

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

คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721

พ.อ.นาวิน สุขสมบูรณ์

27 ก.ย. 2560

372782

600244742

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

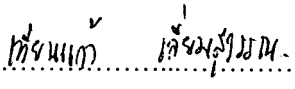
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2559

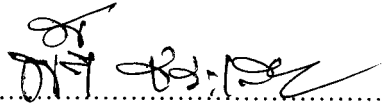
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ พันเอก นาวิณ สุขสมบุญ ณ บัณฑิตแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

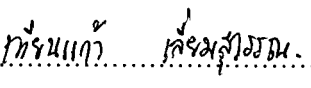
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

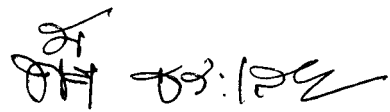
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ีย์ ธารเสนา)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ีย์ ธารเสนา)

วันที่ 31 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง“คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721” สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี โดยเฉพาะ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ และดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ โดยให้กรอบแนวคิดแนวทางในการศึกษาคำแนะนำ ได้ช่วยเหลือเสนอแนะและแก้ไขปัญหาในทุก ๆ ด้านของงานนิพนธ์ ส่งผลให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คุณ วิมลรัตน์ เจริญ ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือแนะนำประสานงานให้การทำงานนิพนธ์ จนสำเร็จลุล่วงตามเจตนารมณ์ของผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ นาวาอากาศเอก อนุรักษ โขติติลล คำแห่ง รศ.กศ.ร.ร.นง. ที่ได้กรุณาแนะนำแนวทาง สอนทบทวน และให้คำปรึกษาอันเป็นประโยชน์ในการทำงานนิพนธ์ของผู้วิจัย ในระหว่างการศึกษาของหลักสูตร

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาและคณาจารย์อื่น ๆ ทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิประสาทวิชา อำนวยความสะดวกในการวิจัยจนผู้วิจัยมีความรู้ นำมาใช้ในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผลการวิจัยที่ได้จะใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นให้กับผู้บังคับบัญชาในทุกระดับที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงแนวทาง และมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมมีความพร้อมตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงขนาดหน่วยระดับสูงขึ้นไป

สุดท้ายนี้ ขอขอบความดีทั้งหมดของงานนิพนธ์เล่มนี้ แต่ บิดา มารดา ญาติพี่น้อง และภรรยา ของผู้วิจัยที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันทำให้มีความสำเร็จในวันนี้

พ.อ.นาวิน สุขสมบูรณ์

57930308: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ นายทหารชั้นประทวน/ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721

นาวิน สุขสมบูรณ์: คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน

กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 (QUALITY OF WORKING LIFE OF NON-COMMISSIONED OFFICER, 721th FIELD ARTILLERY BATTALION) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, ปร.ด. 102 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยเรื่อง“คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด จำนวน 170 นาย โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยพบว่าทุกด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุดคือด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

สำหรับข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยคือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ขอเสนอให้มีการพิจารณาในเรื่องการกำหนดนโยบายให้นายทหารชั้นประทวนมีการประกอบอาชีพเสริมรายได้ และเพิ่มสวัสดิการตามความเหมาะสม จะเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ขอเสนอให้มีการพิจารณาในเรื่องการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการประชุม ชี้แจง การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดความรู้ ข่าวสาร วิทยาการใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ขอเสนอให้มีการพิจารณาในเรื่องการกำหนดนโยบายในการบริการประชาชนเป็นนโยบายหลักของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่น

57930308: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A
(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK/ NON-COMMISSIONED OFFICER/ 721ST FIELD
ARTILLERY BATTALION

NAWIN SUKSOMBOON: QUALITY OF WORK LIFE OF NON-COMMISSIONED
OFFICER, 721ST FIELD ARTILLERY BATTALION. ADVISOR: TIENKAEW LIEMSUWAN,
Ph.D. 102 P. 2016.

The purposes of this research were to study quality of work life of non-commissioned officer under the 721st field artillery battalion and to compare the difference of quality of working life classified by educational level, age, years of service, marital status, and income. The population of this study was 170 non-commissioned officers. The data were collected through questionnaires and then analyzed by descriptive statistics which consisted of frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The quality of work life (QWL) of non-commissioned officer under the 721st field artillery battalion was totally at a good level. Considering each aspect individually, it was found that the highest aspect of QWL was Save and Health-Promoted Working Environment, then Career Path and Working Security, respectively. In terms of Collaboration and Interpersonal Relationship, non-commissioned officers had an opinion that, in case of problems in working, non-commissioned officers might consult their Colleagues and Superiors. In terms of Balancing of Working and Personal Life, non-commissioned officers had an opinion that non-commissioned officers had a free time available for their own and family during holidays. In terms of Privacy Right, non-commissioned officers had an opinion that their Superiors did not interfere with non-working-related personal matters. In terms of Opportunity of Working Capacity Development, non-commissioned officers had an opinion that Superiors gave advice to and taught non-commissioned officers how to solve the problems when they faced troubles and difficulties during the operation. In terms of Social Benevolence, non-commissioned officers had an opinion that their organization collaborated and coordinated with other organizations for community activities and public benefit. In terms of Sufficient and Fair Remuneration, non-commissioned officers had an opinion that non-commissioned officers obtained desirable and fair remunerations for this career.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	9
ข้อมูลทั่วไปของกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
ประชากร.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
เกณฑ์การแปลผล.....	40
4 ผลการวิจัย.....	41
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร.....	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721	43
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	52
สรุปผลการวิจัย.....	53
อภิปรายผลการวิจัย.....	54
ข้อเสนอแนะ.....	56
บรรณานุกรม.....	58
ภาคผนวก.....	62
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	69

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	อัตรากำลังพล กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721..... 23
2	ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคคล..... 28
3	เปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปร..... 35
4	จำนวนนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721..... 37
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของ กลุ่มประชากร..... 41
6	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721..... 43
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ในด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม..... 44
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ในด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ..... 45
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน..... 46
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ในด้านโอกาสในการพัฒนาขีด ความสามารถในการทำงาน..... 47
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ในด้านการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น..... 48
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ในด้านสิทธิส่วนบุคคล..... 49

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัว.....	50
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	51

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 การจัดกำลังพล กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721.....	23

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ในสภาวะปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีปัจจัยมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในอนาคต รวมทั้งปัญหา ที่เกี่ยวกับครอบครัวและปัจเจกชน การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ดังกล่าว ล้วนทำให้การดำรงชีวิตอยู่ ของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปด้วย ส่งผลกระทบถึงคุณภาพชีวิตตามมา หลักการของแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 จึงมุ่งพัฒนาโดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ให้ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม พัฒนาประเทศ สู่ความสมดุลในทุกมิติอย่างบูรณาการและเป็นองค์รวม โดยวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ได้ระบุไว้ว่า “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์, 2554, หน้า 21)

คุณภาพชีวิตประชากรจึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะทำให้ประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น จะต้องมีการวางแผนพัฒนา กำลังคนอย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งในระดับตนเอง ครอบครัว และสังคม โดยให้ครอบคลุมถึง ประชาชนทุกคน ทุกกลุ่ม ให้มีคุณภาพทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการประกอบอาชีพ รวมทั้งจิตใจ เพื่อให้ประชากรทุกคนสามารถดำรงชีวิตอย่างปกติสุข ในส่วนบุคคลและเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติในส่วนรวม

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004) มีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตว่า มิติแต่ละมิติของคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีมิติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตตามที่กำหนดไว้มีดังนี้ 1) มิติด้านเศรษฐกิจ 2) มิติด้านครอบครัว 3) มิติด้านการทำงาน 4) มิติด้านสังคมและการมีส่วนร่วม 5) มิติด้านสุขภาพและการดูแลสุขภาพ 6) มิติด้านการพัฒนาตนเอง

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่ง ที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) ดังนั้น การที่คนจะสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ หรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น ต้องเป็นผู้ที่มีชีวิตการทำงานที่ดีด้วย ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานนับได้ว่า

เป็นส่วนหนึ่งที่จะเสริมเกื้อหนุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาควบคู่กันไป

Brief (1981, p. 8) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกล่าวว่าเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสถานะความเป็นอยู่ (Well-being) หรือความสุขของชีวิตโดยรวม (Whole happiness) ซึ่งเป็นความพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

Hackman and Suttle (1977, p. 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คน ในองค์กรทุกระดับ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลดีต่อในด้านอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิภาพขององค์กรในด้านขวัญและกำลังใจความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ล้าของ (2556, หน้า 33) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของคนในองค์กร มีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง คนทำงานที่มีความสุขนั้น ไม่ได้หมายถึงรายได้เป็นสิ่งเดียวที่สำคัญที่สุด ต้องมี “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ซึ่งหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคลและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน ตลอดจนควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

พัสนันต์ ปานเทศ (2553, หน้า 2) กล่าวว่า การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เพราะว่าการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ อันจะนำมาซึ่งอาหาร สินค้า และบริการที่มนุษย์ใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต นอกจากนั้นการทำงานยังเป็นการกำหนดตำแหน่งและบทบาทของบุคคลในสังคม รวมทั้งให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิตอีกด้วย ในปัจจุบันนักวิชาการ ผู้นำสหภาพแรงงาน ผู้บริหารและบุคลากรของรัฐได้หันมาเอาใจใส่ต่อชีวิตการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น ซึ่งประเด็นของความสนใจเหล่านี้ปัจจุบัน เรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต ถ้าหากเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตคนเราได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ชีวิตนั้นก็จะมีคุณค่าและมีความสุขในทางกลับกันหากชีวิตของคนเราส่วนใหญ่ต้องผจญกับงานที่น่าเบื่อ ไม่มีความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความปลอดภัย ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ก็จะเกิดความเครียด ความกังวล ความคับข้องใจ

ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง เมื่อคนเราต้องใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน ดังนั้น การสร้างบรรยากาศของความพอใจเพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการพัฒนา และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะเชื่อว่าบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมมีประสิทธิภาพของงาน

Walton (1975, pp. 91-117) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงาน ที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทาง ความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จซึ่งสามารถ วัดได้จากองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) ด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) ด้านสิทธิ ส่วนบุคคล 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

กองทัพบก ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักด้านความมั่นคงของประเทศ ผู้บัญชาการทหารบก ได้มอบนโยบายการปฏิบัติงานกองทัพบก ให้ปี พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นปีแห่งการปฏิบัติงานของกองทัพบก ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และเป็นรูปธรรมในทุกด้าน ภายใต้คติพจน์ “รวมใจ ริเริ่ม จริงจัง เพื่อชาติ และราชบัลลังก์” และกำหนดนโยบายสำคัญเร่งด่วน 12 ประการ (ศูนย์การเรียนรู้กรมยุทธ การทหารบก, 2557) ดังนี้ 1) การพิทักษ์และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ 2) การดูแลสวัสดิการ ของกำลังพลชั้นผู้น้อย 3) การพัฒนาระบบการฝึกศึกษาทางทหาร 4) การพัฒนาการบริหารจัดการ กองทัพ 5) การพัฒนาระบบงานข่าว 6) การจัดหาสิ่งอุปโภคและบริโภค 7) การป้องกันชายแดน 8) การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศและการรักษาความมั่นคงภายใน 9) การแก้ไขปัญหา ความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 10) การช่วยเหลือประชาชน 11) การขยายผล โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ 12) การเตรียมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551, หน้า 2) กล่าวว่า กำลังพลนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ในการพัฒนากองทัพบกให้มีประสิทธิภาพและช่วยกันปฏิบัติการในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันกองทัพบกมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านการป้องกัน ประเทศ การพัฒนาประเทศ และการรักษาความมั่นคงภายในประเทศ ซึ่งจะต้องมีการปฏิบัติงาน ร่วมกับเหล่าทัพต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนบรรดามิตรประเทศ ทำให้กองทัพบกจำเป็นต้องมีกำลังพลที่มีคุณภาพ ทั้งด้านสมรรถภาพร่างกาย ความรู้ ความสามารถ เป็นผู้มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นผู้มีขวัญกำลังใจดีเยี่ยม

การที่ กำลังพลจะเป็นผู้มีคุณภาพดังกล่าวได้ จะต้องมีการควบคุม พัฒนา และส่งเสริม สนับสนุน โดยลำดับ ตั้งแต่ในยามปกติ ณ หน่วยต้นสังกัดของตนเอง ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิต

กำลังพลและประสิทธิภาพหน่วยงานทหารกองทัพบก จึงเป็นแนวทางการปฏิบัติอีกประการหนึ่งที่จะช่วยให้กำลังพลของกองทัพบกเป็นผู้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงได้ในการที่จะเสริมสร้างกำลังพลของกองทัพบกให้มีคุณภาพ มีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรง มีความรอบรู้ มีระเบียบวินัย รั้งหน้าที่ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม และที่สำคัญ คือ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั้น ถือว่าเป็นมาตรการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทัพบกและหน่วยงานทุกระดับ โดยเฉพาะกำลังพลนายทหารชั้นประทวนให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และพึ่งตนเองได้ ไม่ว่าจะเศรษฐกิจของประเทศจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ซึ่งจะส่งผลให้กำลังพลเหล่านี้ปฏิบัติภารกิจของหน่วยหรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งต่อการปฏิบัติงานของกำลังพลคือ “คุณภาพชีวิต” ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตหรือความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดการพัฒนาความเข้มแข็งของสังคมและนำไปสู่การพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกำลังพลที่มีคุณภาพและทันสมัยต่อเทคโนโลยี มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 เป็นหน่วยทหารในสายการบังคับบัญชาของกองพลทหารปืนใหญ่ ซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพบก โดยมีนายทหารชั้นประทวนในสังกัด ซึ่งเป็นกำลังพลระดับปฏิบัติการและเป็นกำลังพลส่วนใหญ่ของกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 เป็นผู้ขับเคลื่อนในการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของหน่วยและกองทัพบก ซึ่งนายทหารชั้นประทวนจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถ และต้องปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้ผลการปฏิบัติหน้าที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของหน่วยและกองทัพบก

ผู้ที่วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน ซึ่งเป็นกำลังพลที่สำคัญของหน่วย ควรต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ความเหมาะสมคือ ก่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจ หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานแล้ว จะส่งผลดีต่อทั้งตัวกำลังพลและหน่วยงาน กล่าวคือ ช่วยเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจ ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Walton (1975) มาใช้เป็นกรอบแนวทางในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ประกอบด้วย 8 ด้าน

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721
2. ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ อาชวราชการ สถานภาพสมรส และรายได้
3. นำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้กับผู้บังคับบัญชาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดแผนงานในการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

โดยการวิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 โดยใช้แนวคิดของ Walton มาใช้ จำนวน 8 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 4) ด้านโอกาสในการพัฒนา

ขีดความสามารถในการทำงาน 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

ประชากรที่ทำการศึกษา คือ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ซึ่งกลุ่มประชากร คือ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ชั้นยศตั้งแต่สิบตรี ถึง จ่าสิบเอก (พิเศษ) เป็นจำนวนทั้งสิ้น 170 นาย (ฝ่ายกำลังพล กองพันปืนใหญ่ที่ 721, 2558)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามคำศัพท์เฉพาะที่เป็นคำหลักไว้ ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นที่แตกต่างกันตามมิติของการรับรู้ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ซึ่งจะส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้การทำงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถประเมินได้จากเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพในการทำงานของ Walton ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม สามารถที่จะประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะของงาน โดยพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้จากงานของตนเองกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน
2. ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพของทางกายภาพ
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการดำรงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองออกไปให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน หมายถึง การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถที่จะทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อประสบกับปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันในการทำงานด้วยดี

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการให้เจ้าหน้าที่ หรือพนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกันหรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพการทำงาน

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบจากสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกรักของกลุ่มปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะองศ์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การรักษาสິงแวดล้อม การกำจัดและลดมลพิษของเสีย การดูแลพื้นที่ป่าต้นน้ำ การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการต่อต้านยาเสพติด การลดปัญหาการจราจร และอื่น ๆ

นายทหารชั้นประทวน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดของกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ประกอบด้วยข้าราชการที่อยู่ในตำแหน่งผู้ปฏิบัติในตำแหน่งชั้นยศ ตั้งแต่สิบตรี-จ่าสิบเอก (พิเศษ)

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิมัธยมศึกษาที่สำเร็จมาชั้นสูงสุดของนายทหารชั้นประทวน สังกัดของกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721

อายุ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เกิดมาจนถึงปัจจุบัน โดยนับเป็นจำนวนเต็มปี

อายุราชการ หมายถึง อายุการทำงานหรือระยะเวลาที่เข้ารับราชการของนายทหารชั้นประทวน สังกัดของกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการแต่งงานที่เป็นจริง โดยยึดตามหลักภูตินัยในปัจจุบัน

รายได้ หมายถึง เงินค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง หรือเงินพิเศษอื่น ๆ ที่นายทหารชั้นประทวน
สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ได้รับในแต่ละเดือน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

“คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี” มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต
 - 1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.3 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.4 การวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต (Quality of life) เป็นคำที่ยังไม่มีคำจำกัดความที่แน่นอน เนื่องจากเป็นคำที่ใช้ในลักษณะของการเปรียบเทียบ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา สถานที่ และระดับการรับรู้ของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความสนใจ อาชีพ การศึกษา และวัฒนธรรม ประเพณีของแต่ละบุคคลอีกด้วย ซึ่งนักปราชญ์ นักการศาสนา และนักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้กล่าวถึงการมีชีวิตที่ดี (Good life) และการกินคืออยู่ดีมีสุข (Well-being) หมายถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีนักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันออกไปดังนี้

Bennett (1975) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ

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

ส่วนที่ 2 บุคคลมีค่านิยมที่เหมาะสมกับสังคม วัฒนธรรม การเมือง และสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ซึ่งแต่ละบุคคลใช้เป็นรากฐานการตัดสินใจอันสำคัญของชีวิต ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างความปรารถนาและความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความปรารถนา มีความมุ่งหมายในชีวิต มีความราบรื่นในครอบครัว

กุหลาบ รัตนสังฆธรรม, ฉันทนา จันทวงศ์, ธิรพงษ์ ธิรมนัส และบุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2535, หน้า 10-11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพเป็นอยู่ของบุคคลทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิด และจิตใจ ซึ่งรวมเอาทุกด้านของชีวิตไว้หมด ซึ่งชีวิตบุคคลสามารถดำรงอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถแสดงมิติต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้ คือ

คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย หมายถึง อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย พลังงาน การออมทรัพย์ สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัว และในชุมชน ความรัก และความเป็นเจ้าของที่มีต่อหมู่คณะ

คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ภาวะแวดล้อมที่บริสุทธิ์ สะอาด และเป็นระเบียบปราศจากมลภาวะในดิน น้ำ อากาศ และเสียง มีทรัพยากรที่จำเป็นแก่การดำรงชีพ และการคมนาคมที่สะดวก

คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม หมายถึง โอกาสในการศึกษา และการประกอบอาชีพที่เท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ ความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สิน การปกครองที่ให้สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาค ความเป็นธรรมด้านรายได้ และสังคม ความร่วมมือร่วมใจในสังคม ความเป็นระเบียบวินัย มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน และมีค่านิยมที่สอดคล้องกับหลักธรรมในศาสนา

คุณภาพชีวิตด้านความคิด หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลกชีวิตและชุมชน การศึกษา วิชาชีพ ความสามารถในการป้องกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของตัวเอง การยอมรับตัวเอง และการมีเป้าหมายในชีวิตที่เหมาะสม

คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ หมายถึง การมีคุณธรรมในตัวและในสังคม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต เมตตากรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูล กตัญญูกตเวที ความจงรักภักดีต่อชาติ ความศรัทธาในศาสนา ความเสียสละ และการละเว้นจากอบายมุข

ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555, หน้า 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตที่ดี และความสมบูรณ์ของมนุษย์ ประกอบด้วย อาหารและโภชนาการ สุขภาพอนามัย การศึกษา รายได้ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม คุณธรรม ความสามารถในการแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และสามารถปรับตัวกับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้เป็นอย่างดี และมีความสุข

ฉัฐชัย มีชั้นช่วง (2553, หน้า 19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคล ในด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ และจิตใจ ที่ได้รับการตอบสนองให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

อำนาจ เจริญสุข (2557, หน้า 37) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ ทั้งทางด้านสุขภาพ ได้แก่ สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ด้านสังคม ได้แก่ วัฒนธรรม

ขนบธรรมเนียมประเพณี และด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การประกอบอาชีพ รายได้ เป็นต้น รวมทั้งเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคลสามารถดำรงตนเองให้เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม เป็นคนที่รู้จักการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และไม่ทำตนให้เป็นภาระที่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม

อรรถพงษ์ อินทพงษ์ (2551, หน้า 11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ มีความรู้สึกพึงพอใจในตนเอง สามารถประกอบกิจวัตรประจำวันในแต่ละวันได้ด้วยตนเองอย่างมีความสุข ยังสามารถช่วยเหลือบุคคลอื่น และเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนของตนเองได้

ปรีญธร สุทวีทรัพย์ (2553, หน้า 3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตที่บุคคลแต่ละคนจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมหนึ่ง ๆ ได้ โดยมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ได้รับการตอบสนองความต้องการกินคืออยู่ดีเหมาะสมตามสภาพแวดล้อม โดยคุณภาพชีวิตที่ดีต้องครอบคลุมในทุก ๆ มิติ ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ

จากแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ทบทวนมา ทำให้สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคลที่ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่เหมาะสม โดยมีความสุขทั้งทางด้านร่างกาย อันได้แก่ที่อยู่อาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค สุขภาพอนามัย การอยู่ในสังคมที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และด้านจิตใจ อันได้แก่ ความพึงพอใจ ความรัก ความอบอุ่น สภาพแวดล้อมที่มีความสะดวกสบาย การได้รับการบริการทางการแพทย์ที่เพียงพอ และได้รับการตอบสนองความต้องการกินคืออยู่ดี เหมาะสมตามสภาพแวดล้อมบุคคลนั้นพอใจกับการใช้ชีวิต

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มิติด้านการทำงาน เป็นมิติสำคัญมิติหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต กล่าวคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) ดังนั้น การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญยิ่งที่องค์กรมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ การศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผู้ที่รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

Brief (1981, p. 8) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกล่าวว่าเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ (Well-being)

หรือความสุขของชีวิตโดยรวม (Whole happiness) ซึ่งเป็นความพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

Deramotte and Takezawa (1984, p. 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุมดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และการมีมนุษย์สัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในแง่ที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเชิงมนุษย (Humanization of work) หรือเงื่อนไขการทำงานให้มีความเหมาะสมต่อคนงานด้วย ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาของประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส สำหรับประเทศในกลุ่มสังคมนิยม “คุณภาพชีวิตการทำงาน” จะหมายถึง การให้ความคุ้มครองแก่คนงาน (Worker protection) และในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Working environment) หรือในประเทศญี่ปุ่น เรียกว่า “Hatarakigai” ซึ่งครอบคลุมของกลุ่มวิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำหรับสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดมีความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งสองขององค์การและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

Hackman and Suttle (1977, p. 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์การทุกระดับ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลดีต่อในด้านอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิภาพขององค์การในด้านขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

Bluestone (1997, p. 44) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์การในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ และความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์การ ย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งจะส่งผลวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Walton (1973, p. 11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อม และสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

ชุตินา เทียนใส (2551, หน้า 5-6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งมองว่างานที่ทำอยู่นั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือความปรารถนาของตนเองได้ ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน สถานที่ทำงาน ตลอดจนมีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน โดยทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ และยังทำให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงาน ซึ่งงานที่สามารถตอบสนองความปรารถนาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สภาพแวดล้อมที่ดี มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในองค์การ มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนการยอมรับจากสังคม อันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีความหมายที่หลากหลาย บางนิยามนั้น มีขอบเขตกว้าง และบางนิยามนั้นมีขอบเขตแคบ จึงทำให้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีความหลากหลายเช่นเดียวกัน ซึ่งในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย

และข้อสมมติเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

ชาอู๋ อัจฉินสมาจาร (2535, หน้า 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ความปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตและการตัดสินใจของตัวเอง
9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. มีอนาคต
15. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายใน
16. มีโอกาสเลือกทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

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

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ความพึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรม เป็นสิ่งชี้วัด
2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก
3. มิติเกี่ยวกับความแปลกแยก (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกวางเฉย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นสิ่งชี้วัด
4. มิติเกี่ยวกับการเสียกำลังใจ (Anomic) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นสิ่งชี้วัด

Lewin (1981, pp. 47-51) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

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

Huse and Cumming (1980, p. 20) ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและเสนอแนะว่า ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 7 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานของผู้รับ มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากอื่น ๆ
2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณา ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ
4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล

ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The total life space) หมายถึง ภาวะของบุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลากการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่าง และเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

Walton (1975, pp. 91-117) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในแนวทางการศึกษาระรรมชาติ และพฤติกรรมของมนุษย์ สภาพแวดล้อม ตัวบุคคล หรือสังคม ผลผลิตของงาน และการเติบโตของสถานะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน โดยสรุปว่า บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต้องมีตัวบ่งชี้ต่าง ๆ 8 ประการ เป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอดของบุคคล ซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนเองแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

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

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะ
เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ
ในองค์กร หรือในสายงานอาชีพ อันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate opportunity to use and
develop human capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญ
เกี่ยวกับศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต
การทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่
มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิต
ที่เหมาะสมพึงกระทำ เป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาขีดความสามารถ
ของบุคคลนี้ ในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงาน
มีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้
ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จัก
หาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้น
จากแนวทางนั้น ๆ เพื่อทำให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้น
อย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน
ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้น ไปด้วยตัวเองทุกขั้นตอน
มิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดี
ในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration in the work
organization) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงาน
ให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร
ธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะ

ดังกล่าวนี้ พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมืออคติ หรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตั้มากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.1 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

5.2 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่า บุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.3 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคลในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.4 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.5 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กร หรือบุคคลที่ทำงาน ควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกรู้สึกของตนเองอย่างแท้จริงต่อกัน

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

6.1 ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ กล่าวคือ ในการทำงานอาจส่งผลทางบวก หรือทางลบต่อชีวิตส่วนตัวของบุคลากรได้ เช่น ผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว การทำงานหนักที่ติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน หรือการทำงานล่วงเวลา (Over time) อาจส่งผลกระทบต่อครอบครัว เพราะฉะนั้น ความสมดุล

ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวจึงมีความสำคัญ การทำงานที่มีความสมดุล มีบทบาทที่ชัดเจน เช่น มีตารางการทำงานที่ดี ไม่กระทบต่อการใช้เวลาของครอบครัว ก็จะทำให้เกิดปัญหาได้น้อย ไม่ทำให้มีผลต่อการเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The social relevance of the work life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ กล่าวคือ บุคลากรที่ทำงาน โดยรู้สึกมีคุณค่าอันเนื่องมาจากการงาน ช่วยให้สังคมดีขึ้น องค์การที่ตนเองทำงานอยู่มีความรับผิชอบต่อสังคมโดยรวม ไม่ทำงานโดยมุ่งหวังเพียงหวังผลกำไร ทำงานแล้วส่งผลที่ดีต่อสังคม ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการงานที่มีคุณค่า

การวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต พบว่า การวัดคุณภาพชีวิตควรมีองค์ประกอบของดัชนีคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นตัวชี้วัดทางสังคมที่สำคัญจำแนกเป็นสองประเภทหลัก ได้แก่ ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย (Objective well-being) และตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being) (Newman, 1975, pp. 53-63)

ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย

ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย (Objective well-being) เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจ มุ่งไปที่วัตถุ ได้แก่ อัตราการอ่านออกเขียนได้ อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด ประเภทของที่อยู่อาศัย และค่าครองชีพ ผู้วางแผนนโยบายมักใช้ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย วัดคุณภาพชีวิตของระดับครัวเรือน ชุมชน เมือง และประเทศ อย่างไรก็ตาม ตัวชี้วัดทางคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข สังคมเชิงภาวะวิสัยไม่สามารถอธิบายสังคมได้อย่างแท้จริง (Oliver, Huxley, Bridges and Mohamad, 1996)

ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย

ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being) เกี่ยวข้องกับการวัดความพึงพอใจ ความรู้สึก ทัศนคติ และความเข้าใจในระดับบุคคล ซึ่งดูเหมือนเป็นสิ่งที่จะต้องไม่ได้ เนื่องจากมีความยากในการกำหนดและวัด ตัวชี้วัดนี้ถูกออกแบบมาเพื่อวัดความสุขและความพึงพอใจของมนุษย์ แนวคิดของตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย สัมพันธ์กับความเข้าใจและทัศนคติในเรื่องของชีวิตที่เป็นสุข ทั้งด้านครอบครัว เพื่อนฝูง และมาตรฐานความเป็นอยู่ ได้แก่ ตัวชี้วัดในเรื่องของการประสบความสำเร็จ ความปลอดภัย และความสนุกสนาน รวมถึงชีวิตการทำงานและครอบครัว

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004)

ทำการสำรวจคุณภาพชีวิตใน 28 ประเทศ ในแถบทวีปยุโรป ในระหว่าง พ.ศ. 2547 โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตดังนี้ ทัศนคติและการรับรู้ต่อเรื่องคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล

เป็นเรื่องที่แต่ละคนต้องประเมินด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม มิติแต่ละมิติของคุณภาพชีวิตไม่ได้แสดงบทบาทแยกจากกัน แต่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมกันก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ดังนั้น การจะวัดคุณภาพชีวิตให้ได้อย่างสมบูรณ์ ควรต้องทำการวัด ทั้งในด้านอัตรวิสัยและภาวะวิสัย ทั้งนี้ มิติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตตามที่ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004) กำหนดไว้ มีดังนี้

1. มิติด้านเศรษฐกิจ
2. มิติด้านครอบครัว
3. มิติด้านการทำงาน
4. มิติด้านสังคมและการมีส่วนร่วม
5. มิติด้านสุขภาพและการดูแลสุขภาพ
6. มิติด้านการพัฒนาตนเอง

มิติด้านการทำงาน เป็นมิติสำคัญมิติหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต จึงมีหลายหน่วยงาน แยกการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) ออกจากการวัดคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป เนื่องจากชีวิตการทำงานมีช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาส่วนตัวที่คาบเกี่ยวกันสำหรับประชากร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุข

สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555, หน้า 55) กล่าวว่า การศึกษาของสำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนากรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (Quality of work-life framework) ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านการทำงาน หมายถึง ทางกายภาพ ทางการบริหารงาน และทางการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียด คือ

1.1 ทางกายภาพ ได้แก่ การมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์การทำงานเหมาะสม

1.2 ทางการบริหารงาน ได้แก่ การมีผู้บริหารที่มีคุณภาพและคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี มีการกระจายภาระงานอย่างเหมาะสม มีการทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน

1.3 ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ มีการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยระบบคุณธรรม มีระบบก้าวหน้าชัดเจน มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี

2. มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ

3. มิติด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกัน ทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ

4. มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร รู้จักการบริหารจัดการการเงิน

จากการทบทวนรายงานการศึกษ พบว่า ตัวชี้วัดที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ เงินเดือน ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร การปกครองบังคับบัญชาที่ดี การมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน การได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความก้าวหน้า การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี สำหรับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมานั้น ผู้วิจัยสนใจในแนวคิดของ Walton ดังที่กล่าวมาข้างต้น จึงได้นำมาเป็นตัวกำหนดการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 โดยแนวคิดดังกล่าวจะนำมาปรับให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ให้ครอบคลุม 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อมูลทั่วไปของกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721

ประวัติกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721

1. ประวัติโดยสังเขป

กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 เดิมชื่อ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 16 จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 10 เมษายน พ.ศ. 2478 ตามคำสั่งพิเศษ เรื่อง การจัดตั้งหน่วยทหารเพิ่มเติม ลง 17 พฤศจิกายน

พ.ศ. 2477 ที่บริเวณกรมทหารปืนใหญ่ที่ 2 ตำบลนครชัยศรี อำเภอบางซ้อ จังหวัดพระนคร เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2486 ต่อมากองทัพบกได้มีคำสั่งให้หน่วยเดินทางมาเข้าที่ตั้งซึ่งสร้างขึ้นใหม่ ญ เลขที่ 88 ตำบลท่าแค อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ซึ่งอยู่ทางทิศตะวันตกของเขาน้ำโจน โดยมีถนนพหลโยธินคั่นกลาง และเป็นที่ตั้งของหน่วย อยู่จนถึงปัจจุบัน

2. การเปลี่ยนแปลงนามหน่วย

เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2489 ได้เปลี่ยนชื่อกองพันจาก กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 16 เป็นกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 3 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1

เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2494 กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 3 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 21

เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2497 กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 21 เปลี่ยนชื่อเป็น กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2500 กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 101

และเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2526 กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 101 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 จนถึงปัจจุบัน

ภารกิจการจัดของกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721

1. กล่าวทั่วไป

กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 เป็นหน่วยขึ้นตรงของกรมทหารปืนใหญ่ที่ 72 กองพลทหารปืนใหญ่ ค่ายพิบูลสงคราม ปัจจุบันกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ใช้อัตราการจัดและยุทโธปกรณ์ หมายเลข 6-225 ลง 24 มิถุนายน พ.ศ. 2529

2. ภารกิจของกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721

2.1 ทำหน้าที่เป็นปืนใหญ่ช่วยโดยตรงต่อกรมทหารราบยานเกราะ หรือกรมทหารม้า และช่วยส่วนรวมให้แก่หน่วยกำลังรบ หรือเพิ่มเติมกำลังยิงให้หน่วยปืนใหญ่อื่น ๆ

2.2 เป้าหมายการดำเนินงาน หน่วยยึดถือนโยบายการบริหาร และการจัดสรรงบประมาณประจำปีตามที่กองทัพบกกำหนดไว้ในการจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีเป็นหลัก

2.3 จิตความสามารถ

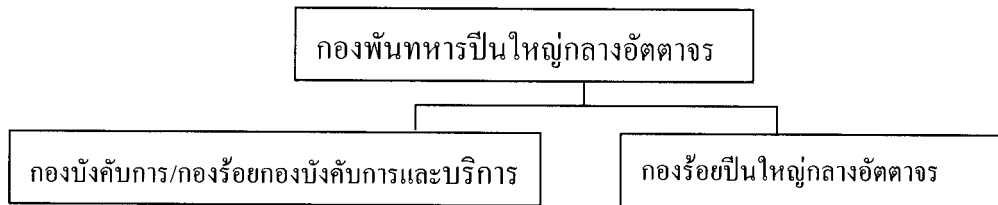
2.3.1 ดำเนินการยิงสนับสนุนด้วยปืนใหญ่นามอย่างต่อเนื่องและทันเวลา ต่อหน่วยรับการสนับสนุน

2.3.2 เป็นส่วนหนึ่งในระบบการติดต่อสื่อสาร การต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศ งานแผนที่ทหารปืนใหญ่ และการค้นหาเป้าหมายของกรมทหารปืนใหญ่

2.3.3 ดำเนินการสนับสนุนทางการแพทย์อย่างจำกัดกับหน่วยในอัตรา รวมถึงการให้การรักษายาบาลและการส่งกลับภายในกองพัน

2.3.4 จัดหาและแจกจ่ายสิ่งอุปกรณ์ทุกประเภทแก่หน่วยในอัตรา เก็บรักษา สิ่งอุปกรณ์บางชนิด และบันทึกรายการยุทธโปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งปฏิบัติการขนส่งกระสุน และวัตถุระเบิดตามอัตรามูลฐาน

2.3.5 จัดนายทหารการยิงสนับสนุนและผู้ตรวจการณ์หน้า สนับสนุนได้ 1 กรม ดำเนินกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย 3 กองพันดำเนินกลยุทธ์



ภาพที่ 1 การจัดกำลังพล กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721

ตารางที่ 1 อัตรากำลังพล กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 (ฝ่ายธุรการและกำลังพล กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721, 2558)

รายการ	อัตราเต็ม	อัตราอนุมัติ	อัตราบรรจุจริง
นายทหารสัญญาบัตร	48	39	31
นายทหารประทวน	316	264	170
ทหารกองประจำการ	218	169	165

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชุตินา เทียนใส (2551) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ในกรมพลธิการทหารบก อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี จำนวน 235 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก ในภาพรวมมีระดับสูง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการบังคับบัญชา รองลงมา

คือ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก อยู่ในระดับต่ำ มี 2 ด้าน คือ ด้านที่ต่ำที่สุด ด้านเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ยุทธนา ปภากรณ์ (2551) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่าง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกองพลทหารช่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการกองพลทหารช่าง จำนวน 110 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และประวัติการได้รับความดีความชอบ ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่าง แตกต่างกัน ส่วนระดับชั้นยศ รายได้ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่าง แตกต่างกัน และการสนับสนุนขององค์กร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่าง

สุขุม ทับทวี (2554) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองพันทหารช่างที่ 402 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 402 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน จำแนกตาม อายุ อายุราชการ เงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารช่างที่ 402 กลุ่มตัวอย่าง คือ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารช่างที่ 402 จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า นายทหารชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายได้โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยมาก-น้อย 3 อันดับแรก และน้อยที่สุด พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ในระดับดีมาก รองลงมา คือ การพัฒนาความรู้ความสามารถ ในระดับดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ในระดับไม่ดี นายทหารชั้นประทวนที่มีอายุ เงินเดือน สถานภาพสมรส และระดับชั้นยศ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนนายทหารชั้นประทวนที่มีอายุราชการและระดับการศึกษา ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

โดยเป็นตำแหน่งพลขับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.5 สำหรับตำแหน่งฝ่ายอำนวยการ มีจำนวน 34 นาย โดยเป็นรองผู้บังคับหมวด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.1 และยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย (3.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.70) มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (3.62) อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย (3.40)

ฐานิกา พุ่มไพศาล (2550) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สารวัตรทหารอากาศ ชั้นประทวนของฐานทัพอากาศดอนเมือง มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สารวัตรทหารอากาศชั้นประทวนของฐานทัพอากาศดอนเมือง ตามปัจจัยส่วนบุคคล และหาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สารวัตรทหารอากาศชั้นประทวนของฐานทัพอากาศดอนเมือง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่สารวัตรทหารอากาศชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานทัพอากาศดอนเมือง จำนวน 301 นาย ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สารวัตรทหารอากาศ ชั้นประทวน ของฐานทัพอากาศดอนเมือง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย อายุ อายุราชการ การศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สารวัตรทหารอากาศ ชั้นประทวนของฐานทัพอากาศดอนเมือง แตกต่างกัน ส่วนกำเนิด ประเภทของการปฏิบัติหน้าที่ ประวัติการได้รับพิจารณาความดี ความชอบ และสถานภาพสมรส ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สารวัตร ทหารอากาศ ชั้นประทวน ของฐานทัพอากาศดอนเมือง แตกต่างกัน และการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

จิรวัดน์ ลออรุ่งโรจน์ (2552) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเคลี จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และขนาดครอบครัว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกองซ่อมอากาศยาน 1กรมช่างอากาศ อำเภอดาเคลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 211 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านคุณภาพในชีวิต ด้านการบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน

2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเกี๊ยะ จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ อัตราเงินเดือน และขนาดครอบครัว ไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

อากาศกร บุญยั้ง (2555) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการกรมราชองครักษ์ กลุ่มจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการกรมราชองครักษ์ ที่มีชั้นยศต่ำกว่าพลตรี พลเรือตรี และพลอากาศตรี จำนวน 230 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว อยู่ในอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรมราชองครักษ์ พบว่า สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

นพพร มากเมือง (2554) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม จำนวน 118 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายได้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจังหวะ คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ชั้นยศ สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ และเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพ พบว่า ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

สหพล ประเสริฐธีรพงศ์ (2552) เรื่อง คุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนของกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง (บก.สอ.รฝ.) มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนของ บก.สอ.รฝ. และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนของ บก.สอ.รฝ. ตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นายทหารชั้นประทวนทั้งหมดจาก บก.สอ.รฝ. จำนวน 87 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนของกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง (บก.สอ.รฝ.) รวม 8 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านการสร้างความสะดวกกับชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ และอยู่ในระดับต่ำเพียงด้านเดียวคือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนของ บก.สอ.รฝ. พบว่า นายทหารชั้นประทวนที่มีอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ส่วนนายทหารประทวนที่ระดับยศ ระยะเวลารับราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ศึกษามาดังกล่าวนั้น พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแสดงรายละเอียดได้ตามตาราง

ตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคคล

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ชุตินา เทียนใส (2551)	คุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของข้าราชการทหาร ชั้นประทวน กรม พลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี	1. ระดับตำแหน่ง (ยศ) 2. วุฒิการศึกษา 3. อัตราเงินเดือน 4. ประสบการณ์ ในการทำงาน 5. หน่วยงานที่ ปฏิบัติงาน	คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของข้าราชการ ทหารชั้นประทวน 1. การได้รับความสำเร็จ 2. ความรับผิดชอบ 3. ความก้าวหน้า 4. การบังคับบัญชา 5. ลักษณะของงาน

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ยูธธนา ปภากรณ์ (2551)	คุณภาพชีวิต การทำงาน ของข้าราชการ กองพลทหารช่าง	ปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการ กองพลทหารช่าง 1. อายุ 2. สถานภาพสมรส 3. ระดับการศึกษา ปัจจัยด้านการทำงาน ของข้าราชการกองพล ทหารช่าง 1. ระดับชั้นยศ 2. อายุราชการ 3. รายได้ 4. ประวัติการได้รับ พิจารณาความดี ความชอบ	6. ความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน 7. สถานที่ทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ 1. ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมและเพียงพอ 2. สภาพการทำงาน ที่คำนึงถึงความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย 3. ความก้าวหน้า และความมั่นคง ในการทำงาน 4. การบูรณาการ ทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน 5. ประชาธิปไตย ในองค์กร 6. ความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว 7. โอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถ
สุชุม ทับทวี (2554)	คุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของนายทหาร ชั้นประทวน กรณีศึกษากองพัน ทหารช่างที่ 402	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. อายุ 2. อายุราชการ 3. เงินเดือน 4. ระดับการศึกษา 5. สถานภาพสมรส	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของนายทหาร ชั้นประทวน กองพัน ทหารช่างที่ 402 ในด้านต่าง ๆ

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
		6. ระดับชั้นยศ	1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6. ธรรมเนียมในองค์กร 7. การสร้างความสมดุลกับชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ 8. การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม
ศรัศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551)	คุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของนายทหาร ชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. ระดับการศึกษา 2. อายุ 3. อายุราชการ 4. สถานภาพสมรส 5. สังกัด 6. รายได้ 7. ยศ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของนายทหาร ชั้นประทวน กรมทหาร ราบที่ 12 รักษาพระองค์ 1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม 2. ด้านสิ่งแวดล้อม การทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
			3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
			4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน
			5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น
			6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล
			7. ด้านจังหวะชีวิต
			8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อกับสังคม
เจษฎา เหมหาชาติ (2550)	คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารขนส่งรักษาพระองค์	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. อายุ 2. ระดับการศึกษา 3. สถานภาพสมรส 4. รายได้ 5. อายุราชการ 6. ระดับชั้นยศ 7. ตำแหน่ง	คุณภาพชีวิตการทำงาน 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน 3. ธรรมเนียมในองค์การ (สิทธิของกำลังพล) 4. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน 5. การบูรณาการทางสังคม 6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ฐานิกา พุ่มไพศาล (2550)	คุณภาพชีวิต การทำงานของ เจ้าหน้าที่สารวัตร ทหารอากาศ ชั้นประทวน ของฐานทัพอากาศ ดอนเมือง	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. อายุ 2. อายุราชการ 3. กำเนิด 4. การศึกษา 5. ชั้นยศ 6. ประเภทของการ ปฏิบัติหน้าที่ 7. รายได้ 8. ประวัติการได้รับ พิจารณาความดี ความชอบ 9. สถานภาพสมรส การสนับสนุนทาง สังคม 1. ผู้บังคับบัญชา 2. เพื่อนร่วมงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน 1. ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน 2. การบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน 3. ประชาธิปไตย ในองค์กร 4. ความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว
จิรวัดณ์ ลออรุ่งโรจน์ (2552)	คุณภาพชีวิต การทำงานของ บุคลากร กองซ่อม อากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอตากลี จังหวัด นครสวรรค์	1. อายุ 2. ระดับการศึกษา 3. สถานภาพสมรส 4. รายได้ 5. อายุราชการ 6. ตำแหน่ง ในการปฏิบัติงาน 7. ขนาดครอบครัว	คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร กองซ่อม อากาศยาน 1 กรมช่าง อากาศ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ 1. ด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน 2. ด้านลักษณะงาน 3. ด้านการบังคับบัญชา

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
อาภากร บุญยิ่ง (2555)	คุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของข้าราชการ กรมราชองครักษ์	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. อายุ 2. ระดับชั้นยศ 3. สถานภาพสมรส 4. ระดับการศึกษา 5. อายุราชการ 6. รายได้ 7. จำนวนสมาชิก ในครอบครัว	4. ด้านค่าตอบแทน
			5. ด้านคุณภาพในชีวิต
			คุณภาพชีวิต ในการทำงานของ ข้าราชการ
			กรมราชองครักษ์
			1. ด้านรายได้และ ผลประโยชน์ตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ
			2. ด้านสภาพที่ทำงานถูก สุขลักษณะ และปลอดภัย
			3. ด้านโอกาสพัฒนา ขีดความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน
4. ด้านความก้าวหน้า			
5. ด้านความสัมพันธ์ ภายในหน่วยงาน			
6. ด้านการบริหารงานที่ เป็นธรรมและเสมอภาค			
7. ด้านความสมดุล ของช่วงเวลาที่ใช้ ในการทำงานและ ช่วงเวลาที่พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว			

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
นพพร มากเมือง (2554)	คุณภาพชีวิต การทำงานของ ข้าราชการทหารใน สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม	คุณลักษณะส่วนบุคคล 1. เพศ 2. ชัยยศ 3. สถานภาพสมรส 4. รายได้ 5. อายุราชการ 6. เหตุผลในการเลือก ประกอบอาชีพ	1. ค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและเป็นธรรม 2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ 3. การพัฒนา ความสามารถของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการ ทางด้านสังคม 6. สิทธิส่วนบุคคล 7. จังหวะชีวิต 8. ความเป็นประโยชน์ ต่อสังคม
สหพล ประเสริฐ ธีรพงศ์ (2552)	คุณภาพชีวิต นายทหารชั้น ประทวนของ กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการต่อสู้ อากาศยานและ รักษาฝั่ง	ข้อมูลส่วนบุคคล 1. ระดับชั้นยศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. สถานภาพ 5. ระยะเวลา รับราชการ 6. รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	คุณภาพชีวิตนายทหาร ชั้นประทวนของ บก. สอ.รฝ. 1. ค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมและเพียงพอ 2. สิ่งแวดล้อมที่ ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ 3. การพัฒนา ความสามารถของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
			5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
			6. ธรรมเนียมในองค์การ
			7. การสร้างความสมดุลกับชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ
			8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

จากตารางสรุปประเด็นวิจัยข้างต้น นำมาสรุปเป็นตารางตัวแปรอิสระและตัวแปรตามงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกันได้ ดังนี้

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปร

ผู้วิจัย (ปี)	เพศ	ยศ	ระดับการศึกษา	อายุ	อายุราชการ	สถานภาพสมรส	สังกัด	รายได้	ตำแหน่ง	ประสบการณ์การทำงาน	ตัวแปรตาม
ชุติมา เทียนใส (2551)		✓	✓				✓	✓	✓		คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ยุทธนา ปภากรณ์ (2551)		✓	✓	✓	✓	✓		✓			คุณภาพชีวิตในการทำงาน
สุชุม ทับทวี (2554)		✓	✓	✓	✓	✓		✓			คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551)		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	เพศ	ยศ	ระดับการศึกษา	อายุ	อายุราชการ	สถานภาพสมรส	สังกัด	รายได้	ตำแหน่ง	ประสบการณ์การทำงาน	ตัวแปรตาม
เจษฎา เหมหาชาติ (2550)		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		คุณภาพชีวิต ในการทำงาน
ฐานิกา พุ่มไพศาล (2550)		✓	✓	✓	✓	✓		✓			คุณภาพชีวิต ในการทำงาน
จิรวัดน์ ลออรุ่งโรจน์ (2552)			✓	✓	✓	✓		✓	✓		คุณภาพชีวิต ในการทำงาน
อากาศ บุญยั้ง (2555)		✓	✓	✓	✓	✓		✓			คุณภาพชีวิต ในการทำงาน
นพพร มากเมือง (2554)	✓	✓			✓	✓		✓			คุณภาพชีวิต ในการทำงาน
สหพล ประเสริฐธีรพงศ์ (2552)		✓	✓	✓	✓	✓		✓			คุณภาพชีวิต ในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 และเปรียบเทียบความแตกต่าง คุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ อาวุธราชการ สถานภาพสมรส รายได้ และเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพัน ทหารปืนใหญ่ที่ 721 โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
7. เกณฑ์การแปลผล

ประชากร

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นายทหาร ชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 จำนวน 170 นาย ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 (ฝ่ายธุรการ และกำลังพล กองพันปืนใหญ่ที่ 721, 2558)

หน่วยงาน	จำนวนประชากร
กองบังคับการและกองร้อยกองบังคับการ	59
กองร้อยปืนใหญ่ที่ 1	31
กองร้อยปืนใหญ่ที่ 2	40
กองร้อยปืนใหญ่ที่ 3	40
รวม	170

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ระดับการศึกษา อายุ อาชีพ สถานภาพสมรส และรายได้ การตอบคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยดัดแปลงมาจากเกณฑ์บ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การตอบคำถามเป็นแบบ Rating scale เป็นมาตรวัด จำนวน 35 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่า ครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามให้ถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ พล.ท.ดร.เพชร สาดร์เงิน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีย์ ธารเสนา ตำแหน่ง คณบดีวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และจากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 723 ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่จะทำการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพ

ของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach'alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.970 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบจำนวนนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 จากฝ่ายธุรการ และกำลังพล กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721
2. ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 170 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็นการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ อาชวราชการ สถานภาพสมรส รายได้ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3.26-4.00	นายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
2.51-3.25	นายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
1.76-2.50	นายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง
1.00-1.75	นายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 และเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส และรายได้ โดยเก็บข้อมูลจากนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 จำนวน 170 นาย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาปีที่ 6	79	46.47
อนุปริญญา/ ปวส.	47	27.65
ปริญญาตรี/ เทียบเท่า	44	25.88
รวม	170	100.00
อายุ		
30 ปี หรือน้อยกว่า	62	36.47
31-40ปี	54	31.76
41-50ปี	38	22.35
51-60ปี	16	9.41
รวม	170	100.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการสมรส		
โสด	61	35.88
สมรส	103	60.59
หม้าย	2	1.18
หย่าร้าง	4	2.35
รวม	170	100.00
รายได้		
10,000 บาทหรือน้อยกว่า	35	20.59
10,001-15,000 บาท	53	31.18
15,001 บาทขึ้นไป	82	48.24
รวม	170	100.00

จากตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ของกลุ่มประชากร พบว่า นายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 6 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.47 รองลงมา มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 27.65 และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี/ เทียบเท่า ร้อยละ 25.88

จำแนกตามอายุ พบว่า นายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 มีอายุ 30 ปี หรือน้อยกว่า มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.47 รองลงมา มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.76 รองลงมา มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.35 และกลุ่มประชากรที่มีอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.41

จำแนกตามอายุราชการ พบว่า นายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 มีอายุ ราชการ 10 ปี หรือน้อยกว่า มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.41 รองลงมา มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.53 และมีอายุราชการ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.06

จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า นายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 มีสถานภาพสมรส มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.59 รองลงมา มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 35.88 รองลงมา มีสถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.35 และมีสถานภาพหม้าย คิดเป็นร้อยละ 1.18

จำแนกตามรายได้ พบว่า นายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.24 รองลงมา มีรายได้ 10,001-15,000บาท คิดเป็นร้อยละ 31.18 และมีรายได้ 10,000 บาท หรือน้อยกว่า คิดเป็นร้อยละ20.59

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721

ตารางที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	μ	σ	แปลผล
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.04	0.62	ดี
2. ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.14	0.53	ดี
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.14	0.48	ดี
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน	3.08	0.51	ดี
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.13	0.46	ดี
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.11	0.52	ดี
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.12	0.53	ดี
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.08	0.48	ดี

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ในด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเหมาะสมกับอาชีพนี้	4 (2.35)	14 (8.24)	113 (66.47)	39 (22.94)	3.10	0.63	ดี	1
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน	7 (4.12)	13 (7.65)	125 (73.53)	25 (14.71)	2.99	0.62	ดี	4
3. ปริมาณงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ	6 (3.53)	15 (8.82)	122 (71.76)	27 (15.88)	3.00	0.63	ดี	3
4. ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน	4 (2.35)	12 (7.06)	122 (71.76)	32 (18.82)	3.07	0.59	ดี	2
	ภาพรวม				3.04	0.62	ดี	

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ในด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.04$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เหมาะสมกับอาชีพนี้ ($\mu = 3.10$, $\sigma = 0.63$) รองลงมา คือ การมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน ($\mu = 3.07$, $\sigma = 0.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน ($\mu = 2.99$, $\sigma = 0.63$)

2. ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ในด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความเหมาะสมท่านรู้สึกปลอดภัย ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่	0 (0.00)	7 (4.12)	123 (72.35)	40 (23.53)	3.19	0.49	ดี	1
2. หน่วยงานของท่านมีความสะอาด เรียบร้อยและเหมาะสม ต่อการปฏิบัติงาน	0 (0.00)	6 (3.53)	126 (74.12)	38 (22.35)	3.19	0.47	ดี	2
3. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะที่มีสภาพ พร้อมใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างครบถ้วน	0 (0.00)	18 (10.59)	115 (67.65)	37 (21.76)	3.11	0.56	ดี	3
4. หน่วยงานของท่านเตรียมอุปกรณ์ สำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิด จากการปฏิบัติหน้าที่	2 (1.18)	13 (7.65)	122 (71.76)	33 (19.41)	3.09	0.58	ดี	5
5. มีการให้ความรู้อบรมเจ้าหน้าที่ เพื่อตระหนักถึงสภาพการทำงาน ให้ปลอดภัย เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ และส่งเสริมสุขภาพที่ดี ของนายทหารชั้นประทวน	3 (1.76)	11 (6.47)	122 (71.76)	34 (20.00)	3.10	0.57	ดี	4
ภาพรวม					3.14	0.53	ดี	

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ในด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.14, \sigma = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม ทำให้รู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ($\mu = 3.19, \sigma = 0.49$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีความสะอาดเรียบร้อย และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.19, \sigma = 0.47$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานเตรียมอุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ($\mu = 3.09, \sigma = 0.56$)

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มีโอกาสดำเนินงานและมีความมั่นคง ตามลำดับ	0 (0.00)	8 (4.71)	122 (71.76)	40 (23.53)	3.19	0.50	ดี	1
2. ท่านได้รับมอบหมายงาน ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ตามความถนัดของท่าน	0 (0.00)	9 (5.29)	127 (74.71)	34 (20.00)	3.15	0.48	ดี	3
3. การปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จ ตามที่มุ่งหวัง	0 (0.00)	11 (6.47)	129 (75.78)	30 (17.65)	3.11	0.48	ดี	4
4. งานในหน้าที่ทำให้ท่านได้ พัฒนาทักษะและความรู้ ความสามารถ	0 (0.00)	11 (6.47)	131 (77.06)	28 (16.47)	3.10	0.47	ดี	5
5. ในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาส ให้นายทหารชั้นประทวนทุกคน ที่มีความใฝ่รู้มีโอกาสในการศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้นไป	0 (0.00)	8 (4.71)	126 (74.12)	36 (21.18)	3.16	0.48	ดี	2
	ภาพรวม				3.14	0.48	ดี	

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.14$, $\sigma = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่มีโอกาสดำเนินงานและมีความมั่นคง ตามลำดับ ($\mu = 3.19$, $\sigma = 0.50$) รองลงมา คือ ในหน่วยงานเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นประทวนทุกคนที่มีความใฝ่รู้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ($\mu = 3.16$, $\sigma = 0.48$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานในหน้าที่ทำให้ได้พัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.10$, $\sigma = 0.47$)

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ในด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน

ด้านโอกาสในการพัฒนา ขีดความสามารถในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านมีโอกาสที่ได้นำความรู้ ความสามารถของท่านมาใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	2 (1.18)	11 (6.47)	125 (73.53)	32 (18.82)	3.10	0.54	ดี	2
2. ผู้บังคับบัญชานับสนุน เปิดโอกาสให้ท่านไปอบรม หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนา ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	0 (0.00)	15 (8.82)	128 (75.29)	27 (15.88)	3.07	0.49	ดี	4
3. หน่วยงานของท่านมีการประชุม ทางด้านวิชาการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ ได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	2 (1.18)	11 (6.47)	135 (79.41)	22 (12.94)	3.04	0.49	ดี	6
4. ในหน่วยงานของท่าน มีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่าน สามารถค้นหาสะดวก	2 (1.18)	16 (9.41)	124 (72.94)	28 (16.47)	3.05	0.55	ดี	5
5. มีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	2 (1.18)	7 (4.12)	134 (78.82)	27 (15.88)	3.09	0.49	ดี	3
ภาพรวม					3.08	0.51	ดี	

จากตารางที่ 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ในด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาและสอนวิธีการแก้ปัญหา เมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหาและอุปสรรค ($\mu = 3.11$, $\sigma = 0.51$) รองลงมา คือ มีโอกาสที่ได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\mu = 3.10$, $\sigma = 0.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานมีการประชุมทางด้านวิชาการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\mu = 3.04$, $\sigma = 0.49$)

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความสามัคคีกันดี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	0 (0.00)	8 (4.71)	133 (78.24)	29 (17.06)	3.12	0.45	ดี	3
2. ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดี เมื่อต้องติดต่อหรือประสานงาน กับเพื่อนร่วมงานต่างแผนก	0 (0.00)	9 (5.29)	134 (78.82)	27 (15.88)	3.11	0.45	ดี	5
3. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาได้	0 (0.00)	6 (3.53)	129 (75.88)	35 (20.59)	3.17	0.46	ดี	1
4. เมื่อมีปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาได้	0 (0.00)	7 (4.12)	133 (78.24)	30 (17.65)	3.14	0.45	ดี	2
5. ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรม ที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	0 (0.00)	10 (5.88)	131 (77.06)	29 (17.06)	3.11	0.47	ดี	4
	ภาพรวม				3.13	0.46	ดี	

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.13$, $\sigma = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน สามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ ($\mu = 3.17$, $\sigma = 0.46$) รองลงมา คือ เมื่อมีปัญหาส่วนตัว สามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ ($\mu = 3.14$, $\sigma = 0.45$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับความร่วมมืออย่างดี เมื่อต้องติดต่อหรือประสานงานกับเพื่อนร่วมงานต่างแผนก ($\mu = 3.11$, $\sigma = 0.45$)

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ในด้านสิทธิส่วนบุคคล

ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านมีสิทธิปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ	0 (0.00)	17 (10.00)	117 (68.82)	36 (21.18)	3.11	0.55	ดี	3
2. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	0 (0.00)	12 (7.06)	122 (71.76)	36 (21.18)	3.14	0.51	ดี	1
3. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ	3 (1.76)	11 (6.47)	131 (77.06)	25 (14.71)	3.05	0.53	ดี	4
4. เจ้าหน้าที่ทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน	1 (0.59)	6 (3.53)	134 (78.82)	29 (17.06)	3.12	0.46	ดี	2
ภาพรวม					3.11	0.52	ดี	

จากตารางที่ 12 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ในด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.11$, $\sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ($\mu = 3.14$, $\sigma = 0.51$) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.12$, $\sigma = 0.46$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.53$)

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเอง และครอบครัวในวันหยุด	1 (0.59)	11 (6.47)	121 (71.18)	37 (21.76)	3.14	0.54	ดี	1
2. ปริมาณงานที่ท่านได้รับ ในปัจจุบันมีความสมดุล กับชีวิตส่วนบุคคล	3 (1.76)	10 (5.88)	121 (71.18)	36 (21.18)	3.12	0.57	ดี	2
3. เวลาทำงานและเวลาพักผ่อน ในแต่ละวันมีความเหมาะสม	2 (1.18)	7 (4.12)	133 (78.24)	28 (16.47)	3.10	0.49	ดี	3
	ภาพรวม				3.12	0.53	ดี	

จากตารางที่ 13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.12$, $\sigma = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวในวันหยุด ($\mu = 3.14$, $\sigma = 0.54$) รองลงมา คือ ปริมาณงานที่ได้รับในปัจจุบันมีความสมดุลกับชีวิตส่วนบุคคล ($\mu = 3.12$, $\sigma = 0.57$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนในแต่ละวันมีความเหมาะสม ($\mu = 3.10$, $\sigma = 0.49$)

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. หน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการบริการ ประชาชน	0 (0.00)	16 (9.41)	125 (73.53)	29 (17.06)	3.07	0.51	ดี	3
2. หน่วยงานของท่าน มีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัว ของท่านเข้าร่วมกิจกรรม ในการพัฒนาชุมชน	0 (0.00)	13 (7.65)	130 (76.47)	27 (15.88)	3.08	0.48	ดี	2
3. หน่วยงานของท่าน ให้ความร่วมมือประสานงาน กับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรม ชุมชนและสาธารณะประโยชน์	0 (0.00)	9 (5.29)	136 (80.00)	25 (14.71)	3.09	0.44	ดี	1
	ภาพรวม				3.08	0.48	ดี	

จากตารางที่ 14 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์ ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.44$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาชุมชน ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.48$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานให้ความสำคัญกับการบริการประชาชน ($\mu = 3.07$, $\sigma = 0.51$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 จำแนกตาม ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพการสมรส และรายได้ กลุ่มประชากรที่ใช้คือ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี จำนวน 170 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้ แบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส และรายได้ การตอบคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ แบบสอบถามส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยดัดแปลงมาจากเกณฑ์บ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การตอบคำถามเป็นแบบ Rating scale เป็นมาตรวัด จำนวน 35 ข้อ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพการสมรส รายได้ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 6 ส่วนใหญ่มีอายุ 30 ปี หรือน้อยกว่า ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 10 ปี หรือน้อยกว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส และส่วนใหญ่มียาได้ 15,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 พบว่า

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับดี จากผลการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวน เห็นด้วยกับการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เหมาะสมกับอาชีพนี้ เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน ตามลำดับ
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับดี จากผลการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวน เห็นด้วยกับการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม ทำให้รู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานมีความสะอาดเรียบร้อย และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี จากผลการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวนเห็นด้วยกับตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงตามลำดับ เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ในหน่วยงานเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นประทวนทุกคนที่มีความใฝ่รู้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ตามลำดับ
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี จากผลการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวนเห็นด้วยกับการที่ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาและสอนวิธีการแก้ปัญหาเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหาและอุปสรรค เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ การมีโอกาสที่ได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ตามลำดับ
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยรวมอยู่ในระดับดี จากผลการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวนเห็นด้วยกับเมื่อมีปัญหาในการทำงาน สามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ เมื่อมีปัญหาส่วนตัว สามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ ตามลำดับ
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับดี จากผลการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวนเห็นด้วยกับการที่ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นส่วนบุคคลของผู้ร่วมงานตามลำดับ

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับดี จากผลการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวนเห็นด้วยกับการมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวในวันหยุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ปริมาณงานที่ได้รับในปัจจุบันมีความสมดุลกับชีวิตส่วนบุคคลตามลำดับ

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับดี จากผลการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวนเห็นด้วยกับหน่วยงานให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์ เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานมีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาชุมชน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 โดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ กลุ่มตัวอย่าง คือ นายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ จำนวน 290 คน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสุชุม ทับทิวี่ (2554) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 402 กลุ่มตัวอย่าง คือ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารช่างที่ 402 จำนวน 300 คน พบว่า นายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 402 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับดี ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัยในแต่ละด้านมีดังนี้

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า นายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องมาจากค่าตอบแทนที่ได้รับจากการประกอบอาชีพ มีความเหมาะสม ยุติธรรม อีกทั้งมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ และสอดคล้องกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน โดยรวมอยู่ในระดับดี

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า นายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องมาจากหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้มีความรู้สึกปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน มีความสะอาด เรียบร้อย และมีอุปกรณ์เครื่องมือ ยานพาหนะที่มีสภาพพร้อมใช้ในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน โดยรวมอยู่ในระดับดี

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า นายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องมาจากตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่นั้น มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคง และหน่วยยังเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นประทวนทุกคน ที่มีความใฝ่รู้ มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป อีกทั้งงานที่ได้รับมอบหมายสามารถใช้ความรู้ ความสามารถตามความถนัด จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน โดยรวมอยู่ในระดับดี

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน พบว่า นายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่ผู้บังคับบัญชา ได้ให้คำแนะนำปรึกษาและสอนวิธีการแก้ปัญหา เมื่อการปฏิบัติงานพบกับปัญหาหรืออุปสรรค และยังเปิดโอกาสในการนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งยัง มีการสนับสนุนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิต การทำงานของนายทหารชั้นประทวน โดยรวมอยู่ในระดับดี

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า นายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องมาจากเมื่อมีปัญหาในการทำงาน หรือปัญหาส่วนตัว นายทหารชั้นประทวนสามารถที่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ และเพื่อนร่วมงานยังมีความสามัคคีกันดี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิต การทำงานของนายทหารชั้นประทวน โดยรวมอยู่ในระดับดี

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า นายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน และผู้ร่วมงานทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังมีสิทธิพิเศษงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ จึงส่งผลให้ คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน โดยรวมอยู่ในระดับดี

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า นายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่มีเวลาว่างให้กับตนเอง และครอบครัวในวันหยุด ปริมาณงานที่ได้รับในปัจจุบันมีความสมดุลกับชีวิตส่วนบุคคล และเวลา ทำงานและเวลาพักผ่อนในแต่ละวันมีความเหมาะสม จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน โดยรวมอยู่ในระดับดี

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ ที่ 721 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องมาจาก การที่กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ให้ความร่วมมือ ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์ และมีส่วนสนับสนุน

ให้ครอบครัวของนายทหารชั้นประทวนเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาชุมชน อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการบริการประชาชน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนโดยรวมอยู่ในระดับดี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 อยู่ในระดับดี จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จากการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มีการพิจารณาในเรื่องการกำหนดนโยบายให้นายทหารชั้นประทวนมีการประกอบอาชีพเสริมรายได้ และเพิ่มสวัสดิการตามความเหมาะสม จะเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 หน่วยงานมีการประชุมทางด้านวิชาการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มีการพิจารณาในเรื่องการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการประชุม ซึ่งแจ้ง การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดความรู้ ข่าวสาร วิทยาการใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ

3. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานให้ความสำคัญกับการบริการประชาชน เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มีการพิจารณาในเรื่องการกำหนดนโยบายในการบริการประชาชนเป็นนโยบายหลักของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้วิจัยขอเสนอให้มีการพิจารณาในเรื่องการกำหนดนโยบายให้นายทหารชั้นประทวนมีการประกอบอาชีพเสริมรายได้ เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว โดยใช้เวลารว่างหลังจากการปฏิบัติงานในแต่ละวัน เช่น การปลูกผักสวนครัว การขายสินค้าประเภทต่าง ๆ การรับซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ชำรุด ฯลฯ เป็นต้น การจัดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ เพิ่มเติมให้กับนายทหารประทวน เช่น การมอบทุนการศึกษา

ให้กับบุตร การจัดรถสวัสดิการรับส่ง เป็นต้น การปฏิบัติดังกล่าวจะเป็นการเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายให้กับนายทหารประทวนและครอบครัว จะทำให้เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับนายทหารชั้นประทวนต่อไป

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้วิจัยขอเสนอให้มีการพิจารณาในเรื่องการกำหนดนโยบายจัดเตรียมอุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมและเพียงพอ สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานจะต้องจัดหาสิ่งอุปกรณ์ในการป้องกันให้กับนายทหารประทวนในการลดอันตรายหรืออุบัติเหตุในระหว่างปฏิบัติงาน และต้องมีเจ้าหน้าที่ พื้นที่ และอุปกรณ์ในการปฐมพยาบาลขั้นต้น หากเกิดอุบัติเหตุขึ้นในขณะปฏิบัติงาน อีกทั้งการปรับปรุงสภาพพื้นที่การปฏิบัติงานให้มีความสะอาดตามสุขลักษณะ และให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อเป็นการรักษาสุขภาพให้กับนายทหารประทวนที่ปฏิบัติงาน

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ผู้วิจัยขอเสนอให้มีการพิจารณาในเรื่องการกำหนดนโยบายการยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มการพัฒนาทักษะและความรู้ ความสามารถให้สูงขึ้นต่อไป โดยหน่วยงานจัดให้นายทหารประทวนหมุนเวียนเข้ารับการเรียนรู้และทบทวน เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความชำนาญ และกำหนดมาตรฐานในการทดสอบ

4. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ผู้วิจัยขอเสนอให้มีการพิจารณาในเรื่องการกำหนดนโยบายในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ต่างแผนก โดยหน่วยงานจัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การแข่งขันกีฬา การจัดงานประเพณีต่าง ๆ การจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ที่จะต้องอาศัยความร่วมมือของหน่วยงาน เป็นต้น เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานที่อยู่ต่างแผนก

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนของหน่วยระดับเดียวกัน ต่างพื้นที่กัน และต่างเหล่ากัน เพื่อนำมาเปรียบเทียบผลการศึกษา

2. ควรที่จะมีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์นายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 เกี่ยวกับเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

3. ควรทำการศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ และแรงจูงใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 เพิ่มเติม

บรรณานุกรม

กุหลาบ รัตนสังขธรรม, ฉันทนา จันทวงศ์, ธีรพงษ์ ธีรมนัส และบุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2535).

การพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในวิธีการดำเนินงานวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์
จำเป็นพื้นฐานในระดับหมู่บ้าน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

จิรวัดน์ ลออรุ่งโรจน์. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน /

กรมช่างอากาศ อำเภอดาเคสิ จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

เจษฎา เหมหาชาติ. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารขนส่ง

รักษาพระองค์. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ฉัฐชัย มีชั้นช่วง. (2553). คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3.
วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

ชุตินา เทียนใส. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการ

ทหารบก จังหวัดนนทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฐานิกา พุ่มไพศาล. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สารวัตรทหารอากาศชั้นประทวน

ของฐานทัพอากาศดอนเมือง. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทรงศักดิ์ ทองพันธ์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร

บ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา,
มหาวิทยาลัยทักษิณ.

นพพร มากเมือง. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงกลาโหม. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ
ภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปรีณัฐ สุทธิทรัพย์. (2553). *คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สิ้นเชื้อธนาการพาณิชย์ขนาดใหญ่ใน กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ฝ่ายกำลังพล กองพันปืนใหญ่ที่ 721. (2558). *จำนวนนายทหารชั้นประทวน. ลพบุรี: กองพันปืนใหญ่ที่ 721.*
- ฝ่ายธุรการและกำลังพล กองพันปืนใหญ่ที่ 721. (2558). *อัตรากำลังพล. ลพบุรี: กองพันปืนใหญ่ที่ 721.*
- พัฒน์ ปานเทศ. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ยุทธนา ปภากรณ์. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่าง. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ถ้อยอง. (2556). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความ สุข. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- ศูนย์การเรียนรู้กรมยุทธการทหารบก. (2557). *ข่าวทหารบก. กรุงเทพฯ: ศูนย์การเรียนรู้กรมยุทธการทหารบก.*
- สพพล ประเสริฐธีรพงศ์. (2552). *คุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนของกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2554). *ยุทธศาสตร์กระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ: กระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.*
- สุภูมิ ทับทวี. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: กรณีศึกษากองพันทหารช่างที่ 402. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- อรรถพงษ์ อินทพงษ์. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตตามภูมิปัญญาท้องถิ่นของชาวไทยภูเขา ตำบลวาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย*. การศึกษาอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์สิ่งแวดล้อม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อากาศ บุญยิ่ง. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- อำนาจ เจริญสุข. (2557). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Bennett, N. (1975). Population growth, individual demographic decisions, and the quality of life. In *population Education project* (pp. 112-118). Bangkok: Mahidol University.
- Bluestone, I. (1997). Implementating quality of working life programs. *Management Review*, 9(89), 43-46.
- Brief, A. P. (1981). *Managing job stress*. Lihle: Brown and Company.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of working life international perspective*. Switzerland: International Labor Organization.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2004). *Quality of life in Europe: First European Quality of Life Survey Quality of work and life satisfaction*.
- Hackman, R. J., & Suttle, L. J. (1977). *Improving lifedt work: Behavioral Science approach to organization change*. Santa Monica, Calif: Goodyear Publishinh.
- Herzberg, F. B., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Huse, E. & Cumming, T. (1980). *Organization development and change*. New York: West.
- Lewin, D. (1981). *Collective bargaining and the quality of work life*. n.p.: Organization Dynamics.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Haeper & Row.
- Newman, S. (1975). Objective and subjective determinants of prospective residential mobility. *Social Indicator Research*, 55(3), 53-63.
- Oliver, J.P.J., Huxley, P. J., Bridges, K. & Mohamad, H. (1996). *Quality of Life and mental health service*. London: Routledge.

- Walton, R. E. (1975). The diffusion of new work structures: Explaining why success didn't take. *Organizational Dynamics*, 3, 2-22.
- Walton, R.E. (1973). Quality of working life: What is it?. *W Sloan Management Review*, 15, pp. 12-16.
- Westley, W. A. (1979). Problem and solution in the quality of working life. *Human Relation*, 32(2), 113-123.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน
สังกัด กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี โดยเป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านในฐานะเป็นนายทหารชั้นประทวน ซึ่งปฏิบัติงานราชการในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ในการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้รับถือเป็นผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะประกอบเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ในการตอบแบบสอบถาม ขอให้ท่านพิจารณาข้อความให้เข้าใจ แล้วตอบให้ตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือตรงตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงานในเรื่องนั้นมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เป็นภาพรวม ซึ่งผลจากความร่วมมือของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721 อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

2. คำแนะนำ แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 35 ข้อ

ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ เนื่องจากถ้าคำตอบไม่ครบถ้วน สมบูรณ์ แบบสอบถามฉบับนี้จะไม่สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 721

อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านที่สุด

เลือกเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาจากงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน และสิ่งที่ได้รับจากหน่วยงานในด้านต่าง ๆ
ต่อไปนี้

ข้อที่	คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเหมาะสมกับอาชีพนี้				
2.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน				
3.	ปริมาณงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ				
4.	ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน				
ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
1.	สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่				
2.	หน่วยงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อย และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน				
3.	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะที่มีสภาพพร้อมใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน				
4.	หน่วยงานของท่านเตรียมอุปกรณ์สำหรับ ป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่				

ข้อที่	คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
5.	มีการให้ความรู้อบรมเจ้าหน้าที่เพื่อตระหนักถึงสภาพการทำงานให้ปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและส่งเสริมสุขภาพที่ดีของนายทหารชั้นประทวน				
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
1.	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคง ตามลำดับ				
2.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถตามความถนัดของท่าน				
3.	การปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง				
4.	งานในหน้าที่ทำให้ท่านได้พัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถ				
5.	ในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นประทวนทุกคนที่มีความใฝ่รู้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป				
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน					
1.	ท่านมีโอกาสที่ได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่				
2.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเปิดโอกาสให้ท่านไปอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน				
3.	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาและสอนวิธีการแก้ปัญหาแก่ท่าน เมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหาและอุปสรรค				

ข้อที่	คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
4.	หน่วยงานของท่านมีการประชุมทางด้านวิชาการ เพื่อให้นายทหารชั้นประทวนได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ				
5.	ในหน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นหาได้สะดวก				
6.	มีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
1.	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความสามัคคีกันดี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก				
2.	ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดี เมื่อต้องติดต่อหรือประสานงานกับเพื่อนร่วมงานต่างแผนก				
3.	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้				
4.	เมื่อมีปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้				
5.	ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน				
ด้านสิทธิส่วนบุคคล					
1.	ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ				
2.	ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน				

ข้อที่	คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
3.	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ				
4.	เจ้าหน้าที่ทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่ และความเป็นส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน				
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
1.	ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวใน วันหยุด				
2.	ปริมาณงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน มีความสมดุลกับชีวิตส่วนบุคคล				
3.	เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนในแต่ละวัน มีความเหมาะสม				
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
1.	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญ กับการบริการประชาชน				
2.	หน่วยงานของท่านมีส่วนสนับสนุนให้ท่าน และครอบครัวของท่านเข้าร่วมกิจกรรม ในการพัฒนาชุมชน				
3.	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือ ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์				

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ได้ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม

พ.อ. นาวิณ สุขสมบูรณ์

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารทั่วไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา