

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 201.31

คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19

เสาวภา ป้อมกระโทก

#TH0025902

22 ส.ค. 2560

369727

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

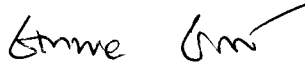
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ นางสาวเสาวภา ป้อมกระโทก ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตาม  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

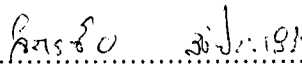


(ดร.ชิตพล ชัยมะตัน)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์



..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

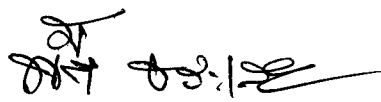


..... กรรมการ  
(ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)



..... กรรมการและเลขานุการ  
(ดร.ชิตพล ชัยมะตัน)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิชย์ ธารเสนา)

วันที่ 5 เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2559

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ชิตพล ชัยมะดัน อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบทุกท่านกรุณาให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจสอบแก้ไข และวิจารณ์ งานนิพนธ์ฉบับนี้ให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว รวมทั้งพี่ ๆ น้อง ๆ และเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตา แต่ บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

เสาวภา ป้อมกระโทก

57930069: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารงานทั่วไป)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ นายทหารชั้นประทวน

เสาวภา ป้อมกระโทก: คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบก ที่ 19 (QUALITY OF WORK LIFE AMONG NON-COMMISSIONED OFFICERS AT 19<sup>th</sup> MILITARY CIRCLE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ชิตพล ชัยมะดัน, ปร.ค. 82 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และยศ กลุ่มตัวอย่าง คือ นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 107 คน

ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบก ที่ 19 ในภาพรวม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคล เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ด้านจังหวะชีวิตการมีส่วนร่วม ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ที่มีระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

57930069: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION: M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ NON-COMMISSIONED OFFICERS

SOWWAPHA POMKRATHOKE: QUALITY OF WORK LIFE AMONG NON-COMMISSIONED OFFICERS AT 19<sup>th</sup> MILITARY CIRCLE. ADVISOR: CHITHAPOL CHAIMADAN, Ph.D. 82 P. 2016.

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at investigating quality of work life among non-commissioned officers at 19<sup>th</sup> Military Circle. Also, this study intended to compare quality of work life of these officers as classified by educational level, age, work length, marital status, monthly income, and work rank. The subjects participating in this study were 127 non-commissioned officers at 19<sup>th</sup> Military Circle. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The total questionnaires collected were 107 samples.

The results of this study revealed that quality of work life among non-commissioned officers at 19<sup>th</sup> Military Circle was found at a high level. When considering each aspect, the one in relation to personal rights was rated the highest, safe and hygienic environment and health promotion, benefits to society, followed by the aspects related to adequate and fair compensation, job advancement and security, opportunity for developing work competencies, life rhythm for participation, collaboration and relationship with other people, respectively.

Based on the results from the comparisons, it was found that there were no differences in the level of quality of work life among non-commissioned officers with different educational level, age, work length, marital status, monthly income, and work rank.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	8
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	11
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	13
ข้อมูลมณฑลทหารบกที่ 19 .....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	22
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	33
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ .....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	35
เกณฑ์การแปลผล .....	35

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	37
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	37
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหาร ชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 .....	41
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 .....	53
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	58
สรุปผลการวิจัย .....	58
อภิปรายผล .....	61
ข้อเสนอแนะ .....	66
บรรณานุกรม .....	70
ภาคผนวก.....	74
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	82

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	สรุปความสัมพันธ์ตัวแปรต้นที่ใช้ในการวิจัย ..... 30
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในมณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามหน่วยงาน ที่สังกัด..... 32
3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามระดับการศึกษา ..... 37
4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามอายุ..... 38
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามอายุราชการ ..... 38
6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามสถานภาพสมรส ..... 39
7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ..... 39
8	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามยศ ..... 40
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ในภาพรวม ..... 41
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม..... 42
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ด้านสิ่งแวดล้อม การทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ..... 43
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ..... 45



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน .....	46
14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น .....	48
15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ด้านสิทธิส่วนบุคคล....	49
16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ด้านจังหวะชีวิตการมีส่วนร่วม .....	51
17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม .....	52
18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	53
19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามอายุ .....	54
20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามอายุราชการ .....	54
21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	55
22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน .....	55
23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบก ที่ 19 จำแนกตามยศ.....	56
24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย .....	56

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2 การจัดหน่วย.....	22

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาวะปัจจุบันสังคมไทยได้รับผลกระทบจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ซึ่งส่งผลให้การดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไป ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นเข้ามามีอิทธิพลในบทบาทหน้าที่การงาน และคุณภาพในการทำงานมากขึ้น

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งถือว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ และในอนาคตอันใกล้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก คุณภาพชีวิตของการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ติดต่อกัน จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร เพราะฉะนั้นการทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต ถ้าหากเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตคนเราได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ชีวิตนั้นก็จะมีคุณค่าและมีความสุข ในทางกลับกันหากชีวิตของเราส่วนใหญ่ต้องผจญกับงานที่มีปัญหามากเกินไป ไม่มีความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความปลอดภัย ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ก็จะเกิดความเครียด ความกังวล ความคับข้องใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง เมื่อคนต้องใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน ดังนั้นการที่คนจะดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพหรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพหรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานนับได้ว่าเป็นส่วนที่ส่งเสริมเกื้อหนุนให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาควบคู่กันไป (ทองศรี กัญญา อยุธา, 2532)

มณฑลทหารบกที่ 19 เป็นหน่วยทหารที่ขึ้นตรงต่อกองทัพภาคที่ 1 มีหน้าที่ในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด โดยในปี 2558 กองทัพบกมีคำสั่งตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2558 เป็นต้นไป ให้แปรสภาพจังหวัดทหารบกสระแก้วเป็นมณฑลทหารบกที่ 19 ซึ่งปัจจุบันมีที่ตั้งอยู่ที่ ค่ายสุรสิงหนาท เลขที่ 1 ถนนสุวรรณศร ตำบลอรัญประเทศ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว 27120 และมีผู้บัญชาการคนแรก คือ พลตรี สุริยา ปาวรีย์ (ยศตำแหน่งในขณะนั้น) มณฑลทหารบกที่ 19 มีภารกิจหลัก คือ บังคับบัญชากำลังประจำถิ่นของกองทัพภาค

ที่กระทรวงกลาโหมกำหนด, รักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ รวมทั้งศาลทหารการคดี และการเซ็นจำ, ระดมสรรพกำลังในเขตพื้นที่, สนับสนุนหน่วยทหารในเขตพื้นที่, ดำเนินการ ตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ เรื่องการรักษาความสงบภายในและป้องกันประเทศ (กองกำลังพล มณฑลทหารบกที่ 19, 2558) เฉพาะในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว มณฑลทหารบกที่ 19 ไปด้วยฝ่ายอำนวยการ มีกองกำลังพล, กองการข่าว, กองยุทธการ, กองส่งกำลังบำรุง, กองกิจการพลเรือน, และงบประมาณ ส่วนหน่วยขึ้นตรง มีศาล/ อัยการ, สำนักงานสัสดีจังหวัด, หน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหาร, โรงพยาบาลค่ายสุรสิงหนาท, กองร้อย, กองร้อยสารวัตรทหาร, และหมวดดุริยางค์ ส่วนฝ่ายกิจการพิเศษ มีหมวดสื่อสาร, สำนักงานขนส่ง, กองเรือนจำ, ฝ่ายสวัสดิการฯ, ฝ่ายการเงิน, แผนกสรรพกำลัง, แผนกสรรพาวุธ, แผนกพลาธิการ, แผนกยุทธโยธา, แผนกประวัติ บำเหน็จและบำนาญ, และแผนกอนุศาสนาจารย์ และมณฑลทหารบกที่ 19 ยังมีกำลังพลซึ่งประกอบไปด้วยนายทหารชั้นผู้น้อยหรือนายทหารประทวน ทหารกองประจำการหรือทหารเกณฑ์และนายทหารชั้นผู้ใหญ่หรือนายทหารสัญญาบัตร

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตและ ปัจจัยใด ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นให้กับผู้บังคับบัญชาในทุกกระดับที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงแนวทาง ในการที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม มีความพร้อมตั้งแต่ระดับบุคคล จนถึงระดับหน่วยงานขนาดใหญ่ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ อาชีพราชการ สถานภาพสมรส รายได้ ต่อเดือนและยศ

### สมมติฐานการวิจัย

1. นายทหารชั้นประทวน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. นายทหารชั้นประทวน ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

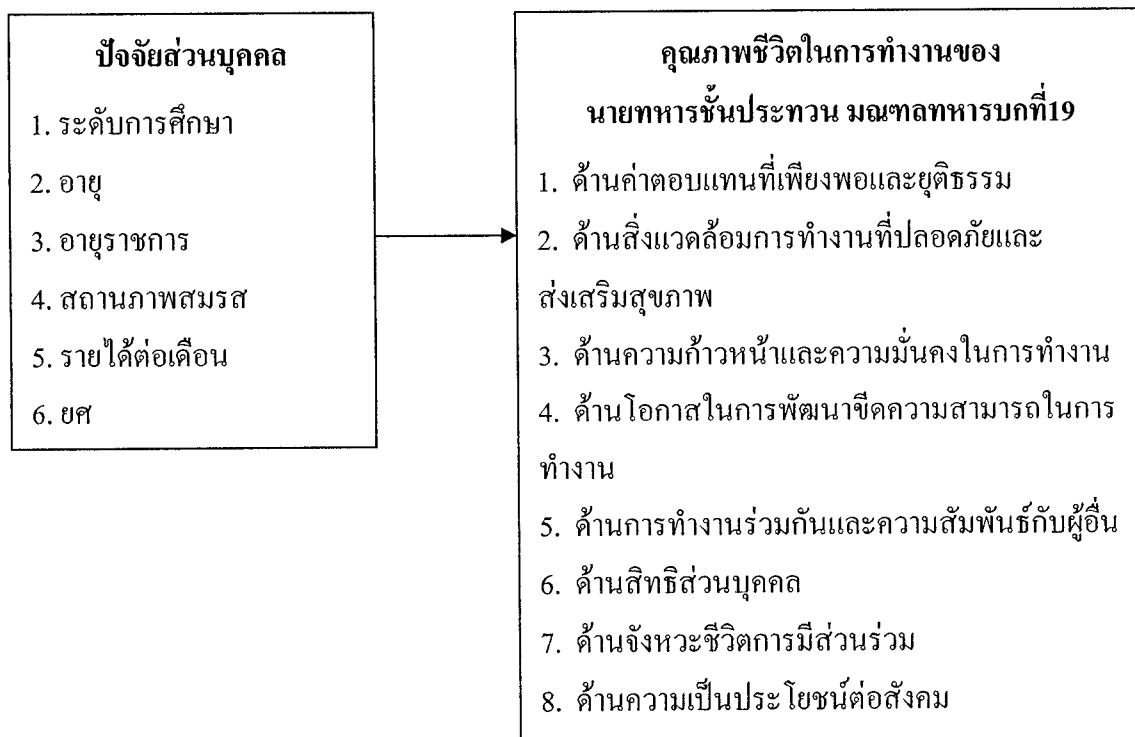
3. นายทหารชั้นประทวน ที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
4. นายทหารชั้นประทวน ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
5. นายทหารชั้นประทวน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
6. นายทหารชั้นประทวน ที่มียศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัย “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19” ผู้ศึกษาได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ วอลตัน (Walton, 1974, p. 12) เป็นกรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

#### ตัวแปรต้น (Independent variable)

#### ตัวแปรตาม (Dependent variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19
2. ทราบถึงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนและยศ
3. ผลการศึกษาที่ได้จะนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้กับผู้บังคับบัญชาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำไปกำหนดแผนงาน โครงการในการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพในอนาคตต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส-รายได้ต่อเดือนและยศ

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่

19 ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล
7. ด้านจังหวะชีวิตการมีส่วนร่วม
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

### ขอบเขตด้านพื้นที่และประชาชน

การวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำนวน 127 ราย จากจำนวนประชากรที่เป็นนายทหารชั้นประทวนทั้งหมด 187 ราย

(กองกำลังพล มณฑลทหารบกที่ 19, 2558)

### ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษา กันยายน พ.ศ. 2558-พฤษภาคม พ.ศ. 2559

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี ตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจำแนกออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม ประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับศึกษาอบรมการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม

1.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในองค์กรที่บุคคลได้รับมอบหมายงาน โดยได้รับพิจารณาจากความรู้ความสามารถไม่มีการแข่งขันในสังคม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยตรงและเปิดเผย

1.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการให้เจ้าหน้าที่/ พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิ ซึ่งกันและกัน หรือการกำหนด

แนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

1.7 ด้านจังหวะชีวิตการมีส่วนร่วม หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีความเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัว ครอบคลุม สังคม

1.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน ให้มีความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมทางสังคมร่วมกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานเพื่อสาธารณะประโยชน์อื่น ๆ ต่อไป

2. นายทหารชั้นประทวน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนของมณฑลทหารบกที่ 19 ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ เดือนตุลาคม 2558 ในมณฑลทหารบกที่ 19 (กองกำลังพลมณฑลทหารบกที่ 19, 2558) ประกอบด้วยข้าราชการที่อยู่ในตำแหน่งผู้ปฏิบัติในตำแหน่งตั้งแต่ พลอาสาสมัคร-จำสิบเอก (พิเศษ)

3. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่สำเร็จมาขั้นสูงสุดของนายทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 19

4. อายุ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน โดยนับเป็นปี

5. อายุราชการ หมายถึง อายุการทำงานหรือระยะเวลาที่เข้ารับราชการของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19

6. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการแต่งงานที่เป็นจริงตามพหุัตินัยในปัจจุบัน

7. หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง เมื่อกำลังพลได้บรรจุแล้วได้ทำงานภายในมณฑลทหารบกที่ 19 ได้แก่

7.1 ฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย

7.1.1 กองกำลังพล

7.1.2 กองการข่าว

7.1.3 กองยุทธการ

7.1.4 กองส่งกำลังบำรุง

7.1.5 กองกิจการพลเรือน

7.1.6 งบประมาณ

7.2 หน่วยขึ้นตรง ประกอบด้วย

7.2.1 ศาล/ อัยการ

7.2.2 สำนักงานสัสดีจังหวัด

7.2.3 หน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหาร



- 7.2.4 โรงพยาบาลค่ายสุรสิงหนาท
- 7.2.5 กองร้อย
- 7.2.6 กองร้อยทหารสารวัตร
- 7.2.7 หมวดคูริยางค์
- 7.3 ฝ่ายกิจการพิเศษ ประกอบด้วย
  - 7.3.1 หมวดสื่อสาร
  - 7.3.2 สำนักงานขนส่ง
  - 7.3.3 กองเรือนจำ
  - 7.3.4 ฝ่ายสวัสดิการ ฯ
  - 7.3.5 ฝ่ายการเงิน
  - 7.3.6 แผนกสรรพกำลัง
  - 7.3.7 แผนกสรรพอาวุธ
  - 7.3.8 แผนกพลาธิการ
  - 7.3.9 แผนกยุทธโยธา
  - 7.3.10 แผนกประวัติบำเหน็จ และบำนาญ
  - 7.3.11 แผนกอนุศาสนาจารย์

8. รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยงหรือเงินพิเศษอื่น ๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับในแต่ละเดือน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท, มีรายได้ 10,001-15,000 บาท, มีรายได้ 15,000-20,000 บาท และมีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป

9. ยศ หมายถึง ยศที่ข้าราชการทหารผู้นั้นครองอยู่ในช่วงเวลาที่ทำการศึกษาวิจัย ได้แก่ พลอาสาสมัคร, สิบตรี, สิบโท, สิบเอก, จำสิบตรี, จำสิบโท, จำสิบเอกและจำสิบเอก (พิเศษ)

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนเอกสารต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. ข้อมูลมณฑลทหารบกที่ 19
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

##### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) โดยมีผู้ให้นิยามและคำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International labor organization: ILO อ้างถึงใน ประเสริฐ กลิ่นหอม, 2543) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เรื่องของปัญหาแรงงานและมาตรการแก้ไข ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญถึงความพึงพอใจของคนงาน และการเพิ่มผลิตในหน่วยงาน หากจะว่าไปแล้วคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเรื่องสุขภาพกาย สุขภาพใจในสถานที่ทำงาน และมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มผลผลิตด้วย ซึ่งเหตุมาจากการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานนี้ มีการแบ่งปันอย่างเป็นธรรมแล้ว ผู้ประกอบการจะมีผลกำไรเพื่อใช้ในการลงทุนต่อไป ในขณะที่ลูกค้าย่อมได้ใช้สินค้าคุณภาพดี ราคาถูก ผู้ถือหุ้นโดยรับเงินปันผลสูงขึ้น และพนักงานก็ได้รับผลตอบแทนในรูปของคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538 อ้างถึงใน มัลลิกา เมฆรา, 2544) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนององ ความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน

อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ดีขึ้น

พินดา งามนิยม (2545) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข โดยวัดได้จากความรู้ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ความเป็น ปึงเจกบุคคลและหลักประชาธิปไตย

สรรเสริญ เตชะบุรพา (2545) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง รูปแบบความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่เกี่ยวกับการทำงานใน 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน ที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าและการ พัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

สุพัฒนา ศิวานนท์ (2545) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารต่อสภาพแวดล้อมของ งาน ซึ่งวัดได้จากระดับความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนจาก การปฏิบัติงาน หรือการที่พนักงานเหล่านี้ได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงานหรือการสนองตอบ ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจากงานที่ปฏิบัติ

วัฒนา อัทธุมวรรณ (2542) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การทำงานได้ดีถูกต้อง ปลอดภัย และมีความพอใจในงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะ เกิดขึ้นได้ นอกจากจะต้องมีการพัฒนาทักษะการทำงานแล้ว ควรมีการเน้นพัฒนาจิตลักษณะที่เอื้อ ให้เกิดการทำงานอย่างแข่งขัน และช่วยป้องกันมิให้เกิดปัญหาในการทำงานลักษณะเหล่านี้ ได้แก่

1. ทักษะค่านิยมที่มีต่อการทำงาน และสถานการณ์แวดล้อมทั่วไป
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมถึงความมีมานะพากเพียรไปสู่ความสำเร็จ
3. ความเชื่ออำนาจในคน เชื่อในความสามารถ และการกระทำของตนเอง
4. ความมุ่งอนาคต ควบคุมตน มองเห็นความก้าวหน้าในอนาคต และรู้จักกาลเทศะ อดได้

รอได้ ปฏิบัติตนได้เหมาะสม

5. มีจริยธรรม ซื่อตรง ซื่อสัตย์ เห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538 อ้างถึงใน พิสิษฐ วงศ์นากนกร, 2549) ได้ให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนอง ความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความสุขพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิด ผลดี

กับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกับงานจะมีผลโดยตรงต่อคน บุคคลที่อยู่ในองค์การ และประสิทธิผลขององค์การการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิตรวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มงคล ลาวรรณา (2551) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนทำงาน หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

Walton (1974) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่ค่าตอบแทนตามกฎหมายแรงงานและการรับรองการทำงาน คุณภาพการจ้างงานที่จะไม่ค่อยเท่าเทียมกันแต่รวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของมนุษย์ให้ดีขึ้น

Schuler, Beutell and Youngblood (1989) กล่าวสรุปถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
3. ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้อยสิทธิจากการค่าประกัน
4. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

Schermerhorn, Huntand, and Osborn (1991) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคุณแง่ที่ทำให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจในงานสูง และเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของประสิทธิภาพมนุษย์ในองค์การ เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงความจำเป็นมนุษย์งานและองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีจุดหมายว่าการเพิ่ม ประสิทธิภาพ

ในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่จะต้องดำเนินควบคู่กันไปการมีพันธะร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กรหรือการแลกเปลี่ยนคุณค่ากันอย่างสมดุลนั้นจะทำให้ทั้งพนักงานและองค์กรประสบความสำเร็จ

Certs (1998) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้ตัดสินใจในงานที่ตนทำ ยิ่งผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสนในการตัดสินใจมากเท่าไร ยิ่งจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีมากขึ้นเท่านั้น

จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรับรู้ของบุคลากร ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงานของเขา ถ้าเขาได้รับประสบการณ์ในเชิงบวกจะทำให้เขามีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานนี้ จึงเป็นการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ กล่าวคือหากองค์กรใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ ย่อมจะก่อให้เกิดปัญหา ตามมากมาย เช่น ความไม่พอใจในตัวเอง การถ่วงงาน การลดลงของผลผลิต มีพฤติกรรมมองการณ์ในทางลบ ตลอดจนการลาออกจากองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ สูญเสียค่าตอบแทนในกรณีที่บุคลากรไม่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ กระทั่งสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกอบรมให้พนักงานมีความชำนาญขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรได้ดำเนินการให้บุคลากรได้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรได้

## แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิต หรือชีวิตที่มีคุณภาพนั้นอาจประเมินได้ในแง่ต่าง ๆ กันโดยทั่วไปมักเน้นหนัก ไป 2แนวทาง คือ ทางด้านตัวบุคคลเอง ได้แก่ การมีชีวิตที่อยู่ดี มีสุข และเจริญก้าวหน้า ซึ่งหมายถึง การมีชีวิตที่ปลอดภัยทำมาหากินเลี้ยงตนเองได้สามารถแสวงหาความสุขได้ตามสมควรแก่อัธภาพ ทั้งมีโอกาสนที่จะพัฒนาความต้องการและความสามารถของตนเองไปให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ส่วนอีกแนวหนึ่งเป็นการให้น้ำหนักด้านความสัมพันธ์และความเป็นประโยชน์ของบุคคลต่อสังคม ซึ่งย่อมหมายถึงคุณภาพในเชิงของการเป็นทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการเป็นปึกแผ่นและความเจริญก้าวหน้าของสังคม

การเน้นคุณภาพชีวิตที่แยกจากการเป็น 2 แนวทางดังกล่าว แสดงให้เห็นได้ว่า ต่างก็ขาดความสมบูรณ์ในตัวเองเพราะคุณภาพชีวิตที่เน้นเฉพาะตัวบุคคลอาจก่อให้เกิดลัทธิอัตนิยม ส่วนการประเมินคุณภาพชีวิตเพียงในด้านการเป็นประโยชน์เป็นผลผลิตให้สังคมย่อมก่อให้เกิดการมองข้าม ความสำคัญของบุคคลในฐานะที่เป็นมนุษย์ซึ่งมีชีวิตจิตใจมีความต้องการมีปัญหา และความจำกัดที่ซับซ้อนแตกต่างกันไปเฉพาะตัวแต่ละคนจะสนใจไปในเชิงของตัวเลขบอกปริมาณงาน ค่าเฉลี่ยรายได้และความเจริญทางวัตถุตั้งนั้นในการกำหนดมาตรฐาน และการประเมินคุณภาพชีวิตของบุคคล จึงต้องเอาแนวคิดทั้ง 2 ทางมาผสมผสานกันให้เกิดดุลยภาพที่เหมาะสม

คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีความเชื่อว่ามีสำคัญ 2 ประการด้วยกัน คือ ประการแรกคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งอันชอบธรรม เคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ประการที่สองคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงขึ้นนั้น สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ และเป็นสิ่งที่เสริมแรงซึ่งกันและกัน (Lehrer, 1982, p. 326) ส่วนการปรับปรุงงานให้นำทำขึ้นนั้นเป็นกลวิธีในการเพิ่มความซับซ้อนความหลากหลายและความท้าทายในการทำงาน ซึ่งผู้ที่สนับสนุนแนวความคิดนี้เชื่อว่างานส่วนมากไม่ท้าทายบุคคล หรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือกระตุ้นเพียงพอ แนวคิดดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Schermerhorn et al. (1991, p. 30) ที่ได้เสนอกิจกรรมในองค์การที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตใน การทำงาน คือการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การจัดโครงสร้างงานใหม่ การปรับปรุงให้ผลตอบแทน และการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้นจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคลเพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวบางคนอาจสนใจในเนื้อหาของงานบางคนอาจสนใจที่สภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนอาจเน้นเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตแต่สรุปแล้วปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อ การรับรู้ หรือความรู้สึกเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานก็คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล (พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์, 2535, หน้า 37) คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นการรับรู้ของพนักงานว่าเขามีความปลอดภัย มีความพึงพอใจ และสามารถเติบโตและพัฒนาความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นการรับรู้ของสภาพร่างกาย และจิตใจของเขาที่มีความสุขในการทำงาน

จากแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าวข้างต้น ได้มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายที่น่าสนใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องการทำงานแตกต่างกันไป

## องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีความหมายที่หลากหลาย บางนิยามนั้น มีขอบเขตกว้าง และบางนิยามนั้นมีขอบเขตแคบจึงทำให้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีความหลากหลายเช่นเดียวกัน ซึ่งในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย และข้อสมมติเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

Walton (1974) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในแนวทางการศึกษาธรรมชาติ และพฤติกรรมของมนุษย์สภาพแวดล้อมตัวบุคคล หรือสังคม ผลผลิตของงานและการเติบโตของสถานะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน โดยสรุปว่า บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต้องมีตัวบ่งชี้ต่าง ๆ 8 ประการ เป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้

#### 1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation)

ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคล ซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนเองแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเกณฑ์การพิจารณา คือ

- 3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น
  - 3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น
  - 3.3 โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของ โอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ
  - 3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ
4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate opportunity to use and develop human capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำ เป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลนี้ ในด้านทักษะความรู้ ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้
- 4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง
  - 4.2 ทักษะที่ซับซ้อนเป็นการพิจารณาความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน
  - 4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ
  - 4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงานผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้น ได้ด้วยตัวเอง ทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน
  - 4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน



5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration in the work organization) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคลไม่ควรมียอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้องและยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.1 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

5.2 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.3 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคลในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.4 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ

5.5 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การ หรือบุคคลที่ทำงาน ควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนเองอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the work organization) หมายถึง การบริหารจัดการให้เจ้าหน้าที่/ พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิ ซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

6.1 ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัวยุติที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์การต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. จังหวะชีวิตการมีส่วนร่วม (Work and the total life space) คือ การแบ่งเวลาให้มีความเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัว ครอบครัว สังคม

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The social relevance of the work life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า องค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Westley (1979, p. 113) ได้จำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ความพึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรมเป็นสิ่งชี้วัด
2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับ มิติแรก
3. มิติเกี่ยวกับความแปลกแยก (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ความรู้สึกวางเฉย การขาดงาน และการลาออกจาก งานเป็นสิ่งชี้วัด
4. มิติเกี่ยวกับการเสียกำลังใจ (Anomic) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นสิ่งชี้วัด

Lewin (1981) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ
2. เงื่อนไขของการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับ
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาการร้องเรียน
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

บุญแสง ชีระภากร (2533) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่กำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and fair)

2. ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefits)
  3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A self and healthy environment)
  4. ความมั่นคงในงาน (Job security)
  5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (Free collective bargaining)
  6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and development)
  7. บูรณาการทางสังคม (Social integration)
  8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation)
  9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work)
  10. เวลาว่างของชีวิต (Total life space)
- นพรัตน์ รุ่งอุทัย (2533) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้

#### 9 ประการ คือ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. จิตวิทยาและมนุษยสัมพันธ์ในงาน
3. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
4. ปัญหาส่วนตัว
5. การจัดองค์กรและงบประมาณ
6. ปัญหาสุขภาพ
7. ระบบงานในสำนักงาน
8. ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ
9. การสื่อสารและการประสานงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

#### ในการทำงานไว้ 17 ประการ คือ

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องการจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงาน

9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจหน้าที่ในงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
15. มีอนาคต
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจและความคาดหวัง

Delamotte and Takezawa (1984) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1. เป้าหมายที่เป็นแนวปฏิบัติ (Traditional goals) เป็นเป้าหมายที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยวิธีการใหม่ เช่น เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ตลอดจนผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม
  2. การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (Fair treatment at work) หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้องค์กรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรม โดยเสมอภาคกัน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานเพศหญิง หรือเพศชาย
  3. อำนาจในการตัดสินใจ (Influence of decisions) การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความสามัคคีและลดความแตกแยก
  4. ความท้าทายของงาน (Challenge of work content) งานที่ต้องมีความท้าทายให้คนงานเกิดความรู้สึกต้องการงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้เมื่อทำสำเร็จจะได้รับผลตอบแทนจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
  5. ชีวิตการทำงาน (Work life) หมายถึง การทำงานที่เป็นการพัฒนาชีวิตการทำงานของบุคคลตลอดช่วงอายุงาน โดยมีความสัมพันธ์กับชีวิตครอบครัวและสังคม กล่าวคือ ชีวิตการทำงานครอบครัวและสังคมจะต้องมีความสมดุลกัน
- ขวัญกมล สาระบุตร (2543) ได้กล่าวว่า การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในการทำงานจะส่งผลให้การทำงานของแรงงานมีความสุขความพอใจที่จะทำงาน จึงทำงาน ได้เต็มประสิทธิภาพ บรรยากาศในองค์กรเกิดความรักความเข้าใจความสามัคคีและมีเป้าหมายเดียวกันคือเพื่อบ่มไปผู้การเพิ่มผลผลิต

ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรในที่สุดและได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ว่าการทำงานได้คือถูกต้องปลอดภัยและมีความพอใจในงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะเกิดขึ้นได้นอกจากจะต้องมีการพัฒนาทักษะการทำงานแล้วควรมีการเน้นพัฒนาจิตลักษณะที่เอื้อให้เกิดการทำงานอย่างแข็งแกร่งและช่วยป้องกันมิให้เกิดปัญหาในการทำงานจิตลักษณะเหล่านี้ได้แก่

1. ทศนคติค่านิยมที่มีต่อการทำงานและสถานการณ์แวดล้อมทั่วไป
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์รวมถึงความมีมานะพากเพียรไปสู่ความสำเร็จ
3. ความเชื่ออำนาจในตนหรือเชื่อในความสามารถและการกระทำของตนเอง
4. การมุ่งอนาคตควบคุมตน คือมองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพและรู้กาลเทศะ อดได้ รอได้ปฏิบัติตนได้เหมาะสม

5. มีจริยธรรม ซื่อตรง ซื่อสัตย์เห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวความคิดของ Walton (1974) มาปรับใช้กับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิต การมีส่วนร่วม และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

## ข้อมูลมณฑลทหารบกที่ 19

### ความเป็นมา

ในปี พ.ศ. 2512 กองทัพบกได้จัดตั้ง จังหวัดทหารบกปราจีนบุรี (ส่วนแยกอรัญประเทศ) ตามคำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 703/12 ลง 27 ส.ค.12 โดยใช้อัตราเฉพาะกิจ (อกจ.) 5900 เพื่อสนับสนุนหน่วย ผส.2 ร. พัน. 3 ในขณะนั้น ต่อมาในปี พ.ศ. 2533 กองทัพบกได้ยุบหน่วย จังหวัดทหารบกปราจีนบุรี (ส่วนแยกอรัญประเทศ) ตามคำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 129/ 33 ลง 14 ส.ค.33 แต่มีปัญหาในการปรับย้ายกำลังพล และงานการสนับสนุนหน่วยในพื้นที่ยังคงมีความจำเป็น ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2534 กองทัพบกจึงให้ชะลอการยุบเลิกหน่วยจังหวัดทหารบกปราจีนบุรี (ส่วนแยกอรัญประเทศ) ไว้ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 ตามคำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 23/ 34 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534

ในปี พ.ศ. 2535 กองทัพบกได้แปรสภาพหน่วยจังหวัดทหารบกปราจีนบุรี (ส่วนแยกอรัญประเทศ) เป็นจังหวัดทหารบกปราจีนบุรี ตามคำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 76/35 ลงวันที่ 10

มิถุนายน พ.ศ. 2535 และในปี พ.ศ. 2539 กองทัพบกได้แปรสภาพหน่วยจังหวัดทหารบกปราจีนบุรี เป็นจังหวัดทหารบกสระแก้ว ตามคำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 52/39 ลงวันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2539 เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดตั้งจังหวัดทหารบกสระแก้ว ของกระทรวงมหาดไทย โดยกำหนดให้มีที่ตั้งหน่วยชั่วคราว บริเวณค่ายสุรสิงหนาท อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้วแห่งนี้ มีที่ตั้งปกติถาวรอยู่ที่ บ้านทุ่งพระ ตำบลท่าเกษม อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

ในวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2558 เป็นต้นไป กองทัพบกได้แปรสภาพหน่วยจังหวัดทหารบกสระแก้ว เป็นมณฑลทหารบกที่ 19 ตามคำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ลับ ที่ 37/58 ลง 25 กันยายน พ.ศ. 2558 ซึ่งปัจจุบันมีที่ตั้งอยู่ที่ค่ายสุรสิงหนาท เลขที่ 1 ถนนสุวรรณศร ตำบลอรัญประเทศ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว 27120 มีหน้าที่ในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด มีผู้บัญชาการคนแรก คือพลตรี สุริยา ปาวรีย์ (ยศตำแหน่งในขณะนั้น)

### วิสัยทัศน์

ฉลาด รอบรู้ ทันสมัย มีวิสัยทัศน์

WISDOM WITH MODERN VISION

### ภารกิจหลัก

1. บังคับบัญชากำลังประจำถิ่นของกองทัพบกตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด
2. รักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ รวมทั้งศาลทหารการคดี การช่วยดำเนินการคุ้มครองพยานในคดีอาญา และการเรือนจำ
3. ดำเนินการสวัสดิการเกณฑ์ช่วยราชการทหาร และการระดมสรรพกำลังในเขตพื้นที่
4. สนับสนุนหน่วยทหารในเขตพื้นที่
5. ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายในและป้องกันประเทศ

### ขีดความสามารถ

1. รักษาระเบียบวินัยและแบบธรรมเนียมของทหารภายนอกที่ตั้งหน่วยทหาร และมีอำนาจสั่งการแก่หน่วยทหารในเขตพื้นที่ ในกรณีเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายและตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด
2. ใช้อำนาจตามกฎหมายในการสั่งการแก่หน่วยทหาร เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยให้กับบุคคลสำคัญ สถานที่และอสังหาริมทรัพย์ของทหารในเขตพื้นที่ รวมทั้งจัดการเฝ้ารักษาสถานที่ตั้งสำคัญอย่างต่อเนื่อง
3. อำนาจการรักษาความปลอดภัย และสถานที่สำคัญทางทหารในเขตพื้นที่ ในเรื่องการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ การพิทักษ์พื้นที่ส่วนหลัง การรักษาสถานที่

และตำบลสำคัญสถานการณ์ฉุกเฉินทางการข่าวกรองและการต่อต้านข่าวกรอง

4. ดำเนินการเกี่ยวกับการศาลทหาร การคดี และการเรือนจำ
5. ดำเนินการระดมสรรพกำลังทางด้านกำลังพล การสัสดี การส่งกำลังบำรุง

และการเกณฑ์ช่วยราชการทหาร

6. การจัดการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร
7. ดำเนินการกำลังพลในเรื่อง การจัดทำประวัติรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับบำเหน็จ บำนาญ สนับสนุนหน่วยทหารในเขตพื้นที่
8. บำรุงขวัญทหารในเขตพื้นที่ด้วยการสวัสดิการ และการบำรุงขวัญอื่น ๆ เช่น การสโมสรทหาร การสงเคราะห์ทางการเงิน การออมทรัพย์ การสงเคราะห์ทางอาชีพ การพิทักษ์ทหาร การกีฬา การบันเทิง การอบรมจิตใจ การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก เป็นต้น
9. จัดการสนับสนุนการฝึกให้กับหน่วยทหารในเขตพื้นที่
10. การสนับสนุนทางการส่งกำลังให้แก่ตนเองและหน่วยทหารในเขตพื้นที่
11. ดำเนินการบริหารเงินราชการ ทำการเบิกจ่าย เก็บรักษา จัดทำบัญชีเงินราชการให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และรวบรวม จัดทำ บริหาร ควบคุมงบประมาณ ตลอดจนรายงานผลการใช้งบประมาณของหน่วยทหารในเขตพื้นที่ ที่ต้องรับการสนับสนุนงบประมาณ จากจังหวัดทหารบก
12. จัดการประชาสัมพันธ์เพื่อประโยชน์ทางทหาร ตลอดจนติดต่อกับหน่วยพลเรือนในเขตพื้นที่

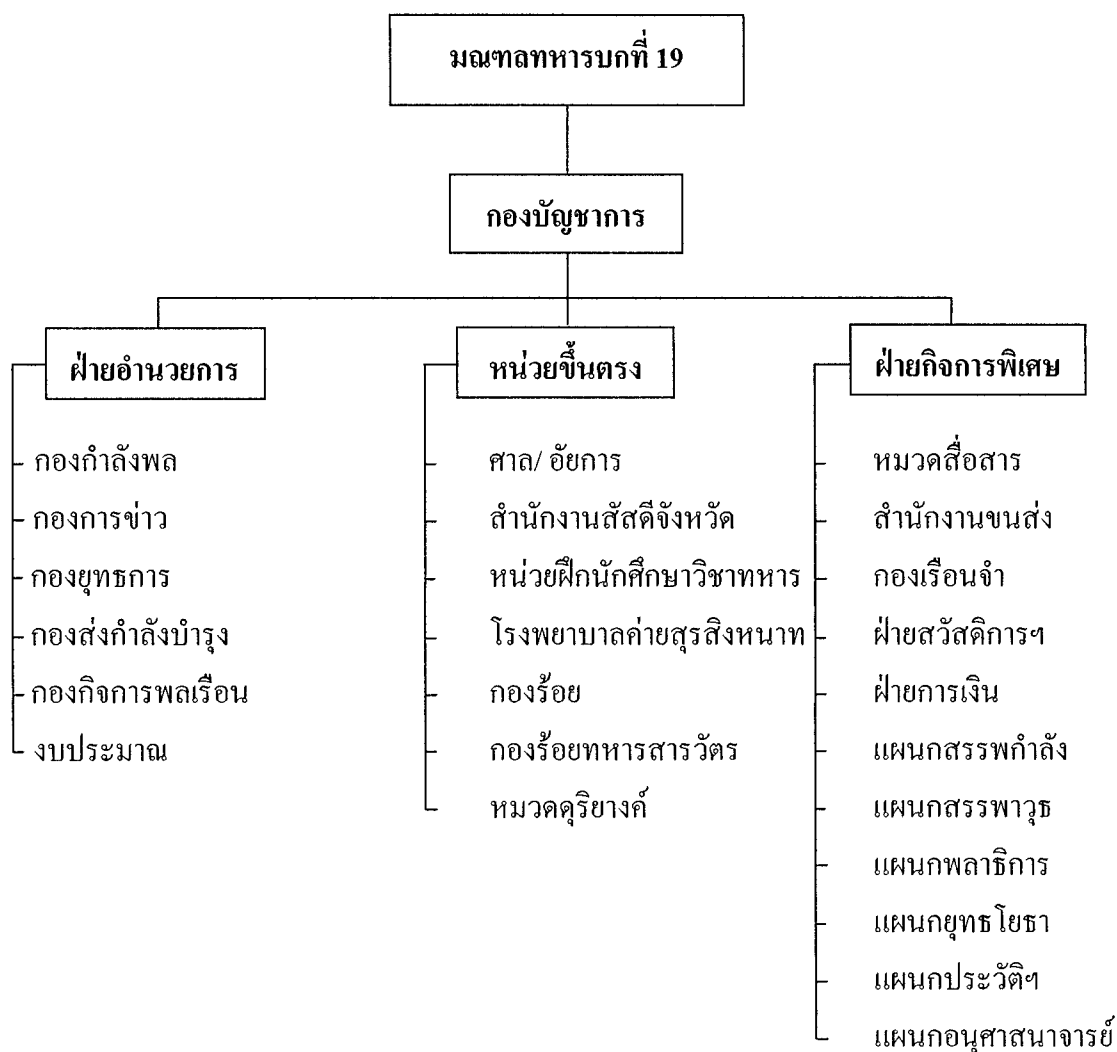
#### การสนับสนุนหน่วยในพื้นที่

1. การสนับสนุนหน่วย มีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่สนับสนุนตามสายปกติ ประกอบด้วย
  - ร. 12 รอ ค่ายไฟริระย่อเดช ตำบลท่าเกษม อำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว
  - ร. 12 พัน. 1 รอ ค่ายไฟริระย่อเดช ตำบลท่าเกษม อำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว
  - ร. 12 พัน. 2 รอ ค่ายนิมมาณกลยุทธ ตำบลแซร์อ้อ อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว
  - ร. 12 พัน. 3 รอ ค่ายสุรสิงหนาท ตำบลอรัญประเทศ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว
2. การสนับสนุนหน่วยซึ่งปฏิบัติราชการสนามป้องกันประเทศ
  - กรม ทพ.12 ตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว
  - กรม ทพ.13 ตำบลวังทอง อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว
3. การสนับสนุนหน่วยซึ่งปฏิบัติราชการสนามป้องกันประเทศ
  - กกกล. บุรพา
  - สน. ปทก. สปก. ทภ.1

ปัจจุบันหน่วย มณฑลทหารบกที่ 19 มีที่ตั้งชั่วคราวอยู่ที่ค่ายสุรสิงหนาท เลขที่ 1 ถนนสุวรรณศร ตำบลอรัญประเทศ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว 27120 และมีที่ตั้งหน่วยปกติอยู่ที่ บ้านทุ่งพระ ตำบลท่าเกษม อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

### การจัดหน่วย

มณฑลทหารบกที่ 19 บรรจุกำลังในอัตราระดับ 2 มีหน่วยในอัตรา ดังนี้



ภาพที่ 2 การจัดหน่วย (กองกำลังพล มณฑลทหารบกที่ 19, 2558)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณฐิ งามสมภพ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสารวัตรที่ 11 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตตามสภาพเป็นจริงและปัจจัย



ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ตามปัจจัยที่บ่งชี้ 10 ประการ คือ อาหารโภชนาการ ครอบครัว ที่อยู่อาศัย การได้รับการบริการขั้นพื้นฐาน ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สุขภาพอนามัย รายได้ ความมั่นคงในอาชีพ คุณธรรมจริยธรรม สิ่งแวดล้อม ความภูมิใจมีเกียรติ จากกลุ่มตัวอย่างทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารสาทรวัตรที่ 11 จำนวน 282 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสาทรวัตรที่ 11 ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านอายุ อายุราชการ ระดับยศ การเก็บออมในครอบครัวและสวัสดิการที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิต ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา จำนวนบุคคลที่พึ่งพาในครอบครัว รายได้ในครอบครัว รายจ่ายในครอบครัว และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิต

สมหวัง โอชารส (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงาน แพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ จำนวน 249 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test, One-way ANOVA สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การถดถอยแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง และค่าเฉลี่ยระดับค่านิยมทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่าเฉลี่ยค่านิยมทางบริการอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และค่าเฉลี่ยค่านิยมทางราชการในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่กรมตำรวจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเงินเดือนแผนก ที่ปฏิบัติ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหารค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ และค่านิยมทางบริการ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความแปรผันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจสำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ คือ การรับรู้ต่อระบบบริหารค่านิยม

ทางราชการ แผนกกุมารเวชซึ่งร่วมกันทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ  
ในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจได้

คงชีพ ตันตระวาณิชย์ (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา  
ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร  
ชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยมี  
นายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ จำนวน 266 นาย เป็นกลุ่ม  
ตัวอย่างในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้  
โปรแกรมสำเร็จรูป และค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน ค่า t-test การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) F-test โดยมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรม  
ทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง  
โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันทำให้ระดับ  
คุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ในขณะที่อายุ อายุราชการ การศึกษา ตำแหน่งสายงาน  
และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน

นารีรัตน์ สร้อยสกุล (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ  
ตำรวจในสำนักงานเรตำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ  
ตำรวจในสำนักงานเรตำรวจ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ  
ตำรวจในสำนักงานเรตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ  
ข้าราชการตำรวจในสำนักงานเรตำรวจ จำนวนทั้งสิ้น 150 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล  
เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบ  
ระดับการมีส่วนร่วม ด้วยสถิติค่าที (t-test) และ (F-test) กรณีพบความแตกต่างตรวจสอบเป็นรายคู่  
ด้วยวิธีของเชฟเฟ ผลการศึกษาพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง  
โดยปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจพบว่าในด้าน อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ  
รายได้ต่อเดือน มีผลต่อมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน และระบบอุปถัมภ์ภายใน  
องค์การมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน

ณัฐเดช จันทรางศุ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกอง  
ดุริยางค์ทหารบก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของข้าราชการกอง  
ดุริยางค์ทหารบก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกอง  
ดุริยางค์ทหารบก โดยการศึกษาใช้การวิจัยเชิงเอกสารและการวิจัยเชิงสำรวจ มีกลุ่มประชากร

ข้าราชการกองดุริยางค์ทหารบกสังกัดส่วนกลาง จำนวน 354 คน ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน โดยได้รับแบบสอบถามตอบคืนมาจำนวน 200 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งส่งให้กลุ่มตัวอย่างโดยตรง และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าร้อยละ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ไคสแควร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการดุริยางค์ทหารบกอยู่ในระดับปานกลาง ระดับขั้นยศ ระดับรายได้ สถานภาพทางครอบครัว วุฒิการศึกษา และอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

เตชิต บรรจงอักษร (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดโรงเรียนรักษาดินแดน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดโรงเรียนรักษาดินแดน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดโรงเรียนรักษาดินแดน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ วุฒิการศึกษา และจำนวนบุคคลในครอบครัว ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุราชการ สถานภาพสมรส ลักษณะสายงาน รายได้ และภาระหนี้สินในครอบครัว

กมลทิพย์ ผจญภัย (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยหลังการแปรรูปเป็นบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยหลังการแปรรูป เป็นบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ระดับ 1-13 จำนวน 400 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ชนิดมาตรวัดแบบ Likert's scale ประเมินค่า 5 ระดับ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง นำมาประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่า Chi-square กำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า (1) ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานก่อนและหลังการแปรรูปอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมก่อนและหลังการแปรรูปพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 10 ด้าน พบว่า ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านบรรยากาศการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ

ด้านการประเมินผลงาน ด้านการบริหาร ก่อนและหลังแปรรูปมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านผลตอบแทนพบว่า ก่อนและหลังการแปรรูปไม่มีความแตกต่างกัน (2) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สถานภาพการสมรส และการศึกษา ส่วน เพศ อายุ อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน รายได้ประจำเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สนธยา ทรัพย์สกุล, พล.ต. (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน ศึกษากรณีนายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นายทหารชั้นประทวน จำนวน 164 นาย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าไคสแควร์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ อยู่ในเกณฑ์สูง โดยมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสุขภาพอนามัย ส่วนคุณภาพชีวิต ด้านการได้รับการบริการขั้นพื้นฐานต่ำสุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วนปัจจัยที่เหลือคือ ระดับชั้นยศ อายุราชการ สถานภาพจำนวนบุคคลที่พึ่งพาในครอบครัว และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา คือ ควรเพิ่มเติมนโยบายทางด้านการพัฒนาซ่อมแซมที่พักอาศัย ให้มีการรณรงค์กำลังพลออกกำลังกายสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญกับสวัสดิการ ปลูกพืชผักปลอดสารพิษ รับประทานอาหารครบ 5 หมู่ เวรยามรักษาการณ์ตรวจตรา และระมัดระวังบริเวณที่พักอาศัยให้ดี จัดแหล่งมั่วสุม อบายมุข สิ่งผิดกฎหมาย ให้กำลังพลภายในหน่วยมีความรักความสามัคคี เป็นต้น

กิตติ ประพิตรไพศาล, พ.ต. (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ จังหวัดปราจีนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์และปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ จำนวน 250 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้สถิติ One-way ANOVA โดยใช้ Post-hoc ด้วยวิธี Scheffe' ซึ่งกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ

ไม่เกิน .05 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 โดยระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ในด้านต่าง ๆ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านครอบครัว ด้านการมีงานทำและรายได้ ด้านสิทธิและความเป็นธรรม ด้านการสนับสนุนทางสังคม ด้านสังคม-วัฒนธรรม ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการเมืองและธรรมาภิบาล ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา และด้านสุขภาพอนามัย ส่วนความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน เรียงลำดับความต้องการจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ความต้องการด้านการเมืองและธรรมาภิบาล ความต้องการด้านการมีงานทำและรายได้ ความต้องการด้านสิทธิและความเป็นธรรม ความต้องการด้านสุขภาพอนามัย ความต้องการด้านสังคม-วัฒนธรรม ความต้องการด้านครอบครัว ความต้องการด้านการศึกษา ความต้องการด้านที่อยู่อาศัย และสิ่งแวดล้อม ความต้องการด้านการสนับสนุนทางสังคม และความต้องการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยประเด็นของที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ พบว่า ระดับชั้นยศที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตมีความแตกต่างกัน ในขณะที่อายุ การศึกษา รายได้ครัวเรือน จำนวนบุตร และจำนวนหนี้สินในครัวเรือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตมีความแตกต่างกัน

ศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวนกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงาน มากที่สุดคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานของตนเองให้ความสำคัญกับการบริการประชาชนในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่ากรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ และในด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงานนายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า ในหน่วยงานของตนเองเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นประทวน ทุกคนที่มีความใฝ่รู้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปผลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า สังกัด รายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

นครชัย อินทจักร, ร.ต. (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตข้าราชการนายทหารชั้นประทวนของกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กรมศึกษากองพันทหารขนส่งที่ 23 กองบัญชาการช่วยรบที่ 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตตามสภาพที่เป็นจริง รวมถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตและเพื่อเสนอวิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารขนส่งที่ 23 กองบัญชาการช่วยรบที่ 3 การศึกษาวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ศึกษาจากประชากรทั้งหมด จำนวน 198 นาย ผลการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารขนส่งที่ 23 กองบัญชาการช่วยรบที่ 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านอาหารและโภชนาการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59, SD = 1.01$ ) ด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52, SD = 1.07$ ) ด้านการได้รับการบริการขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28, SD = 0.87$ ) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59, SD = 0.96$ ) ด้านรายได้ในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29, SD = 1.11$ ) ด้านสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82, SD = 0.98$ ) ด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67, SD = 0.89$ ) สรุปรวมในทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64, SD = 0.98$ )

ผลจากวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารขนส่งที่ 23 กองบัญชาการช่วยรบที่ 3 พบว่าผลการศึกษาพบว่า ช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับมาก มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 55.60 ช่วงอายุ 30-40 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 20.00 และช่วงอายุ 20 -30 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 24.40 คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารขนส่งที่ 23 กองบัญชาการช่วยรบที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า ช่วงอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือ ช่วงอายุราชการ 11-20 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 26.70 และช่วงอายุราชการ 1-10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.30 คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารขนส่งที่ 23 กองบัญชาการช่วยรบที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับยศจำสิบเอก มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับมาก มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.10 รองลงมา คือ ระดับยศจำสิบโท มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 21.10 และระดับยศจำสิบตรี มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับ มากคิดเป็นร้อยละ 11.10 คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารขนส่งที่ 23 กองบัญชาการช่วยรบที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า จำนวนบุคคลในครอบครัว 1-2 คน มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับมาก มากที่สุด คิดเป็น

ร้อยละ 64.40 รองลงมา คือจำนวนบุคคลในครอบครัว 3-5 คน มีระดับคุณภาพชีวิตมาก คิดเป็น ร้อยละ 32.20 และจำนวนบุคคลในครอบครัว 6 คนขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 3.30

ณัฐชัย ทองไพจิตร, ค.ศ. (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 2 สังกัด กองบังคับการปราบปราม กองบัญชาการ ตำรวจสอบสวนกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตใน การทำงานของตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 2 สังกัด กองบังคับการปราบปราม กองบัญชาการ ตำรวจสอบสวนกลาง และเพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจชั้นประทวน สังกัด กองบังคับการปราบปราม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 2 สังกัด กองบังคับการปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง จำนวน 72 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน of ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 2 สังกัด กองบังคับการปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ใน 5 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านการบูรณาการด้านสังคม ดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 2 สังกัด กองบังคับการปราบปราม กองบัญชาการ ตำรวจสอบสวนกลาง โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีผล ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพ การทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่วนรายด้านที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน รองลงมา คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน และด้าน โอกาสในการพัฒนา ความสามารถของบุคคล ตามลำดับ

ธีระยุทธ รอดจิตต์, พ.อ. (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของนายทหาร ชั้นประทวน สังกัด กองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต ของนายทหารชั้นประทวน ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต และความต้องการของนายทหารชั้น ประทวน สังกัด กองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ด้วยวิธีการสุ่ม

อย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/ PC ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบไคสแควร์ ผลการศึกษา พบว่า (1) คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ อยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ของครอบครัว ระดับการศึกษา จำนวนบุคคลในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ส่วนระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต (3) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ได้แก่ การกำหนดนโยบายในการบริหารงานของหน่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตควรให้กำลังพลเข้ามามีส่วนร่วม และมีแผนงาน โครงการรองรับ ส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรได้มีการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไร

ตารางที่ 1 สรุปความสัมพันธ์ตัวแปรต้นที่ใช้ในการวิจัย

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรต้น					
	ระดับการศึกษา	อายุ	อายุราชการ	สถานภาพสมรส	รายได้ต่อเดือน	ยศ
คุณหญิง รามสมภพ (2540)	✓	-	-	✓	✓	-
สมหวัง โอซารส (2542)	-	✓	-	-	-	✓
คงชีพ ตันตระวาณิชย์ (2543)	-	-	-	✓	-	✓
นารีรัตน์ สร้อยสกุล (2544)	✓	✓	-	-	✓	✓
ณัฐเดช จันทรางศุ (2546)	✓	-	✓	✓	✓	✓
เดชาติ บรรจงอักษร (2546)	✓	-	-	-	-	-
กมลทิพย์ ผจญภัย (2547)	-	✓	✓	-	✓	✓
สนทยา ทรัพย์สกุล, พล.ต. (2548)	-	-	✓	-	✓	✓
กิตติ ประพิตรไพศาล, พล.ต. (2550)	-	-	-	✓	-	✓
ศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551)	-	-	-	-	✓	-
ธีระยุทธ รอดจิตต์, พ.อ. (2555)	-	-	-	✓	-	✓



### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำนวน 187 คน (กองกำลังพล มณฑลทหารบกที่ 19, 2558)

##### การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite Population) โดยใช้สูตร Taro Yamane (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2540 อ้างถึงใน นิยมล ชาวินัง, 2549, หน้า 24) ดังนี้

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

เมื่อ  $n$  คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

$N$  คือ จำนวนประชากรทั้งหมด 187 คน

$e$  คือ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{187}{1 + 187 (.05)^2} \\ n &= 127 \text{ คน} \end{aligned}$$

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ โดยการตัวอย่างแบบค้ำึงถึงความเป็นด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยการใ้การสุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นแบบเป็นสัดส่วน ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{(\text{จำนวนกำลังพลทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม})}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในมณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัดในมณฑลทหารบกที่ 19	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กองกำลังพล	5	3
กองการข่าว	3	2
กองยุทธการ	2	1
กองส่งกำลังบำรุง	5	3
กองกิจการพลเรือน	3	2
งบประมาณ	2	1
ศาล/ อัยการ	2	1
สำนักงานสัสดีจังหวัด	5	3
หน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหาร	14	10
โรงพยาบาลค่ายสุรสิงหนาท	6	4
กองร้อย	17	12
กองร้อยทหารสารวัตร	44	31
หมวดดุริยางค์	17	12
หมวดสื่อสาร	6	4
สำนักงานขนส่ง	18	12
กองเรือนจำ	2	1
ฝ่ายสวัสดิการ ฯ	4	3
ฝ่ายการเงิน	5	3
แผนกสรรพกำลัง	3	2

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

หน่วยงานที่สังกัดในมณฑลทหารบกที่ 19	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
แผนกสรรพาวุธ	4	3
แผนกพลาธิการ	7	5
แผนกยุทธโยธา	8	5
แผนกประวัติ บำเหน็จและบำนาญ	4	3
แผนกอนุศาสนาจารย์	1	1
รวมทั้งหมด	187	127

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed-ended question) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่สังกัด รายได้และยศ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

- |   |              |
|---|--------------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม                 | จำนวน 4 ข้อ  |
| 2. ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | จำนวน 5 ข้อ  |
| 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน            | จำนวน 5 ข้อ  |
| 4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน         | จำนวน 4 ข้อ  |
| 5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น     | จำนวน 5 ข้อ  |
| 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล                                 | จำนวน 6 ข้อ  |
| 7. ด้านจังหวะชีวิตการมีส่วนร่วม                       | จำนวน 4 ข้อ  |
| 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม                       | จำนวน 4 ข้อ  |
| รวมทั้งหมด  | จำนวน 37 ข้อ |

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- |                   |   |       |
|-------------------|---|-------|
| เห็นด้วยมากที่สุด | 5 | คะแนน |
| เห็นด้วยมาก       | 4 | คะแนน |

เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

### การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อให้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถาม โดยพัฒนาขึ้นเองจากกรอบแนวคิดและตรวจสอบแบบสอบถามว่าครอบคลุมหรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบและนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา การใช้ถ้อยคำสำนวน ความชัดเจนในข้อคำถาม ครอบคลุมเรื่องที่ศึกษาจากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

3.1 ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 พ.อ.ชัยวัฒน์ บุญธรรมเจริญ ตำแหน่ง รองผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ 19

3.3 พ.อ.ศราวุธ รบเมือง ตำแหน่ง รองเสนาธิการมณฑลทหารบกที่ 19

นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of item-objective congruence หรือ IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์มากกว่า หรือเท่ากับ 0.5 ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 นำไปปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจริง จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มที่ใช้ในการศึกษาจริง เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงตรงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbarch's alpha ได้ค่าความเที่ยงตรงหรือความเชื่อถือได้ของเครื่องมือโดยภาพรวมเท่ากับ ร้อยละ 0.85 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปสอบถามเป็นรายบุคคลกับนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 โดยตรงโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ คือ นำแบบสอบถามจำนวน 127 ชุด ไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดยผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามคืน ได้จำนวน 107 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84.25 และเป็นฉบับที่สมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยสังคมศาสตร์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ขั้นตอน โดยใช้การประมวลผลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Average) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่

### เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

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

ค่าเฉลี่ยของคะแนน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4.21-5.00	คุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด
3.21-4.20	คุณภาพชีวิตในการทำงานมาก
2.61-3.20	คุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง
1.81-2.60	คุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย
1.00-1.80	คุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ ราชการ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และยศ กลุ่มตัวอย่าง คือ นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 107 คน ซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาปีที่ 3	4	3.74
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช.	58	54.21
อนุปริญญา/ ปวส.	26	24.30
ปริญญาตรี	19	17.76
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 54.21 มากที่สุด รองลงมาคือ การศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.76

และการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.74 มีจำนวนน้อยที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	10	9.35
25-35 ปี	36	33.64
36-45 ปี	35	32.71
45 ปีขึ้นไป	26	24.30
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 33.64 มากที่สุด รองลงมาคือ อายุ 36-45 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 32.71 อายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 และอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.35 มีจำนวนน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	18	16.82
5-10 ปี	19	17.76
11-20 ปี	50	46.73
20 ปีขึ้นไป	20	18.69
รวม	107	100.00



จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการ 11-20 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็น ร้อยละ 46.73 มากที่สุด รองลงมาคือ อายุราชการ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.69 อายุราชการ 5-10 ปีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.76 และอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.82 มีจำนวนน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19  
จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	29	27.10
สมรส	72	67.29
หย่า/ หม้าย/ แยกกันอยู่	6	5.61
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 72 คน คิดเป็น ร้อยละ 67.29 มากที่สุด รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 และ สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.61 มีจำนวนน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	3	2.80
10,001-15,000 บาท	26	24.30
15,001-20,000 บาท	58	54.21
20,000 บาทขึ้นไป	20	18.69
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 54.21 มากที่สุด รองลงมาคือรายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 รายได้ 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.69 และรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 มีจำนวนน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามยศ

ยศ	จำนวน	ร้อยละ
พลอาสาสมัคร	7	6.54
สิบตรี-สิบเอก	28	26.17
จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก	60	56.07
จ่าสิบเอก (พิเศษ)	12	11.21
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มียศ จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 56.07 มากที่สุด รองลงมาคือ ยศสิบตรี-สิบเอก จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 26.17 ยศจ่าสิบเอก (พิเศษ) จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.21 และยศพลอาสาสมัคร จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.54 มีจำนวนน้อยที่สุดตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหาร ชั้น ประทวน มณฑลทหารบกที่ 19

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง  
นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้น ประทวนมณฑลทหารบกที่ 19	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.82	0.49	มาก	4
2. ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.82	0.42	มาก	2
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ ทำงาน	3.81	0.37	มาก	5
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ในการทำงาน	3.81	0.42	มาก	6
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับ ผู้อื่น	3.71	0.51	มาก	8
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.85	0.39	มาก	1
7. ด้านจังหวะชีวิตการมีส่วนร่วม	3.81	0.51	มาก	7
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.82	0.44	มาก	3
รวม	3.81	0.28	มาก	

จากตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
กลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ,  
SD = 0.28) เมื่อพิจารณา ในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ,  
SD = 0.39) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อม  
การทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.82$ , SD = 0.42) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ใน  
ระดับมาก

( $\bar{X} = 3.82$ ,  $SD = 0.44$ ) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ,  $SD = 0.49$ ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ,  $SD = 0.37$ ) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ,  $SD = 0.42$ ) ด้านจังหวะชีวิตการมีส่วนร่วม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ,  $SD = 0.51$ ) และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ,  $SD = 0.51$ ) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นลำดับสุดท้าย

### 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

(n = 107)

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน					$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับค่าตอบแทน ที่ยุติธรรมเหมาะสมกับ อาชีพนี้	23 (21..50)	44 (41.12)	39 (36.45)	1 (0.93)	0 (0.00)	3.83	0.77	มาก	2
2. ท่านได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่าย ตามภาวะเศรษฐกิจการครอง ชีพในปัจจุบัน	18 (16.82)	53 (49.53)	35 (32.71)	1 (0.93)	0 (0.00)	3.82	0.71	มาก	3
3. ปริมาณงานที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับค่าตอบแทน ที่ท่านได้รับ	16 (14.95)	53 (49.53)	38 (35.51)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.79	0.68	มาก	4
4. ท่านมีความพึงพอใจกับ สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ จากหน่วยงาน	17 (15.89)	56 (52.34)	34 (31.78)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.84	0.68	มาก	1
รวม						3.82	0.49	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82, SD = 0.49$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84, SD = 0.68$ ) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเหมาะสมกับอาชีพนี้ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83, SD = 0.77$ ) และปริมาณงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79, SD = 0.68$ ) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นลำดับสุดท้าย

## 2. ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

(n = 107)

ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน ที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน					$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
5. สภาพแวดล้อม ในการทำงานมีความ เหมาะสม ทำให้ท่านรู้สึก ปลอดภัยในขณะปฏิบัติ หน้าที่	21 (19.63)	58 (54.21)	28 (26.17)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.93	0.68	มาก	1
6. หน่วยงานของท่านมี ความสะอาดเรียบร้อย และเหมาะสม ต่อการปฏิบัติงาน	22 (20.56)	48 (44.86)	36 (33.64)	1 (0.93)	0 (0.00)	3.85	0.75	มาก	3

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน ที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
7. หน่วยงานของท่าน มีอุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะที่มีสภาพ พร้อมใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างครบถ้วน	25 (23.36)	44 (41.12)	37 (34.58)	1 (0.93)	0 (0.00)	3.87	0.78	มาก	2
8. หน่วยงานของท่าน เตรียมอุปกรณ์สำหรับ ป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจาก การปฏิบัติหน้าที่	17 (15.89)	56 (52.34)	34 (31.78)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.72	0.66	มาก	5
9. หน่วยงานของท่านมี การให้ความรู้อบรมเจ้าหน้าที่ เพื่อตระหนักถึงสภาพ การทำงานให้ปลอดภัย เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ และส่งเสริมสุขภาพที่ดี ของนายทหารชั้นประทวน	17 (15.89)	56 (52.34)	34 (31.78)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.75	0.74	มาก	4
รวม						3.82	0.42	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ,  $SD = 0.42$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม ทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $SD = 0.68$ ) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือยานพาหนะที่มีสภาพพร้อมใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87, SD = 0.78$ ) และหน่วยงานของท่านเตรียมอุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72, SD = 0.66$ ) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นลำดับสุดท้าย

### 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

(n = 107)

ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน					$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
10. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ หน้าที่ที่มีโอกาสก้าวหน้าและมี ความมั่นคงตามลำดับ	21 (19.63)	46 (42.99)	39 (36.45)	1 (0.93)	0 (0.00)	3.81	0.75	มาก	2
11. ท่านได้รับมอบหมายงาน ที่ตรงกับความสามารถตาม ความถนัดของท่าน	20 (18.69)	65 (60.75)	22 (20.56)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.98	0.63	มาก	1
12. การปฏิบัติงาน ในหน้าที่นี้ท่านมีโอกาส ประสบความสำเร็จ ตามที่มุ่งหวัง	15 (14.02)	46 (42.99)	45 (42.06)	1 (0.93)	0 (0.00)	3.70	0.72	มาก	5
13. งานในหน้าที่ทำให้ท่าน ได้พัฒนาทักษะและความรู้ ความสามารถ	11 (10.28)	64 (59.81)	32 (29.91)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.80	0.61	มาก	3
14. ในหน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้นายทหาร ชั้นประทวนทุกคนที่มี ความใฝ่รู้มีโอกาส ในการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้นไป	14 (13.08)	55 (51.40)	37 (34.58)	1 (0.93)	0 (0.00)	3.77	0.68	มาก	4
รวม						3.81	0.37	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81, SD = 0.37$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถตามความถนัดของท่าน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98, SD = 0.63$ ) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงตามลำดับ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81, SD = 0.75$ ) และการปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70, SD = 0.72$ ) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นลำดับสุดท้าย

#### 4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน

(n = 107)

ด้านโอกาสในการพัฒนา ขีดความสามารถ ในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน					$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
15. ท่านมีโอกาสดำเนินการ ความรู้ความสามารถของท่าน มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มที่	18	55	33	1	0	3.84	0.70	มาก	1
	(16.82)	(51.40)	(30.84)	(0.93)	(0.00)				
16. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุน เปิดโอกาสให้ท่านไปอบรม หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมา พัฒนาความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	24	45	35	3	0	3.84	0.80	มาก	2
	(22.43)	(42.06)	(32.71)	(2.80)	(0.00)				



ตารางที่ 13 (ต่อ)

(n = 107)

ด้านโอกาสในการพัฒนา จิตความสามารถ ในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
17. ผู้บังคับบัญชาให้ คำแนะนำปรึกษาและสอน วิธีการแก้ปัญหาแก่ท่านเมื่อ การปฏิบัติงานมีปัญหาและ อุปสรรค	16 (14.95)	52 (48.60)	39 (36.45)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.79	0.69	มาก	3
18. หน่วยงานของท่านมี แหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ ท่านสามารถค้นหาสะดวก เช่น อินเทอร์เน็ต ตำรา หนังสือ เป็นต้น	12 (11.21)	59 (55.14)	35 (32.71)	1 (0.93)	0 (0.00)	3.77	0.65	มาก	4
รวม						3.81	0.42	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ด้าน โอกาสในการพัฒนาจิตความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ,  $SD = 0.42$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ท่านมีโอกาสที่ได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ,  $SD = 0.70$ ) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเปิดโอกาสให้ท่านไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ,  $SD = 0.80$ ) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาและสอนวิธีการแก้ปัญหาแก่ท่านเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหาและอุปสรรค มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = 0.69$ ) และหน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นหาสะดวก เช่น อินเทอร์เน็ต ตำรา หนังสือ เป็นต้น มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $SD = 0.65$ ) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นที่ลำดับสุดท้าย

### 5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

(n = 107)

ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน					$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
19. เพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มี ความสามัคคีกันดีไม่แบ่งพรรค แบ่งพวก	22 (20.56)	40 (37.38)	37 (34.58)	7 (6.54)	1 (0.93)	3.70	0.90	มาก	4
20. ท่านได้รับความร่วมมือ อย่างดี เมื่อต้องติดต่อหรือ ประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ต่างแผนก	16 (14.95)	57 (53.27)	28 (26.17)	6 (5.61)	0 (0.00)	3.78	0.77	มาก	1
21. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้	17 (15.89)	44 (41.12)	44 (41.12)	2 (1.87)	0 (0.00)	3.71	0.75	มาก	3
22. เมื่อมีปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษาเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้	15 (14.02)	52 (48.60)	37 (34.58)	1 (0.93)	2 (1.87)	3.72	0.79	มาก	2
23. ในหน่วยงานมีการจัด กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากร ในหน่วยงานได้มีโอกา สทำงานร่วมกัน	8 (7.48)	52 (48.60)	46 (42.99)	1 (0.93)	0 (0.00)	3.63	0.64	มาก	5
รวม						3.71	0.51	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ,  $SD = 0.51$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดี เมื่อต้องติดต่อหรือประสานงานกับเพื่อนร่วมงานต่างแผนก มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ,  $SD = 0.77$ ) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เมื่อมีปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ,  $SD = 0.79$ ) และในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ,  $SD = 0.64$ ) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นลำดับสุดท้าย

## 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ด้านสิทธิส่วนบุคคล

(n = 107)

ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน					$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
24. ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่อง กฎระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน	20 (18.69)	61 (57.01)	24 (22.43)	2 (1.87)	0 (0.00)	3.93	0.70	มาก	2
25. ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ และอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ	20 (18.69)	56 (52.34)	31 (28.97)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.90	0.69	มาก	3
26. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	24 (22.43)	36 (33.64)	47 (43.93)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.79	0.79	มาก	5
27. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ	18 (16.82)	64 (59.81)	25 (23.36)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.93	0.63	มาก	1

ตารางที่ 15 (ต่อ)

(n = 107)

ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน					$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
28. นายทหารชั้นประทวน ทุกคนให้ความเคารพ ต่อหน้าที่และความเป็น ส่วนบุคคล ของผู้ร่วมงานในหน่วยงาน	19	43	44	1	0	3.75	0.75	มาก	6
	(17.76)	(40.19)	(41.12)	(0.93)	(0.00)				
29. ท่านมีความเข้าใจ ในระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติหน้าที่	16	55	35	1	0	3.80	0.69	มาก	4
	(14.95)	(51.40)	(32.71)	(0.93)	(0.00)				
รวม						3.85	0.39	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ด้านสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ,  $SD = 0.39$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $SD = 0.63$ ) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่อง กฎระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $SD = 0.70$ ) ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ,  $SD = 0.69$ ) ท่านมีความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ,  $SD = 0.69$ ) ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = 0.79$ ) และนายทหารชั้นประทวนทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นส่วนบุคคลของผู้ร่วมงานในหน่วยงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ,  $SD = 0.75$ ) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นลำดับสุดท้าย

## 7. ด้านจังหวะชีวิตการมีส่วนร่วม

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ด้านจังหวะชีวิตการมีส่วนร่วม

(n = 107)

ด้านจังหวะชีวิตการมีส่วนร่วม	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
30. ท่านมีโอกาสได้รับ ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	25 (23.36)	35 (32.71)	46 (42.99)	1 (0.93)	0 (0.00)	3.79	0.81	มาก	3
31. ท่านมีเวลาว่างให้กับ ตนเองและครอบครัว ในวันหยุด	19 (17.76)	63 (58.88)	24 (22.43)	1 (0.93)	0 (0.00)	3.93	0.66	มาก	1
32. ปริมาณงานที่ท่านได้รับ ในปัจจุบันมีความเหมาะสม	16 (14.95)	54 (49.53)	36 (35.51)	1 (0.93)	0 (0.00)	3.79	0.70	มาก	2
33. ท่านสามารถจัดสรรเวลา ทำงานและเวลาพักผ่อน ได้อย่างลงตัวเหมาะสม ในแต่ละวัน	16 (14.95)	47 (43.93)	44 (41.12)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.74	0.70	มาก	4
รวม						3.81	0.51	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ด้านจังหวะชีวิตการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ,  $SD = 0.51$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวในวันหยุด มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $SD = 0.66$ ) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = 0.70$ ) ท่านมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = 0.81$ ) และท่านสามารถจัดสรรเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนได้อย่างลงตัวเหมาะสมในแต่ละวัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ,  $SD = 0.70$ ) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นลำดับสุดท้าย

### 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

(n = 107)

ด้านความเป็นประโยชน์ ต่อสังคม	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน					$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
34. หน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับ การบริการประชาชน	13 (12.15)	75 (70.09)	19 (17.76)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.94	0.55	มาก	1
35. หน่วยงานของท่าน มีส่วนสนับสนุน ให้ครอบครัวของท่าน มีความเป็นอยู่ที่ดี	18 (16.82)	54 (50.47)	35 (32.71)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.84	0.69	มาก	2
36. หน่วยงานของท่าน ให้ความร่วมมือ ประสานงานกับ หน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมี กิจกรรมชุมชน และสาธารณะ ประโยชน์	16 (14.95)	45 (42.06)	46 (42.99)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.72	0.71	มาก	4
37. หน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับ นายทหารชั้นประทวน โดยเฉพาะในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของนายทหาร ชั้นประทวน	14 (13.08)	56 (52.34)	37 (34.58)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.79	0.66	มาก	3
รวม						3.82	0.82	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ด้านความเป็น

ประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82, SD = 0.82$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้  
 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการบริการประชาชน มีระดับคุณภาพชีวิต  
 ในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94, SD = 0.55$ ) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น  
 อันดับแรก รองลงมาหน่วยงานของท่านมีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัวของท่านมีความเป็นอยู่ที่ดี  
 มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84, SD = 0.69$ ) และหน่วยงานของท่าน  
 ให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์  
 มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72, SD = 0.71$ ) โดยมีระดับคุณภาพชีวิต  
 ในการทำงานมาเป็นลำดับสุดท้าย

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้น ประทวน มณฑลทหารบกที่ 19

สมมติฐานข้อที่ 1 นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ที่มีระดับการศึกษา  
 ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน  
 มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.369	3	0.123	1.626	0.188
ภายในกลุ่ม	7.797	103	0.076		
รวม	8.166	106			

\*( $p \leq .05$ )

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร  
 ชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA  
 เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ที่มีระดับ  
 การศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพ  
 ชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน  
มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.185	3	0.062	0.795	0.499
ภายในกลุ่ม	7.981	103	0.077		
รวม	8.166	106			

\*( $p \leq .05$ )

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามอายุ โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานข้อที่ 3 นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน  
มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.131	3	0.044	0.559	0.643
ภายในกลุ่ม	8.035	103	0.078		
รวม	8.166	106			

\*( $p \leq .05$ )

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามอายุราชการ โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานข้อที่ 4 นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน



ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน  
มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.034	2	0.017	0.215	0.807
ภายในกลุ่ม	8.133	104	0.078		
รวม	8.166	106			

\*( $p \leq .05$ )

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สมมติฐานข้อที่ 5 นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน  
มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.522	3	0.174	2.347	0.077
ภายในกลุ่ม	7.644	103	0.074		
รวม	8.166	106			

\*( $p \leq .05$ )

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานข้อที่ 6 นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ที่มียศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามยศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.115	3	0.038	0.492	0.689
ภายในกลุ่ม	8.051	103	0.078		
รวม	8.166	106			

\*( $p \leq .05$ )

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามยศ โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ที่มียศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย
1. นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 24 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน การวิจัย
5. นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ที่มี รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ที่มี ยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย จากตารางที่ 18 ถึงตารางที่ 23 พบว่า นายทหาร  
ชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ที่มีระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส รายได้  
ต่อเดือน และยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05  
ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้ง 6 สมมติฐานการวิจัย

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และยศ กลุ่มตัวอย่าง คือ นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 84.25 ของขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Taro Yamane โดยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

##### 1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25-35 ปี ส่วนใหญ่มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 11-20 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท ส่วนใหญ่มียศอยู่ระหว่างจ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก

##### 2. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ในภาพรวม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็น เป็นอันดับแรก ด้านสิทธิส่วนบุคคล รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ด้านจังหวะชีวิตการมีส่วนร่วม และด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอันดับแรก คือ ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเหมาะสมกับอาชีพนี้ และปริมาณงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นลำดับสุดท้าย

2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอันดับแรก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม ทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือยานพาหนะที่มีสภาพพร้อมใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน และหน่วยงานของท่านเตรียมอุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นลำดับสุดท้าย

2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอันดับแรก คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถตามความถนัดของท่าน รองลงมาคือ ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่มีโอกาสนำหน้าและมีความมั่นคงตามลำดับ และการปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นลำดับสุดท้าย

2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอันดับแรก คือ ท่านมีโอกาสที่ได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชานับสนุนเปิดโอกาสให้ท่านไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาและสอนวิธีการแก้ปัญหาแก่

ท่านเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหาและอุปสรรค และหน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นหาสะดวก เช่น อินเทอร์เน็ต ตำรา หนังสือ เป็นต้น โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นลำดับสุดท้าย

2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มี ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอันดับแรก คือ ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดี เมื่อต้องติดต่อหรือประสานงานกับเพื่อนร่วมงานต่างแผนก รองลงมาคือ เมื่อมีปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ และในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นลำดับสุดท้าย

2.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มี ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอันดับแรก คือ ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ รองลงมาคือ ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่อง กฎระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน และนายทหารชั้นประทวนทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นส่วนบุคคลของผู้ร่วมงานในหน่วยงาน โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นลำดับสุดท้าย

2.7 ด้านจังหวะชีวิตการมีส่วนร่วม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มี ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอันดับแรก คือ ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวในวันหยุด มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม และท่านสามารถจัดสรรเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนได้อย่างลงตัวเหมาะสมในแต่ละวัน โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นลำดับสุดท้าย

2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มี ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอันดับแรก คือ หน่วยงานของท่านให้

ความสำคัญกับการบริการประชาชน รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัวของท่าน มีความเป็นอยู่ที่ดี และหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์ โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นลำดับสุดท้าย

### 3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ที่มีระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

1. นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ในภาพรวม พบว่า นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวนกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของสนธยา ทรัพย์สกุล (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน ศึกษากรณีนายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ฯ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ฯ อยู่ในเกณฑ์สูง แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของคงชีพ ดันตระวานิชย์ (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ในภาพรวมของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และขัดแย้งกับผลการศึกษาของดุขฎิ งามสมภพ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารสาธิตที่ 11 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของทหารชั้น

ประทวน สังกัดกองพันทหารสารวัตรที่ 11 ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง และขัดแย้งกับผลการศึกษาของณัฐเดช จันทรางศุ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกองดุริยางค์ทหารบก พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการดุริยางค์ทหารบกอยู่ในระดับปานกลาง

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า นายทหารชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า มีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเหมาะสม และปริมาณงานที่ได้รับเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของเดชิต บรรจงอักษร (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัด โรงเรียนรักษาดินแดน ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัด โรงเรียนรักษาดินแดน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาดเรียบร้อยมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้นายทหารชั้นประทวนมีความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน โดยรวมอยู่ในระดับมากแต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของเดชิต บรรจงอักษร (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัด โรงเรียนรักษาดินแดน ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัด โรงเรียนรักษาดินแดน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า นายทหารชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมณฑลทหารบกที่ 19 เปิดโอกาสให้นายทหาร ชั้นประทวน ที่มีความตั้งใจและใฝ่รู้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการกรมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถตามความถนัดของนายทหารชั้นประทวน โดยงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ได้พัฒนาทักษะและความรู้ จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิต



โดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวนกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงาน มากที่สุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของเตชิต บรรจงอักษร (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดโรงเรียนรักษาดินแดน ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัดโรงเรียนรักษาดินแดน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน พบว่า นายทหาร ชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนายทหาร ชั้นประทวน ได้มีโอกาสได้นำความรู้ความสามารถของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเปิดโอกาส โดยในปัจจุบันมณฑลทหารบกที่ 19 มีการจัดอบรม ได้รับ ข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ จึงส่งผลให้นายทหารชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการศึกษาของศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวนกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงาน มากที่สุดคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของเตชิต บรรจงอักษร (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดโรงเรียนรักษาดินแดน ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัดโรงเรียนรักษาดินแดน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า นายทหารชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนายทหารชั้นประทวน ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี เมื่อต้องติดต่อหรือประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีกันดี โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก และเมื่อมีปัญหาในที่ทำงานก็สามารถเข้าไปปรึกษากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากงสอดคล้องกับผลการศึกษาของศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวนกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ โดยรวมมี คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่คุณภาพชีวิตใน การทำงาน มากที่สุดคือ ด้านความเป็นประ โยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแต่ขัดแย้งกับ ผลการศึกษาของเตชิต บรรจงอักษร (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารชั้นประทวน สังกัด โรงเรียนรักษาดินแดน ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานใน ภาพรวม พบว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัด โรงเรียนรักษาดินแดน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม ที่ทำงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า นายทหารชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนายทหารชั้นประทวนมีความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ที่ปฏิบัติ รวมทั้งข้าราชการทหารทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่ของตนเองและความเป็นส่วนตัว ของผู้ร่วมงาน จึงส่งผลให้ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านจังหวะชีวิตการมีส่วนร่วม พบว่า นายทหารชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิต ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนายทหารชั้นประทวน มีเวลาว่างให้กับ ตนเองและครอบครัวในวันหยุด มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การ และสามารถจัดสรร เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนได้อย่างลงตัวเหมาะสมในแต่ละวัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า นายทหารชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิต ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมณฑลทหารบกที่ 19 คำนึงถึง ผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรม ชุมชนและสาธารณะประโยชน์ เพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวมจึงส่งผลให้มณฑลทหารบกที่ 19

มีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการศึกษาของศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงาน มากที่สุดคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และยศ มีดังนี้

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจุบันมีการสนับสนุนให้นายทหารชั้นประทวน เพื่อปรับระดับชั้นยศของข้าราชการให้สูงขึ้น จึงส่งผลให้นายทหารชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามอายุต่างกัน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนายทหารชั้นประทวนจะมีอายุเท่าใดก็ตาม หรือมีอายุราชการเท่าใดก็ตามยังคงต้องรับนโยบายจากทางต้นสังกัดตามหลักการทำงานในระบบราชการ ซึ่งมีสภาพแวดล้อมทุกอย่างเหมือนกัน จึงส่งผลให้นายทหารชั้นประทวน ที่มีอายุและอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชิต บรรจงอักษร (2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดโรงเรียนรักษาดินแดน พบว่า ปัจจัยที่มีผลคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ วุฒิการศึกษาและจำนวนบุคคลในครอบครัว ส่วนปัจจัยที่ไม่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สถานภาพสมรส ลักษณะสายงาน รายได้ และภาระหนี้สินในครอบครัว

2.3 จำแนกตามอายุราชการต่างกัน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนายทหารชั้นประทวนจะมีอายุเท่าใดก็ตามหรือมีอายุราชการเท่าใดก็ตาม ยังคงต้องรับนโยบายจากทางต้นสังกัดตามหลักการทำงานในระบบราชการซึ่งมีสภาพแวดล้อมทุกอย่างเหมือนกัน จึงส่งผลให้นายทหารชั้นประทวนที่มีอายุและอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชิต บรรจงอักษร (2546) ได้ศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดโรงเรียนรักษาดินแดน พบว่า อายุราชการ เป็นปัจจัยที่ไม่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.4 จำแนกตามสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ไม่ว่าจะนายทหารชั้นประทวนที่มีสถานภาพสมรสในสถานภาพสมรสใด ๆ ก็ต้องปฏิบัติงานกับมณฑลทหารบกที่ 19 โดยมีนโยบายและวิธีปฏิบัติงานที่มีสภาพแวดล้อมเหมือนกัน จึงส่งผลให้นายทหารชั้นประทวนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐเดช จันทรางศุ (2547) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลดุริยางค์ทหารบก ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.5 จำแนกตามรายได้ต่างกัน พบว่า นายทหารชั้นประทวนที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นายทหารชั้นประทวนที่มีรายได้เท่าใดก็ตาม ก็ต้องปฏิบัติงานกับมณฑลทหารบกที่ 19 ตามนโยบายจากทางต้นสังกัดตามหลักการทำงานในระบบราชการ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ญัฐพงศ์ หนูนภักดี (2546) ที่ทำการศึกษาในเรื่องสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็ก รักษาพระองค์ จากการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวนกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็ก รักษาพระองค์ ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการต่างกันและขัดแย้งกับผลการศึกษาของศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวนกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า รายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

2.6 จำแนกตามยศที่ต่างกัน นายทหารชั้นประทวนที่มียศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละยศมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ใกล้เคียงกัน จึงทำให้ผลการสอบถามไม่เกิดความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามชั้นยศของนายทหารชั้นประทวน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวุฒิ แสงเดือน (2547) จากการศึกษาพบว่า ยศของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านสวัสดิการ

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบก ที่ 19 พบว่าในภาพรวมของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความเป็นประ โยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้า

และความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ด้านจังหวะชีวิตการมีส่วนร่วม และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ ดังนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาพบว่า ในด้านสิทธิส่วนบุคคล มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอันดับแรกซึ่งนายทหารชั้นประทวน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา ได้รับความเสมอภาคในเรื่อง กฎระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน มีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ และยังมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ จึงขอเสนอให้มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายทหารชั้นประทวนได้มีโอกาสเรียนรู้ในหลายๆ ด้าน โดยเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นประทวน โดยการจัดหลักสูตรอย่างเร่งด่วนให้สามารถปฏิบัติงานให้ตรงกับสายงานที่เปลี่ยนไปได้

2. จากผลการศึกษาพบว่า ในด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอันดับรองลงมา หน่วยงานต้องเตรียมอุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้ จึงขอเสนอให้มีการพิจารณากำหนดนโยบายเพิ่มงบประมาณเกี่ยวกับอุปกรณ์ สำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน โดยการจัดทำแผนการใช้งบประมาณเสนอ รวมทั้งมีการใช้งบเร่งด่วนเพื่อช่วยเหลือในด้านป้องกันภัย

3. จากผลการศึกษาพบว่า ในด้านความเป็นประ โยชน์ต่อสังคม ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า นาย ทหารชั้นประทวน มีการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ และมีส่วนร่วมรณรงค์ในการด้านพัฒนาชุมชนและสังคม ทำให้ประชาชนเห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติภารกิจของมณฑลทหารบกที่ 19 จึงเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติของมณฑลทหารบกที่ 19

4. จากผลการศึกษาพบว่า ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม นายทหารชั้นประทวนได้รับปริมาณงานที่ทำ ได้รับเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุดของด้านนี้ ดังนั้นจึงขอเสนอให้มีการพิจารณาเรื่องการกำหนดนโยบายเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการตามความเหมาะสม เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการได้รับเงินเดือนตามสภาพการเสี่ยงภัยและภาระหน้าที่ ควรจัดสวัสดิการเสริมให้ทหารมากกว่าที่เป็นอยู่ เช่น จัดรถสวัสดิการรับส่ง โครงการจัดหารายได้พิเศษ แก่

ครอบครัวนายทหารชั้นประทวน จัดสรรค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างรวดเร็วและเหมาะสมกับหน่วยงานตามสิทธิที่ได้รับ

5. จากผลการศึกษาพบว่า ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ดังนั้น มณฑลทหารบกที่ 19 ควรมีนโยบายสร้างแนวคิดในการทำงานสมัยใหม่ที่มีความสร้างสรรค์ จึงขอเสนอให้มีการเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นประทวน เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ควรจัดให้มีการใช้วิทยากรที่ทันสมัยมาเป็นเครื่องมือในการทำงาน ควรมีการสนับสนุนค่าใช้จ่าย ควรมีการจัดอบรมสัมมนา ในการให้ความรู้กับนายทหารชั้นประทวน รวมทั้งมีเอกสาร วารสาร และระบบ MIS (Management information system) ภายในองค์กร เพื่อให้ความรู้ใหม่ๆ กับนายทหารชั้นประทวน เพื่อนำความรู้มาใช้ในการทำงานและควรจัดให้มีการฝึกอบรมในเรื่องความพร้อมของร่างกาย และยุทธวิธีอย่างเป็นทางการเพื่อเพิ่มสมรรถภาพเกี่ยวกับการต่อสู้ป้องกันตัว เพิ่มความพร้อมและความเชื่อมั่น นายทหารชั้นประทวน ควรมีความสามารถรอบด้านและมีความพร้อมในทุกสถานการณ์เป็นการกระตุ้นให้นายทหารชั้นประทวน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา

6. จากผลการศึกษาพบว่า ในด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า มณฑลทหารบกที่ 19 มีการให้การสนับสนุน และส่งเสริมให้นายทหารชั้นประทวนไปศึกษาดูงาน อบรมหลักสูตรต่าง ๆ บ้าง และให้นายทหารชั้นประทวนได้ใช้ความรู้ความสามารถในการเสนอผลงาน หรือมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานพอสมควร แต่ในส่วนการประเมินผลงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของนายทหารชั้นประทวน มีการดำเนินการอยู่เสมอ รวมทั้งจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับนายทหารชั้นประทวนสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

7. จากผลการศึกษาพบว่า ในด้านจังหวะชีวิตการมีส่วนร่วม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอันดับรองสุดท้าย นายทหารชั้นประทวนมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวในวันหยุด จึงควรให้มีการจัดทำนโยบายให้นายทหารชั้นประทวนใช้เวลาว่างในการทำงานเพื่อเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย

8. จากผลการศึกษาพบว่า ในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอันดับรองสุดท้าย ดังนั้นมณฑลทหารบกที่ 19 ควรกำหนดนโยบายแก้ไขปัญหาในการทำงาน มีการทำงานกันสามัคคีมากขึ้น โดยให้หน่วยงานควรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงานในทุกระดับชั้นยศ ให้ข้าราชการทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ควรมีการประกาศยกย่องนายทหารชั้นประทวนถึงผลงานที่ผ่านมา โดยมีรางวัลเป็นสิ่งจูงใจ อาจจัดให้มีการแข่งขันกีฬาในหน่วยงาน ชักจูงให้นายทหารชั้นประทวน มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ให้ผู้บังคับบัญชามีการสอดส่องดูแลความประพฤติของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ในพื้นที่ทหารอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพขององค์กร

## บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ ผจญภัย. (2547). การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิต  
การทำงานของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยก่อนและหลังการแปรรูปเป็น  
บริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- กองกำลังพล มณฑลทหารบกที่ 19. (2558). รายชื่อนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19  
ปี 2558. สระแก้ว: ค่ายสุรสิงหนาท อรัญประเทศ สระแก้ว.
- กิตติ ประพิตรไพศาล, พ.ต. (2550). คุณภาพชีวิตของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน กองพลทหาร  
ราบที่ 2 รักษาพระองค์ จังหวัดปราจีนบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญกมล สาระบุตร. (2543). คุณภาพชีวิตในการทำงาน: ปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ  
ของประเทศ. กรุงเทพฯ: สมานบุ๊ค.
- คงชีพ ดันตระวานิชย์. (2543). คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรม  
ทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). พฤติกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ณัฐชัย ทองไพจิตร, ค.ต. (2555). คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 2  
สังกัด กองบังคับการปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง. ปัญหาพิเศษ  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข.
- ณัฐเดช จันทรางศุ, พ.ท. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกองดุริยางค์ทหารบก.  
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ,  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพงศ์ หนูนภักดี, ร.อ. (2546). ความคิดเห็นเรื่องสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวน:  
ศึกษาเฉพาะนายทหารชั้นประทวน สังกัด กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์.  
งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์  
และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คุณฉวี งามสมภพ. (2540). คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสารวัตรที่ 11.  
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.



- เตชิต บรรจงอักษร, พลตรี. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัด โรงเรียนรักษาคินแดน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkok.cat.net.th/thaindc/research/tjisp/jsp15/453doc>
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2532). *การบริหารงานบุคคลแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีระยุทธ รอดจิตต์, พ.อ. (2555). *คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร, วิทยาลัยการทัพบก.
- นครชัย อินทจักร, ร.ต. (2552). *คุณภาพชีวิตข้าราชการนายทหารชั้นประทวนของกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กรมศึกษากองพันทหารขนส่งที่ 23 กองบัญชาการช่วยรบที่ 3*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- นพรัตน์ รุ่งอุทัย. (2533). *มิติใหม่ของแผนพัฒนาบุคลากร*. *จุฬาลงกรณ์สาร*, 2(8), 203.
- นารีรัตน์ สร้อยสกุล. (2544). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการจเรตำรวจในสำนักงานจเรตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิยมล ยาวินัง. (2549). *การประเมินผล โครงการแก้ปัญหาหนี้ในระบบในอำเภอคอยสะแกคีต จังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาคณะรัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน*. *อุตสาหกรรมพัฒนาข้าราชการพลเรือน*, 25(1), 5-12.
- ประเสริฐ กลิ่นหอม. (2543). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ เครื่องซิเมนต์ไทย*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พนิดา งามนิยม. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์. (2535). *ความคาดหวังหลังปรับระบบราชการ*. *ข้าราชการ*, 4(37), 18.

- พิสิษฐ วงศ์นากนกร. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน): ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในสังกัดสำนักงานเขต 1. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- มงคล ลาวรรณา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย, 4(2), 54-67.*
- มัลลิกา เมฆรา. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสังกัด สำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- วัฒนา อัดภูมวรรณ. (2542). *งูใจพนักงานด้วยโครงการคุณภาพชีวิต. วารสารเชิงวิชาการเพิ่มผลผลิต 38, 2 (เมษายน-พฤษภาคม), 65.*
- ศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สนธยา ทรัพย์สกุล, พล.ต. (2548). *คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน ศึกษากรณีนายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สมหวัง โอซารส. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- สรรเสริญ เตชะบูรพา. (2545). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- สุจินดา อ่อนแก้ว. (2538). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยทวารวดี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุพินดา ศิวานนท์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*

สุริยา ปาวรีชัย, พล.ต. (2558). *มณฑลทหารบกที่ 19*. เข้าถึงได้จาก <http://www.surasing.com/home.html>

อรุณี สุขโนมมหาอุดม. (2542). *คุณภาพชีวิต: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศิลปศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Certs, S. C. (1989). *Principles of modern management*. Boston: Allyn & Bacon.

Delamotte, Y. and Takezawa, S. (1984). *Quality of working life in international perspective*. Geneva: International Labour Office.

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

Lehrer, R. N. (1982). *Participative productivity and quality of work life*. London: Prentice-Hall.

Lewin, D. (1981). Collectivity bargaining and the quality of work life. *Organization Dynamics*, 25, 37-53.

Schermerhorn, J. Huntand, J. & Osborn, R. (1991). *Managing organization behavior* (4<sup>th</sup> ed.). New York: John Wiley & Sons.

Schuler, R.S., Beutell, N.J. & S.A. Youngblood. (1989). *Effective personal managent* (3<sup>rd</sup> ed.). n.p.: Minnesota Nest Publishing Company.

Walton, R. E. (1974). Quality of working life: what is it. *Saloan Management Review*, 15(10), 12.

Westley, W. A. (1979). Problems and souldtion in the quality of working life. *Human Relations*, 32(2), 113-123.

ภาคผนวก



## แบบสอบถาม

### เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19 ข้อมูลที่ได้รับถือเป็นผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการกรอกแบบสอบถามด้วยความคิดเห็น หรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ข้อมูล

ที่ได้รับจากแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลเสียหายต่อท่านผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใดทั้งสิ้น

- คำแนะนำ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ
- ส่วนที่ 1 ป้อนข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ
  - ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 37 ข้อ

#### ส่วนที่ 1 ป้อนข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

##### 1. ระดับการศึกษา

- |                          |                                |
|--------------------------|--------------------------------|
| ( ) 1. มัธยมศึกษาปีที่ 3 | ( ) 2. มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. |
| ( ) 3. อนุปริญญา / ปวส.  | ( ) 4. ปริญญาตรี               |

##### 2. อายุ

- |                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| ( ) 1. น้อยกว่า 25 ปี | ( ) 2. 25-35 ปี    |
| ( ) 3. 36-45 ปี       | ( ) 4. 45 ปีขึ้นไป |

##### 3. อายุราชการ

- |                      |                    |
|----------------------|--------------------|
| ( ) 1. น้อยกว่า 5 ปี | ( ) 2. 5-10 ปี     |
| ( ) 3. 11-20 ปี      | ( ) 4. 20 ปีขึ้นไป |

## 4. สถานภาพสมรส

- ( ) 1. โสด ( ) 2. สมรส  
( ) 3. หย่า/หม้าย / แยกกันอยู่

## 5. หน่วยงานที่สังกัดของท่านในปัจจุบัน

- ( ) 1. กองกำลังพล ( ) 2. กองการข่าว  
( ) 3. กองยุทธการ ( ) 6. งบประมาณ  
( ) 7. ศาล/ อัยการ ( ) 8. สำนักงานสถิติจังหวัด  
( ) 9. หน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ( ) 10. โรงพยาบาลค่ายสุรสิงหนาท  
( ) 11. กองร้อย ( ) 12. กองร้อยทหารสารวัตร  
( ) 13. หมวดดุริยางค์ ( ) 14. หมวดสื่อสาร  
( ) 15. สำนักงานขนส่ง ( ) 16. กองเรือนจำ  
( ) 17. ฝ่ายสวัสดิการฯ ( ) 18. ฝ่ายการเงิน  
( ) 19. แผนกสรรพกำลัง ( ) 20. แผนกสรรพาวุธ  
( ) 21. แผนกพลาธิการ ( ) 22. แผนกยุทธโยธา  
( ) 23. แผนกอนุศาสนาจารย์ ( ) 24. แผนกประวัติ บำเหน็จและบำนาญ

## 6. รายได้ต่อเดือน

- ( ) 1. น้อยกว่า 10,000 บาท ( ) 2. 10,001-15,000 บาท  
( ) 3. 15,001-20,000 บาท ( ) 4. 20,001 บาทขึ้นไป

## 7. ยศ

- ( ) 1. พลอาสาสมัคร ( ) 2. สิบตรี-สิบเอก  
( ) 3. จำสิบตรี-จำสิบเอก ( ) 4. จำสิบเอก (พิเศษ)

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 19

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านที่สุด โดยพิจารณาจากงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน และสิ่งที่ได้รับจากองค์กรในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเหมาะสมกับอาชีพนี้					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน					
3. ปริมาณงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ					
4. ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน					
<b>ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
5. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม ทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่					
6. หน่วยงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อยและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
7. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะที่มีสภาพพร้อมใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน					
8. หน่วยงานของท่านเตรียมอุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9. หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้อบรม เจ้าหน้าที่เพื่อตระหนักถึงสภาพการทำงาน ให้ปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและส่งเสริม สุขภาพที่ดีของนายทหารชั้นประทวน					
<b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน</b>					
10. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่มีโอกาส ก้าวหน้าและมีความมั่นคงตามลำดับ					
11. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับ ความสามารถตามความถนัดของท่าน					
12. การปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ท่านมีโอกาส ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง					
13. งานในหน้าที่ทำให้ท่านได้พัฒนาทักษะ และความรู้ความสามารถ					
14. ในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาส ให้นายทหารชั้นประทวนทุกคนที่มีความใฝ่รู้ มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป					
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน</b>					
15. ท่านมีโอกาสที่ได้นำความรู้ความสามารถ ของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
16. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเปิดโอกาสให้ ท่านไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
17. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาและ สอนวิธีการแก้ปัญหาแก่ท่านเมื่อ การปฏิบัติงานมีปัญหาและอุปสรรค					



คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
18. หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูล ข่าวสารที่ท่านสามารถค้นหาสะดวก เช่น อินเทอร์เน็ต ตำรา หนังสือ เป็นต้น					
<b>ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น</b>					
19. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่มีความสามัคคีกันดีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก					
20. ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดี เมื่อต้อง ติดต่อหรือประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ต่างแผนก					
21. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถ ปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้					
22. เมื่อมีปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษา เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้					
23. ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม ให้นุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสทำงาน ร่วมกัน					
<b>ด้านสิทธิส่วนบุคคล</b>					
24. ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่อง กฎระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน					
25. ท่านมีสิทธิปฏิบัติเสรีงานที่ไม่ตรงกับ ความสามารถและอยู่นอกเหนือ ความรับผิดชอบ					
26. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
27. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความคิดความชอบ					
28. นายทหารชั้นประทวนทุกคนให้ ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นส่วน บุคคลของผู้ร่วมงานในหน่วยงาน					
29. ท่านมีความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติหน้าที่					
<b>ด้านจังหวะชีวิตการมีส่วนร่วม</b>					
30. ท่านมีโอกาสดูแลความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน					
31. ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเอง และครอบครัวในวันหยุด					
32. ปริมาณงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสม					
33. ท่านสามารถจัดสรรเวลาทำงานและเวลา พักผ่อนได้อย่างลงตัวเหมาะสมในแต่ละวัน					
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>					
34. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับ การบริการประชาชน					
35. หน่วยงานของท่านมีส่วนสนับสนุน ให้ครอบครัวของท่านมีความเป็นอยู่ที่ดี					
36. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือ ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมี กิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
37. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับ นายทหารชั้นประทวน โดยเฉพาะในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้น ประทวน					

ขอขอบพระคุณที่กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม

นางสาว เสาวภา ป้อมกระโทก

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว