ไปใช้ต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับประโยชน์ หรือผลที่คาดว่าจะได้รับ เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตของสังคมไทย แบ่งออก 9 ด้านด้วยกันคือ ด้านอาหาร ด้านที่อยู่อาศัย ด้านอนามัย ด้านความปลอดภัยของครอบครัว ด้านรายได้ ด้านสมาชิกในครอบครัว ด้านการอยากมีส่วนร่วม ด้านจิตใจ และด้านสิ่งแวดล้อม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในปัจจุบันคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความที่คลุมเครือ คือ ยังไม่มีคำจำกัดความที่เฉพาะเจาะจงและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป แต่ในความหมายกว้าง ๆ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วย ค่าชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้วจะ พบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการหลายท่านหรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย ของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life = QWL) ความหมายในแง่มุมต่าง ๆ ไว้ดังนี้

Walton (1975, pp. 12-16) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องของสังคมขององค์กรที่ทำงาน ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชี้วัด 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคง

ในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Delamotte and Takezawa (1984, p. 3) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ผลดีของงานที่มีต่อพนักงาน ซึ่งเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงาน หรือลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พนักงานควรจะได้รับพิจารณาเป็นพิเศษ เกี่ยวกับ การส่งเสริมชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล และหมายถึงความต้องการของพนักงานในเรื่อง ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

Merton (1977, p. 55) หมายถึง จริยธรรมของการทำงานและสภาวะการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมิณการทำงาน ความพอใจและไม่พอใจของคนงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต รวมถึงการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

Hackman and Sutte (1977, p. 14) หมายถึง สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ ด้วย ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพปริมาณของผลผลิต สังคม เศรษฐกิจและสิ่งที่สำคัญคือจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และช่วยลดอัตราการขาดงาน ลาออกให้น้อยลง เสริมประสิทธิผลในแง่การสร้างขวัญกำลังใจ

Bluestone (1977, p. 55) หมายถึง การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ผ่านการได้เข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา

Seashore (1975 cited in Davis & Newstrom, 1977, pp. 105-106) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีระบบ และคาดการณ์ล่วงหน้าได้ โดยจะคำนึงประสิทธิผลในการทำงาน

Delamotte and Takezawa (1984 อ้างถึงใน กฤษ ดาหาร, 2539, หน้า 7) ได้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่ามีความสัมพันธ์และมีพื้นฐานมาจากแนวคิดคุณภาพชีวิต คือ การพัฒนาสภาพชีวิตของคนงานให้มีสภาพการทำงานที่เหมาะสมปลอดภัยได้รับสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ อย่างยุติธรรม คุณภาพชีวิตการทำงาน บางครั้งอาจเรียกว่า “Humanization of work” คือ การปรับปรุงสภาพการทำงานให้มีความเหมาะสมต่อคนงานด้วย นอกจากนี้ ในประเทศกลุ่มสแกนดิเนเวีย จะมีมุมมองเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ของการมีสภาพแวดล้อมที่ดี (Working environment) และประเทศกลุ่มสังคมนิยมจะมีมุมมองในความหมายที่ว่าเป็นการให้ความคุ้มครองแก่คนงาน (Worker’s protection)

Huse and Cumming (1985, pp. 198-199) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานคือ ประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

Klatt, Murdick, and Schuster (1985, p. 583) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงาน ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ลดความเครียดจากการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในเรื่องของงานและชีวิตส่วนตัว

Kossen (1991, p. 217) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิผลสนองตอบความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์การ

ทวีศรี กริทอง (2536, หน้า 10) ได้แยกคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 3 คำคือ

1. คุณภาพ หมายถึง ความเป็นเลิศ ลักษณะความดี ลักษณะประจำตัวของบุคคลหรือสังคม หรือลักษณะที่แสดงถึงผลการกระทำ หรือผลกระทำหรือผลของกระบวนการประกอบกิจการที่ยังเกิดผลดีเลิศและความเป็นเลิศวัดได้จากการเปรียบเทียบผลการกระทำกับเกณฑ์มาตรฐานที่แต่ละวิชาชีพกำหนดไว้

2. ชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่

3. การทำงาน หมายถึง การทำหน้าที่หรือกิจกรรมที่ต้องทำ ดังนั้นเมื่อนำคำทั้ง 3 คำมารวมกัน หมายถึง การทำหน้าที่เพื่อชีวิต หรือความเป็นอยู่ที่ดีเลิศซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบการกระทำกับเกณฑ์มาตรฐาน

กัลยา ดิษเจริญ (2538) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความพึงพอใจ และความพึงพอใจในการทำงานนี้สามารถวัดหรือประเมินได้ในความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงานในองค์การ

ประไพพร สิงหเดช (2539) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงานว่า ความพอใจของพนักงานที่มีต่อชีวิตการทำงานที่เกี่ยวกับงานหรือผลที่เกิดขึ้น กับพนักงานอันเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานในองค์การ

ติน ปรัชญพฤทธิ (2538) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงานว่าชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละสมัย

สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา (2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงานว่าเป็น คุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีงานทำจะทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต โดยบุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าของชีวิต

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532, หน้า 154) หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ ว่ามีความพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด ซึ่งได้แก่ ความมีอิสระในการตัดสินใจ ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ค่าตอบแทน ความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา

เชี่ยวชาญ อาศวีวัฒนกุล (2530, หน้า 120) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ว่า การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความจำริญเติบโต และการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

สมยศ นาวิการ (2533, หน้า 3-4) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็น คุณภาพของสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงาน และสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์

สันติ บางอ้อ (2540, หน้า 39-40) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ผจญ เฉลิมสาร (2540, หน้า 24) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่ลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพในขณะเดียวกันก็มีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กร และถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสาน การทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ประการดังนี้

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency development) หมายถึง งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกท้าทาย ซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน
4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ (Growth and security) หมายถึง ควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้
5. การบูรณาการด้านสังคม (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนมีคุณค่าจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่าคุณชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองต่อบุคคลอื่น ความรู้สึกว่าคุณไม่มีการแบ่งชั้นกันในองค์กรและความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม
6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร คำตอบอาจแตกต่างกันเพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ด้วย ว่าคุณเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทันทันต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด
7. จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม (Total life space) หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับภาระงาน ความต้องการทางด้านอาชีพการเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

Bruce and Blackburn (1992) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมาย และแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัว และงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบ และต่อนายจ้าง

Fombrun, Tichy, and Devanna (Eds.) (1984 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541, หน้า 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบอย่างน้อย 3 องค์ประกอบ คือ

1. เป็นชุดของผลลัพธ์ (Outcome) ของพนักงานแต่ละคนซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้า อัตราการเกิดอุบัติเหตุมีน้อย
2. เป็นชุดของการปฏิบัติการขององค์กร (Organization practices) ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การทำงานให้มีคุณค่า ระบบการให้รางวัล และผลตอบแทน สภาพการทำงานที่ดี
3. เป็นรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงในองค์กร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานดีขึ้น และปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรทั้งในด้านผลผลิตและคุณภาพ

Skrovan (1983, pp. 1-6 อ้างถึงใน สรวงสวรรค์ ต๊ะปีนตา, 2541, หน้า 51-52) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. Development คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการ หรือการดำเนินการด้านต่าง ๆ

ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับความสามารถจากผู้อื่นหรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใด ๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3. Daily Practice คือ การปฏิบัติงานประจำวัน โดยคนทั่วไปต้องใช้เวลาอย่างน้อยย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้น องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญคือ องค์กรนั้นจะต้องมีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น การประสานงานที่ดี เพื่อผลงานในแต่ละวัน ต่อเนื่องไปยังผลงานระยะยาว จึงจำเป็นที่แต่ละองค์กรควรให้ความสำคัญมากด้วยเช่นกัน

Ghilsalli and Nanior (1955, pp. 430-433) องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานมี 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ
2. สถานะทางสังคมการได้รับตำแหน่งที่ดีหรือการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ
3. อายุ
4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าลูกน้อง

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535, หน้า 38-39) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้าง
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม

5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
 6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
 7. งานมีลักษณะท้าทาย
 8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
 9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
 10. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
 11. อำนาจหน้าที่ในงาน
 12. การได้รับการยอมรับจากการทำงาน
 13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
 14. มีอนาคต
 15. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
 16. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง
- บุญเจือ วงษ์เกษม (2530, หน้า 29-33) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีส่วนประกอบ

ดังนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงาน
 2. การยอมรับ มีการยอมรับว่าบุคคลแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การ และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ
 3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ เป้าหมาย และค่านิยม
 4. ความก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลลัพธ์ที่ได้มาจากการทำงาน รวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น การทำงานที่ท้าทาย การได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การได้มีโอกาสพัฒนาทักษะ และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน
 5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลที่ได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือนค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ รวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ
- นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และทัศนคติหรือความเป็นมนุษย์ที่ทุกคนต้องได้รับ

จากองค์ประกอบทั้งหมดของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวไว้ต่าง ๆ ข้างต้น เมื่อสรุปจะเห็นได้ว่ามีปัจจัยที่สามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหลายปัจจัยด้วยกัน ขึ้นอยู่กับใครจะนำองค์ประกอบใดมาใช้ในแต่ละเรื่องตามความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งในการศึกษา

ครั้งนี้ได้ใช้เกณฑ์ของ Walton เพราะเป็นตัวชี้วัดที่ใช้กันค่อนข้างแพร่หลาย และมีเนื้อหาที่ครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างจะสมบูรณ์

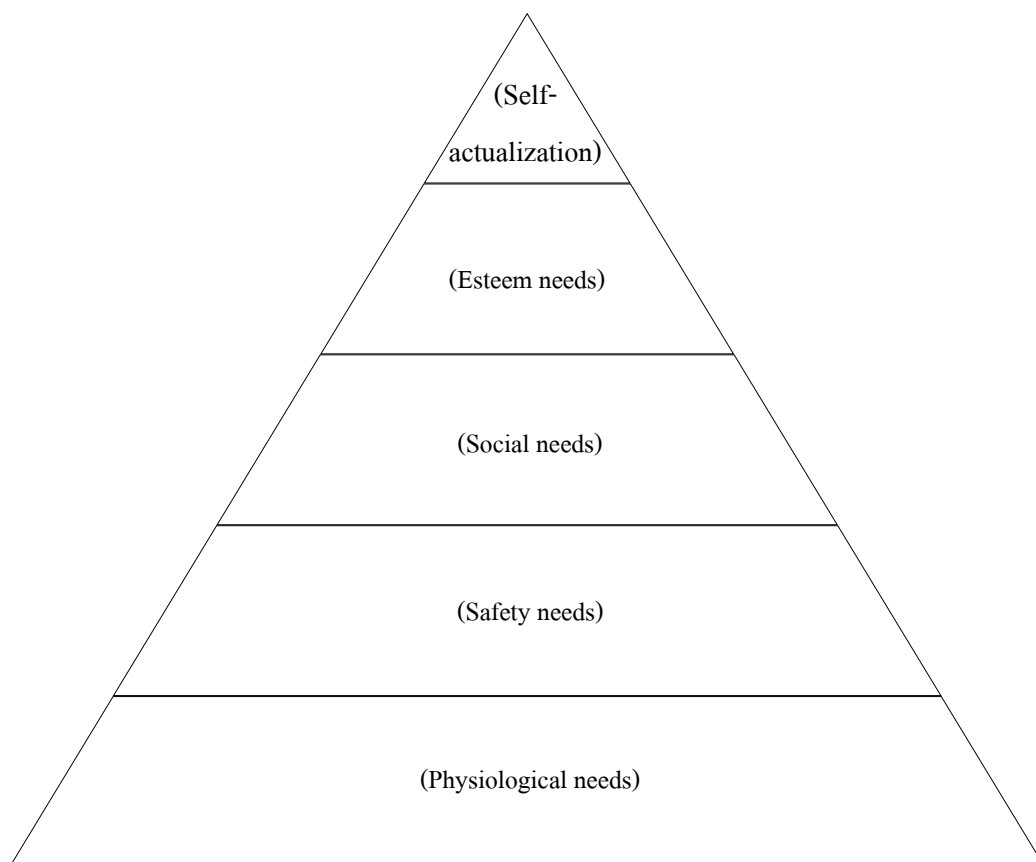
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นผลรวมของทัศนคติต่าง ๆ ที่แสดงออกโดยผู้ปฏิบัติงาน ทัศนคติเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความยุติธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม การได้รับความเอาใจใส่ การได้รับความยุติธรรม (Blum & Naylor, 1968 อ้างถึงใน สุพันธ์ นิยมในธรรม, ดาวุศ สุมานะนันท์, วุฒิไกร โสทธิยานนท์, ทักษิณา หาญวงศ์ฤทธิ และสาวิตรี จงสุวัฒน์, 2546) และความพึงพอใจทั้งหมดของบุคคลซึ่งได้รับจากงานของเขา เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา องค์กรและสภาพแวดล้อม รวมทั้งเป็นผลมาจากอิทธิพลของ โครงสร้างทางบุคลิกภาพ (Beach, 1973 อ้างถึงใน พยุง ชีระภินันท์, 2532) ซึ่งความต้องการของมนุษย์นั้นมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล สามารถศึกษาได้จากกลุ่มทฤษฎี Content theories อันเป็นทฤษฎีที่มุ่งใช้ความต้องการของปัจเจก (Individual needs) สำหรับบุคคล อธิบายพฤติกรรมและทัศนคติของคนในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (1970) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษเป็นคนแรกที่ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ และเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย สมมติฐานดังกล่าวพอกกล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการและเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ไม่มีวันสิ้นสุด
2. ความต้องการอื่น ๆ จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม อีกต่อไปความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการมนุษย์มีเป็นลำดับขั้น ตามลำดับความสำคัญ (A Hierarchy of need) คือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

Maslow (1970 อ้างถึงใน สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2533, หน้า 116-117) ได้แบ่งลำดับความสำคัญของมนุษย์ไว้ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 การแบ่งลำดับชั้นของความต้องการ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความหิวความกระหาย ความต้องการทางเพศ และการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดเสียมิได้ ถ้าอยู่ในสภาพที่ขาดจะกระตุ้นให้คนมีกิจกรรมขนขวายที่จะสนองความต้องการ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นอิสระจากความกลัว ชูเชิญ บังคับจากผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการประเภทนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งวัยชรา ความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่ง ก็เป็นความต้องการ เพื่อสวัสดิภาพของผู้ใหญ่อย่างหนึ่ง

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) หมายถึง ความต้องการความรัก และเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะมนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่นและความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ อยากให้ทุกคนยอมรับตนเป็นสมาชิก คนที่รู้สึกเหงา ไม่มีเพื่อน มีชีวิตไม่สมบูรณ์ เป็นผู้ที่จะต้องช้อนความต้องการประเภทนี้ คนที่รู้สึกว่าเป็นที่รักและยอมรับของหมู่คณะ เป็นผู้ที่สมปรารถนาในความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ

4. ความต้องการได้รับการยอมรับหรือมีฐานะสูงเด่นในสังคม (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ความต้องการนี้ประกอบด้วย ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จมีความสามารถ ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่าและมีเกียรติ ต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น ผู้ที่มีความปรารถนาในความต้องการนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเองเป็นคนมีประโยชน์และมีค่า ตรงข้ามกับผู้ที่ขาดความต้องการประเภทนี้จะรู้สึกว่า ตนไม่มีความหมายและมีปมด้อยมองโลกในแง่ร้าย

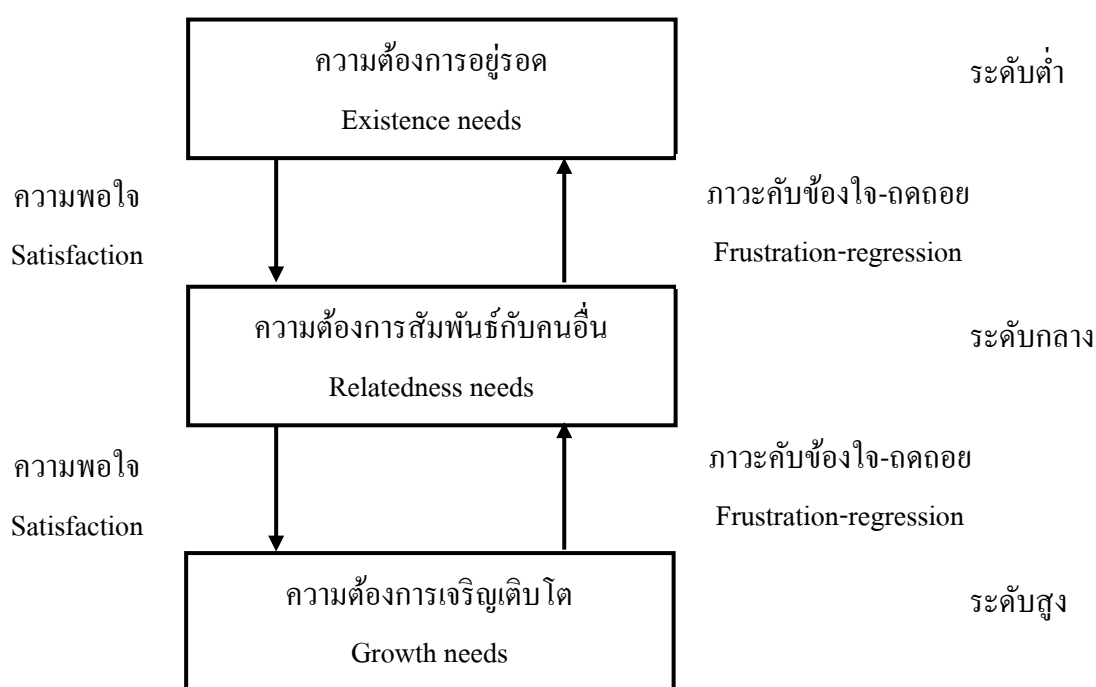
5. ความต้องการด้านกายภาพ (Self-actualization) หมายถึง ความต้องการที่จะรู้สึกตนเองอย่างแท้จริง และพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน Maslow ได้อธิบายความต้องการที่เรียกว่า Self-actualization ว่าเป็นความต้องการที่จะรู้สึกตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน จะกล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้สึกค่านิยมของตนเอง มีความจริงใจต่อตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนดีที่สุดในที่จะมีความสามารถทำได้ ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะและอารมณ์ มีความรู้สึกยอมรับ ตนเองทั้งส่วนดีและส่วนเสียของตน ที่สำคัญที่สุดก็คือ การมีสติที่จะยอมรับว่า ตนใช้กลไกการป้องกันตนในการปรับตัว และพยายามที่จะเลิกใช้เปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิต เผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย น่าตื่นเต้นและมีความหมาย กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตนเป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่มนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน เพราะมีน้อยคนที่จะได้ถึงขั้น Self-actualization อย่างสมบูรณ์

ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (อุดม ทุม โฆสิต, 2544, หน้า 296-298) ได้แบ่งความต้องการเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ความต้องการให้อยู่รอด (Existence needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทางกายภาพ รวมทั้งความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ทั้งนี้เพื่อให้การดำรงชีวิตให้อยู่รอด ดังนั้น หากเปรียบเทียบกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow ความต้องการอยู่รอดจึงเป็นความต้องการระดับเดียวกับความต้องการทางร่างกาย และความต้องการด้านความปลอดภัยนั่นเอง

2. ความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ในสังคม เทียบได้กับความต้องการทางสังคม

3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth needs) เป็นความต้องการด้านพัฒนาไปสู่การเติบโตทั้งในด้านหน้าที่การงานและทางด้านจิตใจ ความต้องการระดับนี้สามารถเทียบได้กับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem need) และความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายในชีวิตตัวเอง นั่นเอง (Self-actualization) ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer

หมายเหตุ: 1) ลูกศรหัวลง ↓ หมายถึง ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง แล้วจะทำให้เกิดความพอใจและพัฒนาไปสู่ความต้องการในระดับสูงกว่า

2) ลูกศรหัวขึ้น ↑ หมายถึง ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง แล้วจะทำให้เกิดความคับข้องใจ หดหู่ และถดถอยกลับไปอยู่ในความต้องการระดับต่ำ

ในทฤษฎี ERG ไม่ได้อธิบายว่าความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนความต้องการที่สูงกว่าจึงกระตุ้นให้เกิด ซึ่งทฤษฎีนี้พิจารณาความต้องการทั้ง 3 ระดับ สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลได้พร้อม ๆ กันไป

ทฤษฎี Acquired-need ของ McClelland (อุดม ทุมโฆสิต, 2544, หน้า 298-299) มีความต้องการ 3 ชนิด อันเป็นที่มาของการจูงใจนั้น ประกอบด้วย

1. ความต้องการผลสัมฤทธิ์ (Need for achievement) คือ ความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความต้องการในการแก้ไขปัญหาหรือการเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ซับซ้อน

2. ความต้องการอำนาจ (Need for power) ได้แก่ ความปรารถนาในการควบคุมบุคคลอื่น ๆ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความต้องการการมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของพวกเขาเหล่านั้น ตลอดจนความต้องการการมีหน้าที่รับผิดชอบ

3. ความต้องการมิตรภาพ (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาในการที่จะได้รับการยอมรับ และสามารถรักษาความเป็นมิตรและความสัมพันธ์ที่อบอุ่นกับคนอื่น ๆ ได้ทำให้ตนเองเป็นที่รักและปรารถนาของคนอื่น

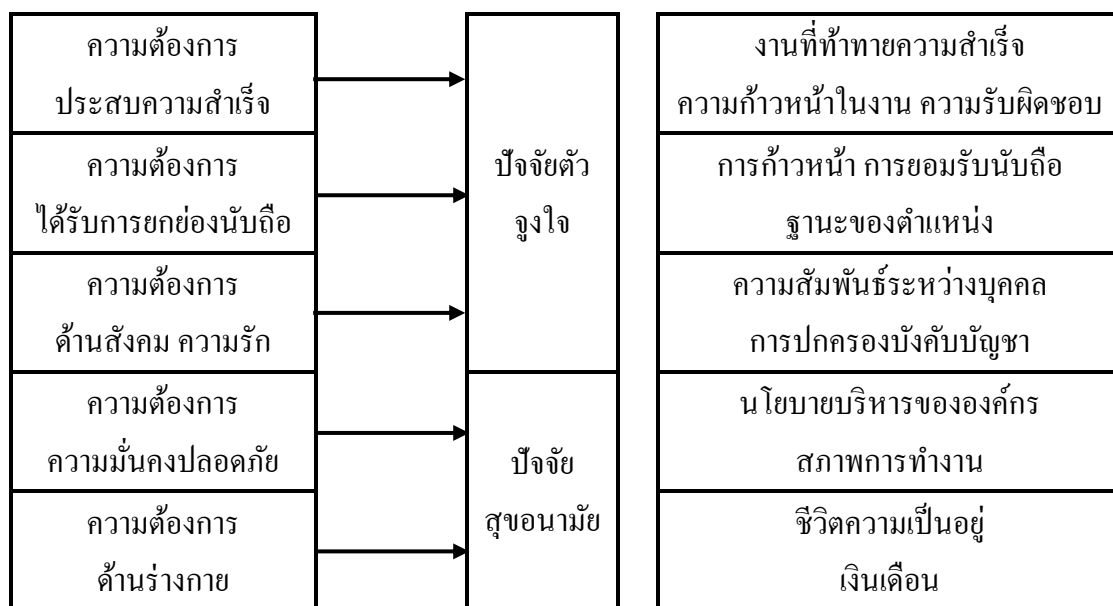
ปัจเจกบุคคลแต่ละคนจะเรียนรู้ และพัฒนาความต้องการเหล่านี้แตกต่างกันไปทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคนเป็นสำคัญ รวมทั้งจะขึ้นอยู่กับความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของแต่ละคนกับลักษณะงานที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลอีกด้วย

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (อุดม ทุมโฆสิต, 2544, หน้า 300-302) Herzberg ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการจูงใจ และได้สรุปปัจจัยในการจูงใจออกเป็น 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ

1. ปัจจัยเกี่ยวกับสุขอนามัย หรือการบำรุงรักษา (Hygiene or maintenance factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานที่ทำ (Job context) อยู่คือ ฐานะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงาน และกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายขององค์กร และวิธีการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกรบกวนโดยสภาพของงาน ปัจจัยบำรุงรักษาเหล่านี้ถ้าหากบกพร่องไปจะทำให้องค์กรมีปัญหาคือความไม่พึงพอใจเกิดขึ้น

2. ปัจจัยตัวจูงใจ (Motivation factor) เกี่ยวกับเนื้อหาของงานที่ดี (Good job context) และมีผลต่อความพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ คือ ความสำเร็จ (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและคุณลักษณะของงานนั้น ๆ ปัจจัยจูงใจนี้จะช่วยทำให้คนอุทิศตัวให้องค์กรอันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในที่สุด

หากจะเปรียบเทียบกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์แล้ว จะเห็นว่ามิปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นหรือจูงใจนั้นคล้ายกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่มาสโลว์กล่าวไว้ ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 การเปรียบเทียบทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก และมาสโลว์

การเปรียบเทียบระดับความต้องการของ Maslow, Herzberg, Alderfer และ McClelland จะเห็นได้ว่าทฤษฎีความต้องการเหล่านี้มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 ระดับใหญ่ ๆ คือ ความต้องการระดับต่ำและความต้องการระดับสูง (อุดม ทุม โฆสิต, 2544, หน้า 304-305)

ความต้องการระดับต่ำของมาสโลว์ คือ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคมนั่นเอง โดยความต้องการทั้ง 3 ชั้นนี้เปรียบได้กับปัจจัยสุขภาพอนามัย (Hygiene factor) ของเฮร์ซเบิร์ก และความต้องการอยู่รอด (Existential) รวมทั้งความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness) ของอัลเดอร์เฟอร์ และความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) ของแมคคลีแลนด์

สำหรับความต้องการในระดับสูง ในส่วนของมาสโลว์ ก็คือความต้องการได้รับการยกย่องนับถือและความต้องการบรรลุเป้าหมายในชีวิตตัวเอง เปรียบได้กับความต้องการของนักวิชาการอีก 3 ท่านคือ ความต้องการในปัจจัยการจูงใจ (Motivator factor) ของเฮร์ซเบิร์ก ความต้องการเจริญเติบโตของ อัลเดอร์เฟอร์ และความต้องการอำนาจและความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ ดังภาพที่ 7

	มาสโลว์	เฮิร์ชเบิร์ก	อัลเดอร์เฟอร์	แม็คคลีแลนด์
ความต้องการ ในระดับสูง	การบรรลุเป้าหมาย ในชีวิต	ปัจจัย ตัวจูงใจ	การเติบโต	ความสำเร็จ
	การได้รับการยกย่อง นับถือ			อำนาจ
ความต้องการ ในระดับต่ำ	ความต้องการทาง สังคม	ปัจจัย สุขอนามัย	ความสัมพันธ์	ความผูกพัน
	ความปลอดภัย			
	กายภาพ			

ภาพที่ 7 การเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ เฮิร์ชเบิร์ก อัลเดอร์เฟอร์ และแม็คคลีแลนด์

โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพล ครอบครัว และประสิทธิภาพหน่วยทหาร กองทัพบก ปี พ.ศ. 2558

1. หลักการและเหตุผล

ผู้บัญชาการทหารบก (ผบ.ทบ.) ได้กรุณามอบเจตนาธรรมณ์ และนโยบายการปฏิบัติงาน กองทัพบก ประจำปีงบประมาณ 2558 ในการประชุมและสั่งการต่อ ผู้บังคับหน่วยขึ้นตรง กองทัพบก เมื่อ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2557 ได้กำหนดให้ปี พ.ศ. 2558 เป็นปีแห่งการปฏิบัติงาน ของกองทัพบก ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และเป็นรูปธรรมในทุกด้าน ภายใต้ คติพจน์ “ร่วมใจ ริเริ่ม จริงจัง เพื่อชาติและราชบัลลังก์” และกำหนดงานเร่งด่วน 12 ประการ ภายในปีงบประมาณ 2558 ซึ่งการดูแลสวัสดิการกำลังพลชั้นผู้น้อยเป็น 1 ใน 12 ประการเรื่องดังกล่าว พร้อมทั้งมีนโยบาย ให้ดำเนินการตรวจ การพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและครอบครัวอย่างจริงจัง อีกทั้งได้กำชับ ให้ผู้บังคับหน่วยทุกระดับ มุ่งเน้น การจัดระบบสวัสดิการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและครอบครัว ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพล

ชั้นผู้น้อยและครอบครัวให้ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน รวมทั้งสร้างสภาวะแวดล้อมที่ทำงาน บ้านพัก อาคารสถานที่ต่าง ๆ ให้มีความเป็นอยู่ที่ดี มีความเกื้อกูลและส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ การปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จ ลุล่วง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ เป็นที่เชื่อมั่นศรัทธาต่อประชาชน

ผบ.ทบ. ได้กรุณามอบนโยบาย ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสวัสดิการกำลังพล ชั้นผู้น้อย อาทิ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสอนพิเศษสำหรับบุตรหลานกำลังพล ตลาดนัดสินค้าราคาถูก การใช้ประโยชน์จากที่ดินว่างเปล่าในค่ายทหารเพื่อการเกษตร การฝึกอบรมอาชีพเสริม การดูแลบุตรและคู่สมรสที่มีความต้องการพิเศษ การแก้ไขปัญหาหนี้สิน การดูแลกำลังพลและครอบครัวที่เสียชีวิต และพิการทุกข์พลภาพจากการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น

จากนโยบาย ผบ.ทบ. ดังกล่าว กรมจเรทหารบก จึงได้ขออนุมัติปรับเปลี่ยนรายการ การตรวจสอบและประเมินผล การปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทหารของกองทัพบก ให้เป็นการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและครอบครัว และประสิทธิภาพ หน่วยทหาร กองทัพบก โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและครอบครัว รวมทั้งการดูแลสวัสดิการกำลังพลชั้นผู้น้อย และประสิทธิภาพหน่วยทหารของกองทัพบก ซึ่งหัวข้อรายละเอียด การตรวจสอบและประเมินผล ได้ใช้แนวทางการตรวจคุณภาพชีวิตที่เคยปฏิบัติมาในอดีตเป็นแนวทางในการดำเนินการ และประยุกต์ให้สอดคล้องกับนโยบายของ ผบ.ทบ. ในปัจจุบัน ซึ่งมีแนวทาง ดังนี้

- 1.1 การดำเนินการ ตามนโยบายสำคัญ เร่งด่วน ผบ.ทบ. 12 ประการ
- 1.2 การดูแลสวัสดิการของกำลังพลชั้นผู้น้อย
- 1.3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและครอบครัวของกองทัพบก
- 1.4 การดำเนินการด้านสิทธิกำลังพลของหน่วย
- 1.5 ประสิทธิภาพของหน่วยทหารกองทัพบก
2. วัตถุประสงค์
 - 2.1 เพื่อกำกับดูแลตามนโยบาย ผบ.ทบ. ในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญเร่งด่วน 12 ประการ
 - 2.2 เพื่อผู้บังคับหน่วยทุกระดับชั้น ได้ดำเนินการดูแลสวัสดิการของกำลังพลชั้นผู้น้อย และการดำเนินการด้านสิทธิกำลังพลอย่างลงลึกและจริงจัง
 - 2.3 เพื่อพัฒนาขวัญและกำลังใจของกำลังพล และครอบครัว อย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม

- 2.4 เพื่อดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพล ครอบครัว และประสิทธิภาพหน่วยทหารกองทัพบกอย่างต่อเนื่องมีความสมดุลและยั่งยืน
- 2.5 เพื่อดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการในทุกด้าน
- 2.6 เพื่อให้กำลังพลและครอบครัวความร่วมมือร่วมใจ มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมร่วมกันสร้างอาชีพ ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ให้กับกำลังพลและครอบครัว
- 2.7 เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนค่ายทหาร หน่วยงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท ห้างร้าน เอกชน ประชาชนในพื้นที่ ให้สามารถร่วมกันปฏิบัติงานหรืออยู่ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

3. ความเป็นไปได้

การดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพล ครอบครัว และประสิทธิภาพหน่วยทหารกองทัพบก จะเกิดผลสัมฤทธิ์ได้โดยผู้บังคับหน่วยทุกระดับชั้น กำลังพลและครอบครัว ได้ร่วมใจในการปฏิบัติตามนโยบาย ผบ.ทบ. และการดูแลสวัสดิการ สิทธิของกำลังพลชั้นผู้น้อย อย่างเป็นระบบ จริงจัง ให้เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการดำเนินการดังกล่าว จะมุ่งเน้นในส่วนที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กำลังพลและครอบครัวทุกระดับชั้น ซึ่งจะเป็นการแสดงถึงศักยภาพของผู้บังคับหน่วย

4. ขอบเขตการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพล ครอบครัว และประสิทธิภาพหน่วยทหารกองทัพบก ตามนโยบาย ผบ.ทบ. เป็นการดำเนินการที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นรูปธรรมจับต้องได้ และมีรายละเอียดในการปฏิบัติ มีแผนงาน โครงการที่สามารถตรวจสอบและประเมินผล มีการรายงานตามวงรอบ เพื่อให้ผู้บังคับหน่วยทุกระดับชั้นกับผู้ปฏิบัติได้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเน้นในการดูแลสวัสดิการ เสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับกำลังพลชั้นผู้น้อย คือทหารกองประจำการ นายทหารประทวน และครอบครัวเป็นหลัก และกำลังพล ครอบครัวนายทหารสัญญาบัตร ตามความเร่งด่วนตามลำดับ ทั้งนี้ระยะเวลาในการดำเนินงานในขั้นต้นในปี พ.ศ. 2558 ตามนโยบาย ผบ.ทบ. โดยมุ่งเน้นการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในข้อ 2

5. การดำเนินการ

ผู้บังคับหน่วยตามลำดับชั้นของหน่วยขึ้นตรงกองทัพบก สร้างความเข้าใจ สร้างทัศนคติให้กับกำลังพลและครอบครัว ให้มีความเข้าใจที่จะร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญ เร่งด่วน ผบ.ทบ. 12 ประการ การดูแลสวัสดิการของกำลังพลชั้นผู้น้อย การพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพล ครอบครัว ตามแนวทาง จัดโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ รองรับ โดยให้กำลังพลและครอบครัวของหน่วยทุกระดับชั้นมีส่วนร่วมรับผิดชอบ

- 5.1 เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กำลังพลและครอบครัว
อย่างต่อเนื่อง ให้มีความสมดุลและยั่งยืน
- 5.2 ดูแลเรื่องสิทธิกำลังพลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
- 5.3 น้อมนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำรัส ฯ มาขยายผล
ปฏิบัติให้เป็นแบบอย่าง ด้วยการให้ความรู้ ความเข้าใจอย่างจริงจัง และสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็น
รูปธรรม
- 5.4 ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมเพื่อลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ของกำลังพลและ
ครอบครัวของกำลังพลทุกรูปแบบให้สามารถเห็นผลอย่างเป็นระบบอย่างเป็นรูปธรรม
- 5.5 ส่งเสริมการเรียนรู้ การอบรมให้ความรู้ การเรียนพิเศษ การพัฒนาให้กับกำลังพล
และครอบครัว ทุกระดับ
- 5.6 ดำเนินการนำกำลังพลไปพักผ่อน จัดกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ตาม
ความเหมาะสม
- 5.7 ใช้ความเป็นผู้บังคับหน่วย เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับกำลังพลในการเป็น
ผู้มีระเบียบ มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และมีสมรรถภาพร่างกายแข็งแรง เป็นต้น
- 5.8 การบริหารหน่วย โดยใช้ยุทธโธปกรณ์ สิ่งอุปกรณ์ ของหน่วยให้เกิดประโยชน์
อย่างคุ้มค่า
- 5.9 พัฒนาหน่วยในด้านสุขภาพจิต ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสะอาด อาคาร
สถานที่ ส่วนที่ปฏิบัติงาน หน่วยงาน บ้านพักราชการ เขตรับผิดชอบ
- 5.10 ใช้ศักยภาพทั้งหมดของหน่วยผลักดันให้หน่วยทหารปลอดอบายมุข และ
สิ่งเสพติดทั้งหมด รวมทั้งให้ความรู้แก่กำลังพลและครอบครัว
- 5.11 ใช้ศักยภาพของหน่วยในการผลักดันให้จัดกิจกรรม หรือมีส่วนร่วมกับ
หน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ในการส่งเสริมดำรงเอกลักษณ์ไทย เอกลักษณ์ท้องถิ่นในการอยู่ร่วมกัน
พึ่งพาอาศัยกัน เกื้อกูล ยึดมั่นประเพณีดั้งเดิม มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักหน่วยทหารท้องถิ่น
ของตน รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
6. การตรวจสอบและประเมินผล แบ่งเป็น 2 ระดับ
- ระดับที่ 1 ดำเนินการ โดย หน่วยขึ้นตรงกองทัพก (นขต.ทบ.) แต่งตั้งคณะกรรมการ
ของ นขต.ทบ. ทำการตรวจสอบและประเมินผลหน่วยในสังกัดทุกหน่วย ตั้งแต่หน่วยระดับ
กองร้อยอิสระหรือเทียบเท่า ถึง ระดับกองพล (เทียบเท่า) โดยใช้หัวข้อและคู่มือการตรวจสอบและ
ประเมินผล ฯ ที่ ทบ. กำหนด ในห้วง มกราคม-มีนาคม พ.ศ. 2558 โดยใช้งบประมาณของหน่วย

ทั้งนี้ให้รายงานผลการตรวจ ฯ ต่อ ผบ.ทบ. (ผ่าน กพ.ทบ.) สำเนาให้ กรมจเรทหารบก (จบ.) ทราบ เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้น (ภายใน มีนาคม พ.ศ. 2558)

ระดับที่ 2 ดำเนินการ โดย ทบ. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและครอบครัว โดยผู้แทนจาก กรมฝ่ายเสนาธิการ กรมฝ่ายกิจการพิเศษ กรมฝ่ายยุทธบริการ และ นขต.ทบ. ร่วมเป็นคณะกรรมการ และมี จบ. เป็นหน่วยรับผิดชอบ ทำการตรวจสอบและประเมินผลแบบสุ่มตรวจหน่วยต่าง ๆ ของทุก นขต.ทบ. โดยใช้คู่มือและหัวข้อการตรวจ ฯ ที่ ทบ. กำหนด ในห้วง มีนาคม – สิงหาคม พ.ศ. 2558 (เริ่มตรวจหลังจาก นขต.ทบ. ตรวจเสร็จ) ทั้งนี้ ให้รายงานผลการตรวจ ฯ ต่อ ผบ.ทบ. ภายใน กันยายน พ.ศ. 2558 เพื่อพิจารณาดำเนินการมอบรางวัลต่อไป

7. งบประมาณ

7.1 หน่วยใน ทบ. ใช้ศักยภาพของหน่วยและชุมชนในการดำเนินการ โดยพิจารณาตามกิจกรรมที่ดำเนินการ หรือดำเนินร่วมกับหน่วยงาน โครงการของรัฐ เอกชน ที่เกี่ยวข้อง เช่น งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) กองทุนหมู่บ้าน ฯลฯ

7.2 คณะกรรมการของ นขต.ทบ.: ใช้งบประมาณของหน่วย

7.3 คณะกรรมการของ ทบ.: ใช้งบประมาณประจำปีของ จบ. (ปรับเปลี่ยนจาก งบประมาณราชการตรวจสอบและประเมินผลการปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทหารของ ทบ.) และงบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติมจากกองทุนสวัสดิการกองทัพก

8. ระยะเวลาดำเนินการ

ตั้งแต่ได้รับอนุมัติหลักการจนถึงปีงบประมาณ 2558 โดยให้กรมจเรทหารบก ดำเนินการในรายละเอียด โดยมีห้วงเวลาดำเนินการ ดังนี้

8.1 ตุลาคม-พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 การจัดทำโครงการ/หัวข้อการตรวจนำเรียน ขออนุมัติและการแจ้งเตือนให้หน่วยเตรียมการรับตรวจฯ

8.2 ธันวาคม พ.ศ. 2557 การประชุมชี้แจงแนวทางการตรวจ ฯ โดย จบ.

8.3 มกราคม-มีนาคม พ.ศ.2558 การดำเนินการตรวจฯ โดยคณะกรรมการของ นขต.ทบ.

8.4 มีนาคม-สิงหาคม พ.ศ. 2558 การดำเนินการตรวจฯ โดยคณะกรรมการของ ทบ.

8.5 กันยายน พ.ศ. 2558 คณะกรรมการฯ สรุปผลการตรวจฯ ในภาพรวม และ พิธีมอบรางวัลแก่หน่วยที่มีผลการตรวจดีเด่น

9. การสนับสนุน

9.1 นขต.ทบ. ให้การสนับสนุนการปฏิบัติในการตรวจสอบและประเมินผล ฯ ให้เป็นไปตามนโยบาย ของ ผบ.ทบ.

9.2 ทบ. สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการตรวจสอบให้คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผล ฯ

9.3 กรมฝ่ายกิจการพิเศษ กรมฝ่ายยุทธบริการ และ นขต.ทบ. ให้การสนับสนุนกำลังพลร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผล โดยจัดนายทหารสัญญาบัตรทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการชั้นยศ พันตรี-พันเอก (พิเศษ) ให้การสนับสนุน จบ. หน่วยละ 1-2 นาย

9.4 กพ.ทบ. จัดนายทหารชั้นนายพล ทำหน้าที่ หัวหน้าชุด จำนวน 1-3 นาย รวมทั้งดูแลในเรื่องสิทธิ การตอบแทนผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯ ตามความเหมาะสม

9.5 ขส.ทบ. สนับสนุนยานพาหนะโดยสารขนาดใหญ่จำนวน 1 คัน พร้อมพลขับ 2 นาย ให้กับคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผล ฯ สำหรับเดินทางไปตรวจสอบในทุกพื้นที่

9.6 จบ. จัดยานพาหนะโดยสารขนาดเล็กสนับสนุนคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผล ฯ

9.7 นขต.ทบ. สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบ และประเมินผล ตามที่ได้รับการประสาน

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

10.1 ทุกหน่วยใน ทบ. มีการตอบสนองดำเนินการตามนโยบายเร่งด่วนของ ผบ.ทบ. 12 ประการ อย่างเป็นรูปธรรม

10.2 ทุกหน่วยใน ทบ. พัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กำลังพลและครอบครัว สู่การพัฒนา ที่สมดุลและยั่งยืน เป็นรูปธรรม มีมาตรฐาน

10.3 ทุกหน่วยในกองทัพบก มีประสิทธิภาพ มีความสง่างาม เป็นที่ยอมรับของประชาชน หน่วยงานในทุกพื้นที่

10.4 กำลังพล และครอบครัว สามารถลดรายจ่าย มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการส่งเสริมของหน่วย

10.5 มีการพัฒนาขีดความสามารถของหน่วย ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เข้มแข็งพร้อมปฏิบัติการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อย พัฒนาประเทศ การช่วยเหลือบรรเทาสาธารณภัย การช่วยเหลือประชาชน ได้รับการยอมรับความร่วมมือจาก กำลังพลและครอบครัว ประชาชน

10.6 พัฒนาความสัมพันธ์กับประชาชน หน่วยงาน จนพัฒนาสามารถจัดแหล่งข่าว ประชาชนได้

10.7 กำลังพลและครอบครัวมีชีวิตและกำลังใจที่ดี ที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จาก ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น พร้อมทั้งจะปฏิบัติการกิจหน้าที่ เพื่อชาติ และประชาชน อย่างมี ประสิทธิภาพ

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมยุทธโยธาทหารบก

ในสมัยโบราณ ถึงแม้ว่าหน่วยทหารของไทย มิได้มีหน่วยในด้านช่างโดยเฉพาะจัดไว้ แต่ต้องเป็นที่ยอมรับว่าที่พักอาศัยเป็นปัจจัยจำเป็นต่อชีวิตประจำวันของกำลังพลจึงต้องมีช่าง ดำเนินการเกี่ยวกับงานก่อสร้างอาคารบ้านพักขึ้นในหน่วยทหาร ซึ่งในสมัยนั้นคงมีช่างอยู่รวม ๆ ภายในหน่วยทหาร ไว้ใช้ปฏิบัติงานเท่านั้น

ในรัชสมัย พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พ.ศ. 2413 (ร.ศ. 89) ได้ทรงจัดตั้งหน่วยทหารช่างขึ้นในกองทหารมหาดเล็กรักษาพระองค์ มีภารกิจ หน้าที่เกี่ยวกับงานช่างต่าง ๆ ได้แก่ ช่างเหล็ก ช่างไม้ ช่างทอง ช่างเย็บ ช่างกลไฟ ช่างหล่อ ช่างเขียน ตลอดจนซ่อมแซมอุปกรณ์ต่าง ๆ ในอาคาร และเรือกลไฟของกรมทหาร ฟังถือได้ว่า กรมยุทธโยธา ทหารบก สืบประวัติจากช่างต่าง ๆ ในสมัยนั้น 23 มิถุนายน พ.ศ. 2418 ทรงจัดตั้งกองทหารอินชีย เพื่อทำหน้าที่กรุยแนว ปักเสา และวางสายโทรเลขจาก กรุงเทพฯ ไปจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งถือว่าเป็นการก่อกำเนิดเหล่าทหารช่างขึ้น ในปี พ.ศ. 2432 (ร.ศ. 108) หน่วยทหารช่างได้แยกหน่วยจาก กองทหารมหาดเล็กรักษาพระองค์ มาขึ้นอยู่กับกรมยุทธนาธิการ แต่ต่อมาเนื่องจากงานก่อสร้าง ภายในหน่วยทหารบก ทั้งในมณฑลกรุงเทพฯ และมณฑลต่างๆ มีมากขึ้นในปี พ.ศ. 2447 (ร.ศ. 123) กรมหมื่นนครไชยศรีสุรเดช ผู้บัญชาการกรมยุทธนาธิการ ได้กราบบังคมทูลขอพระบรมราชานุญาต จัดตั้งกรมยุทธโยธาขึ้นในกรมยุทธนาธิการ มีหน้าที่ ออกแบบก่อสร้าง และซ่อมแซมอาคาร ใน กรมทหารบกในมณฑลกรุงเทพฯ และมณฑลต่าง ๆ ซึ่งพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งหน่วยนี้ขึ้นตามเสนา โดยพระราชทาน พระบรมราชานุญาตให้ นายพันเอกพระยาสมิทธสรวรพการ ซึ่งดำรงตำแหน่งเจ้ากรมแสงสรรพาวุธ อยู่เป็นเจ้ากรมยุทธโยธา อีกตำแหน่งหนึ่ง ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน รัตนโกสินทร์ศก 123 ดังแจ้งความ กรมยุทธนาธิการ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 21 หน้า 399 วันที่ 11 กันยายน ร.ศ. 123

ดังนั้น จึงถือได้ว่า กรมยุทธโยธาทหารบก มีกำเนิดในวันอันเป็นมงคลยิ่งดังกล่าว คือ วันที่ 1 กันยายน ร.ศ. 123 ซึ่งเป็นวันที่กรมยุทธนาธิการ ได้ประกาศจัดตั้งกรมยุทธโยธา ขึ้นครั้งแรก

ทั้งนี้ ได้ตรวจสอบเปรียบเทียบจากปฏิทินที่มีหลักเกณฑ์เทียบปีศักราช แล้วพบว่า ร.ศ. 123 ตรงกับ พ.ศ. 2447 จ.ศ. 1266 ค.ศ. 1904 เป็นปีมะโรง และเป็นปีที่ 37 ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยมี นายพันเอก พระยาสมุทรวรพการ เป็นเจ้ากรมยุทธโยธาคคนแรก ทั้งนี้ กองทัพบกได้ประกาศกำหนดให้วันที่ 1 กันยายนของทุก ๆ ปี เป็นวันสถาปนา กรมยุทธโยธาทหารบก

เดิม กรมยุทธโยธาทหารบก มีที่ตั้งอยู่ในศาลาว่าการกระทรวงกลาโหม และย้ายที่ตั้งปกติถาวรมาอยู่ เลขที่ 2254 ถนนพลโยธิน แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ รหัสไปรษณีย์ 10900 เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2512 บนเนื้อที่ 57-3-68 ไร่ จำนวน 3 โฉนด ดังนี้

1. ทะเบียนราชพัสดุที่ กท.0415 โฉนดเลขที่ 143 เลขที่ดิน 3054 เนื้อที่ 54-3-08 ไร่
 2. ทะเบียนราชพัสดุที่ กท.0415 โฉนดเลขที่ 6618 เลขที่ดิน 3055 เนื้อที่ 2-0-62 ไร่
 3. ทะเบียนราชพัสดุที่ กท.0415 โฉนดเลขที่ 6620 เลขที่ดิน 3057 เนื้อที่ 0-3-98 ไร่
- วิสัยทัศน์

กรมยุทธโยธาทหารบก พัฒนามาตรฐานงานก่อสร้างนับตั้งแต่การออกแบบการเลือกใช้วัสดุที่มีคุณภาพทันสมัยการจัดหาที่โปร่งใสตรวจสอบได้ไปจนถึงการควบคุมการก่อสร้างที่พิถีพิถันนอกจากนี้ยังเป็นศูนย์กลางข้อมูลงานที่ดินอสังหาริมทรัพย์และการส่งกำลังบำรุงสายยุทธโยธา ที่รวดเร็วและเชื่อถือได้ การปฏิบัติงานทุกอย่างจะต้องเสร็จสมบูรณ์ทันเวลา และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่ารวมทั้งดำเนินการพัฒนาความรู้ในสายงานที่รับผิดชอบให้ก้าวไกลเพื่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการทุกระดับ

ภารกิจ

กรมยุทธโยธาทหารบก มีหน้าที่วางแผนอำนวยการประสานงาน แนะนำ กำกับ การดำเนินการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการจัดหาก่อสร้างส่งกำลังและการซ่อมบำรุงเกี่ยวกับสิ่งก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์ของกองทัพบกมี เจ้ากรมยุทธโยธาทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

การแบ่งมอบ

ส่วนราชการขึ้นตรงกองทัพบก

ขอบเขตเป็นความรับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญ

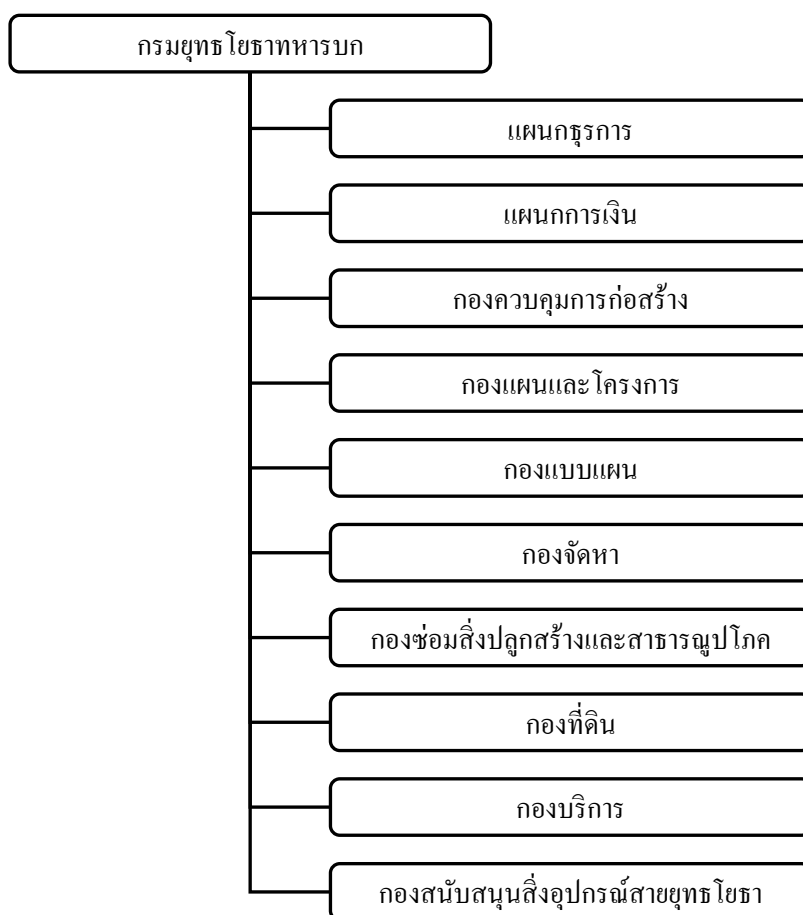
1. เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับ การและดำเนินการเกี่ยวกับการส่งกำลังและซ่อมบำรุงสิ่งอุปกรณ์สายยุทธโยธา ให้กับหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบก
2. เสนอแนะและให้คำแนะนำเกี่ยวกับกิจการสายยุทธโยธา
3. ดำเนินการจัดสร้าง ซ่อมบำรุงและควบคุมเกี่ยวกับอาคาร สถานที่ สาธารณูปโภค และอสังหาริมทรัพย์ ของกองทัพบก

4. วิจัย พัฒนา กำหนดหลักนิยม จัดทำตำรา และคู่มือเกี่ยวกับวิทยาการและสิ่งอุปกรณ์
สายยุทธโยธา

5. วางแผน อำนาจการ จัดทำหลักสูตร แนวสอน และดำเนินการฝึกศึกษากำลังพล
สายยุทธโยธา ของกองทัพบกและเหล่าทัพอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

การจัด

กรมยุทธโยธาทหารบกแบ่งส่วนราชการออกเป็น 8 กอง 2 แผนก ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 ผังการจัดของกรมยุทธโยธาทหารบก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สืบศักดิ์ สืบสกุล (2541) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรสังกัด ตำรวจภูธรภาค 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา คุณภาพ
ชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง สถานที่ตั้งสถานี สายงาน
และชั้นยศ โดยใช้แบบสอบถามข้าราชการตำรวจสถานีต่าง ๆ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำนวน 375

นาย ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง ผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น สถานีตั้งอยู่ในเขตและนอกเขตพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และสถานีตำรวจภูธร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาสุขภาพของบุคคลด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว คุณภาพชีวิตในการทำงานในสถานีตำรวจภูธรกับผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กัน ยกเว้น ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพ

พรสุข อัสวานิเวศน์ (2541, หน้า 188-190) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี โรงงานวัดตุระเบิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกระทรวงกลาโหม ๑ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านอิสระจากงานของข้าราชการชั้นสัญญาบัตรอยู่ในระดับต่ำ และคุณภาพชีวิต การทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับตัวแปรที่มีอำนาจอธิบายความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมได้แก่ รายได้ และผลประโยชน์ตอบแทน ภาวะอิสระจากงานและสังคมสัมพันธ์ตามลำดับ และกลุ่มตัวแปรที่ร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรแต่ละระดับชั้นของราชการพบว่ามีความแตกต่างกัน

วารกรณ์ ประกอบผล (2543) ได้ศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน: ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง แบ่งการศึกษาเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมาภิบาล ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านธรรมาภิบาล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คงชีพ ดันตระวาณิชย์ (2543) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็ก รักษาพระองค์ ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ในภาพรวมของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ในขณะที่อายุ อายุราชการการศึกษา ตำแหน่งสายงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน

วีรณ ฉันทศาสตร์โกศล (2544) ได้ทำ การศึกษาคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนในกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 โดยได้ทำ การศึกษาระดับคุณภาพชีวิต และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิต 5 ด้าน คือ (1) ด้านสุขภาพอนามัย (2) ด้านชีวิตครอบครัว (3) ด้านที่อยู่อาศัย (4) ด้านรายได้ และการงาน และ (5) ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จากกลุ่มตัวอย่าง 212 คน ผลการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวนที่สมรสแล้ว มีคุณภาพชีวิตดีกว่านายทหารชั้นประทวนที่มีสถานภาพ โสด ม่าย และแยกกันอยู่ นายทหารชั้นประทวนที่มีระดับยศสูงมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่านายทหารชั้นประทวนที่มีระดับยศต่ำ นายทหารชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน สำหรับอายุ อายุราชการ และรายได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนหน้าที่รับผิดชอบ และจำนวนบุคคลที่พึ่งพาในครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน

เดชิต บรรจงอักษร (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดโรงเรียนรักษาดินแดน ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมพบว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัดโรงเรียนรักษาดินแดน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ วุฒิการศึกษาและจำนวนบุคคลในครอบครัว ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ อายุราชการ สถานภาพสมรส ลักษณะสายงาน รายได้ และภาระหนี้สินในครอบครัว

ณัฐเดช จันทรางศุ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดท่าหารบก ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกองครูสังกัดท่าหารบก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับชั้นยศ ระดับรายได้ สถานภาพทางครอบครัว วุฒิการศึกษา

และอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ถวัลย์ บุญภักดี (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษากรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ชั้นยศ สายงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพวัฒนธรรมองค์การในการทำงาน

วิทยา เรืององอาจ (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลบางชัน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลบางชัน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านภาวะสุขภาพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับคนในหน่วยงาน ด้านระยะเวลาในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนด้านสภาพที่ทำงานและอุปกรณ์ในการทำงานมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง หน้าที่ หรือสายงาน ภูมิลำเนาเดิม สภาพที่อยู่อาศัย ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลบางชัน

ฉันทรัฐ พิพินิช (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง รวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม จำนวน 120 นาย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านธรรมเนียมในองค์การ ตามลำดับ ที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ นอกจากนี้เมื่อทำการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตตามปัจจัยบุคคลของนายทหารชั้นประทวน สถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง พบว่า นายทหารชั้นประทวนที่มี เพศ อายุ อายุราชการ เงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว และระดับชั้นยศ แตกต่างกัน แต่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: กรณีศึกษา กรมยุทธโยธาทหารบก เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน และเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงเพื่อทราบความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำนวน 278 นาย (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2558) (กรมยุทธโยธาทหารบก, 2558)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลนายทหารชั้นประทวน จำนวน 165 นาย ได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973, p. 725) เสนอไว้ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n หมายถึง ขนาดตัวอย่าง

N หมายถึง จำนวนประชากรทั้งหมด

e หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} \text{ขนาดตัวอย่าง} &= \frac{278}{1 + 278 (0.05)^2} \\ &= 165 \text{ นาย} \end{aligned}$$

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ดังนี้ เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 นาย แล้ว นำมาแบ่งจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนของสมาชิก

แต่ละกลุ่ม หรือตามจำนวนกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของแต่ละหน่วย ได้จำนวนตัวอย่างในการศึกษาแบ่งตามตารางที่ 1 จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ด้วยวิธีจับสลาก

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วนของกำลังพล นายทหารชั้นประทวน แบ่งตามหน่วย

หน่วย	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. แผนกธุรการ	5	3
2. แผนกการเงิน	7	4
3. กองควบคุมการก่อสร้าง	40	24
4. กองแผนและโครงการ	26	15
5. กองแบบแผน	40	24
6. กองจัดหา	6	4
7. กองซ่อมสิ่งปลูกสร้างและสาธารณูปโภค	65	38
8. กองที่ดิน	22	13
9. กองบริการ	45	27
10. กองสนับสนุนสิ่งอุปกรณ์สายยุทธโยธา	22	13
รวม	278	165

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: กรณีศึกษา กรมยุทธโยธาทหารบก โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยสอบถามข้อมูล เกี่ยวกับ เพศ อายุ อาชวราชการ เงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ และระดับชั้นยศ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: กรณีศึกษา กรมยุทธโยธาทหารบกเป็นคำถามที่ผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้น โดยยึดหลักแนวคิดของ Walton (1974) แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล

4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ

5. การบูรณาการด้านสังคม

6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญ

7. จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ ตามมาตรวัดของ ลิเคิร์ท (Likert's scale) จำนวน 32 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
4	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	เห็นด้วย
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของหน่วยงานต่าง ๆ จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน: กรณีศึกษา กรมยุทธโยธาทหารบก และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่า ครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ (1) พันเอกปรัชญา อาจิตบุญโญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองแผนและโครงการ กรมยุทธโยธาทหารบก (2) พันเอกชัชวาล สถานทิพย์ ตำแหน่ง รอง ผู้อำนวยการกองแผนและโครงการ กรมยุทธโยธาทหารบก (3) พันโทปริญญาชัย ใจประสาท ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกแผนและโครงการ กองแผนและโครงการ กรมยุทธโยธาทหารบก เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับนายทหารชั้นประทวน สังกัด กรมยุทธโยธาทหารบก ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 นาย เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ

โดยการหาค่าความเที่ยง หรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยง หรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.94 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้ มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยเดินทางไปส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยติดต่อกับหัวหน้าหน่วยขึ้นตรงของ กรมยุทธโยธาทหารบก พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนติดตามขอรับแบบสอบถามกลับคืนมาด้วยตนเอง
2. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 165 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 165 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 ที่ตรวจให้คะแนนแล้วมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 ที่ตรวจให้คะแนนแล้วมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. ทดสอบสมมติฐานจะใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าที (t-test) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA โดยใช้ Post hoc test ด้วยวิธี Sheffe' ซึ่งกำหนดระดับนัยสำคัญ (Level of significance) ไว้ที่ระดับ .05

เกณฑ์การแปลผล

โดยผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ยจากเกณฑ์ของ Best and Kahn (1997 อ้างถึงใน สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2543, หน้า 130) เป็น 4 ระดับ ด้วยการคำนวณจากพิสัยของแบบวัด (Range) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

เกณฑ์การวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัด กรมยุทธโยธาทหารบก แบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับของผลคะแนน	ความหมาย
1.00 - 1.75	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต้องปรับปรุง
1.76 - 2.50	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ควรปรับปรุง
2.51 - 3.25	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี
3.26 - 4.00	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมาก

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: กรณีศึกษากรมยุทธโยธาทหารบก” เป็นการนำเสนอผลการศึกษาวิจัยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการทางสถิติที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง จากการแจกแบบสอบถามให้กับนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำนวน 165 นาย ในส่วนของการนำเสนอผลการวิจัยนี้จะแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ สภาพข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการแสดงถึงสถานภาพภูมิหลังทั่วไปของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ เงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ และระดับชั้นยศ โดยแจกแจงในรูปของค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ทั้งนี้เพื่อให้มองเห็นภาพรวมของกลุ่มประชากรได้อย่างชัดเจน จากกลุ่มตัวอย่างของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ได้ทำการเก็บข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 165 นาย รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (นาย)	ร้อยละ
1. ชาย	136	82.42
2. หญิง	29	17.58
รวม	165	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 82.42 รองลงมาคือเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 17.58

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (นาย)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 30 ปี	16	9.70
2. 30-39 ปี	47	28.48
3. 40-49 ปี	53	32.12
4. 50 ปีขึ้นไป	49	29.70
รวม	165	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.10 รองลงมาคือช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.70 และช่วงอายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.48 ส่วนช่วงอายุ ต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.70

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (นาย)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 5 ปี	3	1.81
2. 5-9 ปี	91	55.15
3. 10-14 ปี	19	11.52
4. 15 ปีขึ้นไป	52	31.52
รวม	165	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการ 5-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.15 รองลงมาคือมีอายุราชการ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.52 และอายุราชการ 10-14 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.52 ส่วนอายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.81

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน (นาย)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	12	7.27
2. 10,000-14,999 บาท	37	22.42
3. 15,000-19,999 บาท	49	29.70
4. 20,000 บาท ขึ้นไป	67	40.61
รวม	165	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.61 รองลงมาคือมีเงินเดือน 15,000-19,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.70 และเงินเดือน 10,000-14,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.42 ส่วนเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.27

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (นาย)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	79	47.88
2. ปริญญาตรี	85	51.52
3. ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	1	0.60
รวม	165	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.52 รองลงมาคือมีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.88 และมีระดับการศึกษา ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.60

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (นาย)	ร้อยละ
1. โสด	45	27.27
2. สมรส	113	68.48
3. แยกกันอยู่/ หย่า/ หม้าย	7	4.25
รวม	165	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 68.48 รองลงมาคือมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 27.27 และมีสถานภาพแยกกันอยู่/ หย่า/ หม้าย คิดเป็นร้อยละ 4.25

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวน (นาย)	ร้อยละ
1. สิบตรี	3	1.82
2. สิบโท	9	5.45
3. สิบเอก	18	10.91
4. จำสิบตรี	9	5.45
5. จำสิบโท	6	3.64
6. จำสิบเอก	120	72.73
รวม	165	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ จำสิบเอก คิดเป็นร้อยละ 72.73 รองลงมาคือมีระดับชั้นยศ สิบเอก คิดเป็นร้อยละ 10.91 ระดับชั้นยศสิบโท จำสิบตรี และจำสิบโท จะมีจำนวนใกล้เคียงกัน ส่วนระดับชั้นยศสิบตรีมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.82

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาอธิบายความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านจำนวน 8 ด้านคือ (1) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (4) ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ (5) การบูรณาการด้านสังคม (6) สิทธิตามรัฐธรรมนูญ (7) จังหวะชีวิตโดยรวม (8) การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม โดยได้แบ่งเป็น 4 ระดับคือ

ระดับคะแนน	คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิต
1	1.00 - 1.75	ต้องปรับปรุง
2	1.76 - 2.50	ควรปรับปรุง
3	2.51 - 3.25	ดี
4	3.26 - 4.00	ดีมาก

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร
ชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ในภาพรวม

ระดับคุณภาพชีวิต	\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิต	อันดับ
1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	2.56	0.68	ดี	8
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.82	0.71	ดี	5
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.79	0.71	ดี	6
4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ	2.72	0.77	ดี	7
5. การบูรณาการด้านสังคม	3.04	0.49	ดี	1
6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญ	2.96	0.67	ดี	2
7. จังหวะชีวิตโดยรวม	2.92	0.65	ดี	4
8. การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	2.93	0.60	ดี	3
ภาพรวม	2.87	0.69	ดี	

จากตารางที่ 9 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.87$, $SD = 0.69$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการบูรณาการด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.04

รองลงมาคือ สิทธิตามรัฐธรรมนูญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 และด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.56

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในด้าน การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน สังกัด กรมยุทธโยธาทหารบก	ความคิดเห็น (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
1. เงินเดือนของท่าน เพียงพอกับการดำเนิน ชีวิต	6 (3.64)	68 (41.21)	73 (44.24)	18 (10.91)	2.38	0.73	ควร ปรับ ปรุง	5
2. ท่านได้รับเงินเดือน เท่ากับเพื่อนร่วมงาน คนอื่น ๆ ที่มีชั้นยศ เท่ากัน	5 (3.04)	83 (50.30)	70 (42.42)	7 (4.24)	2.52	0.63	ดี	3
3. ท่านคิดว่ารายได้ที่ รับ ยุติธรรมและ เหมาะสมกับปริมาณ งานที่ได้รับ	8 (4.85)	82 (49.70)	63 (38.18)	12 (7.27)	2.52	0.70	ดี	3
4.สวัสดิการต่างๆ ที่ หน่วยงานกำหนดมี ความเพียงพอต่อความ ต้องการขั้นพื้นฐาน	14 (8.48)	102 (61.82)	44 (26.67)	5 (3.03)	2.76	0.65	ดี	1
5. หน่วยงานมีการ กำหนดกฎระเบียบ เกี่ยวกับการจ่าย ผลตอบแทนอย่าง ชัดเจน และเป็นธรรม	14 (8.48)	100 (60.61)	40 (24.24)	11 (6.67)	2.71	0.72	ดี	2
	ภาพรวม				2.58	0.69	ดี	

จากตารางที่ 10 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของคุณภาพชีวิตในด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.58$, $SD = 0.69$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.76 รองลงมาคือ หน่วยงานมีการกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายผลตอบแทนอย่างชัดเจน และเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 และเงินเดือนของท่านเพียงพอกับการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.38

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน สังกัด กรมยุทธโยธาทหารบก	ความคิดเห็น (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
6. สถานที่ทำงานของ ท่านมีความสะอาด มี ความปลอดภัย โปร่ง อากาศถ่ายเทได้สะดวก	28 (16.97)	109 (66.06)	19 (11.52)	9 (5.45)	2.95	0.71	ดี	1
7. หน่วยงานของท่านมี อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอและ เหมาะสมในการทำงาน	16 (9.70)	88 (53.33)	52 (31.52)	9 (5.45)	2.67	0.73	ดี	4
8. หน่วยงานของท่านมี การจัดสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานและจัดวาง ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และปลอดภัย	21 (12.72)	105 (63.64)	36 (21.82)	3 (1.82)	2.87	0.64	ดี	3

ตารางที่ 11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน สังกัด กรมยุทธโยธาทหารบก	ความคิดเห็น (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	ระดับ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			คุณภาพ ชีวิต	ลำดับ
9. หน่วยงานของท่าน มีมาตรการหรือ กฎระเบียบที่ชัดเจนใน การจัดสภาพแวดล้อม การทำงานให้ปลอดภัย เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ	23 (13.94)	105 (63.64)	32 (19.39)	5 (3.03)	2.88	0.67	ดี	2
	ภาพรวม				2.84	0.69	ดี	

จากตารางที่ 11 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.84$, $SD = 0.69$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด มีความปลอดภัย อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.95 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีมาตรการหรือ กฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 และหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ เพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.67

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในด้าน
การพัฒนาความสามารถของบุคคล

คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน สังกัด กรมยุทธโยธาทหารบก	ความคิดเห็น (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
10. ท่านมีโอกาสใช้ ความรู้ความสามารถใน การทำงานอย่างเต็มที่	20 (12.12)	109 (66.06)	33 (20.00)	3 (1.82)	2.88	0.62	ดี	2
11. หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้บุคลากร ศึกษาเพิ่มเติม เพื่อปรับ คุณวุฒิทางการศึกษา	19 (11.52)	117 (70.91)	22 (13.33)	7 (4.24)	2.90	0.64	ดี	1
12. หน่วยงานของท่าน มีการจัดอบรมเพื่อ พัฒนาทักษะให้กับ บุคคลอย่างสม่ำเสมอ และทั่วถึงทุกระดับ	15 (9.09)	100 (60.61)	45 (27.27)	5 (3.03)	2.76	0.65	ดี	4
13. หน่วยงานของท่าน ส่งท่านเข้ารับการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถใน การปฏิบัติหน้าที่	18 (10.92)	103 (62.42)	35 (21.21)	9 (5.45)	2.79	0.71	ดี	3
	ภาพรวม				2.83	0.66	ดี	

จากตารางที่ 12 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาความสามารถของ
บุคคล ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.83$,
SD = 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรศึกษา
เพิ่มเติม เพื่อปรับคุณวุฒิทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.90 รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสใช้
ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 และหน่วยงานของท่าน

มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้กับบุคคลอย่างสม่ำเสมอ และทั่วถึงทุกระดับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.76

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในด้าน
ความเจริญงอกงามและสวัสดิการ

คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน สังกัด กรมยุทธโยธาทหารบก	ความคิดเห็น (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
14. ท่านได้รับการ สนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา ให้มี ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	16 (9.70)	109 (66.06)	32 (19.39)	8 (4.85)	2.81	0.67	ดี	4
15. ท่านมีโอกาสที่จะ ได้รับการเลื่อนยศ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ	19 (11.52)	113 (68.48)	27 (16.36)	6 (3.64)	2.88	0.64	ดี	2
16. ท่านมั่นใจใน ความสามารถของท่าน ที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมายเพื่อ ประโยชน์ของ หน่วยงาน	30 (18.18)	123 (74.55)	10 (6.06)	2 (1.21)	3.10	0.53	ดี	1
17. ท่านได้รับการ สนับสนุนในการเตรียม ความรู้ ความสามารถ และทักษะเพื่อตำแหน่ง หน้าที่ที่สูงขึ้น	15 (9.08)	118 (71.52)	29 (17.58)	3 (1.82)	2.88	0.57	ดี	2
	ภาพรวม				2.92	0.60	ดี	

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของคุณภาพชีวิตในด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิการ ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.92$, $SD = 0.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมั่นใจในความสามารถของท่านที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.10 รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนยศตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ และท่านได้รับการสนับสนุนในการเตรียมความรู้ ความสามารถ และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 2.88 และท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.81

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในด้าน
การบูรณาการด้านสังคม

คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน สังกัด กรมยุทธโยธาทหารบก	ความคิดเห็น (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
18. เพื่อนร่วมงาน ยอมรับความรู้ ความสามารถของท่าน	17 (10.30)	130 (78.79)	15 (9.09)	3 (1.82)	2.98	0.52	ดี	3
19. ท่านมีความรู้สึก ท่านเป็นบุคลากรที่มี คุณค่าของหน่วยงานที่ ท่านสังกัด	13 (7.87)	135 (81.82)	16 (9.70)	1 (0.61)	2.97	0.45	ดี	4
20. ท่านมีความภูมิใจใน ผลการปฏิบัติงานของ ท่าน	23 (13.94)	132 (80.00)	9 (5.45)	1 (0.61)	3.07	0.46	ดี	2
21. ท่านได้รับความ ไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา ให้ทำงานที่สำคัญ	25 (15.15)	132 (80.00)	7 (4.24)	1 (0.61)	3.10	0.46	ดี	1
	ภาพรวม				3.03	0.47	ดี	

จากตารางที่ 14 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการด้านสังคม ของ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.47$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.10 รองลงมาคือ ท่านมีความภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าของหน่วยงานที่ท่านสังกัด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.97

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในด้าน สิทธิตามรัฐธรรมนูญ

คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน สังกัด กรมยุทธโยธาทหารบก	ความคิดเห็น (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
22. หน่วยงานของท่าน มีนโยบาย และแนว ปฏิบัติเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	18 (10.91)	122 (73.94)	22 (13.33)	3 (1.82)	2.94	0.56	ดี	2
23. ท่านมีโอกาสแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การทำงาน	17 (10.30)	100 (60.61)	45 (27.27)	3 (1.82)	2.79	0.64	ดี	3
24. เพื่อนร่วมงานของ ท่านเคารพในสิทธิ ส่วนตัวโดยไม่ก้าวก้า ยในสิทธิส่วนตัวของท่าน	22 (13.33)	118 (71.52)	20 (12.12)	5 (3.03)	2.95	0.61	ดี	1
	ภาพรวม				2.89	0.60	ดี	

จากตารางที่ 15 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของคุณภาพชีวิตในด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ของ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.89$, $SD = 0.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานของท่านเคารพในสิทธิส่วนตัวโดยไม่ก้าวก้ายในสิทธิส่วนตัวของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.95 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีนโยบาย และ

แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และท่านมีโอกาสดังกล่าว
 คิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.79

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในด้าน
 จังหวะชีวิตโดยรวม

คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน สังกัด กรมยุทธโยธาทหารบก	ความคิดเห็น (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
25. ลักษณะงานที่ ปฏิบัติทำให้ท่าน สามารถมีเวลาสำหรับ ครอบครัว	17 (10.30)	120 (72.73)	23 (13.94)	5 (3.03)	2.90	0.60	ดี	4
26. ภาระงานที่ท่าน รับผิดชอบไม่มีผลต่อ ครอบครัวของท่าน เช่น ท่านยังมีเวลา อบรมสั่งสอน หรือให้ คำปรึกษาแก่สมาชิกใน ครอบครัวได้	21 (12.73)	116 (70.30)	23 (13.94)	5 (3.03)	2.93	0.62	ดี	1
27. แม้ภาระงานของ ท่านจะมากแต่ท่าน ยังคงมีเวลาส่วนตัวใน การดูแลตนเอง เช่น การดูแลสุขภาพ การ พักผ่อน และการออก กำลังกาย	17 (10.30)	123 (74.55)	20 (12.12)	5 (3.03)	2.92	0.58	ดี	3
28. งานที่ท่าน รับผิดชอบไม่เป็น อุปสรรคในการดำเนิน ชีวิตของท่าน	18 (10.91)	123 (74.55)	18 (10.91)	6 (3.63)	2.93	0.60	ดี	1
	ภาพรวม				2.92	0.60	ดี	

จากตารางที่ 16 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของคุณภาพชีวิตในด้านจังหวะชีวิตโดยรวม ของ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.92$, $SD = 0.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่มีผลต่อครอบครัวของท่าน เช่น ท่านยังมีเวลาอบรมสั่งสอน หรือให้คำปรึกษาแก่สมาชิกในครอบครัวได้ และงานที่ท่านรับผิดชอบ ไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับคือ 2.93 และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทำให้ท่านสามารถมีเวลาสำหรับครอบครัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.90

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในด้าน การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน สังกัด กรมยุทธโยธาทหารบก	ความคิดเห็น (ร้อยละ)				\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
29. หน่วยงานท่านให้ ความสำคัญกับการ บริการประชาชน	14 (8.48)	126 (76.36)	21 (12.73)	4 (2.43)	2.91	0.55	ดี	4
30. หน่วยงานของท่าน มีส่วนสนับสนุนให้ ครอบครัวของท่านมี ความเป็นอยู่ที่ดี	17 (10.30)	127 (76.97)	16 (9.70)	5 (3.03)	2.95	0.57	ดี	2
31. หน่วยงานของท่าน ให้ความร่วมมือ ประสานงานกับ หน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมี กิจกรรมชุมชนและ สาธารณประโยชน์	25 (15.15)	121 (73.33)	17 (10.31)	2 (1.21)	3.02	0.55	ดี	1
32. หน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับ เจ้าหน้าที่โดยเฉพาะใน เรื่องคุณภาพชีวิตการ ทำงานของเจ้าหน้าที่	21 (12.73)	119 (72.11)	19 (11.52)	6 (3.64)	2.94	0.62	ดี	3
	ภาพรวม				2.96	0.57	ดี	

จากตารางที่ 17 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของคุณภาพชีวิตในด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.96$, $SD = 0.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.02 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัวของท่านมีความเป็นอยู่ที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และหน่วยงานท่านให้ความสำคัญกับการบริการประชาชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.91

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐานที่กำหนดไว้คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าที (t-test) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพศ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA โดยใช้ Post hoc test ด้วยวิธี Sheffe' เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร อายุ อายุราชการ เงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ และระดับชั้นยศ สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานจะพิจารณา 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ
5. การบูรณาการด้านสังคม
6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญ
7. จังหวะชีวิตโดยรวม
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานของการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ชาย	136	2.87	.72	-.20	.84
หญิง	29	2.90	.56		

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.33	3	.11	.23	.88
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	78.00	161	.48		
	78.33	164			

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามอายุ โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.14	3	.38	.79	.50
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	77.19	161	.48		
	78.33	164			

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามอายุราชการ โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบกที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ที่มีเงินเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.42	3	.14	.29	.83
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	77.91	161	.48		
	78.33	164			

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามเงินเดือน โดยใช้ค่าสถิติ

One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.22	2	.11	.23	.80
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	73.11	162	.48		
	78.33	164			

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.90	2	.45	.94	.39
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	77.43	162	.48		
	78.33	164			

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามสถานภาพโดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ที่มี สถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ที่มีระดับชั้นยศ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามระดับชั้นยศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4.98	5	1.00	2.16	.06
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	73.35	159	.46		
	78.33	164			

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามระดับชั้นยศ โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธา ทหารบก ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไป ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
7. นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: กรณีศึกษา กรมยุทธโยธาทหารบก” มีวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก และ ประการที่สอง เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำนวน 165 นาย ตัวอย่างจากจำนวนทั้งหมด 278 นาย สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย t-test และ One-way ANOVA ด้วยวิธี Sheffe' โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of significance) ไว้ที่ระดับไม่เกิน .05 ผลการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 2 อภิปรายผล

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จากการศึกษา พบว่า นายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 40-49 ปี อายุราชการ 5-9 ปี มีเงินเดือนเฉลี่ยที่ 20,000 บาทขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส และส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศจ่าสิบเอก

2. ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก พบว่า

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบูรณาการด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ และระดับคุณภาพด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับดี จากการศึกษา พบว่า สวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ หน่วยงานมีการกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายผลตอบแทนอย่างชัดเจน และเป็นธรรม ตามลำดับ

2.3 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับดี จากการศึกษา พบว่า สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด มีความปลอดภัย อากาศถ่ายเทได้สะดวก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีมาตรการหรือ กฎระเบียบที่ชัดเจน ในการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ ตามลำดับ

2.4 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับดี จากการศึกษา พบว่า หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาเพิ่มเติม เพื่อปรับคุณวุฒิทางการศึกษา เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านมีโอกาใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

2.5 ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับดี จากการศึกษา พบว่า ท่านมั่นใจในความสามารถของท่านที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน เป็นอันดับแรก รองลงมาซึ่งมีผลการศึกษาเท่ากัน 2 ข้อคือ ท่านได้รับการสนับสนุน ในการเตรียมความรู้ ความสามารถ และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น และท่านมีโอกาที่จะได้รับการเลื่อนยศตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ

2.6 ด้านการบูรณาการด้านสังคม โดยรวมอยู่ในระดับดี จากการศึกษา พบว่า ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานที่สำคัญ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านมีความภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน ตามลำดับ

2.7 ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ โดยรวมอยู่ในระดับดี จากการศึกษา พบว่า เพื่อนร่วมงานของท่านเคารพในสิทธิส่วนตัวโดยไม่ก้าวล่วงสิทธิส่วนตัวของท่าน เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีนโยบาย และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตามลำดับ

2.8 ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม โดยรวมอยู่ในระดับดี จากการศึกษา พบว่า ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่มีผลต่อครอบครัวของท่าน เช่น ท่านยังมีเวลาอบรมสั่งสอน หรือให้คำปรึกษาแก่สมาชิกในครอบครัวได้ และงานที่ท่านรับผิดชอบไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของท่าน เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ แม้ภาระงานของท่านจะมากแต่ท่านยังคงมีเวลาส่วนตัวในการดูแลตนเอง เช่น การดูแลสุขภาพ การพักผ่อน และการออกกำลังกาย ตามลำดับ

2.9 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม โดยรวมอยู่ในระดับดี จากการศึกษา พบว่าหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณประโยชน์ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัวของท่านมีความเป็นอยู่ที่ดี ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จากการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวนที่มี เพศ อายุ อายุราชการ เงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ และระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก มีประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปรายดังนี้

1. จากการวิจัย พบว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องมาจาก กรมยุทธโยธาทหารบก จัดพื้นที่ภายในหน่วยให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกมากมาย เช่น พื้นที่การออกกำลังกาย อาทิ สระว่ายน้ำ สนามเทนนิส สนามฟุตบอล สนามเบดมินตัน ห้องฟิตเนส เส้นทางวิ่งออกกำลังกาย หรือแม้กระทั่งการจัดพื้นที่ในห้องพักให้มีความสะดวกสบาย แสงสว่างเพียงพอ เป็นต้น ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ฌัฐเดช จันทรางศุ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกองดุริยางค์ทหารบก ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการดุริยางค์ทหารบก อยู่ในระดับปานกลาง และขัดแย้งกับผลการศึกษาของ เตชิต บรรจงอักษร (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดโรงเรียนรักษาดินแดน ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัดโรงเรียนรักษาดินแดน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนในแต่ละด้านเป็นดังนี้

1.1 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่า นายทหารชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แต่รายได้ที่ได้รับแต่ละเดือนยังไม่พอสำหรับ

ค่าใช้จ่ายของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 1 กล่าวถึงความต้องการทางด้านร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์ทุกคน

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า นายทหารชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาดเรียบร้อยมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ทำให้นายทหารชั้นประทวน มีความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน แต่หน่วยงานยังขาดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ และเหมาะสมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ปารีชาติ พูลวิวัฒน์ชัยการ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการลูกจ้างใน โรงงานห้องแถว เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร พบว่า ลูกจ้างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า นายทหารชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นประทวนที่มีความตั้งใจและใฝ่รู้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถตามความถนัดของนายทหารชั้นประทวน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 4 ความต้องการยกย่องและชื่นชม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ฉัษพล ภู่เต็ง (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ สิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพการพัฒนาความสามารถของบุคคล ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับด้านอื่นๆ และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

1.4 ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ พบว่า นายทหารชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่า นายทหารชั้นประทวนได้มีโอกาสนำความรู้ความสามารถของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่ซึ่งผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และเปิดโอกาสให้กับกำลังพลอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 5 ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ชาญชัย จันทร์แจ่ม (2542) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ศึกษากรณี ข้าราชการและลูกจ้าง กองรักษาความปลอดภัย กรมช่างทหารอากาศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาตรฐาน ส่วนมิติย่อยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาตรฐาน ได้แก่ มิติด้านความมั่นคง มิติด้านความปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติงาน

1.5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม พบว่า นายทหารชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่า นายทหารชั้นประทวนได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี เมื่อต้องติดต่อหรือประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันดี โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก และเมื่อมีปัญหาในที่ทำงานก็สามารถเข้าไปปรึกษากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ นฤตล มีเพียง (2541) ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามมิติ พบว่า มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถพนักงาน มิติด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านสิทธิของพนักงาน มีระดับคุณภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ พบว่า นายทหารชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่า นายทหารชั้นประทวนมีความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งนายทหารชั้นประทวนทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่ของตนเอง และความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ภัทธา หิรัญรัตนพงศ์ (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังจะส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน ในภาพรวมทุกด้านรวมทั้งด้านประชาธิปไตย ในองค์กร และด้านอื่น ๆ

1.7 ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม พบว่า นายทหารชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่า กรมยุทธโยธาทหารบก ให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ รวมทั้งการดูแลสุขภาพและความเครียดที่เกิดขึ้นกับงานที่รับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัด นครปฐม พบว่าพนักงานในภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพของพนักงาน ประชากรมีทัศนะเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสุขภาพต่อพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม พบว่า นายทหารชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่า กรมยุทธโยธาทหารบก คำนึงถึงผลประโยชน์

ส่วนรวมเป็นหลัก ให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรมชุมชนและ
 สาธารณะประโยชน์ เพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ
 อรุณ รักธรรม (2526, หน้า 233) ได้กล่าวถึงความต้องการทางสังคมของบุคคลในการทำงาน
 ตามแนวคิดของ สโตลท์ และเซลส์ ที่กล่าวว่า มิตรภาพระหว่างกลุ่ม การอยู่ร่วมกัน การให้ผู้อื่น
 เห็นความสำคัญ การทำงานร่วมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น การได้รับความช่วยเหลือ
 การได้รับความชมเชยและการรับรอง ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมด้วย ความรู้สึกในความสัมพันธ์
 กับหน้าที่การงาน การได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรม ความต้องการดังกล่าวเป็นเหตุจูงใจ
 ให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำด้วยความพึงพอใจ และต้องการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน
 สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล มีดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศต่างกัน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้
 อาจเป็นเพราะนายทหารชั้นประทวนที่เป็นเพศชายและหญิง มีการปฏิบัติงานในหน่วยงาน
 เหมือนกัน มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายคลึงกัน มีความเสมอภาคกัน ส่งผลให้
 คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รมิตา อันวงษ์ (2542)
 ซึ่งได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช พบว่า
 ความแตกต่างของ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพ
 ชีวิตการทำงาน

2.2 จำแนกตามอายุต่างกัน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้
 อาจเป็นเพราะนายทหารชั้นประทวนที่มีอายุมากและอายุน้อย มีการปฏิบัติงานในหน่วยงาน
 เหมือนกัน มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายคลึงกัน มีความเสมอภาคกัน ส่งผลให้
 คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ได้ทำงานวิจัย
 เรื่องคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
 ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด พบว่า พนักงานปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรม
 อิเล็กทรอนิกส์ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ
 สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิต
 การทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามอายุราชการต่างกัน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน
 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนายทหารชั้นประทวนจะมีอายุเท่าใดก็ตามหรือมีอายุราชการเท่าใดก็ตามยังคง
 ต้องรับนโยบายจากทางต้นสังกัดตามหลักการทำงานในระบบราชการซึ่งมีสภาพแวดล้อมทุกอย่าง
 เหมือนกัน จึงส่งผลให้นายทหารชั้นประทวนที่มีอายุและอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตใน

การทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตชิต บรรจงอักษร (2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดโรงเรียนรักษาดินแดนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง อายุราชการ เป็นปัจจัยที่ไม่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.4 จำแนกตามเงินเดือนต่างกัน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะนายทหารชั้นประทวน ที่มีเงินเดือนมากและเงินเดือนน้อย มีการปฏิบัติงานในหน่วยงานเหมือน ๆ กัน มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายคลึงกัน มีความเสมอภาคกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ตริชฎา อุ่นเรือน (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง พบว่า ในภาพรวมอยู่ ในระดับปานกลาง เพศ อายุ สถานภาพ สมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน

2.5 จำแนกตามระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันมีการสนับสนุนให้นายทหารชั้นประทวน ปรับระดับชั้นยศของข้าราชการให้สูงขึ้น จึงส่งผลให้นายทหารชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2.6 จำแนกตามสถานภาพต่างกัน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะไม่ว่านายทหารชั้นประทวนที่มีสถานภาพใด ก็ต้องปฏิบัติงานกับกรมยุทธโยธาทหารบก โดยมีนโยบายและวิธีปฏิบัติงานที่มีสภาพแวดล้อมเหมือนกันจึงส่งผลให้นายทหารชั้นประทวนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัฐเดช จันทรางศุ (2547) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลดุริยางค์ทหารบก ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการดุริยางค์ทหารบก อยู่ในระดับปานกลาง ระดับชั้นยศ ระดับรายได้สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.7 จำแนกตามระดับชั้นยศที่ต่างกัน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ในแต่ละยศมีความต้องการที่ใกล้เคียงกันจึงทำให้ผลการสอบถามไม่เกิดความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัฐวุฒิ แสงเดือน (2547) จากการศึกษาพบว่า ยศของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนอยู่ในระดับดี ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะจากการศึกษา ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิการ จากการศึกษาพบว่า มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นลำดับสุดท้าย จึงขอเสนอให้กรมยุทธโยธาทหารบก มีการกำหนดนโยบายการหมุนเวียนบุคลากร (Job rotation) ซึ่งเป็นการให้กำลังพลนายทหารชั้นประทวน ที่ทำงานหนึ่งมานานพอสมควร ได้มีโอกาสในการหมุนเวียนเปลี่ยนงานในตำแหน่งอื่นๆ บ้าง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะทำให้กำลังพลคนนั้นมีทักษะ และความรู้ในแง่มุมที่กว้างมากขึ้น รวมถึงการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) เพื่อให้บุคคลมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามความเหมาะสม

2. ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม จากการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติทำให้มีเวลาสำหรับครอบครัว เป็นลำดับสุดท้าย จึงขอเสนอให้กรมยุทธโยธาทหารบก มีการกำหนดภาระงานขั้นต่ำของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน เพื่อให้ทราบขอบเขตของงานที่ต้องทำ ซึ่งจะช่วยให้กำลังพลสามารถบริหารจัดการเรื่องเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหน่วยงานต้องมีการประเมินค่าน้ำหนักของงานด้วย เพื่อเป็นการตรวจสอบความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานที่เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม จากการศึกษา พบว่า นายทหารชั้นประทวนได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำเนินชีวิต เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นจึงขอเสนอให้กรมยุทธโยธาทหารบก มีการพิจารณาเรื่องการลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ และการดูแลเรื่องสวัสดิการตามความเหมาะสม เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการได้รับเงินเดือนตามภาระหน้าที่ ฐานเงินเดือนของนายทหารชั้นประทวนไม่ควรอิงอยู่กับข้าราชการพลเรือนเนื่องจากทหารมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่ค่อนข้างหนัก และเสี่ยงอันตราย ค่าตอบแทนควรได้รับเหมือนกับหน่วยงานด้านความยุติธรรมอื่น ๆ เช่น อัยการศาล ซึ่งมีหน้าที่รักษาไว้ ซึ่งความยุติธรรมเช่นกัน แต่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่าทหารและควรจัดสวัสดิการเสริมให้ทหารมากกว่าที่เป็นอยู่ เช่น จัดลดสวัสดิการรับส่ง โครงการจัดหารายได้พิเศษแก่ครอบครัว นายทหารชั้นประทวน จัดสรรค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างรวดเร็วและเหมาะสมกับหน่วยงานตามสิทธิที่ได้รับ

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน เป็นลำดับสุดท้าย จึงขอเสนอให้กรมยุทธโยธาทหารบก มีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องมือให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ของหัวหน้าหน่วยงานแต่ละส่วน ในการพิจารณาความเหมาะสมให้การจัดสรรเครื่องมือ เครื่องใช้ให้บุคลากรในองค์กรสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างทั่วถึง

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จากผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้กับบุคคลอย่างสม่ำเสมอ และทั่วถึงทุกระดับ เป็นลำดับสุดท้าย จึงขอเสนอให้กรมยุทธโยธาทหารบก มีการพิจารณาให้หน่วยมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นรายบุคคล (Individual development plan) ซึ่งจะเป็นแผนงานที่เฉพาะเจาะจง ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและทักษะต่าง ๆ ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน เป็นรายบุคคล เพื่อช่วยให้กำลังพลสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้ กับกำลังพล ให้มีความพร้อมในเรื่องของคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพที่จะเติบโตก้าวหน้าสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นไป และประสบความสำเร็จในสายอาชีพ

4. ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิการ จากการศึกษาพบว่า มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นลำดับสุดท้าย จึงเสนอให้กรมยุทธโยธาทหารบก มีการพิจารณากำหนดนโยบายเรื่องของการเติบโตตามสายอาชีพ (Career path) ซึ่งการหมุนเวียนงาน และการโอนย้ายงานนั้นเป็นเรื่องที่ขาดไม่ได้ การที่จะให้กำลังพลคนหนึ่งเติบโตขึ้น ไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รับผิดชอบมากขึ้น รวมทั้งอาจจะต้องรับผิดชอบกว้างขึ้นด้วยนั้น กำลังพลคนนั้นจะทำได้ดี ก็ต่อเมื่อ ได้ผ่านงานและมีประสบการณ์ในการทำงานนั้น ๆ มาก่อนเคยรู้ปัญหา รู้ข้อจำกัดของการทำงาน เพื่อที่จะทำให้สามารถบริหารจัดการรายละเอียดของงานได้เป็นอย่างดี

5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม จากการศึกษาพบว่า เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ ในความสามารถ และรู้สึกว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าของหน่วยงาน เป็นลำดับสุดท้าย จึงขอเสนอให้กรมยุทธโยธาทหารบก แก้ไขปัญหาในการทำงาน โดยทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความรัก ความสามัคคีกันมากขึ้น รวมถึงการให้คำชมเชย หรือรางวัลสำหรับผู้ที่ทำความดี และทำประโยชน์ให้กับองค์กร

6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ จากการศึกษาพบว่า มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน เป็นลำดับสุดท้าย จึงขอเสนอให้กรมยุทธโยธาทหารบก มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้มากขึ้น โดยให้แต่ละบุคคลได้รับบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบเป็นเรื่อง ๆ

พร้อมกับสามารถให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาการดำเนินการทำงานต่อไป

7. ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม จากการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติทำให้สามารถมีเวลาสำหรับครอบครัว เป็นลำดับสุดท้าย จึงขอเสนอให้กรมยุทธโยธาทหารบก มีการอบรมชี้แนะแนวทางการบริหารจัดการเวลา (Time management) ซึ่งเป็นการจัดลำดับของภาระงานที่ทำนั้นให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีอยู่ 4 กลุ่มได้แก่ (1) งานสำคัญและเร่งด่วน (2) งานสำคัญแต่ไม่เร่งด่วน (3) งานไม่สำคัญแต่เร่งด่วน (4) งานไม่สำคัญ และไม่เร่งด่วน ซึ่งอย่างน้อย ๆ จะช่วยให้กำลังพลนายทหารชั้นประทวน สามารถตัดสินใจได้ง่ายขึ้นว่าควรเริ่มทำอะไรก่อนหลัง เพื่อจะได้มีเวลาให้กับครอบครัวมากยิ่งขึ้น

8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการบริการประชาชน เป็นลำดับสุดท้าย จึงขอเสนอให้กรมยุทธโยธาทหารบก มีการกำหนด ให้หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ตมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นการให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่ประชาชนทั่วไปต้องการทราบ รวมถึงการจัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เพื่อต้อนรับประชาชนที่เข้ามาติดต่อให้หน่วยงาน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนในพื้นที่ทหารอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา

2. ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพขององค์กร

3. ควรมีการเผยแพร่ความรู้ให้กับกำลังพลในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรพร้อมจัดทำแบบประเมินผลเพิ่มเติมให้หลายด้านแล้วทำการประเมินผลแล้วนำผลที่ได้ไปใช้เพื่อพัฒนาความผูกพันในองค์กรให้มากขึ้น

บรรณานุกรม

- กัญจนพร อ่วมสำอางค์. (2547). การศึกษาคุณภาพชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษาเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กรมยุทธโยธาทหารบก. (2558, 1 เมษายน). เรื่อง สถานภาพกำลังพลประจำเดือน เมษายน พ.ศ. 2558. คำสั่งที่ กท 0447/172.
- กฤษ ดาหาร. (2539). คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างหญิงในจังหวัดยโสธร. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กัลยา ดิษเจริญ. (2538). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กุหลาบ รัตนสังขธรรม. (2535). การพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในวิธีการดำเนินงานวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์จำเป็นพื้นฐานในระดับหมู่บ้าน. กรุงเทพฯ: โครงการนำพระทัยจากในหลวงเพื่อพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- คงชีพ ตันตระวานิชย์. (2543). คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เจษฎา ธรรมขันติพงษ์. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยวัฒน์ ปัญจพงศ์. (2526). ประชากรศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศึกษาและมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ชาญชัย จันทร์แจ่ม. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). *พฤติกรรมในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2530). *มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ณัชพล ภูเต็ง. (2540). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงเรียนมัธยมศึกษา การรถไฟแห่งประเทศไทย*. ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศึกษา, คณะพัฒนาศึกษา, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐวุฒิ พุเพนียด. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณีสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง*. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐเดช จันทรางศุ. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกองดุริยางค์ทหารบก*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐวุฒิ แสงเดือน. (2547). *ความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจกองปราบปราม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศุภฎิ आयวัฒน์. (2548). *มาตรวัดคุณภาพชีวิต: ศึกษากรณีประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย*. *วารสารประชากรศาสตร์*, 21(1), 41-62.
- ตรีชญา อุ่นเรือน. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกค้าจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในสวนกลาง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2538). *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เตชิต บรรจงอักษร. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดโรงเรียนรักษาดินแดน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkok.cat.net.th./thaindc/research/tjsp/jsp15/453doc>.
- ถวัลย์ บุญภักดี. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: ศึกษากรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศึกษา, คณะพัฒนาศึกษา, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ทวีศรี กรีทอง. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2532). *การบริหารงานบุคคลแนวทางใหม่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา. (2543). *คุณภาพชีวิตที่ดี*. *วารสารประชากรศึกษา*, 3(1), 9-10.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- นฤมล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิพนธ์ คันทเสวี. (2526). *คุณภาพชีวิต ประมวลบทความทางวิชาการ: การศึกษาและวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: ประชาชน.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2530). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต*. *วารสารเพิ่มผลผลิต*, 26, 29-33.
- บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธ์. (2521). *ประชากรศึกษา: ประชากรศึกษากับการปรับปรุงคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- บุญยมาศ แสงเงิน. (2554). *หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ สำนักงาน ก.พ.* เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org/posts/414459>.
- ประไพพร สิงหเดช. (2539). *การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพในชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. (2526). *การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต*. *วารสารครุศาสตร์*, 1(3), 1-19.
- ปาริชาติ พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในโรงงานห้องแถว เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. *Productivity World*, 2, 24-25.

- พวง ชีระภินันท์. (2532). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 7 สันติบาล. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- พรสุข อัสวนิเวศน์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษากรณี โรงเรียนวัดบูรณะเบ็ดเตล็ด กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรม ป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2548). *12 แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์: ความหมาย การวัด. กรุงเทพฯ: เสมารธรรม.*
- พิพัฒน์ จันทรา. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์. (2542). *การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อีเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ยุพา อุดมศักดิ์. (2516). *แนวความคิด หลักการและวิธีการทางประชากร. กรุงเทพฯ: โครงการประชาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- เย็นใจ เลาหวนิช. (2523). *การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. วารสารการศึกษาแห่งชาติ, 2(1), 7-9.*
- รมิตา อุ่นวงษ์. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*

- วราภรณ์ ประกอบผล. (2543). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน: ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง*. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศึกษา, คณะพัฒนาศึกษา, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิทยา เรืององอาจ. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลบางชั้น กรุงเทพมหานคร*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศึกษา, คณะพัฒนาศึกษาและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วีรณ นันทศาสตร์โกศล. (2544). *คุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนใน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้ อากาศยานที่ 1*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิรัศมี วชิรโชติ. (2540). *คุณภาพชีวิตของนักเรียนไทยมุสลิมใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม: กรณีศึกษา โรงเรียนมูลนิธิอาชีวะสถาน อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศึกษา, คณะพัฒนาศึกษา, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2541). *ลักษณะประชากรที่มีคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สันติ บางอ้อ. (2540). *การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน*. *Productivity World*, 2, 39-40.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2540). *แผนปฏิบัติการ 5 ปี*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2528). *โครงการการณรงค์คุณภาพชีวิตของประชาชนในชาติ (พ.ศ. 2528-2530)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สืบศักดิ์ สืบสกุล. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. (2543). *ระเบียบวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สุจินดา อ้วนแก้ว. (2538). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทวารวดี*.
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันท์ นิยมในธรรม, ดาวิด สุมานะนันท์, วุฒิไกร โสทธิยานนท์, ทักษิณา หาญวงศ์ฤทธิ และ
 สาวิตรี จงสุวัฒน์. (2546). *การศึกษายัยของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
 ในงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฝาจีบ จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน,
 คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรางค์ จันทวานิช และวิศนี ศิลตระกูล. (2539). *การพัฒนาแนวคิดและเครื่องชี้วัดสังคมและ
 คุณภาพชีวิตในต่างประเทศ*. ใน อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ (บรรณาธิการ).
การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย (หน้า 42-91, 151-152). กรุงเทพฯ:
 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สุรางค์ ใจ้วตระกูล. (2533). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสรี พงศ์พิศ. (2531). *ทิศทางหมู่บ้าน*. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- อมร นนทสุต. (2538). *แนวทางในการพัฒนาวิถีชีวิตให้บรรลุความจำเป็นขั้นพื้นฐานของคนไทย:
 คู่มือฝึกอบรมวิทยากรระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคม
 และความมั่นคงของมนุษย์.
- อรุณ รักธรรม. (2526). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการ
 ข้าราชการพลเรือน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุดม ทุมโหมสิต. (2544). *เอกสารประกอบการศึกษาวิชา รศ. 610 และ รศ. 610. การจัดการ*.
 กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Bennett, N. (1975). *Population growth, individual demographic decisions, and the quality of life*.
 Bangkok: Population Education Project, Mahidol University.
- Bluestone, I. (1977). Implementing quality-of-work life program. *Management Review*,
 66(7), 55-60.
- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). *Balancing job satisfaction & performance: A guide for
 human resource professionals*. Westport: Quorum.

- Butr-Udom, T. (2007). *The quality of life of thai labour in Singapore*. Doctoral dissertation, Population and Development, National Institute of Development Administration.
- Dalamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of working life in international perspective*. Switzerland: International Labour Organization.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1977). *Organizational behavior at work* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- ESCAP. (1990). *Guidelines on methodological approaches to the conduct of a regional survey of the quality of life as on aspect of Human Researches Department*. New York: McGraw-Hill.
- Ghilsalli, E. E., & Nanior, J. C. (1955). *Personnel and industrial psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Hackman, J. R., & Sutte, L. J. (1977). *Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Hughes, K. D., Lowe, G., & Schellenberg, G. (2003). *Men's and women's quality of life in the new Canadian economy*. Retrieved from <http://cprn.org/doc.cfm?=65&l=en>
- Huse, E., & Cumming, T. (1985). *Organization development and change*. New York: West.
- Klatt, L. A., Murdick, R. G., & Schuster, F. E. (1985). *Human resource management*. New York: McGraw-Hill.
- Kossen, S. (1991). *The human side of organization* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Lewis, D., Brazil, K., Krueger, P., Lohfeld, L., & Tjam, E. (2001). Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 14(3), 9-10. Retrieved from <http://proquest.umi.com>.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Merton, H. C. (1977). A look at factor affecting the quality of working life. *Monthly Labour Review*, 100(8), 64-65.
- Rahman, T., Mittelhammer, R. C., & Wandschneider, P. (2003). Measuring the quality of life across countries: A sensitivity analysis of well-being indices. In *Paper Present at WIDER International Conference on inequality, poverty and human well-being, May 30-31, Helsinki, Finland*. Retrieved from <http://wider.unu.edu/.../Conference-2003-2/Conference%202003-2-papers/papers-pdf/Rahman%20Tauhidur%20250403.pdf>

Sharma, R. C. (1975). *Population trends resources and environment handbook on population education*. New Delhi: Tala Mcgraw-Hill.

UNESCO. (1978). Indicator of environment quality and quality of life. *Research and Social Science*, 38, 45-46.

Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business*, 149, 10-35.

Walton, R. E. (1975). Criteria for quality of working life. In L. E. Davis, & A. B. Cherns (Eds.), *The quality for working life* (pp. 35-45). New York: Free Press.

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

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: กรณีศึกษา กรมยุทธโยธาทหารบก

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริงเพียงข้อละ 1 คำตอบ

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

30 – 39 ปี

40 – 49 ปี

50 ปี ขึ้นไป

3. อายุราชการ

ต่ำกว่า 5 ปี

5 – 9 ปี

อายุ 10 – 14 ปี

15 ปีขึ้นไป

4. เงินเดือน

ต่ำกว่า 10,000 บาท

10,000 – 14,999 บาท

15,000 – 19,999 บาท

20,000 บาทขึ้นไป

5. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป

6. สถานภาพ

โสด

สมรส

แยกกันอยู่/ หย่า/ หม้าย

7. ระดับชั้นยศ

สิบตรี

สิบโท

สิบเอก

จำสิบตรี

จำสิบโท

จำสิบเอก

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง หรือความคิดเห็นอย่างแท้จริง
ของท่านมากที่สุด

คุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม				
1. เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการดำเนินชีวิต				
2. ท่านได้รับเงินเดือนเท่ากับเพื่อนร่วมงาน คนอื่น ๆ ที่มีชั้นยศเท่ากัน				
3. ท่านคิดว่ารายได้ที่รับ ยุติธรรมและเหมาะสม กับปริมาณงานที่ได้รับ				
4.สวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำหนด มีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน				
5. หน่วยงานมีการกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับ การจ่ายผลตอบแทนอย่างชัดเจน และเป็นธรรม				
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ				
6. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด มีความปลอดภัย อากาศถ่ายเทได้สะดวก				
7. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน				
8. หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานและจัดวางได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และปลอดภัย				
9. หน่วยงานของท่านมีมาตรการหรือ กฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพแวดล้อม การทำงานให้ปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ				

คุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
การพัฒนาความสามารถของบุคคล				
10. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ ในการทำงานอย่างเต็มที่				
11. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากร ศึกษาเพิ่มเติม เพื่อปรับวุฒิทางการศึกษา				
12. หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนา ทักษะให้กับบุคคลอย่างสม่ำเสมอ และทั่วถึง ทุกระดับ				
13. หน่วยงานของท่านส่งท่านเข้ารับการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่				
ความเจริญงอกงามและสวัสดิการ				
14. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน				
15. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนยศ ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ				
16. ท่านมั่นใจในความสามารถของท่าน ที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน				
17. ท่านได้รับการสนับสนุนในการเตรียมความรู้ ความสามารถ และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ ที่สูงขึ้น				
การบูรณาการด้านสังคม				
18. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ ความสามารถ ของท่าน				
19. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าที่ท่านเป็นบุคลากรที่มี คุณค่าของหน่วยงานที่ท่านสังกัด				

คุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
20. ท่านมีความภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน ของท่าน				
21. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ให้ทำงานที่สำคัญ				
สิทธิตามรัฐธรรมนูญ 22. หน่วยงานของท่านมีนโยบาย และ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน				
23. ท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การทำงาน				
24. เพื่อนร่วมงานของท่านเคารพในสิทธิส่วนตัว โดยไม่ก้าวล่วงในสิทธิส่วนตัวของท่าน				
จังหวะชีวิตโดยรวม 25. ลักษณะงานที่ปฏิบัติทำให้ท่านสามารถ มีเวลาสำหรับครอบครัว				
26. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่มีผลต่อ ครอบครัวของท่าน เช่น ท่านมีเวลาอบรมสั่งสอน หรือให้คำปรึกษาแก่สมาชิกในครอบครัวได้				
27. แม้ภาระงานของท่านจะมากแต่ท่านยังคง มีเวลาส่วนตัวในการดูแลตนเอง เช่น การดูแล สุขภาพ การพักผ่อน และการออกกำลังกาย				
28. งานที่ท่านรับผิดชอบไม่เป็นอุปสรรคในการ ดำเนินชีวิตของท่าน				
การเกี่ยวข้องกับสังคม 29. หน่วยงานท่านให้ความสำคัญกับการบริการ ประชาชน				
30. หน่วยงานของท่านมีส่วนสนับสนุนให้ ครอบครัวของท่านมีความเป็นอยู่ที่ดี				

คุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
31. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือ ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรม ชุมชนและสาธารณะประโยชน์				
32. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับ เจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่				

ขอขอบพระคุณที่กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม