

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

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ

น.อ. นรเชษฐ์ ไยระย้า ร.น.

27 ก.ย. 2560

372763

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารทั่วไป

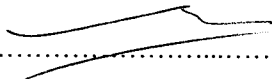
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2558

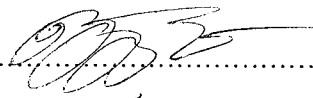
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

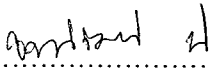
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นาวาเอก นรเชษฐ์ ไยระย้า ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

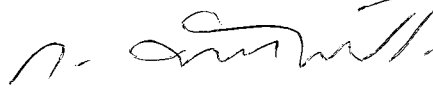
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.ฤทธิกร ศิริประเสริฐโชค)

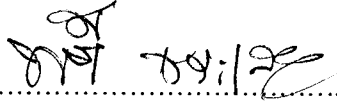
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


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


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


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ 31 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ” สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เพราะได้รับความช่วยเหลือจากหลายท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะท่านอาจารย์ ดร.ชนวิวัฒน์ พิมลจินดา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การศึกษาวิจัยมีความถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวก และให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จนผู้วิจัยมีความรู้นำมาใช้ในการทำปัญหาพิเศษครั้งนี้เป็นอย่างดี ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทาง ให้ผู้บังคับบัญชาของกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการได้ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการต่อไป สุดท้ายนี้ขอขอบคุณค่า และประโยชน์จากการศึกษาวิจัยปัญหาพิเศษนี้แด่คุณบิดา คุณมารดา คุณครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

น.อ. นรเชษฐ์ ไยระย้า ร.น.

56930264: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; ปร.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ข้าราชการกองการบินทหารเรือ/ กองเรือยุทธการ

นรเชษฐ์ ไยระย้า: คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ (QUALITY OF WORK LIFE OF ROYAL THAI NAVAL AIR DIVISION OFFICIALS, ROYAL THAI FLEET.) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ธนวัฒน์ มลจินดา, ปร.ด. 88 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มีจำนวน 330 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นยศ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เครื่องมือคือแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน One-way ANOVA โดยมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน อยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารงาน ที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและลำดับสุดท้ายด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ พบว่าข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีอายุ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ข้อเสนอแนะผู้บริหารควรมีนโยบายในการรักษาสีธรรมแก่ข้าราชการ โดยให้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านรายได้และค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่พึงได้เต็มจำนวน และทันเวลาในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งการจัดให้มีการสวัสดิการในทุกด้านที่จำเป็น เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในสถานะเศรษฐกิจผันผวน และค่าครองชีพที่สูงขึ้นและเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน

56930264: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ ROYAL THAI NAVAL AIR DIVISION OFFICIALS/
ROYAL THAI FLEET

NORACHET YAIRAYA: QUALITY OF WORK LIFE OF ROYAL THAI NAVAL AIR
DIVISION OFFICIALS, ROYAL THAI FLEET. ADVISOR: THANAWAT PIMOLJINDA, Ph.D.
88 P.2015

The objectives of the research entitled “Quality of Work Life of Royal Thai Naval Air Division Officials, Royal Thai Fleet” was to study about the level of quality of work life of royal Thai naval air division officials, royal Thai fleet and compare the quality of work life of royal Thai naval air division officials ranging from age, rank, social status, educational level, number of years in service, and income. Sampling technique was used to draw 330 subjects by selected randomly from population according to the rank. This was a survey research that use questionnaires as tools. Data were collected via frequencies, percentages, averages, standard deviations, and One-way ANOVA which comparatively analyze as a pair with the method of LSD at 0.05 statistical significance level.

The study revealed that the quality of work life of royal Thai naval air division officials, royal Thai fleet was overall in the good level. Furthermore, when considering individually, it was found that the pride in the unit was in the first rank, respectively followed by the balance of the period spent working and relaxing moments with privacy, relationships within the unit, fair management and equality, working conditions and safety, opportunities to develop the capability of the operation officials, progress, and fair income and benefits.

Hypothesis test results reveal that royal Thai naval air division officials were differed in terms of age, rank, educational level, number of years in service, and income had similar quality of work life with in the unit and, thus, rejected the research hypothesis. Royal Thai naval air division officials who has different social status had different quality of work life at 0.05 statistical significance level which can be accepted.

It was recommended by the executive officials that there should be a policy on the treatment granted to royal Thai naval officials by receiving as income and the various compensation coexisted during the full and timely performance of the duties. It is also necessary to provide a benefit in all aspects in order to reduce costs in the economy crisis and higher living costs, and increase morale and encourage to work.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	22
ข้อมูลทั่วไปของกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
การสุ่มตัวอย่าง.....	44
ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	เกณฑ์การแปลผล.....	46
4	ผลการวิจัย.....	48
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ.....	50
	ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	60
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	68
	สรุปผลการวิจัย.....	68
	อภิปรายผล.....	70
	ข้อเสนอแนะ.....	75
	บรรณานุกรม.....	78
	ภาคผนวก.....	81
	ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	88

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 สถานภาพกำลังพลกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ.....	34
2 สรุปตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ.....	42
3 สัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการ.....	44
4 แปลความหมายระดับคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	47
5 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ.....	48
6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านรายได้และผลประโยชน์ แทนที่ยุติธรรม และพอเพียง.....	51
7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้าน สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย.....	52
8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน.....	53
9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้าน ความก้าวหน้า.....	54
10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้าน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน.....	55
11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิต การทำงาน ของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้าน การบริหารงานที่เป็นธรรม และเสมอภาค.....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้าน ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว.....	57
13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร.....	58
14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในภาพรวมด้านต่าง ๆ.....	59
15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามอายุ.....	61
16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ คุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามอายุ.....	61
17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามระดับชั้นยศ.....	62
18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามระดับชั้นยศ.....	62
19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	63
20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	63
21 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
22	64
23	65
24	65
25	66
26	66
27	67
28	67

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 โครงสร้างการจัดกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ.....	34

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ รวมทั้งหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ สิ่งหนึ่งที่จะต้องอยู่ในแผนการพัฒนาของแต่ละประเทศหรือแต่ละองค์กรก็คือ แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรนั่นเอง ในการพัฒนามูลฐานของแต่ละองค์กร ส่วนใหญ่มีจุดประสงค์ที่สำคัญ คือ ให้บุคลากรของตนเองมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป แต่สิ่งที่ไม่ควรละเลยในการที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรนั้นคือ ความเป็นอยู่หรือสภาพการดำรงชีวิตของแต่ละบุคคล เพราะการที่คนเราจะมีพลังกาย พลังใจ ตลอดจนกำลังสติปัญญาที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ย่อมจะมาจากพื้นฐานของสภาพการดำรงชีวิตที่ดีหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง

การทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง นอกจากจะเป็นการทำงานเพื่อหารายได้หรือแสวงหาปัจจัยสำหรับการดำรงชีพแล้ว ยังเป็นการพบปะสังสรรค์ระหว่างคนกับบุคคลอื่น ๆ ตลอดจนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง จนอาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรมคาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสถานที่ทำงานหรือสำนักงานและในอนาคต มนุษย์อาจจำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก เนื่องจากการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่เพิ่มมากขึ้นที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อคุณภาพของงานหรือผลผลิตของงานที่มีคุณภาพ รวมทั้งความสุขในครอบครัว ตลอดจนความสงบเรียบร้อยในสังคม (ผจญ เฉลิมสาร, 2547)

กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ เป็นหน่วยงานในสังกัดกองเรือยุทธการ กองทัพเรือ มีหน้าที่จัดเตรียมกำลังทางอากาศของกองทัพเรือ อำนาจการฝึกและอบรมหน่วยในบังคับบัญชา ให้มีสมรรถภาพอยู่ในฐานะพร้อมรบ การปฏิบัติการทางอากาศสนับสนุนกำลังทางเรือและกำลังนาวิกโยธินกับบริหารงานในด้านการบิน การซ่อมบำรุงในส่วนที่รับผิดชอบ (กรมยุทธการทหารเรือ, 2547) ดังนั้น ข้าราชการของกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีทักษะการปฏิบัติงานในสาขาต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนกำลังทางเรือและกำลังนาวิกโยธิน

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการของกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะความรู้ ความสามารถ ตลอดจนขวัญและกำลังใจของกำลังพลของกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จะส่งผลต่อขีดความสามารถในการรบของกองกำลังทางเรือและกำลังนาวิกโยธิน เพราะหากกำลังพลของกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้ว การปฏิบัติการในสาขาอื่น ๆ ที่จะต้องใช้การสนับสนุนจากกำลังทางอากาศก็จะไม่ประสบความสำเร็จในภารกิจที่ได้รับมอบไปด้วย แต่อย่างไรก็ตาม ในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จะต้องเริ่มด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการของกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในการที่จะสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ได้อย่างเต็มที่ โดยจะต้องอยู่บนพื้นฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กล่าวคือ ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม การสร้างวัฒนธรรมในการส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎระเบียบของทางราชการอย่างเป็นธรรม มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยส่วนรวม ตลอดจนการมีความภาคภูมิใจในหน่วยงาน (กองการบินทหารเรือ, 2557)

ผู้บังคับบัญชาของกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้ โดยจะเห็นได้จากนโยบายของผู้บัญชาการกองเรือยุทธการ ด้านกำลังพล จะมีการกล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ได้แก่ การพิจารณาปรับปรุงเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมคุณภาพชีวิต ระบบสุขภาพจิต ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ทำงาน (กองเรือยุทธการ, 2557) ซึ่งกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในฐานะของหน่วยงานในสังกัดของกองเรือยุทธการก็ได้ดำเนินนโยบายของผู้บัญชาการกองเรือยุทธการมาปฏิบัติให้เห็นผล โดยมีการจัดการปรับปรุงสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน รวมทั้งการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล เช่น จัดตั้งกิจการร้านค้าสวัสดิการ เพื่อจัดหาสินค้าเครื่องอุปโภคบริโภคที่จำเป็นมาจำหน่ายในราคาถูกลงกว่าท้องตลาด โดยให้จัดหาจำหน่ายจากแหล่งที่มีราคาถูกหรือราคาขายส่ง อันเป็นการช่วยลดค่าใช้จ่าย ซึ่งถือว่าเป็นการเพิ่มรายได้ในทางอ้อมให้กับกำลังพล แต่เนื่องจากสถานการณ์ของประเทศในปัจจุบันที่สถานะเศรษฐกิจยังคงมีความผันผวน

ภาวะหนี้สินภาคครัวเรือนที่สูงขึ้น รวมทั้งปัญหาทางด้านการเมืองหรือเหตุการณ์ความไม่สงบ จากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีผลกระทบต่อการค้ารงชีวิตประจำวันของกำลังพลและการปฏิบัติงานของหน่วย ซึ่งถ้ากำลังพลไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วก็จะทำให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงาน กองทัพเรือ ตลอดจนประเทศชาติต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ในฐานะที่ผู้วิจัยเคยเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว ซึ่งหากคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการไม่ดีพอแล้ว จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง แม้ว่าจะจัดให้มีสวัสดิการในระดับหนึ่งแล้วก็ตาม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ” โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ โดยนำแนวคิดของฮิวส์ และคัมมิง (Huse & Cumming, 1980) มาใช้สำหรับการวิเคราะห์ ฯ โดยมีปัญหาในการวิจัยว่าอะไรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อนข้างสมบูรณ์ และเป็นที่ยอมรับใช้กันอย่างแพร่หลายจำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงาน ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้ภารกิจขององค์กรบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ทั้งนี้อาจจะเป็นประโยชน์สำหรับด้านการบริหารงานบุคลากร อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ และกองทัพเรือต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยจำแนกตาม อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้

สมมติฐานการวิจัย

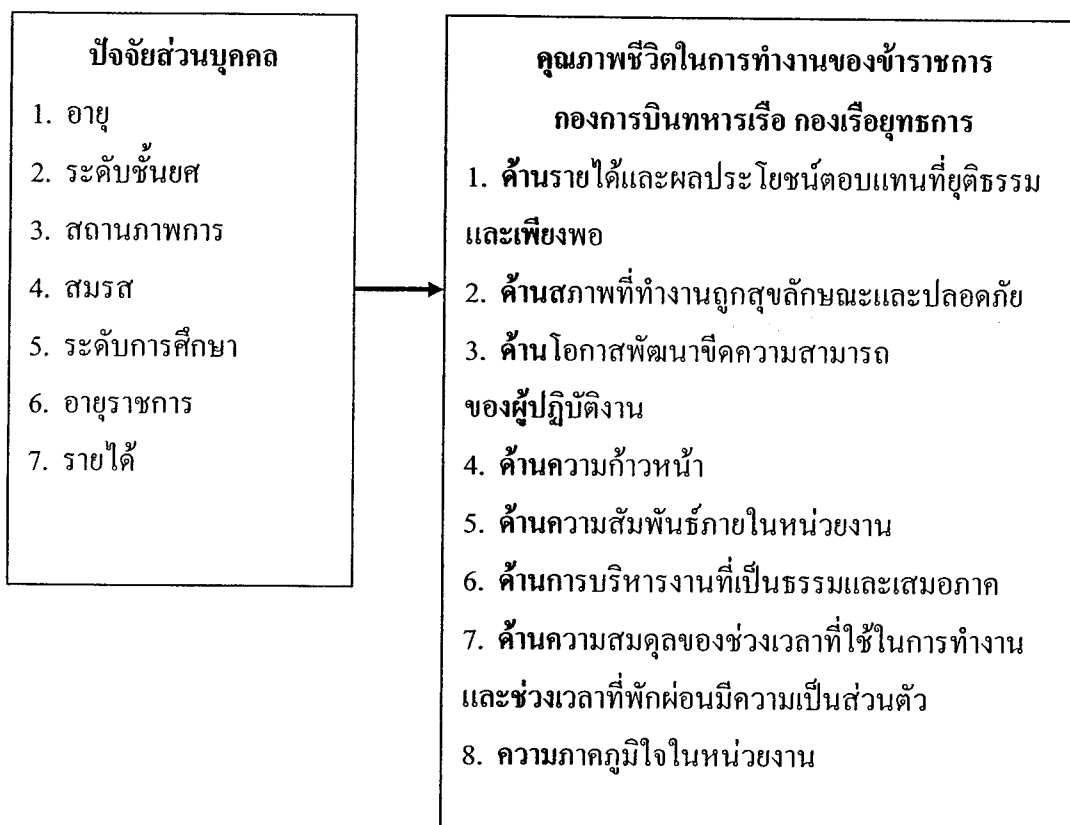
1. ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
6. ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แนวคิดของ Huse and Cumming (1980) ดังภาพที่ 1 ต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ
3. ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชากองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ตามทฤษฎีของ Huse and Cumming (1980) จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัวและด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

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

2. ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำนวน 8 ด้าน

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

มีความเป็นส่วนตัว

- 2.8 ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร

การศึกษาในครั้งนี้ จะทำการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ชั้นยศตั้งแต่จ่าตรีจนถึงนาวาเอก โดยกลุ่มประชากรในการศึกษา

จำนวน 1,664 คน ตามข้อมูลสถานภาพกำลังพลของ กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ
ประจำเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2557 จากกองกำลังพล กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาในครั้งนี้ ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2557 ถึงเดือนมิถุนายน
พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตของข้าราชการกองการbinทหารเรือ
กองเรือยุทธการ ที่แต่ละคนมีความรู้สึกว่าคุณเองมีชีวิตและสถานะความเป็นอยู่ในทางที่ดี
มีความรู้สึกพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ในด้านต่าง ๆ

คุณภาพชีวิตในด้านการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการ กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน
ที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ
ของผู้ปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การบริหารงานที่เป็นธรรม
และเสมอภาค ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่เป็นส่วนตัว ความภูมิใจ
ในหน่วยงาน

ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่ข้าราชการ
ของกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ได้รับเงินเดือนและเงินค่าตอบแทนที่เพียงพอจากการทำงาน
ในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบและการเดินทางไปปฏิบัติงานภายนอกสถานที่ทำงาน
นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามปกติ รวมทั้งด้านสวัสดิการต่าง ๆ มีความเหมาะสมตามหลักเกณฑ์
และระเบียบที่ทางราชการกำหนด

ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่ข้าราชการของกองการbin
ทหารเรือ กองเรือยุทธการ ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่สะอาดถูกสุขลักษณะ เอื้ออำนวย
ต่อการทำงาน มีความปลอดภัยต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ข้าราชการ
ของกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
ของตนเอง โดยได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาและการสนับสนุนจากหน่วยงาน ภายในกองการbin
ทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่ตนสังกัดอยู่ ให้มีการอบรม ศึกษา ดูงานอยู่เสมอ ตลอดจนโอกาส
ในการรับผิดชอบงานที่สำคัญและท้าทาย

ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การที่ข้าราชการของกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็นตามลำดับขั้นที่เหมาะสม มีเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานตามสายงานที่ชัดเจน มีการสนับสนุนเตรียมความพร้อมและพัฒนาทักษะ เพื่อให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงกว่าและมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การที่ข้าราชการของกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน โดยยึดหลักการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน มีบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม มีการปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ปราศจากการแบ่งแยก เป็นหมู่เหล่า

ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อข้าราชการของกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการอย่างเหมาะสม มีการเคารพ ในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชาของกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ยอมรับฟังข้อคิดเห็น ของข้าราชการ การบริหารงานของกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีความเสมอภาคและยุติธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนด

ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการ กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงาน กับช่วงเวลาการดำเนินชีวิต โดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลา ที่ให้กับครอบครัว มีเวลาพักผ่อนนอนหลับอย่างพอเพียงตามที่ร่างกายต้องการ มีช่วงเวลาที่ได้ คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน หมายถึง ทศนคติในทางที่ดีของข้าราชการ กองการbin ทหารเรือ กองเรือยุทธการ ต่อการได้ทำงานในกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ เป็นความภูมิใจ ที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่ทำคุณประโยชน์และเป็นที่ยอมรับในสังคม มีความพยายามตั้งใจและทุ่มเท อย่างมาก เพื่อประโยชน์และชื่อเสียงของหน่วยงาน มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ในกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ตลอดไป

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการทหารประจำการที่บรรจุในตำแหน่งอัตราทหารสังกัด กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีชั้นยศตั้งแต่ จ่าตรี จนถึง นาวาเอก

ระดับชั้นยศ หมายถึง ระดับชั้นฐานะทางทหารของข้าราชการ กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่ได้รับการแต่งตั้งตามอัตราชั้นยศที่กระทรวงกลาโหมกำหนด โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. นายทหารสัญญาบัตรชั้นยศ ตั้งแต่ นาวาตรี ถึง นาวาเอก
2. นายทหารสัญญาบัตรชั้นยศ ตั้งแต่ เรือตรี ถึง เรือเอก
3. นายทหารประทวนชั้นยศ ตั้งแต่ จ่าตรี ถึง พันจ่าเอก

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะความผูกพันระหว่างชายกับหญิงในการเป็นสามีภรรยา ตามกฎหมายของข้าราชการ กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส และหม้ายหรือหย่าร้าง

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่สำเร็จขั้นสูงสุดของข้าราชการ กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

อายุราชการ หมายถึง จำนวนปีที่ทำงานของข้าราชการ กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ เริ่มนับตั้งแต่การบรรจุเข้ารับราชการจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม โดยไม่รวมจำนวนปีที่ศึกษาในโรงเรียนทหารก่อนบรรจุเข้ารับราชการและอายุราชการที่คูณ ในกรณีที่มีอายุราชการเกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี

รายได้ หมายถึง เงินรายได้ต่อเดือนของข้าราชการ กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ รวมทั้งเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษอื่น ๆ และรายได้อื่น ๆ ที่ได้มาโดยสุจริต

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยจำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสมต่อไป โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการศึกษาและอธิบายปรากฏการณ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างเป็นเหตุเป็นผล โดยแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ความหมายของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตเป็นนามธรรมที่มีความหมายกว้าง (Richard & Britget, 1993 อ้างถึงใน รัตนาวดี จุละยานนท์, 2545 หน้า 9) เนื่องจากมีความสลับซับซ้อนและครอบคลุมทุก ๆ ด้าน ที่เกี่ยวกับการดำรงชีวิตของมนุษย์ อันก่อให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในชีวิตของบุคคลนั้น ๆ จึงทำให้คุณภาพชีวิตมีความหมายที่หลากหลาย ซึ่งมาจากหลากหลายมุมมอง การให้ความหมายของคุณภาพชีวิตนั้น ขึ้นอยู่กับแนวความคิด ทรรศนะ หรือวัตถุประสงค์ในการศึกษาของแต่ละบุคคล ดังนั้น การให้ความหมายของคุณภาพชีวิตจึงเป็นสิ่งที่ยากและแตกต่างกันออกไป

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (สุเทพ พูลวงษ์, 2550 อ้างถึงใน อากาศ บุญยิ่ง, 2555, หน้า 10) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต ประกอบด้วยคำ 2 คำ คือ

“คุณภาพ” หมายถึง ลักษณะความดี ลักษณะประจำบุคคล หรือสิ่งของ

“ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่

ดังนั้น คุณภาพชีวิต จึงหมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล

เกษม จันทร่แก้ว (2530, หน้า 20 อ้างถึงใน สุเทพ พูลวงษ์, 2550, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสภาพทางการศึกษา อนามัย และเศรษฐกิจ ตามลักษณะสภาพแวดล้อมทางชีวภาพ เชื้อชาติ วัฒนธรรม และวิธีการเลี้ยงดู

กุหลาบ รัตนสังฆธรรม (2535 อ้างถึงใน กิตติ ประพิตรไพศาล, 2550, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้อย่างกว้างและครอบคลุม ดังนี้ คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคล ทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิด และจิตใจ ซึ่งรวมเอาทุกด้านของชีวิตไว้ทั้งหมด ซึ่งบุคคลสามารถดำรงอยู่ร่วมสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถแสดงมิติต่างๆ ของคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย หมายถึง อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย พลังงาน การออกกำลังกาย สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัวและในการประกอบอาชีพ
2. คุณภาพชีวิตด้านอารมณ์ หมายถึง การพักผ่อนหย่อนใจที่มีคุณภาพ ประโยชน์ ความนิยมชมชอบในศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ความสัมพันธ์ที่อบอุ่นในครอบครัวและชุมชน ความรัก และความเป็นเจ้าของที่มีต่อหมู่คณะ
3. คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาวะแวดล้อมที่บริสุทธิ์ 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 ชีวิต และชุมชน การศึกษา วิชาอาชีพ ความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ ของตัวเอง ครอบครัว และชุมชน การเป็นที่ยอมรับของชุมชน การสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง การยอมรับตนเอง และการมีเป้าหมายในชีวิตที่เหมาะสม
6. คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ หมายถึง การมีคุณธรรมในส่วนตัวและสังคม เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต เมตตากรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูล กตัญญูกตเวทีก ความจงรักภักดีต่อชาติ ความศรัทธาในศาสนา ความเสียสละ และการละเว้นจากอบายมุข

นิพนธ์ คันธเสวี (2525, หน้า 1 อ้างถึงใน เฉลิมชัย สวนแก้ว, 2549, หน้า 8) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิด และ

จิตใจ ซึ่งรวมเอาทุกด้านของชีวิตมนุษย์ไว้หมด ถ้าสภาพความเป็นอยู่ดังกล่าวของบุคคล ไม่ดี ไม่น่าพอใจ ก็แสดงว่าคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้นต่ำกว่าความคาดหมาย

สุพรรณิ ไชยอำพร และสนิท สมักรการ (2534, หน้า 12 อ้างถึงใน เฉลิมชัย สวนแก้ว, 2549, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิต” หมายถึง สภาพชีวิตในสังคมที่เจ้าของชีวิต มีความพึงพอใจในช่วงเวลาหนึ่ง และความพึงพอใจนี้สามารถวัดหรือประเมินได้ทั้งทางด้านจิตใจ และวัตถุ ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตในช่วงเวลานั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือของสังคมก็ตาม

สุภางค์ จันทวานิช และวิศนี ศิลตระกูล (2539, หน้า 57-58 อ้างถึงใน กิตติ ประพิตรไพศาล, 2550, หน้า 20) มีความเห็นว่า “คุณภาพชีวิต” เป็นแนวความคิดที่อยากจะนิยามให้เป็นที่ยอมรับในสังคมทั่วไป ด้วยเหตุผล 3 ประการ

ประการที่ 1 คุณภาพชีวิตเป็นกระบวนการทางด้านจิตใจที่สามารถบรรยาย ดีความ โดยผ่านตัวกรองด้านความคิดและภาษาที่แตกต่างกัน ความคลาดเคลื่อนจากการมองที่หลากหลาย เกิดจากประสบการณ์ พื้นฐานความรู้ ประเด็นการนำเสนอและข้อเท็จจริงต่าง ๆ

ประการที่ 2 คุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับคุณค่าที่แฝงอยู่อย่างมาก นักวิจัยจึงต้องกำหนดกรอบความหมายให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินผลได้กระบวนการและผลต่าง ๆ ที่ถือว่าเป็นคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า ย่อมเป็นการยอมรับและกำหนดคุณค่าโดยบุคคลในสังคมเดียวกัน ซึ่งมักพบว่า เป็นชนชั้นกลางของสังคมนั้น

ประการที่ 3 คุณภาพชีวิตเป็นความคิดที่ก่อให้เกิดความเข้าใจในความเจริญของงามและ พัฒนาการของมนุษย์ การมีอายุยืนยาว กระบวนการทางด้านจิตใจ ล้วนอยู่ภายใต้อิทธิพลขององค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งค่านิยมด้วย ซึ่งหากนิยามเป็นแบบเดียวกันก็หมายความว่าทุกคน โดยไม่มีการคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านอายุ ช่วงชั้นทางสังคม การศึกษา ล้วนแล้วแต่ได้รับ อิทธิพลจากสิ่งต่าง ๆ

ธรรมบุญ วิถี, (2546, หน้า 10 อ้างถึงใน ไพศาล หน่ายมี, 2548, หน้า 26) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขความพอใจจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ เป็นความจำเป็นและความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ภายใต้สภาพแวดล้อม และค่านิยมที่สังคมยอมรับ หรือในความหมายที่สั้นที่สุด คุณภาพชีวิต คือ การมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีนั่นเอง

เฉลิมชัย สวนแก้ว, (2549, หน้า 16-17) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สถานะ ความเป็นอยู่ในทางที่ดี ทั้งทางร่างกายจิตใจ อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น มีความมั่นคง ในทาง เศรษฐกิจ อยู่ในสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี มีการพักผ่อนหย่อนใจ มีความพร้อมและสามารถที่จะ

ดำรงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ค่านิยมทางสังคม สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและปัญหาที่สลับซับซ้อนได้

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

Bennett (1975 อ้างถึงใน กิตติ ประพิตร ไพศาล, 2550, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

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

ส่วนที่ 2 บุคคลมีค่านิยมที่เหมาะสมกับสังคม วัฒนธรรมการเมือง และสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ซึ่งแต่ละบุคคลใช้เป็นรากฐานการตัดสินใจอันสำคัญของชีวิต ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างความปรารถนาและความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความปรารถนา มีความมุ่งหมายในชีวิต มีความราบรื่นในครอบครัว

Charma (1975 อ้างถึงใน กิตติ ประพิตร ไพศาล, 2550, หน้า 17) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน เพราะเป็นเรื่องของความพึงพอใจ อันเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางจิตใจและสังคม ทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค

Harland (1992 อ้างถึงใน กิตติ ประพิตร ไพศาล, 2550, หน้า 17) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตต้องรวมถึงการที่เราสามารถแสวงหาปัจจัยและบริการต่าง ๆ นอกจากนี้ยังรวมไปถึง สุขภาพ ความคิด อารมณ์ สติหิ ความยุติธรรมทางกฎหมาย ระดับการศึกษาของคนทุกวัย และปราศจาก มลภาวะจากสภาพแวดล้อม นอกจากนั้นคุณภาพชีวิตยังเกี่ยวข้องกับที่อยู่อาศัยที่ดี โอกาสในการพักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ มีความสัมพันธ์ที่ดี มีความรักความอบอุ่นภายในครอบครัว รวมทั้งสามารถปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม

Zhan (1992, p. 796 อ้างถึงใน ไพศาล หน่ายมี, 2548, หน้า 17) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง ระดับความพึงพอใจ ซึ่งขึ้นกับประสบการณ์ในชีวิตของแต่ละบุคคลตามสภาพที่ตนเองเป็นอยู่

UNESCO (1993, p. 28 อ้างถึงใน เฉลิมชัย สวนแก้ว, 2549, หน้า 16) ได้นิยามคำว่า คุณภาพชีวิต ไว้ในชุดฝึกอบรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมและระดับความพึงพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์ และได้นิยามโครงการ

เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตว่า เป็นโครงการที่มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียนรู้และชุมชนได้รับความรู้ เจตคติ ค่านิยม และทักษะที่จำเป็น เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิต ทั้งใน ลักษณะของปัจเจกบุคคลและในฐานะสมาชิกของชุมชน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การที่บุคคลสามารถดำรงชีวิตและดำเนินกิจกรรมทั้งหลายของชีวิตด้วยความรู้และความสามารถ ทั้งปวงที่มีอยู่ด้วยความราบรื่น ทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (1959 อ้างถึงใน สุเทพ พูลวงษ์, 2550, หน้า 18-19) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Need-hierarchy theory) ทฤษฎีมีที่ศนะว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและจะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ของหน่วยงาน Maslow ยืนยันว่าลำดับขั้นความต้องการนี้เป็นแรงขับเคลื่อนพื้นฐานที่จะจูงใจให้บุคคล แต่ละคนเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน ไม่คิดโยกย้าย เปลี่ยนงาน และมุ่งทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของหน่วยงาน Maslow ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ขั้น คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็น และเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น อาหาร น้ำ และที่อยู่อาศัย หากความต้องการขั้นนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะไม่เกิดความต้องการขั้นต่อไป และในสังคมปัจจุบันนี้ มนุษย์จำเป็น ที่จะต้องพึ่งพาหรือทำงานให้กับหน่วยงาน เพื่อที่จะหาทางสนองความต้องการทางด้านร่างกาย ของตน
2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย จะเกิดขึ้นได้เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านความมั่นคง ปลอดภัย สำหรับบางคนอาจ หมายถึง การปกป้องให้พ้นจากภัยธรรมชาติ โรคภัยหรือสงคราม แต่สำหรับบางคนอาจรวมถึงความมั่นคงในการทำงาน
3. ความต้องการทางด้านสังคม เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในความต้องการสองขั้น ดังกล่าวแล้วก็就会有ความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม เป็นความต้องการให้ เพื่อนร่วมงานยอมรับว่า เขาเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและมีความสำคัญต่อหน่วยงานนั้น รวมทั้ง ความต้องการความรักใคร่ ความเป็นเจ้าของ ความปรารถนาที่จะมีเพื่อนพ้อง ความต้องการทางด้าน ความรักนี้ เป็นความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ความรักและได้รับความรักใคร่จากคนอื่นด้วย
4. ความต้องการที่จะได้รับความยกย่องในสังคม ความต้องการขั้นนี้ มีความสำคัญมาก ต่อการบริหารงาน Maslow ได้แบ่งความต้องการประเภทนี้ออกเป็น 2 ชนิด คือ ความต้องการได้รับ

ความนิยมนับถือจะเกี่ยวกับความต้องการชื่อเสียง การมีสถานภาพทางสังคมที่ดี มีความรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญ ได้รับความสนใจเอาใจใส่และระลึกถึงจากบุคคลอื่น ความต้องการมีอิสระเป็นความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ต้องการการสนับสนุน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ต้องการความเป็นอิสระมีเสรีภาพ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด ความต้องการขั้นนี้ ถือเป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการภายหลังที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจ จากความต้องการทั้ง 4 ขั้นดังกล่าวแล้ว ความต้องการขั้นนี้เป็นความปรารถนาและแรงขับ เพื่อที่จะสนองความปรารถนาของตนเอง ดังนี้ เช่น Maslow ได้กล่าวว่า เป็นความใฝ่ฝันของบุคคลที่สูงกว่าสภาพที่แท้จริงของเขา เป็นความใฝ่ฝันปรารถนาในทุก ๆ สิ่งที่เขาสามารถจะกระทำได้ ความต้องการของคนเรานั้นมักเป็นไปตามลำดับขั้น แต่ไม่จำเป็นว่าความต้องการขั้นต่ำจะต้องได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์เสียก่อนความต้องการขั้นต่อไปจึงจะเกิดขึ้น เพราะความต้องการของคนเราอย่างใดอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็อาจจะเกิดขึ้นได้ แต่เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่มีสิ่งจูงใจอีกต่อไป

จากแนวคิดและทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับขั้นตอนที่แน่นอนจากขั้นต่ำไปขั้นสูง ซึ่งความปรารถนาขั้นสูงสุดของมนุษย์ทุกคน คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตนเองมุ่งหวัง แต่การที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ละระดับได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าเสียก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิดความต้องการในระดับต่อไป ซึ่งถ้าบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน ของเฮอร์ซเบิร์ก

Herzberg et al. (1990 อ้างถึงใน สุเทพ พูลวงษ์, 2550, หน้า 19-20) ได้ร่วมกันทำการวิจัยโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน ซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทต่าง ๆ 9 แห่ง เพื่อจะหาคำตอบว่า ประสพการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้พวกเขาเกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเป็นพิเศษ นอกจากนั้นยังต้องบอกด้วยว่า ความรู้สึกที่มีต่อประสพการณ์ แต่ละแบบนั้นเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ เมื่อได้คำตอบมาแล้ว Herzberg et al. ได้นำมาวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับโดยแบ่งออกเป็นประสพการณ์ที่ทำให้เกิดเจตคติในด้านดีและไม่ดี Herzberg et al. เรียกว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง เป็นสิ่งจูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานปัจจัยนี้ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน

1.2 การยอมรับนับถือ

1.3 ลักษณะของงาน

1.4 ความก้าวหน้า

1.5 ความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงานหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้จะทำหน้าที่ค้ำจุนไม่ให้เกิดความท้อถอย ไม่อยากทำงาน และป้องกันไม่ให้คุณเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ก็ไม่ยืนยันได้ว่าจะเป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้ ได้แก่

2.1 เงินเดือน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.6 สถานภาพของอาชีพ

2.7 การปกครองบังคับบัญชา

2.8 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท

2.9 สภาพการทำงาน

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.11 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

Herzberg et al. สรุปว่า ปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนแม้ว่าจะเป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้คุณเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ก็ไม่สามารถจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ จากทัศนะดังกล่าวปัจจัยทั้งสองจะมีความสัมพันธ์ต่อกันเสมอ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะนำจิตใจของพนักงานไปในทางเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำอยู่ ตรงกันข้าม ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานก็จะโน้มน้าวจิตใจไปในทางเสื่อม คือ เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานมากขึ้นเรื่อย ๆ

จากแนวคิดและทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน ของ Herzberg et al. ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละบุคคล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจ

ได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนด ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (1960 อ้างถึงใน สุเทพ พูลวงษ์, 2550, หน้า 20-21) มีแนวคิดมาจากข้อสมมติฐานที่ว่า ลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ มีทั้งคนที่ตั้งใจทำงาน และไม่ตั้งใจทำงาน สำหรับความเชื่อตามข้อสันนิษฐานของแต่ละทฤษฎี มีดังนี้

สมมติฐานของทฤษฎี X

1. มนุษย์มีลักษณะนิสัยที่จะหลีกเลี่ยงงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
2. เนื่องจากไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำ และขู่ว่าจะลงโทษ
3. ไม่ชอบให้ผู้อื่นแนะนำแนวทางในการทำงาน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่นใด

เมื่อดังทฤษฎี X ขึ้นมา McGregor ตั้งข้อสงสัยว่า ธรรมชาติของคนตามทฤษฎี X นี้ จะถูกต้องหรือไม่ หรือนำไปใช้กับคนทุกคนทุกสถานการณ์หรือไม่ ในที่สุดก็หาข้อยุติไม่ได้ จึงพัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นมาอีกทฤษฎีหนึ่ง เรียกว่า ทฤษฎี Y ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์นั้น โดยธรรมชาติมิได้เป็นคนขี้เกียจและเชื่อถือไม่ได้ หากแต่มนุษย์สามารถควบคุมตัวเองได้ และมีความตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด หากได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสม ผู้บริหารที่ยอมรับทฤษฎี Y จะไม่ควบคุมหรือใช้อำนาจข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในความกลัว แต่จะพยายามช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตัวเองและมีโอกาสแสดงความสามารถอย่างกว้างขวาง

ทฤษฎี Y McGregor ได้อธิบายโดยชี้ให้เห็นว่า

1. ความพยายามของมนุษย์ทางกายภาพและทางใจต่องานมีมากเท่ากับการเล่น และการพักผ่อน
2. การควบคุมและการบังคับบัญชาภายนอก ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ เพราะคนย่อมจะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเอง
3. มนุษย์มีความสนใจที่จะทำงานให้เสร็จตามความตั้งใจ
4. คนเราไม่เรียนรู้แต่เพียงการยอมรับรับผิดชอบเท่านั้น หากแต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย
5. ความสามารถในการใช้ความคิด จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิด
6. ในสังคมปัจจุบันนี้แต่ละคนมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น

จากแนวคิดและทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจูงใจคนนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ทฤษฎี Y และต้องมองคนในแง่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี Y จะจูงใจคนได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่า จะละเลยต่อการควบคุมงานเสียโดยสิ้นเชิง

จากแนวคิดของทั้ง 3 ทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความต้องการ 3 ประการแรก ของ Maslow คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางด้านสังคม อาจเปรียบได้กับความต้องการตามปัจจัยห้าขั้นของ Herzberg ส่วนความต้องการระดับสูงของ Maslow คือ ความต้องการที่จะได้รับความยกย่องในสังคมและความต้องการความสมหวังของชีวิต เปรียบได้กับความต้องการตามปัจจัยจูงใจของ Herzberg ส่วนทฤษฎี Y ของ McGregor นั้น อาจเปรียบได้กับความต้องการระดับต่ำของ Maslow และปัจจัยห้าขั้นของ Herzberg และทฤษฎี X ของ McGregor อาจเปรียบได้กับความต้องการในระดับสูงของ Maslow และปัจจัยจูงใจของ Herzberg

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

ศุภจิตร ศุภมานพ (2545, หน้า 25 อ้างถึงใน ไพศาล หน่ายมี, 2548, หน้า 26) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี หรือมีลักษณะของชีวิตที่มีความสุข ความสมบูรณ์ และมีความพึงพอใจในการมีชีวิตได้อย่างแท้จริง จะมีองค์ประกอบพื้นฐาน ดังนี้

1. ความสมบูรณ์ด้านร่างกายและสติปัญญา
2. ความสมบูรณ์ด้านจิตใจและอารมณ์
3. ความสมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

Sharma (1975, pp. 109-131 อ้างถึงใน เฉลิมชัย สวนแก้ว, 2549, หน้า 17) กล่าวว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิต แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

ประเภทที่หนึ่ง องค์ประกอบด้านกายภาพ โดยพิจารณาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เช่น ความต้องการ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ

ประเภทที่สอง องค์ประกอบด้านสังคมและวัฒนธรรม ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ได้แก่ การได้รับการศึกษา การมีงานทำ บริการด้านการแพทย์ บริการสาธารณสุข สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความปลอดภัยในการคมนาคมขนส่ง อิศรเสรีภาพ การพักผ่อนหย่อนใจ โอกาสพัฒนาตนเอง

สุเทพ พูลวงษ์ (2550, หน้า 12) ได้สรุปว่า ปัจจัยสำคัญที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต คือ

1. ปัจจัยที่เป็นความต้องการพื้นฐานของคน ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การศึกษา การมีงานทำ เป็นต้น

2. ปัจจัยที่เป็นความต้องการทางสังคม ได้แก่ มาตรฐานค่าครองชีพ ศาสนา สิ่งแวดล้อม ค่านิยมของสังคม อีสรภาพและเสรีภาพ

3. ปัจจัยความต้องการทางจิตใจ ได้แก่ ความพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ จากความต้องการ พื้นฐานและความต้องการทางสังคม

Campbell (1976 อ้างถึงใน กิตติ ประพิตร ไพศาล, 2550, หน้า 22-23) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตต้องมี 3 ด้าน คือ

1. ด้านกายภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านมลภาวะ ความหนาแน่นของประชากร และสภาพที่อยู่อาศัย
2. ด้านสังคม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย และความมั่นคงของครอบครัว
3. ด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง และความคับข้องใจในชีวิต

Zhan (1992, p. 796 อ้างถึงใน สุเทพ พูลวงษ์, 2550, หน้า 10-11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต ควรมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต เป็นสิ่งที่บุคคลรับรู้ถึงสิ่งที่ตนครองอยู่ ซึ่งอยู่ระหว่างความปรารถนาที่ตั้งไว้และความสำเร็จที่ได้รับ
2. ด้านอัตมโนทัศน์ เป็นความเชื่อมั่นและความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในห้วงเวลาหนึ่ง
3. ด้านสุขภาพและการทำงานของร่างกาย เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยนอกจากประเมินอาการทางคลินิกแล้ว ยังประเมินในเรื่องการรับรู้ภาวะสุขภาพของบุคคล สิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพและความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับสังคมด้วย
4. ด้านสังคมและเศรษฐกิจ เป็นการประเมินการประกอบอาชีพ การศึกษาและรายได้ ซึ่งถูกกำหนดเป็นมาตรฐานสังคม

จากองค์ประกอบคุณภาพชีวิต ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความหมายขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิต คือ องค์ประกอบทางกายภาพที่ขึ้นอยู่กับสภาพความเป็นอยู่ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต องค์ประกอบทางด้านสังคม ได้แก่ ระดับการศึกษา สิ่งแวดล้อมทางสังคม และองค์ประกอบทางด้านจิตใจที่เป็นตัวกำหนดความต้องการและความพึงพอใจในชีวิต

ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่มีความแตกต่างกัน จึงทำให้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตมีความหลากหลายเช่นเดียวกัน ซึ่งในการวัดคุณภาพชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและข้อสมมติ

เบื้องต้นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต จึงมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

สุพรรณิ ไชยอำพร และสนิธ สมัครงการ (2535, หน้า 148-158 อ้างถึงใน สุเทพ พูลวงษ์, 2550, หน้า 14) ได้กล่าวถึง เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตของคนไทยใน 13 ด้าน คือ

1. ด้านครอบครัว ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว สิ่งแวดล้อมภายใน และภายนอกครอบครัว รวมถึงความสะดวกในการเดินทางไปที่ยื่น
2. ด้านสังคม ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อน เพื่อนบ้าน ผู้คุ้นเคย การมีส่วนร่วมในสโมสร ความสะดวกสบายในการพบปะสังสรรค์
3. ด้านการงาน ประกอบด้วย ความมั่นคง ความอิสระ โอกาสในการแสดงความสามารถ โอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. ด้านสุขภาพอนามัย ประกอบด้วย ความแข็งแรงของสุขภาพร่างกาย การออกกำลังกาย
5. ด้านเวลาว่างและการพักผ่อนหย่อนใจ ประกอบด้วย การใช้เวลาในการเล่นกีฬา ทำงานอดิเรก ชมรายการบันเทิงต่าง ๆ และความสะดวกในการเดินทางไปพักผ่อนหย่อนใจ
6. ด้านความเชื่อศาสนา ประกอบด้วย เสรีภาพในการนับถือ การประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ความศรัทธาต่อหลักธรรมทางศาสนา และการปฏิบัติธรรมของสงฆ์
7. ด้านตนเอง ประกอบด้วย ความภูมิใจในตนเองเกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิตทางด้านการทำงาน การศึกษา และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง
8. ด้านสาธารณสุข ประกอบด้วย การให้บริการสถานพยาบาล ความสามารถของแพทย์ และพยาบาล
9. ด้านการบริโภคสินค้าและการบริการต่าง ๆ ประกอบด้วย ความหลากหลายของสินค้า คุณภาพสินค้า ราคาสินค้า และการให้บริการร้านค้า
10. ด้านทรัพย์สิน ประกอบด้วย บ้าน เฟอร์นิเจอร์ สิ่งอำนวยความสะดวกในบ้าน ยานพาหนะ เครื่องแต่งกายและเครื่องประดับต่าง ๆ
11. ด้านท้องถิ่น ประกอบด้วย การให้บริการของชุมชนทางด้านสาธารณสุข สาธารณภัย สาธารณูปโภค การศึกษา การขนส่งและสวัสดิการอื่น ๆ
12. ด้านรัฐบาลไทย ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน ด้านเศรษฐกิจ สังคม ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
13. ด้านชีวิตในเมืองไทย ประกอบด้วย สิทธิพื้นฐานในการได้รับข่าวสาร ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความยุติธรรมในกระบวนการยุติธรรม คุณภาพการศึกษา การเลือกสถานะในสังคม และการอนุรักษ์สภาพแวดล้อมธรรมชาติ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของคนไทย โดยใช้เครื่องชี้วัดความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) (คณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน กรมพัฒนาชุมชน, 2545 อ้างถึงใน สุเทพ พูลวงษ์, 2550, หน้า 13) มี 9 หมวด ได้แก่

1. อาหารและโภชนาการ
2. สภาพที่อยู่อาศัย
3. บริการพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมที่จำเป็น
4. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
5. การพัฒนาอาชีพ
6. การวางแผนครอบครัว
7. การมีส่วนร่วมทางสังคมและการเมือง
8. การมีคุณธรรมประจำใจ
9. การบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม

องค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Cooperation and Development) (UNESCO, 1980, p. 89 อ้างถึงใน สุเทพ พูลวงษ์, 2550, หน้า 12-13) ได้วัดความเป็นอยู่ที่ดีของประเทศต่าง ๆ โดยใช้ดัชนีชี้วัดใน 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสุขภาพ
2. ด้านการพัฒนาของปัจเจกบุคคลโดยการเรียนรู้
3. ด้านการจ้างงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. ด้านเวลาและการใช้เวลาว่าง
5. ด้านความต้องการในเรื่องสินค้าและบริการ
6. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
7. ด้านความปลอดภัยของบุคคลและการบริการกระบวนการยุติธรรม
8. ด้านโอกาสทางสังคมและความไม่เสมอภาค

จากแนวความคิดตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การกำหนดดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตของแต่ละหน่วยงานส่วนใหญ่จะสอดคล้องไปในทางเดียวกัน โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญ ประกอบด้วย ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านที่อยู่อาศัย ด้านครอบครัว ด้านรายได้ และด้านการมีส่วนร่วม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บุญแสง ชีระภากร (2533 อ้างถึงใน ไพศาล หน่ายมี, 2548, หน้า 25) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคลเพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคต และลักษณะอื่น ๆ

ติน ปรัชญพฤทธิ (2541 อ้างถึงใน ไพศาล หน่ายมี, 2548, หน้า 25) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง แนวความคิดที่เน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ งานที่ทำหาค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัย การมีสุขภาพดี มีโอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถ มีอนาคตที่เจริญงอกงามและมั่นคง มีการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล มีการแสดงออกอย่างเสรี การมีความสมดุลระหว่างการทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัว

สรวงสวรรค์ ตะปินตา (2541, หน้า 34 อ้างถึงใน ชุตินา เทียนใส, 2551 หน้า 7) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อาทิ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน การปรับปรุงสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงการให้ความเสมอภาคแก่บุคคล และส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

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

1. การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ ซึ่งหมายถึง ทำงานเท่าไรก็ได้ค่าจ้างเท่านั้น ทำงานมาก ได้ค่าจ้างมาก ทำงานน้อย ได้ค่าจ้างน้อย หรืองานที่สร้างคุณค่ามาก จะได้รับค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่างานที่สร้างคุณค่าน้อย เป็นต้น

2. การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและมีความปลอดภัย หรือที่เรียกว่า สภาพการทำงานที่ดี ซึ่งหมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

3. เมื่อทำงานไปนาน ๆ คนจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มากขึ้น และมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น หมายถึง ได้รับความรู้ใหม่ ๆ และเกิดทักษะใหม่ ๆ จากงานที่ทำนั้น ยิ่งทำยิ่งฉลาด ยิ่งทำยิ่งเก่ง

4. มีโอกาสก้าวหน้าในงานและมีความเติบโตในอาชีพนั้น หมายถึง ทำงานนาน ๆ เงินเดือนหรือค่าจ้างสูงขึ้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือสถานภาพในงานที่ทำดีขึ้น

5. งานที่ทำนั้นไม่ไปละเมิดสิทธิส่วนตัว ไม่ก้าวล่วงเข้าไปในเรื่องส่วนตัวหรือ กระทบกระเทือนการที่จะเลือกดำเนินชีวิตหรือใช้ชีวิตของแต่ละคน

6. องค์กรหรือสถานที่ทำงานนั้นเป็นสังคมของคนที่ทำงานนั้นด้วย ต้องถือว่าองค์กรนั้น เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่ใช่เป็นสถานที่ที่ทำงานให้มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีวิตอย่างเดียว ดังนั้น กิจกรรม ในที่ทำงานต้องมีทั้งส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสังคมด้วย

7. มีความรัก มีความภาคภูมิใจในงานและองค์กรที่คนนั้นทำงานอยู่ เมื่อคนทำงาน ไปนาน ๆ จะเกิดความผูกพันในองค์กร จะรักงานที่ทำ มีความรู้สึกทางด้านจิตต่อองค์กรและภาคภูมิใจ ที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

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

1. สำนักการจัดการแนวมนุษยสัมพันธ์ เชื่อว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดในระบบการทำงาน ไม่ใช่เป็นเรื่องของเศรษฐกิจหรือวัตถุแต่อย่างใด หากแต่เป็นปัจจัยมนุษยสัมพันธ์ของลูกจ้าง มีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นกลุ่ม

2. สำนักที่เน้นเรื่องระบบสังคมและเทคนิค ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีส่งผล เชิงลบต่อระบบการทำงานภายในองค์กร ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการปรับระบบเสียใหม่ เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจและให้แรงกระตุ้นในการยกระดับประสิทธิภาพของงาน

3. สำนักประชาธิปไตยของแรงงานแนวสแกนดิเนเวีย ย้ำว่าสภาพแรงงานต้องเข้าไป มีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงานภายในองค์กร รวมทั้งขยายขอบเขตไปยังระดับชาติด้วย คุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่มีคุณภาพ ซึ่งโดยทั่วไปมักเน้นหนักใน 2 แนวทาง คือ ด้านตัวบุคคลเอง ได้แก่ การมีชีวิตที่อยู่ดีมีสุขและเจริญก้าวหน้า หมายถึง การมีชีวิตรอดปลอดภัย ทำมาหากิน เลี้ยงตนเองได้ สามารถแสวงหาความสุขได้ตามสมควร อีกแนวทางหนึ่งเป็นการให้น้ำหนัก

ด้านความสัมพันธ์ และความเป็นประโยชน์ของบุคคลต่อสังคม หมายถึง คุณภาพของ
การเป็นทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อความเป็นปึกแผ่นและความเจริญก้าวหน้าของสังคม

ซุติมา เทียนใส (2551, หน้า 7) สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก
ของแต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งมองว่างานที่ทำอยู่นั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือ
ความปรารถนาของตนเองได้ ไม่ว่าจะป็นทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม
ในการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน สถานที่ทำงาน ตลอดจนมีความมั่นคงและปลอดภัย
ในการทำงาน โดยทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่และยังทำให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้
สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

Walton (1974 อ้างถึงใน ไพศาล หน่ายมี, 2548, หน้า 25) กล่าวถึง คุณภาพชีวิต
ในการทำงานว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล

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

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

Deramotte and Takezawa (1984, pp. 2-3 อ้างถึงใน ซุติมา เทียนใส, 2551, หน้า 6)
กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจนทั้งสองท่าน ได้รวบรวม
ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุมดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน
ประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ
ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และการมีมนุษย์สัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและ
เป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผล
ต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พนักงาน
ควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล
และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
ที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในแง่ที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเอียงมนุษย์ (Humanization of work) หรือเงื่อนไขการทำงานให้มีความเหมาะสมต่อคนงานด้วย ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาของประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส สำหรับประเทศในกลุ่มสังคมนิยม “คุณภาพชีวิตการทำงาน” จะหมายถึง การให้ความคุ้มครองแก่คนงาน (Workers protection) และในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Working environment) หรือในประเทศญี่ปุ่น เรียกว่า “Hatarakigai” ซึ่งครอบคลุมของกลุ่มวิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีสำหรับสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดมีความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งสองขององค์การและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

Huse and Cummin (1985, p. 257 อ้างถึงใน ชุตินา เทียนใส, 2551, หน้า 6-7) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์การ อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ

- ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ
- ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน

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

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งงานที่ทำอยู่นั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือความปรารถนาของตนเองได้ ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมีบรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี ได้แก่ ผู้ร่วมงาน สถานที่ทำงาน ตลอดจนมีความมั่นคงและปลอดภัย

ในงาน โดยทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่และยังทำให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จිරะ หงส์ลดาธรรม์ (2533, หน้า 27-28 อ้างถึงใน ชุตติมา เทียนใส, 2551, หน้า 10-11)

ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญทางคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในวันหนึ่ง ๆ นั้น ในการใช้เวลาในช่วงการทำงานจะมีมากที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงนับเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญก็คือ ค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการคุ้มครองแรงงาน

1. ค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงาน คือ โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการของตลาดแรงงานทุกประเภทจะจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะตลาดแรงงานภาคเอกชน โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการจะให้ความสำคัญมากกว่าแรงงานที่มีทักษะสูง ในขณะที่แรงงานที่มีทักษะน้อยจะเสียเปรียบ อย่างไรก็ตาม สังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน การแบ่งปันผลประโยชน์และความสุขในชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน

2. สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรมในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน ลงมา ส่วนมากไม่สามารถจัดสภาพการทำงานให้ได้ตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพราะสถานประกอบการขนาดเล็กไม่สามารถเพียงพอในเรื่องทุนและการแข่งขัน

3. ความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากมีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งในปัจจุบันแรงงานในสถานที่ประกอบการประมาณร้อยละ 95 มีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุ เช่น อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ อุตสาหกรรมผลิตน้ำมัน และธนาคาร เป็นต้น แต่อุบัติเหตุที่เกิดขึ้น มีสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากแรงงานในสถานประกอบการ อันเนื่องมาจากปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิต โดยเฉพาะแรงงานที่มีอายุระหว่าง 20-39 ปี และเป็นแรงงานที่อยู่ในเขตอุตสาหกรรมขนาดกลาง (แรงงานจำนวน 200-499 คน) โดยมีสาเหตุมาจากอุบัติเหตุ อันเกิดจากวัตถุหรือสิ่งของกระแทก เป็นส่วนใหญ่ รองลงมา คือ เครื่องจักรและสิ่งมีพิษสารเคมี ตามลำดับ แนวโน้มดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า

สาเหตุอันเกิดจากสิ่งมีพิษสารเคมีจะมีความสำคัญและรุนแรงมากขึ้นเป็นลำดับ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิต เช่น อาหาร เครื่องดื่ม ยาสูบ ผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ เป็นต้น จึงสรุปได้ว่า กฎหมายประกันสังคมจะช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์ในเรื่องการเจ็บป่วยในงานควบคู่ไปกับกองทุนเงินทดแทน และถ้าความมั่นคงและความพอใจมีอยู่ก็อาจจะทำให้การเจ็บป่วยในงานดีขึ้น

4. การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกลไกและมาตรการหนึ่งของรัฐบาล เพื่อคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เช่น การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ยังมีนายจ้างจำนวนมากประมาณร้อยละ 30 ที่หลีกเลี่ยงและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนายจ้างของกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน จากผลการสำรวจของกรมแรงงาน (มกราคม-มิถุนายน 2532) ปรากฏว่า จากจำนวนสถานประกอบการขนาดเล็กประมาณ 5,258 ราย หรือร้อยละ 34 ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย 7,527 คน หรือร้อยละ 13 ซึ่งส่วนใหญ่จัดอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้าง การค้า บริการชุมชน

ชุตินา เทียนใส (2551, หน้า 15) สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เป็นที่ต้องการและปรารถนาของบุคคลในองค์กรจะต้องประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิต โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จัดเวลาตนเองให้เหมาะสมและสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ความเป็นประโยชน์ของงานที่ทำ มีลักษณะที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม โดยองค์ประกอบเหล่านี้มีผลต่อการทำงานของบุคคลองค์กร ซึ่งหากขาดองค์ประกอบอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือมีการจัดการไม่เหมาะสม อาจทำให้ประสิทธิภาพผลผลิตของงานลดลงได้

Walton (1974, pp. 12-15 อ้างถึงใน เนตรณัฐ์ ประยูรศาราร, 2552, หน้า 5) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตมาตรฐานสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy work condition) หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาดปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวก

ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and security) หมายถึง ความเชื่อที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนที่จะไปใช้ประโยชน์ และมีโอกาสใช้ศักยภาพของตนให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacity) หมายถึง การให้บุคคลมีโอกาสดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความรู้สึกทำท่ายในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับถือ ซึ่งผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง นโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติ

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (Total life space) หมายถึง การกำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะกับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

8. การเกี่ยวข้องกับสังคม (Social relevance) หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ

Huse and Cumming (1980, p. 20 อ้างถึงใน เนตรณัฐ์ ประยูรคารา, 2552, หน้า 5) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation)
2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environmental)
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities)
4. โอกาสความก้าวหน้า (Growth)
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration)
6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism)
7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่เป็นส่วนตัว (The total life space)

8. ความภูมิใจในหน่วยงาน (Organizational pride)

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

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

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความหมายและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวความคิดของแต่ละคนที่ได้กล่าวมาข้างต้น โดยรวมจะมีความหมายใกล้เคียงกัน แต่กรอบแนวคิดของ Huse and Cumming เป็นแนวคิดที่มีลักษณะที่ใกล้เคียงและสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เลือกนำมาประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ได้แก่

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation)
2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment)
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities)
4. ความก้าวหน้า (Growth)
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration)
6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism)
7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The total life space)
8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride)

ข้อมูลทั่วไปของกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

ประวัติกองการบินทหารเรือ

แนวความคิดในการจัดตั้ง กองการบินทหารเรือ หรือกำลังอากาศนาวิกีนavy นั้น เริ่มเมื่อปี พ.ศ. 2464 เมื่อ พลเรือเอก พระเจ้าบรมวงศ์เธอ พระองค์เจ้าอาภากรเกียรติวงศ์ กรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ เสนาธิการทหารเรือ ทรงเสนอความเห็นต่อที่ประชุม สภานิติบัญญัติ กระทรวงทหารเรือ ครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2464 ว่าสมควรตั้งกองบินทะเลขึ้น โดยใช้สัดหีบเป็นถาด (ฐานทัพ) และควรเริ่มตั้งตั้งตั้งชื่อเครื่องบินทะเลเพียง 2 ลำก่อนกับควรให้นายนาวาเอก พระประดิษฐ์นิวาวยุทธ (ต่อมาเป็น พลเรือโท พระยาราชวังสัน) ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในยุโรปในขณะนั้นดูแลเรียบเรียงการจัดเครื่องบินทะเลไว้ด้วย สำหรับนักบินนั้นควรเลือกนายทหารที่เหมาะสมไปฝากฝึกหัดบินที่กรมการบินทหารบก สภานิติบัญญัติได้มีมติอนุมัติข้อเสนอเมื่อวันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2464 และมอบให้เสด็จในกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ทรงจัดทำโครงการในเรื่องนี้ต่อไป

จากการที่พระองค์ท่าน ได้เสนอความคิดเห็นให้มีกำลังอากาศนาวิกีนavy ในราชนาวิกีนavy นั้น นับว่าพระองค์ท่าน ทรงเป็นผู้ริเริ่มให้เกิดกิจการบินขึ้นในกองทัพเรือ

กระทรวงทหารเรือ ในสมัยของสมเด็จพระเจ้าฟ้าอัยยวงค์ภานุพันธ์ มีความดำริที่จะตั้งแผนกการบินฝ่ายทหารเรือ อย่างเช่น อารยประเทศฝ่ายตะวันตก เพราะระยะเวลาอันยาวนาน 10 กว่าปีที่เกิดอากาศยานขึ้น พิสูจน์ได้ดีว่าเครื่องบินเป็นกำลังสนับสนุนที่สำคัญยิ่งของการรบทางเรือ ดังที่ปรากฏเห็นชัดเจนในสงครามโลกครั้งที่ 1 เมื่ออากาศยานได้เริ่มเข้ามามีบทบาทสำคัญในการป้องกันประเทศ ซึ่งก็เป็นเพียงป้องกันรักษาพื้นที่บางแห่งเท่านั้น สำหรับการปฏิบัติการทางเรือก็มีความจำเป็นต้องใช้อากาศยานเข้าร่วมปฏิบัติการกับเรือรบ เพื่อป้องกันรักษาพื้นที่ทางทะเลหรือชายฝั่งทะเล โดยอากาศยานจะมีบทบาทสำคัญในการลาดตระเวนทางทะเล โจมตี คุ้มกัน และช่วยเหลือผู้ประสบภัย ซึ่งอากาศยานของหน่วยบินบกไม่สามารถสนับสนุนปฏิบัติการห่างจากฝั่งได้ ประกอบกับเครื่องบินบกมีจำนวนน้อย ยังไม่เพียงพอแก่การป้องกันรักษาพื้นที่ทางบก

และในการปฏิบัติการร่วมกับเรือรบ นักบินจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในยุทธวิธีของสงครามทางเรือโดยเฉพาะ ดังนั้น อากาศยานที่จะปฏิบัติการร่วมกับเรือรบได้จะต้องสามารถขึ้นลงในทะเลเพื่อรักษาการส่งกำลังบำรุงเพิ่มเติมจากเรือในทะเลให้สามารถติดตามเรือไปปฏิบัติการได้ทุกพื้นที่ปฏิบัติการ (สมัยที่ยังมีฐานะเป็นกระทรวงทหารเรือ) จึงมีแนวความคิดที่จะตั้งหน่วยบินนาวิกีนavy ขึ้นในกองทัพเรือสำหรับปฏิบัติร่วมกับเรือรบเพื่อป้องกันประเทศทางทะเล แนวความคิดนี้ได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงกลาโหม กองทัพเรือจึงได้เริ่มเตรียมการด้วยการส่งนายทหารเรือจำนวน 2 นาย ได้แก่ เรือเอกหลวงพลสินธุวานตีก์ และเรือเอกเจริญ ทูมมานนท์ ไปรับการฝึกหัดศึกษาวิชาการบินและการตรวจการณ์จากกรมอากาศยานทหารบก ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 1

เสรีจลินลงได้เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำไปทั่วโลกรวมทั้งประเทศไทยด้วย รัฐบาลของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวจำเป็นต้องประหยัดค่าใช้จ่ายงบประมาณอย่างมาก จึงเป็นเหตุให้ “การบินทหารเรือ” ไม่ได้รับการดำเนินการสืบต่อมาจากปฐมดำริ และชะงักอยู่ในสมัยราชาธิปไตย

ต่อมาเมื่อ 24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2467 พลเรือตรี พระยาราชวังสัน เสนาธิการทหารเรือ กับพลตรี พระยาเฉลิมอากาศ เจ้ากรมอากาศยานทหารบกได้ร่วมกันออกสำรวจชายฝั่งทะเลในอ่าวไทย เพื่อหาข้อมูลต่าง ๆ ในการบินและสร้างฐานบิน ผลของการสำรวจได้พิจารณาสถานที่บริเวณ อ่าวสัตหีบ (จุดเสม็ด) อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ซึ่งเหมาะสมที่จะสร้างเป็นสนามบินและที่ทำการของหน่วยบินนาวิกและพิจารณาสถานที่บริเวณจังหวัดจันทบุรีสำหรับสร้างเป็นสนามบินอีกแห่งหนึ่ง ต่อมากองทัพอากาศได้จัดส่งนายทหารเรือไปรับการฝึกหัดศึกษาวิชาการบินจากกรมอากาศยานทหารบกเพิ่มเติมขึ้นอีก จนกระทั่ง พ.ศ. 2469 มีจำนวนนักบินทหารเรือมากพอสมควร แต่ก็ยังไม่สามารถสร้างหน่วยบินนาวิกขึ้นในกองทัพอากาศได้ เนื่องจากมีอุปสรรคข้อขัดข้องหลายประการ นายทหารเรือที่ได้รับการฝึกบินมาแล้วก็คงกลับมารับราชการอยู่ในกองทัพอากาศตามปกติต่อไป

เมื่อ พ.ศ. 2481 กองทัพอากาศได้จัดตั้งหมวดบินทะเลขึ้นในสังกัดกองเรือรบ โดยมีเครื่องบินแบบวาตานาเบ จำนวน 6 เครื่อง มีฝูงบินอยู่ที่ตำบลจุดเสม็ด อ่าวสัตหีบ กระทรวงกลาโหมได้แต่งตั้ง มจ.รังสียากร อาภากร มาดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับหมวดบินทะเล กองเรือรบ กองทัพอากาศ ในช่วงปี พ.ศ. 2485 กระทรวงกลาโหมได้ยกฐานะหมวดบินทะเลขึ้นเป็นกองบินทหารเรือ สังกัดกองเรือรบ ครั้นเมื่อเกิดสงครามมหาเอเชียบูรพา กองทัพอากาศได้สั่งซื้อเครื่องบินแบบนาคาชิม่าเพิ่มขึ้นอีก จำนวน 27 เครื่อง และสั่งซื้อเครื่องบินแบบซีโร จำนวน 3 เครื่อง เพื่อเข้าร่วมกับฝ่ายสัมพันธมิตร ปฏิบัติการคุ้มกัน ตรวจการณ์และช่วยเหลือผู้ประสบภัยในอ่าวไทยตลอดสงครามนี้ และเมื่อสิ้นสุดสงคราม มหาเอเชียบูรพา เมื่อ พ.ศ. 2488 กองทัพอากาศก็เร่งพัฒนากองบินทหารเรือด้วยการปรับปรุงสนามบิน ซื้อเครื่องบินสื่อสารขนาดเล็กแบบแอล 4 จำนวนหนึ่ง เครื่องบินฝึกแบบที่ 6 จำนวน 12 เครื่อง เครื่องบินฝึกแบบไทเกอร์มอร์จากอังกฤษ จำนวน 30 เครื่อง เครื่องบินโจมตีแบบไฟร์ฟลาย จำนวนหนึ่ง เครื่องบินสะเทินน้ำสะเทินบกแบบกรัมนันวิดเยียน จำนวน 6 เครื่อง เครื่องบินสื่อสารแบบโบนันซ่าและไปเปอร์คัมสเปเชียลอีกจำนวนหนึ่ง นอกจากนี้ยังมีแผนจะซื้อเฮลิคอปเตอร์ สำหรับเป็นพาหนะช่วยเหลือชีวิตในทะเลเมื่อเกิดการของกองบินทหารเรือ จึงได้แยกจากกองเรือรบมาเป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ เมื่อ 17 กันยายน พ.ศ. 2491

กองบินทหารเรือ ได้ดำเนินการก้าวหน้ามาเป็นลำดับจากหมวดบินทะเลเป็นกองบินทหารเรือตามลำดับ มีนักบินกว่า 30 คน และมีเครื่องบินทั้งสิ้น 11 แบบ รวม 74 เครื่อง มีทั้งเครื่องบินบก เครื่องบินทะเล และเครื่องบินสะเทินน้ำสะเทินบก มีโรงเรียนการบินทหารเรือ โรงเรียนช่างเครื่องบินที่สามารถผลิตนักบินและช่างเครื่องได้เอง แต่หลังจากเกิดกรณี “แมนฮัตตัน”

ใน 29 มิถุนายน พ.ศ. 2494 รัฐบาลได้สั่งให้โอนกองบินทหารเรือไปขึ้นกับกองทัพอากาศทางกองทัพอากาศจึงสถาปนาขึ้นเป็นกองบินน้อยที่ 7 บรรดาข้าราชการทหารเรือและคนงานที่เคยสังกัดอยู่ในกองบินทหารเรือทั้งหลาย จึงเปลี่ยนรูปแบบจากทหารเรือเป็นรูปแบบทหารอากาศตั้งแต่นั้น โดยมี นาวาโท บุญชู จันทร์เบกษา เป็นผู้บังคับการกองบินคนแรก (อดีตผู้บัญชาการทหารอากาศ) เมื่อ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2494 หลังจากเหตุการณ์นั้นทำให้กองบินทหารเรือถูกยุบไปเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพอากาศ ต่อมาภายหลังจากนั้นประมาณ 9 ปี ด้วยความจำเป็นในการป้องกันประเทศด้านทะเล กองทัพเรือจึงได้รับอนุมัติให้จัดตั้งหน่วยบินขึ้นใหม่อีกครั้ง เป็นหมวดบินทหารเรือ ซึ่งในขณะนั้นได้ใช้กองทัพอากาศเป็นที่ตั้งหน่วยบิน โดยมีเครื่องบินประจำการ ได้แก่ เครื่องบินสะเทินน้ำสะเทินบกแบบเอชยู 16 ดี ซึ่งเป็นเครื่องบินที่ได้รับมอบจากสหรัฐอเมริกาตามโครงการช่วยเหลือทางทหาร

ต่อมาในปี พ.ศ. 2507 กองทัพเรือจึงได้สร้างสนามบินขึ้นที่ บ้านอู่ตะเภา ตำบลพลลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง โดยใช้งบประมาณของกองทัพเรือ โดยระหว่างการก่อสร้างประเทศสหรัฐอเมริกาได้เสนอความช่วยเหลือในการก่อสร้างและขอใช้สนามบินอู่ตะเภาบางส่วนเป็นการตอบแทน กิจกรรมหมวดบินทหารเรือได้เจริญก้าวหน้าโดยลำดับ และได้รับอนุมัติให้ขยายอัตราเป็นกองบินทหารเรือ เมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2514 จากความสำคัญของการกำลัอากาศนาวีและภารกิจของกองทัพเรือที่จะต้องรักษาทรัพยากรของชาติทางทะเลและปกป้องอธิปไตยเหนือน่านน้ำไทย และทำให้กองทัพเรือต้องเพิ่มกำลังทางเรือมากขึ้น เป็นผลทำให้กองบินทหารเรือต้องมีภารกิจมากขึ้นตามไปด้วย กองทัพเรือจึงได้ขยายกองบินทหารเรือเป็นกองการบินทหารเรือ เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2533 และได้ถือเอาวันที่ 7 ธันวาคมของทุกปี เป็นวันคล้ายวันสถาปนากองการบินทหารเรือ ซึ่งเป็นวันที่สภาบัญชาการ กระทรวงทหารเรือ ได้มีมติอนุมัติให้จัดตั้งกองบินทหารเรือขึ้น

ภารกิจ อำนาจหน้าที่

กองการบินทหารเรือ เป็นหน่วยงานในสังกัดกองเรือยุทธการ มีหน้าที่จัดเตรียมกำลังทางอากาศของกองทัพเรือ อำนวยการฝึกและอบรมหน่วยในบังคับบัญชาให้มีสมรรถภาพอยู่ในฐานะพร้อมรบ ปฏิบัติการทางอากาศสนับสนุนกำลังทางเรือและกำลังนาวิกโยธินกับบริหารงานในด้านการบิน การซ่อมบำรุงในส่วนที่รับผิดชอบ การปฏิบัติงานของกองการบินทหารเรือ มีดังต่อไปนี้

1. ฝึกและเตรียมกำลังสำหรับให้สามารถปฏิบัติการด้านการบินเพื่อสนับสนุน ได้แก่ การฝึกบินทั่วไป การฝึกยุทธวิธีกองบิน การฝึกค้นหาและช่วยเหลือผู้ประสบภัย การฝึกปฏิบัติการร่วมระหว่างเรือและอากาศยาน การฝึกร่วม/ ผสม

2. ปฏิบัติการสนับสนุนกำลังทางเรือในการลาดตระเวน การคุ้มกัน การปราบเรือดำน้ำ และสงครามทุ่นระเบิด

3. การปฏิบัติการสนับสนุนการปฏิบัติของกำลังนาวิกโยธิน

4. การค้นหาและช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางทะเลและบนบก

5. ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติการสนับสนุนการบิน

6. การให้บริการด้านการเดินอากาศ ได้แก่ การควบคุมการจราจรทางอากาศ ทำแผนบิน การให้บริการข่าวอากาศ ข่าวสารด้านการบินและสถานีเครื่องช่วยเดินอากาศ การให้บริการทางวิ่งทางขับและลานจอด การให้บริการภาคพื้นอากาศยาน

7. ปฏิบัติงานการซ่อมบำรุงอากาศยานและอุปกรณ์การบิน ดำเนินงานด้านการซ่อมอากาศยาน อุปกรณ์และบริการอากาศยานตามวงรอบของการซ่อมบำรุงในระดับต่าง ๆ ตามขีดความสามารถ เพื่อให้อากาศยานสามารถปฏิบัติการบินได้อย่างปลอดภัย

8. ดำเนินการป้องกันและรักษาความปลอดภัยพื้นที่ สถานที่ตั้งของหน่วยรักษาความปลอดภัย และป้องกันการโจมตีโดยรอบของสนามบิน

การจัดหน่วย

กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีโครงสร้างการจัดหน่วยและการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 6 หน่วย ดังนี้

1. กองบัญชาการ มีหน่วยในบังคับบัญชา 10 หน่วย คือ แผนกธุรการ แผนกการเงิน กองกำลังพล กองข่าว กองยุทธการ กองส่งกำลังบำรุง กองสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ กองงบประมาณ กองวิทยาการและนิตยการบิน กองแผนการช่าง

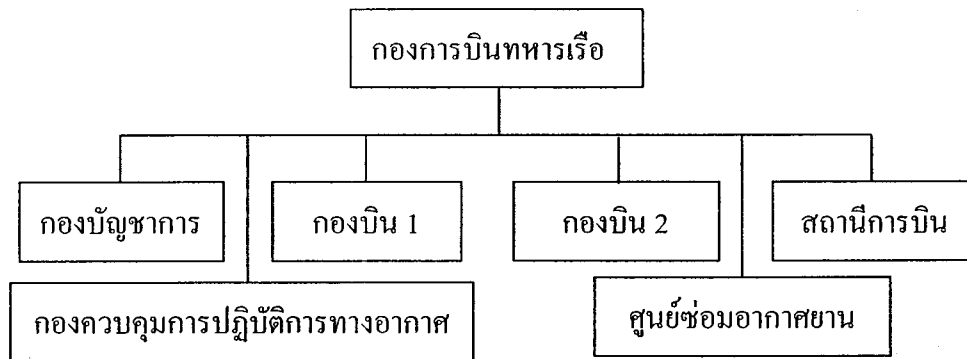
2. กองบิน 1 มีหน่วยในบังคับบัญชา 5 หน่วย คือ กองบังคับการ ฝูงบิน 101 ฝูงบิน 102 ฝูงบิน 103 และฝูงบิน 104

3. กองบิน 2 มีหน่วยในบังคับบัญชา 6 หน่วย คือ กองบังคับการ ฝูงบิน 201 ฝูงบิน 202 ฝูงบิน 203 กองสนับสนุนการบินและกองซ่อมบำรุง

4. กองควบคุมการปฏิบัติการทางอากาศ มีหน่วยในบังคับบัญชา 3 หน่วย คือ แผนกควบคุมการปฏิบัติการทางอากาศ แผนกประสานการปฏิบัติการร่วม และแผนกวิทยุสื่อสาร

5. สถานีการบิน มีหน่วยในบังคับบัญชา 7 หน่วย คือ แผนกกำลังพลและธุรการแผนกแพทย์ แผนกสรรพาวุธ กองปฏิบัติการฐานบิน กองพลาธิการ กองช่างโยธา กองขนส่ง

6. ศูนย์ซ่อมอากาศยาน มีหน่วยในบังคับบัญชา 9 หน่วย คือ แผนกกำลังพลและธุรการ กองบริหารงานซ่อมสร้าง กองควบคุมคุณภาพ กองพัฒนาการช่าง กองซ่อมอากาศยาน กองซ่อมเครื่องยนต์ กองซ่อมบริภัณฑ์กองโรงงาน กองพัสดุช่าง



ภาพที่ 2 โครงสร้างการจัดกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

สถานภาพด้านกำลังพล

สถานภาพด้านกำลังพลของกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ชั้นยศจ่าตรี-นาวาเอก ประจำเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2557 มียอดกำลังพลทั้งสิ้น จำนวน 1,664 นาย ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1 สถานภาพกำลังพลกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

ระดับชั้นยศ	จำนวน
นายทหารสัญญาบัตร ชั้นยศ นาวาตรี-นาวาเอก	220
นายทหารสัญญาบัตร ชั้นยศ เรือตรี-เรือเอก	274
นายทหารประทวน ชั้นยศ จ่าตรี-พันจ่าเอก	1,170
รวม	1,664

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประเสริฐ ใจกล้า (2547) ได้การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล นายทหารชั้นประทวนกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านบุคคลและลักษณะด้านองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานในทัศนะของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม โดยมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 266 นาย หรือคิดเป็นร้อยละ 33.33 ของจำนวนประชากร

799 นาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้วิธีการของโปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยผลการวิเคราะห์พบว่า 1) ข้อมูลพื้นฐานลักษณะด้านบุคคลของกำลังพลกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 มีดังนี้ อายุโดยเฉลี่ย 35.88 ปี สถานภาพสมรสแบบสมรสแล้วและอยู่ร่วมกัน ร้อยละ 69.90 ประสบการณ์ด้านการศึกษาอบรมเฉลี่ย 0.62 ประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 13.67 ปี เลือกประกอบอาชีพรับราชการทหารด้วยตนเอง ร้อยละ 97.74 ภาระงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบระหว่าง 35-44 ชั่วโมง/ สัปดาห์ ร้อยละ 53.00 2) กำลังพลมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 45.90 รองลงมา อยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 24.40 เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการตัดสินใจ รองลงมา คือ ด้านการสื่อสาร 3) สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 มี 7 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมและประสบการณ์ด้านการศึกษาอบรม ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ส่วนตัวแปรเหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน กองบัญชาการช่วยรบที่ 1

สรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านบุคคล ลักษณะด้านองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ต่อระบบการบริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 โดยการศึกษาที่ใช้การวิจัยเชิงเอกสารและการวิจัยเชิงสำรวจ มีกลุ่มประชากรข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 จำนวน 197 นาย ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 นาย เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิเคราะห์ความสัมพันธ์ไค-สแควร์วัดความเข้มความสัมพันธ์ด้วย Cramer's V ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านบุคคล ได้แก่ ชั้นยศ อายุราชการ และเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุราชการและเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนชั้นยศ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ลักษณะด้านองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวัดความเข้มของความสัมพันธ์ พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การ การจูงใจ การสื่อสาร การตั้งเป้าหมาย มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย ส่วนด้านภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การควบคุม มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง

พิศาล คลังทอง (2549) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ที่พักอาศัย อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหารอากาศ ที่ทำงานในสังกัด กองบิน 4 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ จำนวน 1,136 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 295 คน การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบค่าที (t-test) โดยผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมด้านสภาพที่ทำงานภาพที่ปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยแต่ละรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ตามด้วยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า ปัจจัยที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ไม่มีความแตกต่างกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ชัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยนัยสำคัญที่ 0.05 ส่วนปัจจัยจำแนกตามระดับชั้นยศและตามที่พักอาศัย มีความแตกต่างกันสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยนัยสำคัญที่ 0.05

ภาคภูมิ หมื่นศรี (2549) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองทัพอากาศ ในระดับนายทหารประทวนสังกัดกองเรือภาคที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพ

ชีวิตในการทำงาน ข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสำหรับการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรที่ทำการศึกษาคือข้าราชการระดับนายทหารประทวนสังกัดกองเรือภาคที่ 1 ทั้งหมดซึ่งมีจำนวน 108 นาย เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลลักษณะด้านบุคคล ของนายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่มีดังนี้ คือ อายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี มีร้อยละ 63.00 สถานภาพครอบครัวเป็นแบบสมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 76.00 ฐานะเป็นจำเริญ ร้อยละ 60.20 รายได้ อยู่ระหว่าง 10,000-15,000 บาท มีร้อยละ 50.80 ประสบการณ์ด้านศึกษาอบรมอยู่ระหว่าง 1-5 ครั้ง ต่อปี คิดเป็นร้อยละ 48.20 และประสบการณ์ด้านการทำงานอยู่ระหว่าง 10-20 ปี ร้อยละ 60.20 ส่วนข้อมูลด้านการบริหารในองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชานั้น นายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ายู่ในระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า มีเพียงประสบการณ์ ด้านการศึกษาอบรมเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิษยะ พริยะวัฒน์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในเรือหลวง สังกัดกองเรือตรวจอ่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และให้ทราบถึงข้อเสนอแนะในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการระดับนายทหารประทวนในเรือหลวงสังกัดกองเรือตรวจอ่าว ซึ่งมีจำนวน 217 นาย เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลลักษณะด้านบุคคลของนายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่มีดังนี้ คือ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 102 นาย คิดเป็นร้อยละ 47.00 ฐานะอยู่ในระดับจำเริญ จำนวน 124 นาย คิดเป็นร้อยละ 57.10 สถานภาพครอบครัวเป็นแบบสมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน จำนวน 95 นาย คิดเป็นร้อยละ 43.80 รายได้อยู่ระหว่าง 10,000-15,000 บาท จำนวน 115 นาย คิดเป็นร้อยละ 53.00 ส่วนประสบการณ์ด้านศึกษาอบรมส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ไม่ได้

รับการศึกษาอบรม มีจำนวน 106 นาย คิดเป็นร้อยละ 48.80 และประสบการณ์ ด้านการทำงานส่วนใหญ่ มีอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 94 นาย คิดเป็นร้อยละ 43.30 ส่วนข้อมูลด้านการบริหารในองค์กร ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา สภาพในการทำงาน สัมพันธภาพการทำงาน ลักษณะในการบริหารและขวัญและกำลังใจนั้น นายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน สัมพันธภาพการทำงาน ลักษณะในการบริหาร และขวัญและกำลังใจ นั้น มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ไม่เกิน 0.05

ชุดิมา เทียนใส (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ในกรมพลธิการทหารบก อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง 235 คน ในกรมพลธิการทหารบก เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก ในภาพรวมมีระดับสูง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการบังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก อยู่ในระดับต่ำ มี 2 ด้าน คือ ด้านที่ต่ำที่สุด ด้านเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส สังกัด รายได้ และยศ ซึ่งศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับสลาก (Lottery sampling) และใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน One-way ANOVA และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยสถิติ Scheffe' test ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานของตนเองให้ความสำคัญกับการบริการประชาชนในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ และในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า ในหน่วยงานของตนเองเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นประทวนทุกคนที่มีความใฝ่รู้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า สังกัดและรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ศุกิจ เอ็งเจริญ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน กองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส และรายได้ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน t-test One-way ANOVA และมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe test) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้า กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานของตนเองให้ความสำคัญกับการบริการประชาชนในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า เมื่อมีปัญหาในการทำงานสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ และในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีความสะอาดเรียบร้อยและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

พบว่า อายุ อายุราชการ สถานภาพ และรายได้ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อักษรเดช สียา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ชั้นยศ รายได้ และวุฒิการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความมีระเบียบ กฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน และด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ อย่างเพียงพอ เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามชั้นยศ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามรายได้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทศพล คำแก้ว (2555) การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน สถานีตำรวจ โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับ คุณชีวิตตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจ โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับ คุณภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจ โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

จำแนกตาม อายุ ชั้นยศ ระยะเวลาในการรับราชการ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ ดำรงชั้นประทวนสถานีตำรวจ โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำนวน 112 นาย โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ One-way ANOVA และทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการดำรงชั้นประทวนสถานีตำรวจ โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ข้าราชการดำรงชั้นประทวน สถานีตำรวจ โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม อันดับแรก คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสมดุลแห่งชีวิต อยู่ในระดับน้อย ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับน้อย ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับน้อย ด้านสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับน้อย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง อยู่ในระดับน้อย ด้านค่าตอบแทน ที่ยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการดำรงชั้นประทวน สถานีตำรวจ โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการดำรงชั้นประทวน ที่มีช่วงอายุ ชั้นยศ ระยะเวลาในการรับราชการต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

อากาศกร บุญยิ่ง (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรมราชองครักษ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรมราชองครักษ์ และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรมราชองครักษ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมราชองครักษ์ที่มีชั้นยศต่ำกว่าพลตรี พลเรือตรี และพลอากาศตรี จำนวน 230 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ t-test และ One-way ANOVA เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffe) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรมราชองครักษ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัวอยู่ในอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตาม อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) และดำเนินการวิจัย โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งคณะผู้วิจัยมีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่สังกัดกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ เฉพาะข้าราชการที่มีชั้นยศตั้งแต่ จ่าตรี-นาวาเอก จำนวน 1,664 นาย ตามข้อมูลสถานภาพบุคลากร กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ประจำเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2557 จากกองกำลังพลกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้กำหนดตามสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดความคลาดเคลื่อน ที่ยอมรับได้ 0.05 มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05

โดยแทนค่าลงในสูตรดังนี้

$$n = \frac{1,664}{1+1,664(0.05)^2}$$

$$n = 322.48$$

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322.48 ตัวอย่าง ซึ่งทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 330 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง

เมื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้แล้วแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จากประชากรตามระดับชั้นยศของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จากนั้นสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละชั้นยศ ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการ

ระดับชั้นยศ	จำนวน	กลุ่มตัวอย่าง	สัดส่วน
นายทหารประทวน ชั้นยศ จ่าตรี-พันจ่าเอก	1,170	232	70.31%
นายทหารสัญญาบัตร ชั้นยศ เรือตรี-เรือเอก	274	54	16.36%
นายทหารสัญญาบัตร ชั้นยศ นาวาตรี-นาวาเอก	220	44	13.33%
รวม	1,664	330	100.00%

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้จะใช้เวลาในการศึกษาและเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2557 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2558

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ โดยเป็นแบบเลือกตอบ

(Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน โดยเป็นแบบมาตรวัดการประเมินค่า (Rating scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญในด้านนี้ จำนวน 3 คน ได้แก่

1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา

1.2 นาวาเอก กฤษพล เรียงเล็กจ่านง รองผู้บัญชาการ กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

1.3 นาวาเอกปราโมทย์ เสริมสัย ผู้บังคับหมวดเรือที่ 2 กองเรือฟริเกตที่ 1 กองเรือยุทธการ

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และหลังจากนั้นได้นำกลับมาปรับแก้ให้ถูกต้องครบถ้วนตามกรอบแนวคิดในการวิจัย มีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินแต่ละข้อคำถาม และได้ค่า IOC (Index of item objective congruence) มากกว่า 0.5

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการทหารสังกัดหน่วยต่อสู้ อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ที่มีชั้นยศตั้งแต่จ่าตรี ถึง นาวาเอก จำนวน 30 คน หลังจากนั้น

ได้นำแบบสอบถามมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) เท่ากับ 0.89 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไปได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้บังคับบัญชาของกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาของกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการแล้ว จึงได้นำแบบสอบถามไปดำเนินงานเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการที่สังกัดกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในแต่ละระดับชั้นยศ และจำนวนในตารางที่ 3 (ตารางแสดงสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง) รวมจำนวน 330 ชุด
3. นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และร้อยละ
2. ข้อมูลวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t-test และ One-way ANOVA โดยมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD (Least significant difference test)

เกณฑ์การแปลผล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบและตรวจสอบคะแนนแล้วนำไปวิเคราะห์ตามระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน แล้วนำข้อมูลมาแปลค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ออกเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (อ้างถึงใน สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2542, หน้า 130)

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

จากการคำนวณดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนตามตารางที่ 4 ได้ดังนี้

ตารางที่ 4 แปลความหมายระดับคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
4.21-5.00	คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
3.41-4.20	คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี
2.61-3.40	คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี
1.00-1.80	คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดีมาก

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตาม อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำนวน 330 คน ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	66	20.00
31-40 ปี	109	33.03
41-50 ปี	92	27.88
มากกว่า 50 ปี	63	19.09
รวม	330	100.00
ระดับชั้นยศ		
จ่าตรี-พันจ่าเอก	232	70.30
เรือตรี-เรือเอก	54	16.36
นาวาตรี-นาวาเอก	44	13.34
รวม	330	100.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	79	23.94
สมรส	229	69.39
หม้าย/ หย่าร้าง	22	6.67
รวม	330	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	217	65.76
ปริญญาตรี	105	31.82
สูงกว่าปริญญาตรี	8	2.42
รวม	330	100.00
อายุราชการ		
น้อยกว่า 10 ปี	38	11.51
10-20 ปี	121	36.67
21-30 ปี	104	31.52
มากกว่า 30 ปี	67	20.30
รวม	330	100.00
รายได้		
น้อยกว่า 10,000 บาท	12	3.64
10,000-20,000 บาท	140	42.42
20,001-30,000 บาท	114	34.55
มากกว่า 30,000 บาท	64	19.39
รวม	330	100.00

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีดังนี้

ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.03 รองลงมา อายุ 40-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.88 และน้อยที่สุด มีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.09

ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ จ่าตรี-พันจ่าเอก คิดเป็นร้อยละ 70.30 รองลงมา มีระดับชั้นยศเรือตรี-เรือเอก คิดเป็นร้อยละ 16.36 และระดับชั้นยศที่น้อยที่สุด คือ นาวาตรี-นาวาเอก คิดเป็นร้อยละ 13.34

ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ พบว่า ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 69.39 รองลงมา สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 23.94 และสุดท้าย คือ สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 6.67

ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ พบว่า ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.76 รองลงมา ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 31.82 และน้อยที่สุด คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.42

ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.67 รองลงมา มีอายุราชการ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.52 และน้อยที่สุด มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.51

ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.42 รองลงมา มีรายได้ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.55 และน้อยที่สุด น้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.64

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม
และพอเพียง

ด้านรายได้และผลประโยชน์ ตอบแทนที่ยุติธรรมและ พอเพียง	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านมีรายได้ที่เพียงพอกับ รายจ่ายในสถานการณ์ปัจจุบัน	13 (3.94)	100 (30.30)	63 (19.09)	127 (38.48)	27 (8.18)	2.83	1.07	ปานกลาง	5
2. ท่านได้รับเงินเดือนที่มี ความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และปริมาณงานที่รับผิดชอบ	9 (2.73)	125 (37.88)	72 (21.82)	110 (33.33)	14 (4.24)	3.02	1.00	ปานกลาง	3
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนจาก การปฏิบัติงาน นอกเหนือจาก การปฏิบัติงานตามปกติอย่าง เพียงพอ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง เดินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าปฏิบัติงาน นอกเวลาราชการ	14 (4.24)	102 (30.91)	73 (22.12)	130 (39.39)	11 (3.33)	2.93	1.00	ปานกลาง	4
4. ท่านได้รับการจัดสรร สวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เช่น ที่พักอาศัย พาหนะรับ-ส่งใน การทำงาน สถานที่ออกกำลังกาย	8 (2.42)	140 (42.42)	68 (20.61)	101 (30.61)	13 (3.94)	3.09	0.99	ปานกลาง	2
5. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ตาม ระเบียบที่ทางราชการกำหนด อย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร	34 (10.30)	208 (63.03)	44 (13.33)	41 (12.42)	3 (0.91)	3.69	0.85	ดี	1
	ภาพรวม					3.11	0.75	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน
ที่ยุติธรรมและพอเพียง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, $SD = 0.75$) เมื่อจำแนก
เป็นรายข้อได้ ดังนี้

ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านรายได้
และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง พบว่า ข้าราชการได้รับสิทธิประโยชน์ตาม

ระเบียบที่ทางราชการกำหนดอย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.85$) เป็นอันดับที่ 1

รองลงมา ข้าราชการได้รับการจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เช่น ที่พักอาศัย พาหนะรับ-ส่งในการทำงาน สถานที่ออกกำลังกาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$, $SD = 0.99$) และอันดับสุดท้าย ข้าราชการมีรายได้ที่เพียงพอกับรายจ่ายในสถานการณ์ปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$, $SD = 1.07$)

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย

ด้านสภาพที่ทำงาน ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. สภาพแวดล้อมภายใน หน่วยงานมีความเหมาะสม และมีบรรยากาศเอื้ออำนวย ต่อการทำงาน	25 (7.58)	216 (65.45)	49 (14.85)	36 (10.91)	4 (1.21)	3.67	0.82	ดี	2
2. หน่วยงานของท่านมีการดูแล รักษาความสะอาดที่ถูก สุขลักษณะ	24 (7.27)	219 (66.36)	56 (16.97)	30 (9.09)	1 (0.30)	3.71	0.74	ดี	1
3. สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีการซ่อมปรับปรุงอาคาร สถานที่ที่ชำรุด ทรุดโทรม อยู่เสมอ	24 (7.27)	165 (50.00)	82 (24.85)	51 (15.45)	8 (2.42)	3.44	0.92	ดี	4
4. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในสำหรับ ดับเพลิงอย่างเพียงพอ	39 (11.82)	166 (50.30)	80 (24.24)	41 (12.42)	4 (1.21)	3.59	0.90	ดี	3
ภาพรวม						3.60	0.61	ดี	

จากตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของสภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.61$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า หน่วยงานมีการดูแลรักษาความสะอาดที่ถูกสุขลักษณะอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.74$) เป็นอันดับที่ 1

ลงรองมา คือ สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานมีความเหมาะสมและมีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.82$)

และลำดับสุดท้าย คือ สถานที่ปฏิบัติงานมีการซ่อมปรับปรุงอาคาร สถานที่ที่ชำรุดทรุดโทรมอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, $SD = 0.92$)

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านโอกาสพัฒนาขีด ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านได้รับโอกาสในการศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมตามสายงาน ในการทำงาน	32 (9.70)	161 (48.79)	74 (22.42)	57 (17.27)	6 (1.82)	3.47	0.95	ดี	5
2. หน่วยงานของท่าน มีการจัดการฝึกอบรมชี้แจงและ ให้ความรู้สำหรับนำไปใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	28 (8.48)	175 (53.03)	77 (23.33)	46 (13.94)	4 (1.21)	3.54	0.88	ดี	4
3. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่ง งานในการทำงาน	34 (10.30)	215 (65.15)	51 (15.45)	24 (7.27)	6 (1.82)	3.75	0.81	ดี	1
4. ท่านได้รับโอกาสพัฒนา ตนเองในการทำงานและเรียนรู้ งานอย่างต่อเนื่อง	28 (8.48)	198 (60.00)	68 (20.61)	32 (9.70)	4 (1.21)	3.65	0.82	ดี	2
5. ท่านได้รับมอบโอกาสให้ รับผิดชอบหรือมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานที่สำคัญและ ท้าทาย	27 (8.18)	191 (57.88)	70 (21.21)	38 (11.52)	4 (1.21)	3.60	0.84	ดี	3
	ภาพรวม					3.60	0.67	ดี	

จากตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.60, SD = 0.67$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

ข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งงานในการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.75, SD = 0.81$) เป็นอันดับที่ 1

รองลงมา คือ ข้าราชการได้รับโอกาสพัฒนาตนเองในการทำงานและเรียนรู้งานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.65, SD = 0.82$)

และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการได้รับโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตามสายงานในการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.47, SD = 0.95$)

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.27, SD = 0.74$) เป็นอันดับที่ 4

ด้านความก้าวหน้า	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านได้รับการพิจารณาบรรจุลงในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	13 (3.94)	110 (33.33)	101 (30.61)	83 (25.15)	23 (6.97)	3.02	1.01	ปานกลาง	4
2. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งตามความรู้และความสามารถของท่าน	16 (4.85)	153 (46.36)	82 (24.85)	65 (19.70)	14 (4.24)	3.28	0.97	ปานกลาง	2
3. หน่วยงานของท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานตามสายงานที่ชัดเจน	14 (4.24)	127 (38.48)	103 (31.21)	74 (22.42)	12 (3.64)	3.17	0.95	ปานกลาง	3
4. ท่านมีผลงานหรือคุณสมบัติครบถ้วนที่จะบรรจุลงในตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ประสิทธิภาพในการทำงาน คุณวุฒิ	28 (8.48)	192 (58.18)	72 (21.82)	33 (10.00)	5 (1.52)	3.62	0.84	ดี	1
ภาพรวม						3.27	0.74	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านความก้าวหน้า พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27, SD = 0.74$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ ดังนี้

ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการมีผลงานหรือคุณสมบัติครบถ้วนที่จะบรรจุลงในตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน คุณวุฒิ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.62, SD = 0.84$) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ข้าราชการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ และความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28, SD = 0.97$)

และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการได้รับการพิจารณาบรรจุลงในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02, SD = 1.01$)

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ภายใน หน่วยงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านได้รับการยอมรับความรู้ ความสามารถในการทำงานจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	23 (6.97)	226 (68.48)	70 (21.21)	8 (2.42)	3 (0.91)	3.78	0.64	ดี	3
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือและ คำแนะนำในการทำงานจาก เพื่อนร่วมงาน	31 (9.39)	249 (75.45)	37 (11.21)	11 (3.33)	2 (0.61)	3.90	0.62	ดี	1
3. หน่วยงานของท่าน มีการประสานงานและทำงาน ร่วมกันได้เป็นอย่างดี	43 (13.03)	223 (67.58)	40 (12.12)	21 (6.36)	3 (0.91)	3.85	0.75	ดี	2
4. ในกรณีที่มียางานนอกเหนือจาก งานประจำ หน่วยงานจะได้รับ ความร่วมมือจากผู้ร่วมงานอย่าง เต็มที่ จนทำให้งานบรรลุผล สำเร็จ	29 (8.79)	215 (65.15)	59 (17.88)	27 (8.18)	0 (0.00)	3.75	0.73	ดี	4
ภาพรวม						3.82	0.54	ดี	

จากตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.82, SD = 0.54$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ ดังนี้

ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.62$) เป็นอันดับที่ 1

รองลงมา คือ หน่วยงานมีการประสานงานและทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.85, SD = 0.75$)

และลำดับสุดท้าย คือ ในกรณีที่ม้งานนอกเหนือจากงานประจำ หน่วยงานจะได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานอย่างเต็มที่จนทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.75, SD = 0.73$)

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค

ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม และเสมอภาค	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านมีความเชื่อมั่นว่า ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการบริหารงานภายใน หน่วยงานของท่าน	48 (14.55)	163 (49.39)	76 (23.03)	31 (9.39)	12 (3.64)	3.62	0.97	ดี	4
2. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการยอมรับฟังข้อคิดเห็น ของข้าราชการภายในหน่วย อย่างสม่ำเสมอ	59 (17.88)	166 (50.30)	74 (22.42)	25 (7.58)	6 (1.82)	3.75	0.90	ดี	3
3. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่อง ส่วนตัวและมีการเคารพสิทธิ ส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา	56 (16.97)	205 (62.12)	47 (14.24)	19 (5.76)	3 (0.91)	3.88	0.78	ดี	1
4. หน่วยงานของท่าน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแนวทางที่ทางราชการ กำหนด	43 (13.03)	216 (65.45)	50 (15.15)	18 (5.45)	3 (0.91)	3.84	0.75	ดี	2
	ภาพรวม					3.77	0.73	ดี	

จากตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.77, SD = 0.73$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค พบว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว และมีการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.88, SD = 0.78$) เป็นอันดับที่ 1

รองลงมา คือ หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางที่ทางราชการกำหนด อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.84, SD = 0.75$)

และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการมีความเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงานภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.62, SD = 0.97$)

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว

ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านมีระยะเวลาของการทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม	37 (11.21)	254 (76.97)	29 (8.79)	7 (2.12)	3 (0.91)	3.95	0.60	ดี	1
2. ท่านมีระยะเวลาผ่อนคลายภายหลังจากเสร็จสิ้นการทำงานที่เหมาะสม	40 (12.12)	231 (70.00)	41 (12.42)	14 (4.24)	4 (1.21)	3.88	0.71	ดี	3
3. ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนหรือทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างมีความสุข	39 (11.82)	234 (70.91)	37 (11.21)	13 (3.94)	7 (2.12)	3.86	0.75	ดี	4
4. ท่านมีระยะเวลาพักผ่อนนอนหลับอย่างพอเพียง	40 (12.12)	233 (70.61)	44 (13.33)	8 (2.42)	5 (1.52)	3.89	0.69	ดี	2
ภาพรวม						3.90	0.57	ดี	

จากตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.57$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ ดังนี้

ข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว พบว่า ข้าราชการมีระยะเวลาของการทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.95, SD = 0.60$) เป็นอันดับที่ 1

รองลงมา คือ ข้าราชการมีระยะเวลาพักผ่อน นอนหลับอย่างพอเพียง อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.89, SD = 0.69$)

และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการมีเวลาสำหรับการพักผ่อนหรือทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างมีความสุข อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.86, SD = 0.75$)

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านมีความภาคภูมิใจในบทบาท ของหน่วยงานในฐานะที่ ปฏิบัติงานในการให้ความ ช่วยเหลือประชาชนและสังคม	75 (22.73)	204 (61.82)	36 (10.91)	11 (3.33)	4 (1.21)	4.02	0.76	ดี	3
2. ท่านมีความรู้สึกว่าได้ ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มี ชื่อเสียงและประสบความสำเร็จ	65 (19.70)	210 (63.64)	40 (12.12)	14 (4.24)	1 (0.30)	3.98	0.72	ดี	4
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยอคติและ ความเสียสละ เพื่อรักษาชื่อเสียง ของหน่วยงาน	93 (28.18)	191 (57.88)	34 (10.30)	11 (3.33)	1 (0.30)	4.10	0.73	ดี	1
4. ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพัน กับหน่วยงาน ตั้งใจที่จะ ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ตลอดไป	97 (29.39)	177 (53.64)	44 (13.33)	8 (2.42)	4 (1.21)	4.08	0.79	ดี	2
ภาพรวม						4.04	0.62	ดี	

จากตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.62$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ ดังนี้

ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีคุณภาพชีวิตการด้านความภาคภูมิใจในองค์กร พบว่า ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยความอดทนและความเสียสละ เพื่อรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.73$) เป็นอันดับที่ 1

รองลงมา คือ ข้าราชการมีความรู้สึกรักและผูกพันกับหน่วยงาน ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.79$)

และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการมีความรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.72$)

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในภาพรวมด้านต่าง ๆ

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ	\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	อันดับ
1. ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	3.11	0.75	ปานกลาง	8
2. ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.60	0.61	ดี	5
3. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงาน	3.60	0.67	ดี	6
4. ด้านความก้าวหน้า	3.27	0.74	ปานกลาง	7
5. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	3.82	0.54	ดี	3
6. ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค	3.77	0.73	ดี	4
7. ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว	3.90	0.57	ดี	2
8. ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	4.04	0.62	ดี	1
ภาพรวม	3.64	0.45	ดี	

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในภาพรวมด้านต่าง ๆ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.64, SD = 0.45$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.04, SD = 0.62$) เป็นอันดับที่ 1

ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว พบว่า ข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.57$) เป็นอันดับที่ 2

ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.82, SD = 0.54$) เป็นอันดับที่ 3

ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค พบว่า ข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.77, SD = 0.73$) เป็นอันดับที่ 4

ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า ข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.60, SD = 0.61$) เป็นอันดับที่ 5

ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.60, SD = 0.67$) เป็นอันดับที่ 6

ด้านความก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27, SD = 0.74$) เป็นอันดับที่ 7

และอันดับสุดท้าย คือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า ข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11, SD = 0.75$)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยจำแนกตาม อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	\bar{X}	SD
น้อยกว่า 30 ปี	66	3.67	0.51
31-40 ปี	109	3.64	0.46
41-50 ปี	92	3.57	0.41
มากกว่า 50 ปี	63	3.71	0.43

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามอายุ

อายุ	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.80	0.27	1.29	0.28
ภายในกลุ่ม	326	67.31	0.21		
รวม	329	68.11	-		

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ
คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามอายุ
พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.28 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน
มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวน (คน)	\bar{X}	SD
จ่าตรี-พันจ่าเอก	232	3.61	0.49
เรือตรี-เรือเอก	54	3.65	0.32
นาวาตรี-นาวาเอก	44	3.78	0.36

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของข้าราชการ กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตาม
ระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.06	0.53	2.59	0.08
ภายในกลุ่ม	327	67.04	0.21		
รวม	329	68.11	-		

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ
คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามระดับชั้นยศ
พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.08 แสดงว่า ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีสถานภาพสมรส
ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	\bar{X}	SD
โสด	79	3.80	0.37
สมรส	229	3.59	0.47
หม้าย/ หย่าร้าง	22	3.58	0.45

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของข้าราชการ กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตาม
สถานภาพสมรส

สถานภาพการสมรส	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	2.78	1.39	6.96*	0.00
ภายในกลุ่ม	327	65.32	0.20		
รวม	329	68.11	-		

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตาม
สถานภาพสมรส พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.00 แสดงว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน
มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพการสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หม้าย/ หย่าร้าง
		3.80	3.59	3.58
โสด	3.80	-	0.21*	0.22*
สมรส	3.59			0.01
หม้าย/ หย่าร้าง	3.58			

จากตารางที่ 21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD พบว่า มีความแตกต่างกันอยู่ 2 คู่ คือ ข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส และข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	\bar{X}	SD
ต่ำกว่าปริญญาตรี	217	3.63	0.47
ปริญญาตรี	105	3.65	0.43
สูงกว่าปริญญาตรี	8	3.79	0.34

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามระดับ
การศึกษา

ระดับการศึกษา	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.23	0.12	0.55	0.58
ภายในกลุ่ม	327	67.88	0.21		
รวม	329	68.11	-		

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตาม
ระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.58 แสดงว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพ
ชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีอายุราชการต่างกัน
มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (คน)	\bar{X}	SD
น้อยกว่า 10 ปี	38	3.61	0.53
10-20 ปี	121	3.61	0.52
21-30 ปี	104	3.62	0.41
มากกว่า 30 ปี	67	3.74	0.34

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.87	0.29	1.41	0.24
ภายในกลุ่ม	326	67.24	0.21		
รวม	329	68.11	-		

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามอายุ
ราชการ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.24 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต
ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีรายได้ต่างกัน
มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามรายได้

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	\bar{X}	SD
น้อยกว่า 10,000 บาท	12	3.70	0.51
10,000-20,000 บาท	140	3.60	0.52
20,001-30,000 บาท	114	3.62	0.41
มากกว่า 30,000 บาท	64	3.74	0.37

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามรายได้

รายได้ต่อเดือน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.87	0.29	1.41	0.24
ภายในกลุ่ม	326	67.23	0.21		
รวม	329	68.11	-		

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามรายได้
พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.24 แสดงว่า ข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีระดับชั้นยศ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
4. ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีอายุราชการ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตาม อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 330 คน ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) และดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน One-way ANOVA โดยมี การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ในส่วนนี้จะแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีดังนี้

ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ พบว่า ส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 50 ปี ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ จ่าตรี-พันจ่าเอก และระดับชั้นยศที่น้อยที่สุด คือ นาวาตรี-นาวาเอก ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส และน้อยที่สุด คือ สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และน้อยที่สุด คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 10-20 ปี และน้อยที่สุด มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 10,000-20,000 บาท และน้อยที่สุด รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการ กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในภาพรวมด้านต่าง ๆ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.45$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.04, SD = 0.62$) เป็นอันดับที่ 1 ส่วนใหญ่ คือ ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยยอดทนและความเสียสละ เพื่อรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน รองลงมา คือ ข้าราชการมีความรู้สึกรักและผูกพันกับหน่วยงาน ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการมีความรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จ

ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว พบว่า ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.57$) เป็นอันดับที่ 2 ส่วนใหญ่ คือ ข้าราชการมีระยะเวลาของการทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม รองลงมา คือ ข้าราชการมีระยะเวลาพักผ่อนนอนหลับอย่างพอเพียง และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการมีเวลาสำหรับการพักผ่อนหรือทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างมีความสุข

ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.82, SD = 0.54$) เป็นอันดับที่ 3 ส่วนใหญ่ คือ ข้าราชการได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ หน่วยงานมีการประสานงานและทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี และลำดับสุดท้าย คือ ในกรณีที่มียานนอกเหนือจากงานประจำ หน่วยงานจะได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานอย่างเต็มที่ จนทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ

ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค พบว่า ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.77, SD = 0.73$) เป็นอันดับที่ 4 ส่วนใหญ่ คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวและมีการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมา คือ หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางที่ทางราชการกำหนด และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการมีความเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงานภายในหน่วยงาน

ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.60, SD = 0.61$) เป็นอันดับที่ 5 ส่วนใหญ่ คือ หน่วยงานมีการดูแลรักษาความสะอาดที่ถูกสุขลักษณะ รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานมีความเหมาะสมและมีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และลำดับสุดท้าย คือ สถานที่ปฏิบัติงานมีการซ่อมปรับปรุงอาคารสถานที่ที่ชำรุดทรุดโทรมอยู่เสมอ

ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.60, SD = 0.67$) เป็นอันดับที่ 6 ส่วนใหญ่ คือ ข้าราชการได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งงานในการทำงาน รองลงมา คือ ข้าราชการได้รับโอกาส

พัฒนาตนเองในการทำงานและเรียนรู้งานอย่างต่อเนื่อง และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการได้รับโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตามสายงานในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27, SD = 0.74$) เป็นอันดับที่ 7 ส่วนใหญ่ คือ ข้าราชการมีผลงานหรือคุณสมบัติครบถ้วนที่จะบรรจุลงในตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน คุณวุฒิ รองลงมา คือ ข้าราชการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งตามความรู้และความสามารถ และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการได้รับการพิจารณาบรรจุลงในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

และอันดับสุดท้าย คือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า ข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11, SD = 0.75$) ส่วนใหญ่ คือ ข้าราชการได้รับสิทธิประโยชน์ตามระเบียบที่ทางราชการกำหนดอย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร รองลงมา ข้าราชการได้รับการจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เช่น ที่พักอาศัย พาหนะรับ-ส่งในการทำงาน สถานที่ออกกำลังกาย และอันดับสุดท้าย ข้าราชการมีรายได้ที่เพียงพอกับรายจ่ายในสถานการณ์ปัจจุบัน

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ พบว่า

ข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีอายุ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องจากกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีหน้าที่จัดและเตรียมกำลังทางอากาศของกองทัพเรือ อำนวยการฝึกและอบรมหน่วยในบังคับบัญชาให้อยู่ในสถานะพร้อมรบ ปฏิบัติการทางอากาศสนับสนุนกำลังทางเรือ กำลังนาวิกโยธิน กับการบริหารงานในด้านการบิน การซ่อมบำรุงในส่วนที่กองการบินทหารเรือรับผิดชอบ เพื่อให้

หน่วยอยู่ในฐานะ ความพร้อมรบสูงสุด โดยมีผู้บัญชาการ กองการบินทหารเรือ เป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอากาศร บุนยงค์ (2555) ศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรมราชองครักษ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เนื่องจากข้าราชการปฏิบัติงานด้วยความอดทนและความเสียสละเพื่อรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน และมีความรู้สึกรักและผูกพันกับหน่วยงาน ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของทศพล คำแก้ว (2555) ที่ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจ โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมที่อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากข้าราชการไม่ค่อยมีความผูกพันกับหน่วยงานมากเท่าที่ควร เนื่องจากมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง จนทำให้ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

เมื่อศึกษาเป็นรายด้านทั้ง 8 ด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ดังนี้

1. ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ จะเห็น ได้ว่าข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ข้าราชการ มีรายได้ที่ยังไม่เพียงพอกับรายจ่ายในสถานการณ์ปัจจุบัน ค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงาน นอกเวลาก็ยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของทศพล คำแก้ว (2555) ที่ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจ โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของอากาศร บุนยงค์ (2555) ศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ที่พบว่า ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ที่ยุติธรรมและพอเพียง อยู่ในระดับดี เนื่องจากข้าราชการได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณ และความรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน

2. ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาแล้ว จะเห็นว่า ข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ หน่วยงานมีการดูแลรักษาความสะอาดที่ถูกสุขลักษณะ และมีสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานมีความเหมาะสม และมีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2555) ที่ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ที่พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับทศพล คำแก้ว (2555) ที่ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจ โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับน้อย

3. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจะเห็นได้ว่า การทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ เป็นงานที่ใช้ความรู้และทักษะที่หลากหลาย มีความท้าทายและได้รับการยอมรับจากสาธารณชนว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้น ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการ เพื่อการนำมาใช้กับลักษณะงาน ได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชายังให้โอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องงานวิจัยของชุตินา เทียนใส (2550) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับสูง

4. ด้านความก้าวหน้า พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยจะเห็นได้ว่าในเรื่องของโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการนั้น จำเป็นอย่างยิ่งในการเร่งพิจารณาความก้าวหน้าของข้าราชการ โดยการขยายโอกาสและพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์แก่องค์กรและข้าราชการจะต้องมีความสำนึกในหน้าที่ที่จะส่งผลปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่ และเกิดการสร้างผลงานที่ดี ซึ่งสิ่งนี้จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ สอดคล้องงานวิจัยของทศพล คำแก้ว (2555) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

5. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจะเห็นว่า กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีลักษณะการทำงานของความเป็นมิตร ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งเกิดจากการทำงานเป็นทีม พร้อมช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ยังสร้าง โอกาสในการพบปะสังสรรค์ ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันในทุกระดับชั้น ส่งผลต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกิจ เสงี่ยมเจริญ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ จากการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก

6. ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาจะเห็นว่า กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ให้ความสำคัญในเรื่องของการมีส่วนร่วมในองค์กร และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการทำงานของแต่ละคน ข้าราชการสามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ได้ด้วยตนเอง แต่ยังคงระบบของความเป็นหน่วยงานทางทหารที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามกฎระเบียบวินัยของทหารอย่างเคร่งครัด ดังนั้น เพื่อให้การผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามผลสัมฤทธิ์ ผู้บังคับบัญชาจะเคารพ

สิทธิส่วนบุคคลและยอมรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากร ส่งผลในด้านบรรยากาศความเสมอภาค ยุติธรรม ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของพิศาล คลังทอง (2549) ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

7. ด้านความสมดุลของช่วงชีวิตที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาพักผ่อนที่มีความเป็นส่วนตัว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาแล้วจะเห็นว่า กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ เห็นความสำคัญกับภาวะความสมดุลในช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาในการดำเนินชีวิตส่วนตัว สร้างความพึงพอใจแก่ข้าราชการที่มีภารกิจความรับผิดชอบสูงและบางครั้งจำเป็นต้องปฏิบัติภารกิจพิเศษ ซึ่งจะต้องไม่เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ดังนั้น หน่วยงานจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดสรรเวลาให้กับบุคลากร ได้มีช่วงเวลาส่วนตัวที่เหมาะสม เพื่อจะได้มีเวลาสำหรับครอบครัว และไม่เกิดความเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของพิศาล คลังทอง (2549) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง

8. ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาแล้วจะเห็นว่า กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีความภาคภูมิใจในบทบาทของหน่วยงาน ในฐานะที่ปฏิบัติงานในการให้ความช่วยเหลือประชาชนและสังคม มีความเสียสละ อุทิศตนเองกับประโยชน์ของส่วนรวมมาโดยตลอด ทำให้หน่วยมีชื่อเสียงมาอย่างยาวนาน ทำให้ข้าราชการเกิดความภาคภูมิใจในหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ที่พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ต้องให้ความสำคัญของภารกิจเป็นสิ่งสูงสุด โดยปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างสมบูรณ์ มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อภารกิจมาก สร้างความตระหนักในคุณค่าของตนเอง ตลอดจนการให้ความสำคัญการดูแลสุขภาพของตนเอง แต่ขณะเดียวกันองค์ประกอบด้านอายุก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน เนื่องจากต้องมอบหมายงานอย่างเหมาะสม เช่น ผู้ที่มีความอาวุโสด้านอายุที่มวอาจขาดความคล่องตัว ควรให้ปฏิบัติงานได้ในลักษณะใด และผู้ที่มีอายุน้อยก็ถือว่ายังขาดประสบการณ์ ส่งผลต่อการตัดสินใจโดยเฉพาะเรื่องสำคัญ ๆ ดังนั้น การมอบหมายงาน

ก็จะมีการพิจารณาอายุมาเป็นองค์ประกอบร่วม ทำให้อายุมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาภากร บุญยิ่ง (2555) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรมราชองครักษ์ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

2. ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ เป็นระบบของหน่วยงานทางทหาร มีผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามกฎระเบียบวินัยทางทหาร โดยผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องให้ความเคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งตามระดับชั้นยศ ซึ่งเป็นธรรมเนียมปฏิบัติที่มีมาตลอดจนถึงปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551) ที่ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ที่พบว่า ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

3. ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ให้ความสำคัญกับข้าราชการในเรื่องของมีช่วงเวลาส่วนตัวและความสำคัญกับสถาบันครอบครัว การจัดสรรเวลาที่เหมาะสมระหว่างกาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาส่วนตัว หลังจากพ้นจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551) ที่ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ที่พบว่า ข้าราชการที่มีสภาพภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

4. ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการสั่งการหรือการมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาจะพิจารณาด้วยความรอบคอบอย่างเหมาะสม เพื่อให้ภารกิจเกิดความสมบูรณ์มากที่สุด ดังนั้น ความยากง่าย ความคล่องตัวรวดเร็ว และปัจจัยที่จำเป็นต่าง ๆ จะถูกนำมาประกอบกันในการนำมาพิจารณาสั่งการ ไม่ว่าจะป็นระดับการศึกษา ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และทักษะ จะต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาภากร บุญยิ่ง (2555) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรมราชองครักษ์ พบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

5. ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ต่างมองเห็นความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งยึดถือระเบียบวินัยตามลำดับการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดตามระบบทหาร ดังนั้น จะให้ความยึดมั่นและยอมรับในกฎระเบียบที่กำหนดไว้

ดังนั้น อยุธยาการจึงไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551) ที่ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ที่พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

6. ข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ได้รับรายได้ต่อเดือนต่างกันไปตามเกณฑ์บัญชีอัตราเงินเดือน จากระดับชั้นยศ หรือจากอายุราชการ ทำให้รายได้ต่อเดือนที่ได้รับไม่เท่ากัน เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงมีความรู้สึกต่างกันและส่งผลต่อความต้องการหารายได้เสริม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งขัดแย้งงานวิจัยของอาภากร บุญยิ่ง (2555) ซึ่งทำการศึกษารื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ พบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ พบว่า ในภาพรวมข้าราชการมีความระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เรียงจากน้อยไปหามาก คือ ด้านรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความก้าวหน้า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้ หากมีการศึกษาเพิ่มเติมและสามารถเสาะหาประเด็นเกี่ยวกับความต้องการเพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอีก ซึ่งจะส่งผลต่อประโยชน์วางแผนงานและการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติการกิจของหน่วย และจากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีนโยบายในการรักษาสิทธิแก่ข้าราชการ โดยให้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านรายได้และค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่พึงได้รับเต็มจำนวน และทันเวลาในระหว่างปฏิบัติหน้าที่

รวมทั้งการจัดให้มีการสวัสดิการในทุกด้านที่จำเป็น เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในสถานะเศรษฐกิจผันผวนและค่าครองชีพที่สูงขึ้น และเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2. ผู้บริหารควรพิจารณาผลักดันนโยบายโดยให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในตำแหน่งให้มีความครอบคลุมและชัดเจนในทุกด้าน โดยการจัดตั้งคณะทำงานศึกษาเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน แผนการพิจารณาบรรจุลงในตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง รวมทั้งมีแผนหลักและแผนในการจัดการฝึกอบรมด้านวิชาการ การศึกษาดูงาน และการจัดตั้งระบบสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล

3. ผู้บริหารควรพิจารณาการใช้งานของกำลังพลให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งจัดทำเป็นนโยบายที่ชัดเจน การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงกว่ามีความโปร่งใสเพียงพอ กำหนดการวางแผนเรื่องการเลื่อนขั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ การเลื่อนขั้นควรเป็นการประเมินแบบรอบด้าน คือ ประเมินจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บริหารระดับสูงควรมีการส่งเสริมให้ผู้ที่ทำหน้าที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น เข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้ารับการถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประโยชน์โดยรวม
2. ผู้บังคับบัญชาในตามลำดับชั้น ควรมีการสนับสนุนให้ข้าราชการชั้นประทวน เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวดเร็ว และถูกต้อง
3. ผู้บังคับบัญชาในทุกลำดับชั้น ต้องให้ความสำคัญและให้ความสนใจในการติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน
4. ควรจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกและอบรม ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ในทุกระดับทั้งหน่วยงานและบุคคล
5. ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้การสนับสนุนข้าราชการทุกระดับชั้น ให้สามารถเข้าถึงสวัสดิการในทุก ๆ ด้าน และควรมีวงเงินเพื่อเป็นสวัสดิการในการให้กู้ยืมอัตราดอกเบี้ยต่ำหรือไม่คิดดอกเบี้ยเมื่อจำเป็นหรือฉุกเฉิน อีกทั้ง มีการพิจารณาเงินเพิ่มพิเศษที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถอย่างเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของนายทหารในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา
2. ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพองค์กร

บรรณานุกรม

- กรมยุทธการทหารเรือ. (2547). อัตราเฉพาะกิจกองการบินทหารเรือ. กรุงเทพฯ: กรมยุทธการทหารเรือ.
- กองการบินทหารเรือ. (2557). นโยบายผู้บัญชาการกองการบินทหารเรือ ประจำปี 2557. กรุงเทพฯ: กองการบินทหารเรือ.
- กองกำลังพล กองเรือยุทธการ. (2557). นโยบายผู้บัญชาการกองเรือยุทธการ ประจำปี 2557 ด้านกำลังพล. กรุงเทพฯ: กองกำลังพล กองเรือยุทธการ.
- กิตติ ประพิตร ไผศาล. (2550). การศึกษาคุณภาพชีวิตของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ จังหวัดปราจีนบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เฉลิมชัย สวนแก้ว. (2549). คุณภาพชีวิตของข้าราชการและลูกจ้าง กองการฝึก กองเรือยุทธการ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุตินา เทียนใส. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทศพล คำแก้ว. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตรณัฐ ประยูรดาราร. (2552). รายงานการวิจัยความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประเสริฐ ใจกล้า. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล นายทหารชั้นประทวน กองบัญชาการช่วยรบที่ 1. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน. เข้าถึงได้จาก <http://www.m-society.go.th>
- พิศาล คลังทอง. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- ไพศาล หน่ยมี. (2548). การศึกษาคุณภาพชีวิตกำลังพลของศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาคภูมิ หมั่นศรี. (2549). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองทัพเรือ: ศึกษา กรณี
นายทหารประทวนสังกัดกองเรือภาคที่ 1. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตนาคี จุละยานนท์. (2545). คุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคเบาหวาน กรณีศึกษาโรงพยาบาล
นครชัยศรี. วิทยานิพนธ์เกสัชศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการคุ้มครองผู้บริโภค
ด้านสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิษยะ พิริยะวัฒน์. (2549). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน
ในเรือหลวง: กรณีศึกษานายทหารชั้นประทวนสังกัดกองเรือตรวจอ่าว. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบ
ที่ 12 รักษาพระองค์. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สนธยา ทรัพย์สกุล. (2549). คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณีนายทหาร
ชั้นประทวนในกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ฯ. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรินยา จรุงพัฒนานนท์. (2548). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณี
ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกิจ เอ็งเจริญ. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้า
ในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ พูลวงษ์. (2550). คุณภาพชีวิตของกำลังพล ศูนย์ฝึกทางยุทธวิธีกองทัพบก จังหวัดลพบุรี.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อติบุตร กิระจินดา. (2555). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารประทวน เหล่าขนส่ง สังกัดกรมการขนส่งทหารเรือ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัครเดช สียา. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาภากร บุญยิ่ง. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Huse, E. F., & Cumming, T. G. (1980). *Organization development and change*. Minnesota: West.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา โปรดตอบคำถามเหล่านี้ทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง หรือตามความรู้สึกอันแท้จริงของท่าน โดยคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและจะไม่ส่งผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อให้ได้ผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย / ในแบบสอบถาม ในช่อง () ที่ท่านคิดว่าเป็นความจริงที่สุด

1. อายุ

- () น้อยกว่า 31 ปี () 31-40 ปี
() 41-50 ปี () มากกว่า 50 ปี

2. ระดับชั้นยศ

- () จ่าตรี-พันจ่าเอก () เรือตรี-เรือเอก
() นาวาตรี-นาวาเอก

3. สถานภาพสมรส

- () โสด () สมรส
() หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุราชการ

- () น้อยกว่า 10 ปี () 10-20 ปี
() 21-30 ปี () มากกว่า 30 ปี

6. รายได้

- () น้อยกว่า 10,000 บาท () 10,000-20,000 บาท
 () 20,001-30,000 บาท () มากกว่า 30,000 บาท

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่สนใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
1. ท่านมีรายได้ที่เพียงพอกับรายจ่าย ในสถานการณ์ปัจจุบัน					
2. ท่านได้รับเงินเดือน ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
3. ท่านได้รับค่าตอบแทน จากการปฏิบัติงานนอกเหนือจาก การปฏิบัติงานตามปกติอย่างเพียงพอ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ					
4. ท่านได้รับการจัดสรรสวัสดิการ ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เช่น ที่พักอาศัย พาหนะรับ-ส่งในการทำงาน สถานที่ ออกกำลังกาย					
5. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ตาม ระเบียบที่ทางราชการกำหนดอย่าง เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่สนใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย					
1. สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานมีความเหมาะสมและมีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงาน					
2. หน่วยงานของท่านมีการดูแลรักษาความสะอาดที่ถูกสุขลักษณะ					
3. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการซ่อมปรับปรุงอาคารสถานที่ที่ชำรุดทรุดโทรมอยู่เสมอ					
4. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับดับเพลิงอย่างเพียงพอ					
ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน					
1. ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมตามสายงานในการทำงาน					
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดการฝึกอบรมชี้แจงและให้ความรู้สำหรับนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
3. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งงานในการทำงาน					
4. ท่านได้รับโอกาสพัฒนาตนเองในการทำงานและเรียนรู้งานอย่างต่อเนื่อง					
5. ท่านได้รับมอบโอกาสให้รับผิดชอบหรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่สำคัญและท้าทาย					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่สนใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความก้าวหน้า					
1. ท่านได้รับการพิจารณาบรรจุลงในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
2. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งตามความรู้และความสามารถของท่าน					
3. หน่วยงานของท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานตามสายงานที่ชัดเจน					
4. ท่านมีผลงานหรือคุณสมบัติครบถ้วนที่จะบรรจุลงในตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ประสิทธิภาพในการทำงาน คุณวุฒิ					
ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน					
1. ท่านได้รับการยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
3. หน่วยงานของท่านมีการประสานงานและทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
4. ในกรณีที่มียางานนอกเหนือจากงานประจำ หน่วยงานจะได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานอย่างเต็มที่ จนทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่สนใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค					
1. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการบริหารงาน ภายในหน่วยงานของท่าน					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการยอมรับ ฟังข้อคิดเห็นของข้าราชการภายใน หน่วยอย่างสม่ำเสมอ					
3. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่อง ส่วนตัวและมีการเคารพสิทธิ ส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา					
4. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผล การปฏิบัติงานตามแนวทาง ที่ทางราชการกำหนด					
ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว					
1. ท่านมีระยะเวลาของการทำงาน ในแต่ละวันที่เหมาะสม					
2. ท่านมีระยะเวลาพักผ่อนคลายภายหลัง จากเสร็จสิ้นการทำงานที่เหมาะสม					
3. ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อน หรือทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว อย่างมีความสุข					
4. ท่านมีระยะเวลาพักผ่อนนอนหลับ อย่างพอเพียง					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่สนใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร					
1. ท่านมีความภาคภูมิใจในบทบาท ของหน่วยงานในฐานะที่ปฏิบัติงาน ในการให้ความช่วยเหลือประชาชน และสังคม					
2. ท่านมีความรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและประสบ ความสำเร็จ					
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยอดทน และความเสียสละ เพื่อรักษาชื่อเสียง ของหน่วยงาน					
4. ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพัน หน่วยงาน ตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ในหน่วยงานนี้ตลอดไป					