

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท  
จังหวัดระยอง

วันวิสาข สาระทอง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
กันยายน 2559  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

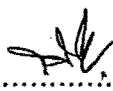
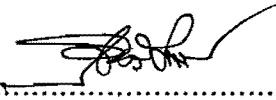
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ วันวิสาข์ สารทอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์)

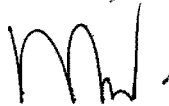
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)

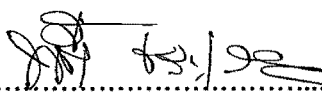


.....กรรมการ  
(ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์)



.....กรรมการและเลขานุการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญญ์ ธารเสนา)

วันที่ 1 เดือนกันยายน พ.ศ. 2559

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์ ในฐานะที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษา และการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำแก้ไข และ รongศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, รongศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ และอาจารย์พรเทพ นามกร ในฐานะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำชี้แนะ ในการดำเนินงานนิพนธ์ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษางานนิพนธ์ ครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ที่ตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูล ที่สมบูรณ์ครบถ้วน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่ได้เป็นประโยชน์ ตลอดจนขอขอบคุณผู้ที่มีได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานนิพนธ์ครั้งนี้ และครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้การสนับสนุน

วันวิสาข สาทอง

58930094: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต/ คุณภาพชีวิตการทำงาน

วันวิสาข สาระทอง: คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง (QUALITY OF WORK LIFE AMONG SOLDIERS WORKING FOR 7<sup>th</sup> INFANTRY BATTALION, MAHA SURASINGHANART CAMP, RAYONG PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: วิชัย จงโชติชัยवालย์, ปร.ด. 88 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง และเพื่อ เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง จำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรส โดยวิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 คน โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) และใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป

ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่รู้สึกสุขลักษณะ มีคุณภาพชีวิตในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านชีวิตการทำงานกับสังคม ด้านการใช้และ พัฒนาศักยภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต อันดับสุดท้าย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยองที่มีเพศ และสถานภาพการสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิต การทำงานแตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนข้าราชการทหารที่มีอายุ, สถานภาพการปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

58930094: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF LIFE/ QUALITY OF WORK LIFE

WANWISA SANTHONG: QUALITY OF WORK LIFE AMONG SOLDIERS  
WORKING FOR 7<sup>th</sup> INFANTRY BATTALION, MAHA SURASINGHANART CAMP,  
RAYONG PROVINCE. ADVISOR: WICHAI JONGCHOTCHATCHAVAL, Ph.D. 88 P. 2016.

The purposes of this study were to examine quality of work life among soldiers working for 7<sup>th</sup> Infantry battalion, Maha Surasinghanart, Rayong Province and to compare their quality of work life as classified by personal information, including gender, age, educational level, working condition, and marital status. The data were collected from 133 soldiers working for 7<sup>th</sup> Infantry battalion, Maha Surasinghanart, Rayong Province. These subjects were recruited based on Yamane's formula. The test of t-test was administered to compare the differences between independent variables with two groups; and the test of One-way ANOVA was used to compare the differences among independent variables with three groups onwards.

The results of this study revealed that a level of quality of work life among soldiers working for 7<sup>th</sup> Infantry battalion, Maha Surasinghanart, Rayong Province was found at a high level. When considering each aspect of quality of work life, the one in relation to hygienic working condition was rated the highest, followed by the aspects relating to working and social life, potential development and use, continuous job advancement, rights and duties of personnel in the organization, integration of internal society of organization and relationship between work and personal life, and fair compensation, respectively. All of these aspects of quality of work life were rated at a high level.

Based on the test of hypotheses, it was shown that there were statistically significant differences in the level of quality of work life among the subjects with different gender, educational level, and working condition. Therefore, the hypotheses were accepted. Finally, no statistically significant differences were found in the level of quality of work life among the subjects with different marital status. Thus, the hypotheses were rejected.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ซ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	2
สมมติฐานการวิจัย .....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	7
ข้อมูลทั่วไป กองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง .....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ .....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	52
เกณฑ์การแปลผล .....	52

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย .....	54
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารใน กองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง.....	56
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน .....	66
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	73
สรุปผลการวิจัย.....	73
อภิปรายผลการวิจัย.....	74
ข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม .....	80
ภาคผนวก .....	83
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	88

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1	เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 23
2-2	เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 46
4-1	จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ..... 55
4-2	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ..... 56
4-3	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ ..... 58
4-4	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ..... 59
4-5	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง..... 60
4-6	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ..... 61
4-7	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร ..... 62
4-8	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต ..... 63
4-9	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม ..... 64



สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารใน กองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง โดยภาพรวมรายด้าน.....	65
4-11 การเปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพัน ทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง.....	66
4-12 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ .....	67
4-13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยองจำแนกตามอายุ .....	67
4-14 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	68
4-15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยองจำแนกตามระดับการศึกษา.....	69
4-16 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน .....	70
4-17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน .....	70
4-18 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพการสมรส .....	71
4-19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	71

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	3
2-1 ตราหน่วยกองพันทหารราบที่ 7 .....	32
2-2 ผังการจัด กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน .....	37

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตที่ดี คือ การยึดหลักการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งเน้นการพัฒนาแบบค่อยเป็นค่อยไป เสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับกำลังพลชั้นผู้น้อย คือ ทหารกองประจำการ นายทหารชั้นประทวนและครอบครัว ทำให้ชีวิตและความเป็นอยู่ของกำลังพล และครอบครัวดีขึ้น สามารถดำรงชีวิตอย่างมีเกียรติ สมศักดิ์ศรี ข้าราชการทหาร ถือเป็นวิชาชีพที่มีบทบาทหน้าที่อันสำคัญยิ่งต่อความมั่นคงและการพัฒนาของประเทศ หน้าที่ของทหารนั้นไม่ใช่เพียงแค่ปกป้องประเทศชาติจากศึกสงคราม ในยามสงบ ทหารก็มีหน้าที่ในการดูแลและพัฒนา บ้านเมือง รวมทั้งช่วยเหลือประชาชน โดยเฉพาะในช่วงภัยพิบัติต่าง ๆ ให้มีชีวิตที่ดีขึ้น และปลอดภัย (सानิต สร้างสมวงศ์ และพรพรณชญา ศิริวรรณบุญ, 2558)

สำหรับจริยธรรมต่อหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่นั้น ข้าราชการทหารให้ความสำคัญและตระหนักว่าข้าราชการทหารมีหน้าที่หลักในการป้องกันประเทศ ข้าราชการทหารส่วนใหญ่จะปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด จึงเห็นได้ว่าข้าราชการทหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับชั้นยศเป็นอย่างยิ่ง ในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จะคำนึงถึงชั้นยศ คำสั่งผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ดังนั้นเพื่อให้เกิดจริยธรรมในวิชาชีพที่คือนั้นผู้บังคับบัญชาจึงมีบทบาทสำคัญในการปกครองผู้บังคับบัญชาและประพฤติตนอยู่ในระเบียบแบบแผนและคุณธรรมที่ดี ทหารส่วนใหญ่เห็นว่าทหารมีหน้าที่ในการสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในการบรรเทาทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน หากอยู่ในช่วงเวลาที่ไม่มีสงคราม ข้าราชการทหารมีหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือประชาชน และพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในด้านต่าง ๆ เช่น ให้การศึกษาแก่ประชาชนที่ยากไร้ ช่วยดูแลทางด้านสาธารณสุข และช่วยเหลือประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยามที่มีภัยพิบัติ เพื่อให้ประชาชนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปลอดภัยมากขึ้น (सानิต สร้างสมวงศ์ และพรพรณชญา ศิริวรรณบุญ, 2558)

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคล แต่หากคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี เกี่ยวข้องกับปัจจัยในหลายๆด้าน สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่

เป็นต้น ส่วนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตทหาร จะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเท่าที่ควร

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในกองพันค่ายสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร และเสริมสร้างความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้นต่อไป อีกทั้งค่ายสุรสิงหนาทมีการเข้าร่วมแผนป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตภาครัฐ ร่วมกับจังหวัดระยอง เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมและปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้เป็นราชการที่ใสสะอาดตามนโยบาย ส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

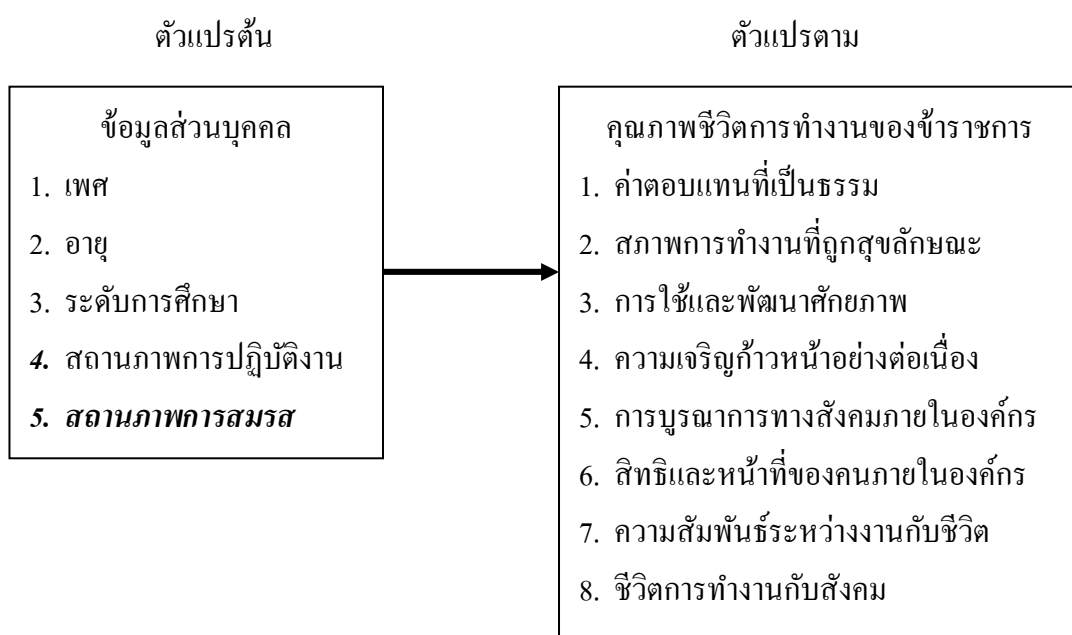
1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง จำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรส

### สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ที่มีเพศ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
2. ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ที่มีอายุ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
3. ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
4. ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
5. ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

### กรอบความคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ของ Walton (1973) มากำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง
2. ทราบผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง
3. เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง

## ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพการทำงานของ Walton (1973) สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่
  - 1.1 เพศ
  - 1.2 อายุ
  - 1.3 ระดับการศึกษา
  - 1.4 สถานภาพการปฏิบัติงาน
  - 1.5 สถานภาพการสมรส
2. ตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ได้แก่
  - 2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
  - 2.2 สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ
  - 2.3 การใช้และพัฒนาศักยภาพ
  - 2.4 ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
  - 2.5 การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร
  - 2.6 สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร
  - 2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต
  - 2.8 ชีวิตการทำงานกับสังคม

ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยในครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง จำนวน 200 คน (กองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง, 2559)

ขอบเขตด้านเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ในช่วงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2559 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการทหาร หมายถึง บุคคลซึ่งรับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการปฏิบัติหน้าที่ และรับเงินเดือนในกระทรวง ทบวง กรมของกระทรวงกลาโหมต่าง ๆ ของประเทศไทย

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึก หรือการรับรู้ของข้าราชการ ที่มีผลต่อร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตในการทำงาน โดยมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ โดยถือจากเกณฑ์การจ่าย เงินตามระยะเวลาการทำงาน หรือตามปริมาณงาน เช่น การได้รับรายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ รายได้เพียงพอต่อการใช้จ่ายตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รายได้มีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน รวมถึงการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับจากหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมเพียงพอ

สภาพการทำงานที่ถูกละเลย หมายถึง สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย เช่น สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี และมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพ

การใช้และพัฒนาศักยภาพ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย เช่น มีโอกาสได้รับการอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของท่าน รู้สึกกระตือรือร้นที่ได้แก้ไขปัญหาร่วมกับหัวหน้าและได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถและทำด้วยความเต็มใจ และได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้าเป็นอย่างดี รวมถึงท่านมีอิสระในการใช้ความสามารถตามความถนัด ปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง และมีโอกาสเข้ารับอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้

ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น หน่วยงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน มีโอกาสเจริญก้าวหน้าได้ตามลำดับเป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่ครอบครัวได้อีกทั้งความรู้ในงานที่ปฏิบัติทำให้ท่านก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานได้

การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่ท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม เช่น การยอมรับฟังความคิดเห็น การให้ความช่วยเหลือลูกน้องในด้านที่จำเป็น การมีเพื่อนร่วมงานประสานการทำงานด้วยดี การบุคลากรที่มีคุณค่าของหน่วยงาน

ได้รับความเสมอภาค ได้รับตามสิทธิพื้นฐาน

สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร หมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย เช่น การมีความเข้าใจและพอใจในสิทธิของท่านที่ได้รับ มีวันหยุดพักผ่อนเหมาะสม การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น การได้รับนโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนด้วยความเสมอภาคทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน รวมถึงเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อีกทั้งสามารถปฏิเสธงานที่อยู่นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบได้

ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ และมีกิจกรรมสันทนาการระหว่างข้าราชการในโอกาสต่าง ๆ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความสมดุลไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวของท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับเรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคมอย่างเหมาะสม

ชีวิตการทำงานกับสังคม หมายถึง ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรง (Social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นหรือชุมชนในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ มีการกำหนดนโยบายที่ช่วยลดปัญหาสังคม และส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านพัฒนาชุมชนและสังคมโดยรวม ทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจในอาชีพของท่าน

กองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง จำกัด หมายถึง กองพันทหารราบที่ 7 กรมทหารราบที่ 3 กองพลนาวิกโยธิน 183 ตั้งอยู่ หมู่ 4 ถนนสุขุมวิท ตำบลตะพง อำเภอเมือง จังหวัดระยอง 21000



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 1.4 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้อง ได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

Guest (1992) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

The WHOQOL Group (1994) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้ความพึงพอใจและสถานะของบุคคลในการดำรงชีวิตในสังคม โดยจะสัมพันธ์กับเป้าหมาย และความคาดหวัง

ของตนเอง ภายใต้บริบทของวัฒนธรรม ค่านิยม มาตรฐานของสังคม และสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สวัสดิการ และบริการในด้านต่าง ๆ ตลอดจนลักษณะทางการเมืองการปกครองในสังคม ที่อาศัยอยู่และสามารถประเมินคุณภาพชีวิตในด้านวัตถุวิสัย (Objective approach) และด้านจิตวิสัย (Subjective approach)

Greenberg and Baron (1995) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ 3 ด้าน คือ

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพัน ต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร (เช่น ในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร)

ประเทือง เพ็ชรสิงาม (2552, หน้า 12) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของปัจเจกบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตคน สถานที่ทำงาน และสภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความรู้สึกทั้งหลายเกี่ยวกับสภาพในการทำงาน ทั้งผลตอบแทนในเรื่องเศรษฐกิจ ความมั่นคง ความก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลกระทบต่อสุขภาพ รวมทั้งความคาดหวังในการทำงาน

สิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ถ่ายอง (2558) ได้กล่าวว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ซึ่งมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบและประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อบุคลากรขององค์กร ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมมองที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส ใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพ

การทำงาน (Improvement of working condition) ประเทศสังคม นิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การที่มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้น ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบมากมาย และแต่ละองค์ประกอบนั้นที่มีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันไปตามทัศนะของแต่ละบุคคลหรือแต่ละสังคม ซึ่งพอที่จะกล่าวกว้าง ๆ ได้ว่าปัจจัยที่มีความสำคัญที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตนั้น จะต้องมียปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ค่านิยม จิตใจ เป็นต้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ได้มีนักวิชาการเสนอไว้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการมีคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ซึ่งแตกต่างกันบ้างในรายละเอียดกล่าวคือ

Walton (1973 อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร, 2552) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for quality of working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้อง ไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้และพัฒนาทักษะ

ความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (The total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญ ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) คุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึง การพัฒนาให้บุคคลนั้น ๆ มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี โดยให้พนักงานมีสภาพการทำงานที่ดีอยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัยได้รับผลประโยชน์และสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม

สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2558) คุณภาพชีวิต คือ สิ่งที่เป็นตัวช่วยหรือตัวชี้วัด คุณภาพชีวิตนั้นมีอยู่มากมาย สิ่งหนึ่งที่เราไม่สามารถละเลยที่จะนึกถึงนั่นคือ ปัจจัย 4 อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่มยารักษาโรคและที่อยู่อาศัย ซึ่งนับเป็นปัจจัยพื้นฐานเบื้องต้นในการดำรงชีวิต ที่สำคัญ ซึ่งมนุษย์ทุกคนจะขาดเสียมิได้ ส่วนตัวชี้วัดอื่น ๆ นั้น จากประเด็นในเรื่องนิยามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อจะเชื่อมโยงคุณภาพชีวิตกับการวัดเข้าด้วยกัน พบว่า การวัดคุณภาพ ชีวิตควรมีองค์ประกอบของดัชนีคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นตัวชี้วัดทางสังคมที่สำคัญจำแนกเป็น สองประเภทหลัก ได้แก่ ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย (Objective well being) และตัวชี้วัด ทางสังคมเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being)

1. ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย (Objective Well-being) เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางด้าน เศรษฐกิจ มุ่งไปที่วัดดู รายได้ของชาติหรือครัวเรือนและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตัวอย่างของ ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย ได้แก่ อัตราการอ่านออกเขียนได้ อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด ประเภท ของที่อยู่อาศัย และค่าครองชีพ ผู้วางแผน นโยบายมักใช้ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัยวัดคุณภาพชีวิต ของระดับครัวเรือน ชุมชน เมือง และประเทศ การประเมินตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัยมักจะ เกี่ยวพันกับการใช้สถิติ

2. ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being) เกี่ยวข้องกับการวัด ความพึงพอใจ ความรู้สึก ทศนคติ และความเข้าใจในระดับบุคคล ซึ่งดูเหมือนเป็นสิ่งที่จับต้อง ไม่ได้ เนื่องจากมีความยากในการกำหนดและวัด ตัวชี้วัดนี้ถูกออกแบบมาเพื่อวัดความสุขและ ความพึงพอใจของมนุษย์ แนวคิดของตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย สัมพันธ์กับความเข้าใจและ ทศนคติในเรื่องของชีวิตที่เป็นสุขทั้งด้านครอบครัวเพื่อนฝูง และมาตรฐานความเป็นอยู่ชี้ให้เห็นว่า การประเมินเชิงอัตวิสัยอยู่บนพื้นฐานของการรายงานความเข้าใจ ความรู้สึก และการตอบสนอง ของบุคคล

อย่างไรก็ดี หลังจากได้ทราบเกี่ยวกับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตแล้ว ยังมีทักษะที่จำเป็นอย่างอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับอนาคตอีก เรามาดูกันก่อนว่าอะไรคือปัจจัย ชี้นำที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่ออนาคตการทำงานและส่งผลกระทบต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงาน บ้าง มีหน่วยงานอิสระแห่งหนึ่งของต่างประเทศชื่อ The institute for the future (ITFF) ได้ศึกษาวิจัย อย่างเป็นระบบถึงทักษะในการทำงานที่จำเป็นสำหรับอนาคตในปี 2020 ไว้ ซึ่งก็น่าจะเป็น จุดเริ่มต้นสำหรับพวกเราในการพัฒนาทักษะและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทั้งในปัจจุบัน และอนาคต โดยมีปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอยู่ 6 ประการด้วยกันคือ

1. คนจะมีอายุยืนมากขึ้น ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นทั่วโลก และจะส่งผลต่อ การทำงานและการเรียนรู้ของคน

2. เครื่องมือและระบบในการทำงานที่เป็นอัจฉริยะมากขึ้น โดยเราจะมีเครื่องมือในการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ในรูปแบบที่เราไม่เคยเห็นมาก่อน (หลักฐานที่ชัดเจนคือการถือกำเนิดของ Tablet)

3. Computational world ที่เราจะมีข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น ทำให้การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เปลี่ยนไปในอีกรูปแบบหนึ่ง

4. สื่อในรูปแบบใหม่ๆ ที่จะทำให้การสื่อสารของเราเปลี่ยนไป การรับรู้ในสื่อต่าง ๆ อาจมากกว่าเพียงแค่ตัวอักษรและรูปภาพแบบในปัจจุบัน

5. โครงสร้างองค์กรและรูปแบบการทำงานใหม่ๆ อันเกิดจาก Social technology ทำให้เกิดรูปแบบการผลิตและการดำเนินงานใหม่ๆ

6. โลกที่เชื่อมต่อกันมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อรูปแบบการทำงานขององค์กร จากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้ทักษะที่สำคัญต่อการทำงานในโลกอนาคตเปลี่ยนไปเช่นเดียวกัน โดยมีทักษะที่สำคัญอยู่ 10 ประการด้วยกัน

6.1 ความสามารถในการทำความเข้าใจถึงนัย หรือความหมายที่อยู่เบื้องลึก (Meaning & insight) ซึ่งจะเป็นสิ่งซึ่งเครื่องจักร อุปกรณ์หรือเทคโนโลยีไม่สามารถทำได้

6.2 สามารถประเมินและรับรู้ต่ออารมณ์ การเปลี่ยนแปลงของสังคมหรือบุคคลรอบข้างได้ (Social intelligence)

6.3 ความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากสิ่งที่เป็นอยู่ประจำ (Novel & adaptive thinking)

6.4 ความสามารถในการทำงานในวัฒนธรรมที่หลากหลายและแตกต่าง (Cross-cultural competency)

6.5 ความสามารถในการแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมากมายมหาศาลไปสู่สิ่งที่เป็นประโยชน์ (Computational thinking)

6.6 ความสามารถในการพัฒนาและสร้างข้อมูลบนสื่อรูปแบบใหม่ๆ อีกทั้งความสามารถในการใช้ประโยชน์จากสื่อใหม่ๆ สำหรับการสื่อสาร (New media literacy)

6.7 ความสามารถในการเข้าใจในเนื้อหาและสิ่งต่าง ๆ ข้ามศาสตร์ ที่ไม่ได้ยึดติดอยู่กับศาสตร์ใดศาสตร์หนึ่งเท่านั้น (Transdisciplinarity)

6.8 การคิดเชิงออกแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ในด้านต่าง ๆ (Design mindset)

6.9 ความสามารถในการจัดลำดับและแยกแยะงาน ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ที่มี ความสำคัญออกมาได้ (Cognitive load management) ซึ่งเป็นปัญหาของคนทำงานในปัจจุบันจำนวนมาก

6.10 ความสามารถในการทำงานให้เพื่อนร่วมทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันในสภาวะการทำงานที่เป็นจริง (Virtual collaboration)

เราจะเห็นได้ว่าทักษะที่สำคัญทั้ง 10 ประการนั้นจริง ๆ แล้วไม่ได้เป็นทักษะที่สำคัญสำหรับอนาคตเท่านั้น แต่ทักษะหลาย ๆ ประการได้กลายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับการทำงานในปัจจุบันแล้ว ความท้าทายของพวกเราคือทำอย่างไรถึงจะพัฒนาทักษะ และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นมาทั้งในตัวเอง เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หรือลูกทีม เพื่อให้เขาเหล่านั้นได้มีทักษะที่พร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต ซึ่งในการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 มิติดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย ได้แก่ การให้ความสำคัญกับสุขภาพ รู้จักบริโภคอาหารอย่างถูกสุขลักษณะและครบ 5 หมู่ หาเวลาพักผ่อนและออกกำลังกายเป็นประจำ เพื่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์
  2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านอารมณ์ เป็นการสร้างเสริมสุขภาพจิตที่ดี รู้จักควบคุมอารมณ์โดยการ หมั่นฝึกให้ทาน การทำงานอดิเรก การเข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการ การฝึกสมาธิ เป็นต้น
  3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสังคม เป็นการสร้างการยอมรับ และยกย่องจากสังคม ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อน ๆ หรือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น การใช้เวลาว่างบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชน และการปฏิบัติตนโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม เป็นต้น
  4. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสติปัญญา เป็นการเพิ่มทักษะทางด้านความรู้ให้กับตนเอง อาทิเช่น การอ่านหนังสือ การเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ การศึกษาข้อมูลด้วยตนเองจากสื่อสารสนเทศ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต รวมไปถึงการหัดสังเกตและติดตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม เป็นต้น นอกจากนั้นแล้วการศึกษาก็ นับว่าเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตอีกข้อที่สำคัญ เพราะทั่วโลกจะถือว่า “ประเทศที่มีอัตราการศึกษาของประชากรภายในประเทศอยู่ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสูงนั้น ย่อมถือว่า ประชากรในประเทศนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย” เช่น ประเทศ สหรัฐอเมริกา แคนาดา อังกฤษ เป็นต้น
- สรุปได้ว่าจากแนวคิดที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยทำให้การดำรงชีวิตอยู่ของบุคคลในสังคมดีขึ้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิต เช่น อาหาร สุขภาพอนามัย รายได้ การศึกษา เป็นต้น การที่บุคคลจะมีชีวิตที่ดีได้นั้น บุคคลต้องได้รับการตอบสนองทั้งร่างกาย และจิตใจมีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอยู่ของตนเอง รวมทั้งมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิต

และทรัพย์สิน ดังนั้นบุคคลแต่ละคนจะมีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตแตกต่างกันไปตามกาลเวลาและเงื่อนไขภาวะของสังคม

#### แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของคน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนที่เน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ (Humanity) ศึกษาสภาพแวดล้อม ตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองตามความต้องการและความพึงพอใจของคนในการทำงาน โดย Walton ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีค่าเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน
2. สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกาย และการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา
3. โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ (Immediate opportunity to use and develop capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงาน ตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า และรู้สึกทำทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
4. โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง (Opportunity for continual growth and security) ควรให้ความสนใจ การให้โอกาสพนักงานได้ศึกษาหาความรู้หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงานรวมถึงสมาชิกครอบครัวด้วย
5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (Social integration in the work organization) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่ม



เพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมือคดและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิ และหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน (Constitutional right and duty in the work organization) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิของตนมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม (Work and the total life space) คือ พนักงานจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเอง

8. ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม (Social relevance of work life) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการงานที่ตนทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

สรุปได้จากแนวความคิดของWalton คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะ การใช้และพัฒนาศักยภาพ ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต และชีวิตการทำงานกับสังคม

Feldman and Arnold (1983) ได้กล่าวไว้ว่าสิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้นั้น มีด้วยกันทั้งสิ้น 16 ประการด้วยกัน

1. ความมั่นคง
2. ค่าตอบแทนและรางวัลที่ยุติธรรม
3. มีความเที่ยงธรรมในสถานที่ทำงาน
4. มีการผ่อนคลายการบังคับบัญชาและใช้อำนาจในการจัดการ
5. งานมีความสำคัญและน่าสนใจ
6. มีความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย
7. มีความท้าทาย
8. สามารถควบคุมตนเอง งาน และสถานที่ทำงานได้
9. มีอิสระในการตัดสินใจและรับผิดชอบงาน

10. มีโอกาสเรียนรู้และเจริญก้าวหน้า
11. ได้รับความรู้และได้เรียนรู้จากผลการทำงาน
12. มีอำนาจในการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนจากสังคม
14. อนาคตที่ก้าวหน้า
15. การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม
16. มีทางเลือกให้พนักงานเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ชอบ สนใจ และคาดหวัง

ดังที่กล่าวมาสามารถสรุปปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ๆ ได้แก่ องค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องของผลประโยชน์ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน องค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงาน ซึ่งเป็นเรื่องของ ความน่าสนใจ ความหลากหลายและความท้าทายของงาน และองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน ได้แก่ ความมีอิสระ การได้รับการยอมรับ การสื่อสารในองค์กร ปัจจัยสนับสนุนการทำงานและจังหวะหรือเวลาว่างของชีวิต

Kossen (1991) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่า และความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้า
2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting loaded vertically horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
3. สร้างสรรค์งาน (Creating whole job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้น จะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิด และทักษะที่มีอยู่ จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง
4. มีการหมุนเวียนงาน ฝึกรวมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating job, Cross-training and multitasking) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น
5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจ (Do two “dulls” equal enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A liberal lacing of praise and recognition) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติตนดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติตนใหม่

8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building responsibility in to job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจอย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing child care for employee s' children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของพนักงานได้

10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying work environment) เช่น สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ ( Providing wellness program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์แล้ว จะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียดลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

สรุปได้ว่า Kossen ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าจะต้องประกอบด้วย การเพิ่มคุณค่า และความรับผิดชอบในงาน เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ให้พนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดได้ใช้ใช้ทักษะหลากหลาย เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้อง ให้การชมเชยและการยอมรับ การให้ค่าตอบแทนที่ดี และการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานได้ทั้งสิ้น

Herzberg (1959) ได้เสนอองค์ประกอบคู่ของเฮอซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ
2. ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการ

ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึง การยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) หมายถึงปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

5. นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจ จะต้องมีความเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่คุ้มกัน หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

ฉะนั้น องค์กรควรจะต้องสนองตอบความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงการใช้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรม งานสังสรรค์ การแข่งกีฬาหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

ทฤษฎี ERG (Alderfer's existence relatedness growth theory)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (1969) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงิน โบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงานได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไม่ตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้นโดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ถึงแม้ทฤษฎี ERG จะมีพื้นฐานและความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แต่ก็มีแตกต่างที่สำคัญคือ Alderfer มีความเห็นว่า บุคคลสามารถเกิดความต้องการได้มากกว่าหนึ่งในเวลาเดียวกัน ตลอดจนอธิบายปฏิกิริยาของบุคคลเมื่อไม่สามารถบรรลุความต้องการโดยหลักความต้องการโดยหลักการความพอใจ-ความก้าวหน้า (Satisfaction-progression principle) และหลักการความไม่พอใจ-ถดถอย (Frustration-regression principle) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าความต้องการของบุคคลไม่ได้รับการตอบสนอง เขาก็จะให้ความสำคัญกับความต้องการอื่นแทน ตัวอย่างเช่น ถึงแม้บุคคลจะไม่มีความภาคภูมิใจกับงานที่ซ้ำซากและน่าเบื่อของเขา แต่เขาก็ยังปฏิบัติงานนั้นอยู่ เนื่องจากรายได้ที่ดีและความมั่นคงของงาน เป็นต้น ทำให้นักวิชาการหลายคนให้การยอมรับว่าทฤษฎี ERG มีความเป็นจริงในการอธิบายความต้องการของมนุษย์มากกว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

Walton (1973, pp. 12-16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางการเป็นมนุษย (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม

ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและ การใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมี ความสัมพันธ์กัน

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

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิด

ความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกอบรมพนักงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Huse and Cumming (1985) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

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

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

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

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

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม



เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
 จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของ Walton (1973); Feldman and Arnold  
 (1983); Kossen (1991); Alderfer (1969); Kossen (1991) และ Huse and Cumming (1985) ผู้วิจัยได้  
 ทำการสรุปเพื่อเปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละคน ได้ดังนี้

ตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิชาการ	แนวคิดทฤษฎี
Walton (1973)	ทฤษฎีคุณภาพในการทำงานชีวิต 8 ประการ 1. ค่าตอบแทน 2. สภาพการทำงาน 3. การใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ 4. ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง 5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน 6. สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร 7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต 8. ชีวิตการทำงานกับสังคม
Feldman and Arnold (1983)	ทฤษฎีคุณภาพการทำงานชีวิต 16 ประการ 1. ความมั่นคง 2. ค่าตอบแทนและรางวัลที่ยุติธรรม 3. มีความเที่ยงธรรมในสถานที่ทำงาน 4. มีการผ่อนคลายการบังคับบัญชา 5. งานมีความสำคัญและน่าสนใจ 6. มีความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย 7. มีความท้าทาย 8. สามารถควบคุมตนเอง งาน และสถานที่ทำงานได้ 9. มีอิสระในการตัดสินใจและรับผิดชอบงาน 10. มีโอกาสเรียนรู้และเจริญก้าวหน้า 11. รับทราบและได้เรียนรู้จากผลการทำงาน 12. มีอำนาจในการทำงาน

## ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดทฤษฎี
	13. ได้รับการสนับสนุนจากสังคม 14. อนาคตที่ก้าวหน้า 15. การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม 16. มีทางเลือกให้พนักงานเลือกปฏิบัติ
Alderfer (1969)	ทฤษฎีการจูงใจ ERG 1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด 2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ 3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า
Kossen (1991)	ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน 11 ประการ 1. การเพิ่มคุณค่า และความรับผิดชอบในงาน 2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ 3. สร้างสรรค์งาน 4. มีการหมุนเวียนงาน 5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ดูจูงใจ 6. ให้การชมเชยและการยอมรับ 7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี 8. สร้างความรับผิดชอบในงาน 9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน 10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน 11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ
Huse and Cumming (1985)	คุณภาพชีวิตการทำงานว่า มี 8 ด้าน คือ 1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ 3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4. ความก้าวหน้า 5. สังคมสัมพันธ์

## ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดทฤษฎี
	6. ลักษณะการบริหารงาน
	7. ภาวะอิสระจากงาน
	8. ความภูมิใจในองค์กร

การศึกษาวิจัยครั้งผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของแบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ตามแนวคิดและ ทฤษฎีคุณภาพชีวิต 8 ประการ ของ Walton (1973) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับ จากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่ สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ ในปัจจุบันการประเมินค่าของงาน (Job evaluation) เป็นวิธีการหนึ่ง สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนให้กับการทำงานที่มีคุณค่าเท่ากันนั้นเป็นแนวคิดที่ เริ่มต้นมาจากประเทศอังกฤษในปี ค.ศ. 1970 ในการสร้างความเป็นธรรมในการกำหนดระดับ ตำแหน่งและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน เช่น ตำแหน่งหนึ่งควรกำหนดไว้ที่ระดับ ไหนและควรจ่ายค่าตอบแทนเท่าไร โดยผ่านเทคนิคการประเมินค่าของงานวิธีต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การจัดลำดับงาน การจับคู่เปรียบเทียบ และการจำแนกงาน แต่สำหรับแนวคิดที่มากไปกว่านั้นการ ประเมินค่าของงานก็เป็นวิธีการหนึ่งในการสร้างความเป็นธรรมสำหรับการกำหนดค่าตอบแทน ให้กับการทำงานที่มีคุณค่าเท่ากัน ดังนั้น หากกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งระดับสูง มากเกินไปอาจไม่ก่อให้เกิดความเป็นธรรมกับพนักงานหญิง เช่น หากกำหนดปัจจัยเกี่ยวกับการ ตัดสินใจและการแก้ปัญหา ก็ควรกำหนดปัจจัยที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารและการทำงานเป็น ทีมด้วย ดังนั้น อาจสรุปได้ว่าการประเมินค่าของงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมระหว่างพนักงาน ชายและหญิงนั้นควรคำนึงถึงการกำหนดปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ ได้แก่

1.1 รายได้ (เงินเดือนค่าตอบแทนเบี่ยเลี้ยง) ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ ท่านรับผิดชอบ

1.2 รายได้ (เงินเดือน ค่าตอบแทนเบี่ยเลี้ยง) ที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อการใช้จ่ายตาม สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.3 รายได้ (เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทนหรือเบี้ยเลี้ยง) ที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่น ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

1.4 สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับจากหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมเพียงพอสรุปได้ว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คือ ค่าตอบแทนที่เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบทำกับวุฒิการศึกษา ตามประสบการณ์ตามความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ และเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

2. สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกาย สร้างบรรยากาศในการทำงาน “กิจกรรม 5 ส ปัจจัยพื้นฐานของการบริหารคุณภาพ ที่จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่น่าทำงาน เกิดความสะอาดเรียบร้อยในสำนักงาน ถูกสุขลักษณะ ลดความสูญเปล่าที่ก่อให้เกิดต้นทุนที่ไม่จำเป็น ประการสำคัญช่วยสร้างทัศนคติที่ดีของพนักงานต่อองค์กร ทำให้พนักงานสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ” กิจกรรม 5ส ไม่ใช่เพียงว่ามีประโยชน์เพียงแต่ทำให้หาเอกสารง่าย หยิบจับสะดวก พื้นที่สะอาดตาเท่านั้น แต่มันยังช่วยในเรื่องการลดพลังงานและสร้างอากาศบริสุทธิ์ในสถานที่ทำงานด้วย ที่เป็นเช่นนี้เพราะเมื่อทุกอย่างสะอาด ก็ไร้กลิ่น ไร้ควัน ไร้ฝุ่น อากาศจึงสะอาดบริสุทธิ์ ส่วนที่ช่วยลดพลังงานก็คือ หากขจัดเอกสารหรือข้าวของเครื่องใช้ที่ไม่จำเป็นออกไปจากห้องทำงานหรือรถยนต์พาหนะของคุณ จะทำให้ห้อง ไล่ อากาศถ่ายเทสะดวก รถก็ไม่บรรทุกน้ำหนักเกิน การใช้พลังงานจากแอร์หรือน้ำมันก็ลดลงตามไปด้วย การจัดวางสิ่งของต่าง ๆ ในที่ทำงานให้เป็นระเบียบ เพื่อความสะดวกและปลอดภัย การทำความสะอาด (ปิด กวาด เช็ด ถู) เครื่องจักร อุปกรณ์ และสถานที่ทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ ได้แก่

2.1 สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

2.2 สถานที่ทำงานมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี

2.3 มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพ

สรุปได้ว่าสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย คือ สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพ

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพ หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาศักยภาพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคที่ข้อมูลข่าวสารมีมากมาย รวดเร็ว ง่ายดาย ข้าราชการในยุคปัจจุบันจึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมให้มากที่สุด เลิกพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ศักยภาพในการทำงานจึงเป็นความสามารถที่ถูกซ่อนเร้นไว้ หากได้รับการพัฒนา คือ การนำเอาความสามารถนั้นออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ สิ่งที่ตามมาคืองานทุกอย่างที่ทำก็จะประสบความสำเร็จอย่างงดงามองค์กรที่ประสบความสำเร็จในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จะต้องมึระบบการบริหารจัดการคนเก่ง ตั้งแต่ขั้นตอนการเสาะแสวงหาบุคลากร (Sourcing) การคัดกรอง (Screening) การคัดเลือก (Selection) การกระจายไปทำงาน (Deployment) การพัฒนาบุคลากร (Development) ตลอดจนการรักษาให้คงอยู่กับองค์กร (Retention) อย่างมีความสุข การมอบหมายงานที่ทำทนาย มอบหมายงานสำคัญ ๆ หรือการสนับสนุนให้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น องค์กรต้องให้โอกาสคนเก่งได้ทำงานและได้แสดงศักยภาพและสมรรถนะ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ ได้แก่

3.1 ท่านมีอิสระในการใช้ความสามารถตามความถนัด ปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3.2 ผู้บริหารหรือหน่วยงานของท่านมีการวางแผน ในการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง

3.3 ท่านมีโอกาสเข้ารับอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้

สรุปได้ว่าการใช้และพัฒนาศักยภาพ คือ การที่ได้ใช้ความสามารถตามความถนัด ปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ได้มีโอกาสไปอบรม ประชุม หรือสัมมนาต่าง ๆ และได้รับการสอน ชี้แนะวิธีการทำงาน มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก

4. โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง (Opportunity for continual growth and security) ควรให้ความสนใจ การให้โอกาสพนักงานได้ศึกษาหาความรู้หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้ทำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต การพัฒนาสายความก้าวหน้าในงานหรือการพัฒนาเส้นทางอาชีพ เป็นแนวความคิดที่ช่วยพัฒนาพนักงานในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีโอกาสก้าวหน้าตามศักยภาพและความพร้อมของพนักงานแต่ละคน ดังนั้นการพัฒนาสายความก้าวหน้าในงานหรือการพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career development) จึงเป็นเครื่องมือทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) ที่ก่อให้เกิดประโยชน์

ทั้งกับพนักงานและองค์กร โดยผลของการพัฒนาอาชีพจะมีประโยชน์คือ ทำให้องค์กรเดินไปสู่ความสำเร็จ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างตัวพนักงานและองค์กรอีกทั้ง ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองในการทำงานเพื่อเป็นที่ยอมรับของตนเอง เพื่อความสำเร็จในหน้าที่การงานของตนเอง ส่งผลให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นการลดอัตราการลาออกของพนักงานได้ทางหนึ่ง และสุดท้ายเป็นการจัดให้พนักงานได้ทำงานที่ตรงกับความถนัด ความรู้ความสามารถของตน (Put the right man to the right job) ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ ได้แก่

- 4.1 มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- 4.2 หน่วยงานมีการวางแผนความก้าวหน้าของพนักงาน อย่างเป็นระบบ ยุติธรรม
- 4.3 ได้รับการสนับสนุน เตรียมความรู้ทักษะเพื่อตำแหน่ง หน้าที่ที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่าโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง คือ การที่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หน่วยงานมีการวางแผนความก้าวหน้าของพนักงาน อย่างเป็นระบบ ยุติธรรม และได้รับการสนับสนุน เตรียมความรู้ทักษะเพื่อตำแหน่ง หน้าที่ที่สูงขึ้น

5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (Social integration in the work organization) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกันเพื่อดำเนินกิจกรรมอันมีเป้าหมายเดียวกัน หรือแตกต่างกันเป็นจำเพาะของกลุ่ม ในการอยู่ร่วมกันจะต้องมีการประสานสัมพันธ์ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและส่วนที่เกี่ยวข้องในด้านส่วนตัว ซึ่งทั้งสองลักษณะนี้ถือว่าเป็นความสัมพันธ์ทั้งสิ้น ทั้งระหว่างบุคคลต่อบุคคล และบุคคลต่อองค์กร การอยู่ในองค์กรที่เป็นที่รวมของบุคลากรเป็นจำนวนมาก มีความแตกต่างในเรื่องบุคลิกภายนอกและภายใน อาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้ง เพราะสมาชิกทุกคนมองต่างมุมกัน มีวิสัยทัศน์ไม่เหมือนกัน การสร้างบรรยากาศของมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี จะเป็นสายใยที่พาทุกคนมาสู่เส้นทางของ ไม้ตรีจิต ความผูกพัน ความจงรักภักดี และร่วมมือร่วมใจกัน การสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทุกฝ่ายเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะเป็นการจูงใจให้คนทำงานร่วมกันเพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดีและบังเกิดผลสำเร็จ ทำให้ทุกคนมีความสุขความสบายที่จะทำงานด้วยกัน ก่อนที่จะกล่าวถึงเทคนิคการสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ควรจะได้ทำความเข้าใจประเภทของผู้ร่วมงานเสียก่อน ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ ได้แก่

- 5.1 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าของหน่วยงานที่ท่านสังกัด
- 5.2 ท่านได้รับความเสมอภาคที่สมควรจะได้รับตามสิทธิพื้นฐาน

5.3 หน่วยงานของท่านมีการช่วยเหลือ ร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้สึกถึงการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ดีขึ้นกว่าเดิม

สรุปได้ว่าการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน คือ การที่บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน มีการจัดให้มีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน และการเอาใจใส่ต่อกันในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

6. แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิ และหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน (Constitutional right and duty in the work organization) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ สิทธิที่มนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรอง สิทธิเฉพาะตัวที่พึงสงวนของมนุษย์ทุกคน และรักษาไว้มิให้บุคคลอื่นมาล่วงละเมิดได้ การถูกละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการคุ้มครองและได้รับความยุติธรรม ในการจัดองค์การจะสามารถจัดการได้อย่างเหมาะสม เมื่อมีการแบ่งงานกันตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และทุกคนรู้จักงานและหน้าที่ของตน ปฏิบัติงานภายในขอบเขตที่องค์กรมอบหมายมา แต่งานที่ดำเนินการจะสามารถสัมฤทธิ์ผลได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารที่มีอำนาจในการมอบหมายอำนาจหน้าที่นั้น จะต้องกำหนดความรับผิดชอบของบุคคลแต่ละคนในการปฏิบัติงานอีกด้วย อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง สิทธิอันชอบธรรมที่ได้รับมอบหมายมาให้สั่งบุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการได้ ส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารระดับสูงจะมีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาระดับต่อไป เมื่อมีการสั่งงานเพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงาน ส่วนมากแล้วอำนาจหน้าที่จะต้องมีอำนาจในการสั่งการและการตัดสินใจควบคู่กันไปด้วย โดยรู้จักการสั่งการ คือมอบหมายงานให้กับผู้บังคับบัญชาทำงานอย่างต่อเนื่อง และตัดสินใจ และขณะเดียวกันก็มีสิทธิให้รางวัลและลงโทษผู้ที่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่นั้นได้อีกด้วย ประกอบด้วยข้อความ 3 ข้อ ได้แก่

6.1 หน่วยงานของท่านมีนโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนด้วยความเสมอภาคทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

6.2 เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.3 ท่านสามารถปฏิเสธงานที่อยู่นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบได้

สรุปได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิ และหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน คือ การมีโอกาสมืออิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน การให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว และความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกัน ในการทำงาน ในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน

### 7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม (Work and the total life space)

คือ พนักงานจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ความสมดุลระหว่างการงานและชีวิต หมายถึง จุดดุลยภาพระหว่างการทำงานของบุคคลและชีวิตส่วนตัว การทำงานที่น้อยเกินไปอาจทำให้คนเรามีรายได้ไม่เพียงพอที่จะอยู่ได้ภายใต้มาตรฐานการครองชีพหนึ่ง ๆ ในขณะที่ การทำงานที่มากเกินไปก็อาจเกิดผลในทางลบของคนได้ ทั้งผลต่อด้านสุขภาพหรือชีวิตส่วนตัว การสร้างสมดุลระหว่างการงานและชีวิตส่วนตัวจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของความอยู่ดีมีสุขของคนเราเลยทีเดียว การวัดสมดุลชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ทำทายมาก เพราะการแบ่งแยกระหว่างคำว่า “มากเกินไป” และ “น้อยเกินไป” จะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับแต่ละคนจะให้ค่าลำดับความสำคัญกับสถานการณ์ของแต่ละครอบครัวที่แตกต่างกัน นอกเหนือจากการจัดสรรเวลาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ แล้ว ปัจจัยสำคัญคือการดูว่าคุณมีประสบการณ์ “time crunch” หรือ ความรู้สึกเครียดที่มีเวลาไม่เพียงพอในการต้องทำสิ่งต่าง ๆ ในแต่ละวันหรือไม่ มากน้อยแค่ไหน การวัดความสมดุลของชีวิตการทำงานในทางวิชาการมักมาจากการสำรวจการใช้เวลา การสำรวจเหล่านี้ให้รายละเอียดแสดงภาพว่าคนใช้เวลาของเขาในกิจกรรมที่แตกต่างกันอย่างไร ดัชนีชีวิตที่ใช้กันทั่วไปคือ ชั่วโมงการทำงาน เวลาสำหรับการพักผ่อนและการดูแลส่วนบุคคล เวลาในการเดินทาง ความพึงพอใจกับการจัดสรรเวลาประกอบด้วย ข้อคำถาม 3 ข้อ ได้แก่

- 7.1 ปริมาณที่รับผิดชอบมีความสมดุลไม่ส่งผลต่อชีวิตครอบครัวของท่าน
- 7.2 ใช้เวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม
- 7.3 สามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับ เรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคม

อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม คือ การที่มีปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน การใช้เวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม ความสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับ เรื่องส่วนตัวครอบครัว สังคมอย่างเหมาะสม

### 8. ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม (Social relevance of work life) คือ

การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการงานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม การทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมไปถึงการมีคุณภาพชีวิตและฐานะทางสังคมที่ดี จึงทำให้คนส่วนมากจมอยู่กับการใช้ชีวิตในการทำงาน ทำให้สภาพร่างกายและจิตใจอ่อนล้า โดยเฉพาะสภาพจิตใจ ซึ่งมักได้รับผลกระทบเกิดปัญหาในการทำงานต่าง ๆ นานา เช่น เรื่องงาน



เพื่อนร่วมงาน และ เจ้านาย เป็นต้น หรืออาจจะมียามากกว่าที่กล่าวมานี้ แต่จะมีสักกี่คนที่มีความสุข ควบคู่ไปกับการทำงาน เมื่อเราทำงานข่มไม่ได้ค่าแรงและเงินเดือนเป็นสิ่งตอบแทน ความเหน็ดเหนื่อยที่เราเสียไป แต่สิ่งเหล่านี้อาจไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงจากการทำงาน แต่ที่ ต้องการมากกว่าการตอบแทนเหล่านั้น คือ “ความสุขในการทำงาน” จึงจะเกิดผลที่ดีตามมาแก่ ตนเองและองค์กร อาทิเช่น ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น ความสุขจะเป็นการ เพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียด และความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ การสร้างความสุขในที่ทำงานเราสามารถสร้างขึ้นได้ด้วยตัวของเราเอง เช่น ต้องกล่าว คำขอบคุณอย่างจริงใจ ต้องมีความไว้วางใจ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีเจ้านายที่ดี และองค์กรมี วัฒนธรรมการทำงานที่ดี เป็นต้น การปรับเปลี่ยนทัศนคติก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ดี ประกอบด้วย ข้อคำถาม 3 ข้อ ได้แก่

8.1 หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นหรือชุมชนในการทำ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์

8.2 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายที่ช่วยลดปัญหาสังคม

8.3 หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านพัฒนาชุมชนและ สังคมโดยรวม ทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจในอาชีพ

สรุปได้ว่าความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม คือ การให้ความร่วมมือในการทำ กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีการรณรงค์ให้พนักงานไปทำการเลือกตั้ง และการมีส่วนร่วม ในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบข้างต้นมาเป็นต้นแบบในการกำหนดกรอบงานวิจัย และจัดทำ แบบสอบถามเพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ตามแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิต 8 ประการ ของ Walton (1973)

ข้อมูลทั่วไป กองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง  
สถานที่ตั้ง

กองพันทหารราบที่ 7 กรมทหารราบที่ 3 กองพลนาวิกโยธิน 183 ค่ายมหาสุรสิงหนาท หมู่ 4 ถนนสุขุมวิท ตำบลตะพง อำเภอเมือง จังหวัดระยอง 21000

กองพันทหารราบที่ 7 กรมทหารราบที่ 3 กองพลนาวิกโยธิน ค่ายมหาสุรสิงหนาท (พัน ร.7) ก่อนที่การก่อสร้าง กองพันทหารราบที่ 7 กรมผสมนาวิกโยธินจะแล้วเสร็จสมบูรณ์นั้น กองทัพเรือได้พิจารณาเห็นว่าที่ตั้งหน่วย ทหารพัน.ร.7 ผส.นย. นี้ สมควรจะได้ตั้งชื่อเป็นทางการ

เช่นเดียวกับที่ตั้งหน่วยทหารนาวิกโยธินอื่น ๆ จึงได้เสนอขอชื่อพระราชทาน ชื่อคำว่า “ค่ายมหาสุรสิงหนาท” เพื่อเป็นการเทิดทูลพระเกียรติคุณ และเป็นอนุสรณ์แด่สมเด็จพระพระราชวังบวรสถานมงคลมหาสุรสิงหนาท สมเด็จพระอนุชาธิราชในรัชกาลที่ 1 ซึ่งพระองค์ท่านได้ทรงเป็นแม่ทัพ นำกองทัพไทยรบพุ่งกับอริราชศัตรู ทั้งทางบก และทางน้ำ ในสมัยของพระเจ้ากรุงธนบุรี และสมัยของพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก อย่างเด็ดเดี่ยวกล้าหาญหลายครั้ง จนทำให้พระบรมเชษฐาณูภาพ ของพระมหากษัตริย์ไทย และขอบขัณฑสีมา อาณาจักรแผ่ออกไปอย่างกว้างขวาง (ข้อมูลจาก ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง)

เหตุผลที่เป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญ

เป็นที่ประดิษฐานอนุสาวรีย์สมเด็จพระราชวังบวรมหาสุรสิงหนาท (หรือรู้จักกันในชื่อ พระยาเสือ) ซึ่งเป็นการเทิดทูลพระเกียรติคุณของพระองค์ ทรงกระทำการกู้ชาติและการป้องกันเอกราชของประเทศชาติไว้ด้วยความกล้าหาญและเสียสละ จนเป็นที่สรรเสริญของนักการทหารและอนุชนรุ่นหลังตราบเท่าทุกวันนี้ และยังมีสิ่งที่น่าสนใจอีกภายในค่ายนี้

#### ประวัติหน่วยกองพันทหารราบที่ 7



ราชนาวิกโยธิน

#### ภาพที่ 2-1 ตราหน่วยกองพันทหารราบที่ 7

กองพันทหารราบที่ 7 เป็น กองพันทหารราบที่เพิ่งจะได้รับการจัดตั้งขึ้นมาใหม่ ในสายตาของทหารนาวิกโยธินยุคใหม่ แต่อันที่จริงแล้ว กองพันทหารราบที่ 6 เป็น กองพันทหารราบที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2501 จนมาถึงปี พ.ศ. 2521 ได้ปรับปรุงอัตรากองนาวิกโยธินครั้งใหญ่ โดยขยายหน่วยเพิ่มมากขึ้น และ กองพันทหารราบที่ 6 แปรสภาพเป็นกองรักษาความปลอดภัย ฐานทัพเรือกรุงเทพ ขึ้นสมทบ ฐานทัพเรือกรุงเทพ ซึ่งต่อ ๆ มาทำให้กองพันทหารราบที่ 6 ไม่เป็นที่รู้จักของ ทหารนาวิกโยธินยุคใหม่

ยุคแรก (พ.ศ. 2501-พ.ศ. 2521) กองพันทหารราบที่ 6 เป็น กองพันทหารราบ ที่ได้รับการจัดตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2501 ซึ่ง กรมนาวิกโยธิน ได้มีการปรับปรุงอัตราขึ้นใหม่ (ยุคใหม่ ของทหารนาวิกโยธิน) โดยจัดตั้ง กองพันทหารราบเพิ่มอีก 4 กองพัน คือ กองพันทหารราบที่ 3, กองพันทหารราบที่ 4, กองพันทหารราบที่ 5, กองพันทหารราบที่ 6 และจัดตั้ง กองร้อยขึ้นตรงเพิ่มอีก 2 กองร้อย คือ กองร้อยลาดตระเวน และกองร้อยพยาบาล โดยมีหน่วยต่าง ๆ ดังนี้

1. กองบังคับการ (บริเวณอาคาร กองร้อยกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ปัจจุบัน)
2. ศูนย์การฝึก (แปรสภาพจาก กองการฝึกนาวิกโยธิน)
3. กองพันทหารราบที่ 1 (บริเวณ กองพันทหารสื่อสาร ปัจจุบัน)
4. กองพันทหารราบที่ 2 (ค่ายตากสิน จันทบุรี)
5. กองพันทหารราบที่ 3 (แปรสภาพจากกองพันรักษาการณ์ มีที่ตั้งบริเวณเรือนพัก ประทวนโสศ 2-3 ปัจจุบัน)
6. กองพันทหารราบที่ 4 (กองรักษาความปลอดภัย ฐานทัพเรือสัตหีบ ปัจจุบัน)
7. กองพันทหารราบที่ 5 (กองรักษาความปลอดภัย กรมสรรพาวุธทหารเรือ ปัจจุบัน)
8. กองพันทหารราบที่ 6 (กองรักษาความปลอดภัย ฐานทัพเรือกรุงเทพ)
9. กองพันทหารปืนใหญ่ (บริเวณ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 1 ปัจจุบัน)
10. กองพันต่อสู้อากาศยานและปืนใหญ่รักษาฝั่ง (อาคาร กองร้อยต่อสู้อากาศยาน กองพลนาวิกโยธิน ปัจจุบัน)
11. กองร้อยลาดตระเวน
12. กองร้อยพยาบาล (อาคาร กองร้อยฝึกที่ 6 กองพันฝึกที่ 1 ปัจจุบัน)
13. กองร้อยทหารสื่อสาร (อาคาร 5 กองการฝึกพลทหาร ศูนย์การฝึก หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ปัจจุบัน)
14. กองร้อยทหารช่าง (บริเวณ กองนักเรียนจ่านาวิกโยธิน ปัจจุบัน)
15. กองร้อยรถขึ้นบก (อ่าวนาวิกโยธินด้านทิศเหนือ)
16. กองร้อยขนส่ง
17. กองร้อยเครื่องยิงลูกระเบิด 4.2 (บริเวณกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 1)
18. กองร้อยต่อสู้อากาศยาน (อาคาร 7 กองการฝึกพลทหาร ศูนย์การฝึก หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน)

ในการปรับปรุงอัตราครั้งนี้ นับเป็นรากฐานของการปรับปรุงอัตรากำลังของ นย. ในปีต่อ ๆ มาปี พ.ศ. 2505 ได้มีการปรับปรุงอัตรากรมนาวิกโยธินใหม่อีกครั้งหนึ่ง โดยจัดหน่วยกำลังรบมา

รวมกันเป็น กรมผสมนาวิกโยธิน นอกจากนั้นยังปรับปรุง ตามขีดจำกัดของงบประมาณในหมู่ ปืนเล็ก ของ กองพันทหารราบ มีการปรับลดชั้นยศ ของนายพลยกที่ 2 และ 3 จาก จำเอก เป็น พลทหารปีที่ 2 มีการใช้อัตรานี้ต่อมาจนกระทั่งมีการปรับปรุงอัตรากรมนาวิกโยธิน ในปี พ.ศ. 2532 จึงได้ปรับอัตรานายพลยกที่ 2 และ 3 กลับมาเป็นชั้นยศ จำเอกดังเดิม รวมทั้งปรับอัตรา ผู้บังคับหมู่ ปืนเล็ก เป็นชั้นยศพันจำเอก โดยมีการจัดหน่วยดังนี้

1. กองบังคับการ
2. กองพันบริการ
3. ศูนย์การฝึก
4. กรมผสมนาวิกโยธิน ประกอบด้วย
  - 4.1 กองบังคับการกรม
  - 4.2 กองพันกองบังคับการ
  - 4.3 กองพันทหารราบที่ 1
  - 4.4 กองพันทหารราบที่ 2
  - 4.5 กองพันทหารราบที่ 3
  - 4.6 กองพันทหารปืนใหญ่
5. หน่วยแยกสมทบ
  - 5.1 กองพันทหารราบที่ 4 ขึ้นสมทบสถานีทหารเรือสัตหีบ
  - 5.2 กองพันทหารราบที่ 5 ขึ้นสมทบกรมสรรพาวุธทหารเรือ
  - 5.3 กองพันทหารราบที่ 6 ขึ้นสมทบสถานีทหารเรือกรุงเทพฯ

ในการปรับกำลังครั้งนี้ หน่วยที่ถูกยุบเลิกไป ได้แก่ กองพันต่อสู้อากาศยานและปืนใหญ่ รักษาฝั่ง กำลังของกองพันต่อสู้อากาศยาน ได้แยกไปอยู่กับ กองพันบริการ 1 กองร้อย และไปอยู่กับ กองพันทหารปืนใหญ่ 1 กองร้อย, ร้อย.ตล. ถูกยุบเลิกและแปรสภาพไปอยู่ใน มว.ต่อสู้อากาศยานเกราะ, ร้อย.บก.และบริการ ในกองพันทหารราบ หน่วยที่จัดตั้งขึ้นใหม่คือ กองพันบริการ และกองร้อยกอง บังคับการและบริการ กองพันกองบังคับการ

ในปี พ.ศ. 2511 ได้จัดตั้ง กองพันทหารราบขึ้นอีก 1 กองพัน คือ กองพันทหารราบที่ 7 มีที่ตั้งที่ จังหวัดระยอง เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกรมผสมนาวิกโยธิน และจัดตั้ง กองร้อยปืนใหญ่อีก 1 กองร้อยในกองพันทหารปืนใหญ่ คือ กองร้อยปืนใหญ่ที่ 4 (ปบค.75 มม. 6 กระบอก)

ในปี พ.ศ. 2517 ได้จัดตั้งกองพันทหารราบที่ 8 ขึ้นที่ จังหวัดสงขลา อีก 1 กองพัน เป็น หน่วยขึ้นตรงต่อ กรมผสมนาวิกโยธิน

ในปี พ.ศ. 2521 ได้จัดตั้งกองพันทหารราบที่ 9 ขึ้นที่ จังหวัดนครราชสีมา อีก 1 กองพัน

เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อ กรมผสมนาวิกโยธิน นอกจากนั้นยังได้ปรับปรุงอัตรากรมนาวิกโยธินครั้งใหญ่ โดยขยายหน่วยดังนี้

1. กองบัญชาการ
2. กองร้อยกองบัญชาการ (จัดตั้งใหม่)
3. กองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา (จัดตั้งใหม่)
4. กองพันลาดตระเวน (เดิมเป็นกองร้อย)
5. กองทหารสื่อสาร (เดิมเป็นกองร้อย)
6. กองทหารช่าง (เดิมเป็นกองร้อย)
7. กองรถสะเทินน้ำสะเทินบก (เดิมเป็นกองร้อย)
8. กรมทหารราบที่ 1 มีหน่วยในสังกัด คือ (กองพันทหารราบที่ 1, 2 และ 3)
9. กรมทหารปืนใหญ่ มีหน่วยในสังกัด คือ (กองพันทหารราบที่ 7, 8 และ 9)
10. กรมทหารปืนใหญ่ มีหน่วยในสังกัดคือ (กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 1, 2, 4 และ กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน)
11. กรมสนับสนุนการช่วยรบ มีหน่วยในสังกัดคือ กองพันซ่อมบำรุง กองพันขนส่ง และกองพันพยาบาล
12. ศูนย์การฝึก
13. กรมรักษาความปลอดภัย มีหน่วยในสังกัดคือ กองพันทหารราบที่ 4 แปรสภาพเป็น กองรักษาความปลอดภัย ฐานทัพเรือสัตหีบ ขึ้นสมทบ ฐานทัพเรือสัตหีบ
  - 13.1 กองพันทหารราบที่ 5 แปรสภาพเป็น กองรักษาความปลอดภัยกรมสรรพาวุธทหารเรือ ขึ้นสมทบกรมสรรพาวุธทหารเรือ
  - 13.2 กองพันทหารราบที่ 6 แปรสภาพเป็น กองรักษาความปลอดภัย ฐานทัพเรือกรุงเทพ ขึ้นสมทบ ฐานทัพเรือกรุงเทพ
14. กองพันทหารสารวัตร
 

กองทหารสื่อสาร, กองทหารช่าง และกองรถสะเทินน้ำสะเทินบก มีฐานะเทียบเท่า กองพัน วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2532 กองทัพเรือ อนุมัติให้จัดตั้ง กองพลนาวิกโยธินขึ้น โดยรวม หน่วยรบและหน่วยสนับสนุนการรบ เข้าด้วยกัน โดยมีที่ตั้ง บก.พล. อยู่ที่ค่าย แสมสาร มี พล.ร.ต.สงขล ทรัพย์ เป็น ผบ.พล. เป็นคนแรก และได้เปลี่ยนชื่อหน่วยจาก กรมนาวิกโยธินมาเป็นหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ซึ่งอัตราการจัด เมื่อ พ.ศ. 2532 ยังคงใช้มาจนถึงทุกวันนี้ ยุคใหม่ (พ.ศ. 2555-ปัจจุบัน) ตามที่ กระทรวงกลาโหม ได้มีคำสั่ง (เฉพาะ) ที่ 516/ 54 ลง 16 พฤศจิกายน 2555 เรื่อง แก้ไขอัตรากองทัพเรือในการจัดตั้ง กรมทหารราบที่ 2 กองพล

นาวิกโยธิน โดยใช้แนวทางการปรับการเกลี่ยอัตราจากหน่วยต่าง ๆ ภายในหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน เป็นผลให้ กองพลนาวิกโยธิน ซึ่งเป็นหน่วยกำลังรบหลักของ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน มีกำลังตามหลักนิยมของ กองพลทหารราบมาตรฐานทั่วไป คือ มีกำลังทหารราบครบ 3 กรม อันจะทำให้ กองพลนาวิกโยธิน สามารถปฏิบัติภารกิจได้สมบูรณ์ สอดคล้อง และครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ กองทัพเรือ โดยเฉพาะการตั้ง กรมทหารราบที่ 2 กองพลนาวิกโยธิน สามารถปฏิบัติหน้าที่และสนับสนุนภารกิจของทัพเรือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรมทหารราบที่ 2 กองพลนาวิกโยธิน มีหน่วยขึ้นตรงและที่ตั้ง ดังนี้

กองบังคับการกรมทหารราบที่ 2 และกองพันทหารราบที่ 4 กำหนดที่ตั้งไว้ในพื้นที่แหลมทางนาค อ.เมือง จ.กระบี่ ปัจจุบันมีที่ตั้งชั่วคราวอยู่ที่ ค่ายพระมหาเจษฎาราชเจ้า ต.แสมสาร อ.สัตหีบ จ.ชลบุรี

กองพันทหารราบที่ 5 กำหนดที่ตั้งไว้ในพื้นที่ ฐานทัพเรือพังงา อ.เมือง จ.พังงา ปัจจุบันมีที่ตั้งชั่วคราวอยู่ที่ ค่ายพระมหาเจษฎาราชเจ้า ต.แสมสาร อ.สัตหีบ จ.ชลบุรี

กองพันทหารราบที่ 6 กำหนดที่ตั้งไว้ในพื้นที่ภาคตะวันออก ปัจจุบันมีที่ตั้งชั่วคราวอยู่ที่ กองร้อยปืนเล็กที่ 4 กองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท ต.ตะพง อ.เมือง จ.ระยอง โดย กองทัพเรือ ได้ทำการสำรวจและพิจารณากำหนดพื้นที่เป็นที่ตั้ง ของ กองพันทหารราบที่ 6 จำนวน 4 พื้นที่ ดังนี้

1. สนามบินขลุจ อ.ขลุจ จังหวัดจันทบุรี
2. สนามบินหนองโสน อ.เมือง จังหวัดตราด
3. ฐานส่งกำลังบำรุงทหารเรือตราด อ.แหลมงอบ จังหวัดตราด
4. ศูนย์เกษตรกรรมทหารเรือ บางพระ อ.ศรีราชา จังหวัดชลบุรี

กองพันทหารราบที่ 6 ได้จัดกำลังพลออกปฏิบัติราชการสนามในหน่วยเฉพาะกิจต่าง ๆ นับตั้งแต่จัดตั้งหน่วย จนถึง ปีงบประมาณ 2556 ดังนี้

1. จัดกำลังพล จำนวน 82 นาย (น.1, ป.29, พล ๙ 52) ปฏิบัติงานในหน่วย จก.นย.ทร. ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตั้งแต่ 1 ต.ค. 55-30 ก.ย. 56
2. จัดกำลังพล จำนวน 195 นาย (น.15, ป.72, พล ๙ 108) ปฏิบัติงานในหน่วย พัน.ร. จก.นย.ตราด และจัดหมู่ป้องกัน จำนวน 17 นาย (ป.1, พล ๙ 16) ปฏิบัติงานในหน่วย จก.นย.ตราด ตั้งแต่ 1 เมษายน 2555-30 กันยายน 2555
3. จัดกำลังพล จำนวน 253 นาย (น.12, ป.78, พล ๙ 163) ปฏิบัติงานในหน่วย จก.นย. 182 ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2555-31 มีนาคม 2556
4. จัดกำลังพล จำนวน 245 นาย (น.15, ป.101, พล ๙ 129) และจัดกำลังพลเป็น

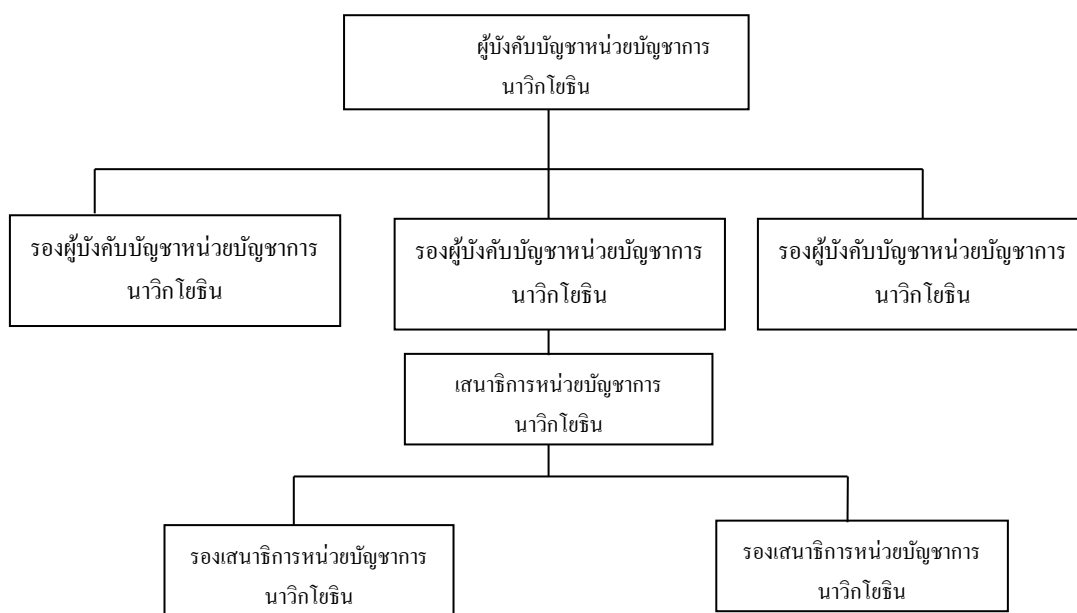
หมู่ป้องกันจำนวน 16 นาย รวม ปฏิบัติงานในหน่วย พัน.ร.ฉก.นย.จันทบุรี ตั้งแต่ 1 เมษายน 2555-ถึงปัจจุบัน

อาวุธกองพันทหารราบ

ปืนพกกึ่งอัตโนมัติ กลี๊อค 19 SEMI AUTOMATIC PISTOL,GLOCK 19)

คุณลักษณะทั่วไป ปืนพก GLOCK 19 เป็นปืนพกกึ่งอัตโนมัติที่มีโครงปืน (Frame/Receiver) ทำจากวัสดุที่เป็นพลาสติกโพลีเมอร์ (Polymor) ลำกล้อง (Barrel) และ เลื่อนปืน (Slide) ทำด้วยเหล็กกล้า ป้อนกระสุนด้วยซองกระสุนรูปกล่อง (Box-magazine) แบบสองแถวเรียงเหลื่อมกัน (Double stage) ใช้ไกปืนเป็นเป็นตัวควบคุมระบบนิรภัยของตัวปืน (Safe action system) โดยไม่มีคันบังคับการยิง เพื่อให้ให้อยู่ในสถานะ “ปลอดภัย” หรือ “เตรียมพร้อม” จากภายนอกตัวปืน แต่จะมีระบบนิรภัยอัตโนมัติ 3 อย่าง เพื่อความปลอดภัยในขณะที่ใช้งาน ซึ่งจะปลดตัวเองไปที่ละระบบ เมื่อเริ่มมีการเหนี่ยวไกปืนจนกระทั่งปืนถูกยิงออกไป

#### ผัง โครงสร้างหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน



ภาพที่ 2-2 ผังการจัด กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชุตินา เทียนใส (2551, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ในกรมพลธิการทหารบก อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง 235 คน ในกรมพลธิการทหารบก เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก ในภาพรวมมีระดับสูง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการบังคับบัญชา รองลงมาคือด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก อยู่ในระดับต่ำ มี 2 ด้านคือ ด้านที่ต่ำที่สุด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

สหพล ประเสริฐธีรพงศ์ (2552, บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนของกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง (บก.สอ.รฝ.) เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนของ บก.สอ.รฝ. และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนของ บก.สอ.รฝ. ตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้คือ นายทหารชั้นประทวนทั้งหมดจาก บก.สอ.รฝ. จำนวน 87 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่า t-test และ One-way ANOVA และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า นายทหารชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตของกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง (บก.สอ.รฝ.) ครั้งนี้รวม 8 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการสร้างสมดุลกับชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ และอยู่ในระดับต่ำเพียงด้านเดียว คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนของ บก.สอ.รฝ. พบว่า นายทหารชั้นประทวน



ที่มี อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ส่วนนายทหาร  
ประทวนที่มีระดับชั้นยศ ระยะเวลารับราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิต  
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มงคล ลาวรรณา (2551) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน  
คณะกรรมการวิจัย แห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากร และศึกษาปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการวิจัย  
รายด้าน พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมที่อยู่ในระดับมาก และปัจจัย  
ด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับน้อย และปัจจัยองค์การ โดยรวมของบุคลากรสำนักงาน  
คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติอยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้าน โครงสร้างและปัจจัย  
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับปานกลาง และปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์  
ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผล  
ต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับน้อย และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลคือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เงินเดือน  
สถานภาพการสมรส สถานภาพบุคลากร ระดับซี และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันส่งผล  
ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร ไม่แตกต่างกัน โดยเพศ และระดับตำแหน่ง  
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต  
ของบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่าง  
ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพ  
ชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ตามลำดับจากมากไปหาน้อย ยกเว้น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์  
ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

ธัญญารัตน์ แยมวงษ์ (2552) การศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
พนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู  
โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านบูรณาการทาง  
สังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านการพัฒนา  
ความสามารถของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความ  
มั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและ  
เป็นธรรม (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัด  
ชลบุรี โดย จำแนกตามเพศ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน

อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อริญชัย อินทรนัญ (2553) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส สาขาการศึกษาที่จบ ระยะเวลาการทำงานและรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 9 จังหวัด จำนวน 235 คน ผลการวิจัย พบว่า (1) พนักงานราชการมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่าพนักงานราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านองค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขการทำงาน และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานอยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าพนักงานราชการที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน สาขาการศึกษาที่จบและรายได้ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามรายองค์ประกอบ พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้ (1) พนักงานราชการหญิงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขการทำงานสูงกว่าพนักงานราชการชาย (2) พนักงานราชการชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานสูงกว่าพนักงานราชการหญิง (3) พนักงานราชการที่จบในสาขาอื่นที่ไม่ใช่ศึกษาศาสตร์/ ครุศาสตร์มีคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพของการทำงานสูงกว่าพนักงานราชการที่จบสาขาศึกษาศาสตร์/ ครุศาสตร์ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ ได้นำไปสู่การสนทนากลุ่มย่อย พบว่าเหตุผลที่สนับสนุนให้พนักงานราชการที่จบการศึกษาสาขาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ศึกษาศาสตร์/ ครุศาสตร์ มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าพนักงานราชการที่จบสาขาศึกษาศาสตร์/ ครุศาสตร์ คือ ลักษณะงานที่ส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ มีความหลากหลายและท้าทาย เพราะเป็นสิ่งที่ไม่เคยทราบ และศึกษามาในขณะที่เรียนและสภาพการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและควมมีอิสระ ไม่คาดหมายว่างานการศึกษาจะเป็นเช่นนี้ (4) พนักงานราชการที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านองค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขการทำงานต่างกัน โดยพนักงานราชการที่มีรายได้ 12,501-15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านองค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขการทำงานสูงที่สุด

สุนทร นามโคตศรี (2553) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากร พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับดีมาก มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพ ที่มีความสมดุล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย ผลการทดสอบสมมติฐาน (1) บุคลากรมีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง (2) บุคลากร อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิต การทำงาน ไม่แตกต่าง (3) บุคลากรมีระดับการศึกษา ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้าน ประชาธิปไตยในหน่วยงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง (4) บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน และด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ศรีกุดตรา เค้นดำรง (2554) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกองช่างและกองการช่างหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ไว้เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกองช่างและกองการช่างหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกองช่างและกองการช่างหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา และรายได้ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความ

สมดุระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการทหาร กองข่าว และกองการช่างหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 123 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ผลการศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัดความสัมพันธ์ของตัวแปร ผลการศึกษาพบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับน้อย ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองข่าวและกองการช่าง หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการทหาร กองข่าวและกองการช่างหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีเพศ อายุ การศึกษา และรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน

สุนทรพิพร อำพลพร (2554) การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกเป็น 2 เขตพื้นที่การศึกษา ขนาดของโรงเรียนแบ่งเป็น 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 371 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม ทุกด้านอยู่ในระดับสูง (2). เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้ (2.1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (2.2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ (2.3) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ประเสริฐ สาขรรายฤทธิ์ (2555, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน และศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน

ในการวิจัยครั้งนี้ผลการวิจัยพบว่า

1. เจ้าหน้าที่ตำรวจ ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 36-45 ปี สมรสแล้ว มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีอายุรับราชการ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป และมีชั้นยศระดับชั้นประทวน
2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับชั้นยศ สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อักษรเดช สียา (2555, บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ชั้นยศ รายได้ และวุฒิการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรม

ในการปฏิบัติงาน และด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) เปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามชั้นยศ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามรายได้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กมล กฤษวงส์ และกมล จันทร์สม (2556, บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยทางประชากรศาสตร์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การใช้สถิติเชิงพรรณนา การหาค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูล โดยสรุป การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA, t-test, F-test) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท มีลักษณะของตำแหน่งอยู่ในระดับผู้ปฏิบัติ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดยเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรแตกต่างกัน ปัจจัยการบริหารงาน

ในองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จารุวรรณ สังข์เอียด (2557, บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรรวมทั้งสิ้นจำนวน 90 คน วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 ปีขึ้นไป-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีสถานภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยด้านชีวิตการทำงานกับสังคมมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต และด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ภาณุวัฒน์ มีคุณ (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม ระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ตามลำดับ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น รายได้ของข้าราชการทหารที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2-2 เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปร	ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย/ ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
เพศ	กมล กฤษวงศ์ และกมล จันทร์สม (2556) ปีวิจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร	พบว่าเพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
เพศ	ศรียุทธรา เต็นดำรง (2554) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองข่าว และกองการช่างหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย	เพศ ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน
เพศ	ธัญญารัตน์ แยมวงษ์ (2552) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี	เพศ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ตัวแปร	ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย/ ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
อายุ	ภาณุวัฒน์ มีคุณ (2557) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน	พบว่า อายุ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
อายุ	ประเสริฐ สาครราษฎร์ (2555) คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน	พบว่า อายุ สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
อายุ	ศรีกุดตรา เต็นดำรง (2554) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองข่าวและกองการช่างหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย	อายุ ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน
ระดับการศึกษา	มงคล ลาวรรณา (2551) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทำงานของ บุคลากร ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	อัครเดช สียา (2555) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี	จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ระดับการศึกษา	ภาณุวัฒน์ มีคุณ (2557) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน	พบว่า ระดับการศึกษา ต่างกัน มีคุณภาพชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
สถานภาพการปฏิบัติงาน	จารุวรรณ สังข์เอียด (2557) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด	ผลการเปรียบเทียบพบว่าเมื่อจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ตัวแปร	ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย/ ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
สถานภาพ การ ปฏิบัติงาน	สพพล ประเสริฐธีรพงศ์ (2551) คุณภาพชีวิต นายทหารชั้นประทวนของกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง (บก.สอ.รฝ.)	สถานภาพ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิต ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพ การ ปฏิบัติงาน	อัครเดช สียา (2555) คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของข้าราชการ กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี	จำแนกตามชั้นยศ พบว่า คุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ฯ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
สถานภาพ การสมรส	ภาณุวัฒน์ มีคุณ (2557) คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน	สถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิต แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
สถานภาพ การสมรส	ร้อยตำรวจเอก ประเสริฐ สาครราษฎร์(2555) คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน	สถานภาพสมรส สัมพันธ์กับ ระดับคุณภาพชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
สถานภาพ การสมรส	ธัญญารัตน์ เข้มวงษ์ (2552) คุณภาพชีวิตการ ทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี	สถานภาพการสมรส และ ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

จากตารางที่ 2-2 เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงตัดสินใจเลือก  
ตัวแปรต้นของงานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7  
ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน  
และสถานภาพการสมรส มาเป็นตัวแปรต้นในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยองและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง จำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรส ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวิธีการค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
6. เกณฑ์การแปลผล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร ประกอบไปด้วย ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง จำนวนประมาณ 200 คน (กองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง, 2559)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ด้วยการสุ่มการคำนวณของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% มีสูตรดังนี้

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

โดย  $n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนรวมประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

$e$  = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

$$\text{แทนค่า } n = \frac{200}{1 + 200(.05)^2}$$

$$n = \frac{200}{1.5}$$

$$n = 133.33 \text{ คน}$$

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 คน เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง รวม 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ
3. ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ
4. ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร
6. ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต
8. ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม

ลักษณะของคำถามเป็นแบบเป็นแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 25 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์ การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

- |                   |             |
|-------------------|-------------|
| เห็นด้วยมากที่สุด | ให้ 4 คะแนน |
| เห็นด้วยมาก       | ให้ 3 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อย      | ให้ 2 คะแนน |

เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง นำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ แบบ Rating scale นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การใช้ถ้อยคำภาษาสำนวน ความชัดเจนในข้อคำถามและครอบคลุมเรื่องที่ต้องศึกษา จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 น.ท.ปฎิญา แดงพลับ ตำแหน่ง ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 7 กรมทหารราบที่ 3 กองพลนาวิกโยธิน

3.3 พ.จ.อ.สุรสิทธิ์ เสนานันท์ ตำแหน่ง พันจ่ากองพัน กองพันทหารราบที่ 7 กรมทหารราบที่ 3 กองพลนาวิกโยธิน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.85 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปยังที่กองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง เพื่อขออนุญาตจากผู้บังคับกองพันในแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7

ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ที่เป็นประชากรโดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559 เป็นเวลา 1 เดือน

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 133 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 133 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรส สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ค่าสถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่าแตกต่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้ LSD (Least significant difference test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ ดังนี้

$$\text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{4-1}{4}$$

$$= 0.75$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายถึง ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายถึง ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายถึง ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายถึง ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในระดับน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง จำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรส ในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต และด้านชีวิตการทำงานกับสังคม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 คน ด้วยการใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน และสถานภาพสมรส

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	129	96.99
หญิง	4	3.01
รวม	133	100.00
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	69	51.88
30 ปีขึ้นไป-40 ปี	53	39.85
40 ปีขึ้นไป-50 ปี	-	-
51 ปีขึ้นไป	11	8.27
รวม	133	100.00
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่า ม.6/ ปวช.	57	42.86
อนุปริญญา/ ปวท./ ปวศ.	40	30.08
ปริญญาตรี	26	19.55
สูงกว่าปริญญาตรี	10	7.51
รวม	133	100.00
<b>สถานภาพการปฏิบัติงาน</b>		
ข้าราชการ	124	93.23
ลูกจ้างประจำ	3	2.26
ลูกจ้างชั่วคราว	6	4.51
รวม	133	100.00
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	95	71.43
สมรส	30	22.56

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
หม้าย/ หย่าร้าง	8	6.01
รวม	133	100.00

จากตารางที่ 4-1 จำนวนร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 96.99 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 3.01 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.88 รองลงมาคืออายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.85 และสุดท้ายมีอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.27 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าม.6/ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมาจบการศึกษาอนุปริญญา/ ปวท./ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 30.08 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 19.55 และสุดท้ายจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.51 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 93.23 รองลงมาลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 4.51 และสุดท้ายมีสถานภาพเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 2.26 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 71.43 รองลงมาสมรส คิดเป็นร้อยละ 22.56 และสุดท้ายหม้าย/ หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 6.01 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง

ตารางที่ 4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	ระดับคุณภาพชีวิต				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. รายได้ (เงินเดือน ค่าตอบแทนเบี่ยเลี้ยง) ที่	25	62	19	27	2.64	1.01	มาก	3
	(18.80)	(46.62)	(14.29)	(20.30)				

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมชาติ	ระดับคุณภาพชีวิต				$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
ท่านได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบ								
2. รายได้ (เงินเดือน ค่าตอบแทนเบี่ยเลี้ยง) ที่ท่าน ได้รับ เพียงพอต่อการใช้จ่าย ตามสภาพเศรษฐกิจใน ปัจจุบัน	18 (13.53)	57 (42.86)	37 (27.82)	21 (15.79)	2.54	0.92	มาก	4
3. รายได้ (เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทนหรือเบี่ยเลี้ยง) ที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับสายงานอื่น ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึง กัน	30 (22.56)	39 (29.32)	53 (39.85)	11 (8.27)	2.66	0.92	มาก	2
4. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่าน ได้รับจากหน่วยงานของ ท่านมีความเหมาะสม เพียงพอ	36 (27.07)	44 (33.08)	35 (26.32)	18 (13.53)	2.74	1.01	มาก	1
	ภาพรวม				2.64	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ พบว่า ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.64$ ,  $SD = 0.80$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับจากหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมเพียงพออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.74$ ,  $SD = 1.01$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องรายได้ (เช่น เงินเดือนค่าตอบแทนหรือเบี่ยเลี้ยง) ที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่นที่มีลักษณะงาน

คล้ายคลึงกัน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.66$ ,  $SD = 0.92$ ) เรื่องรายได้ (เงินเดือนค่าตอบแทนเบี้ยเลี้ยง) ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.64$ ,  $SD = 1.01$ ) และสุดท้ายเรื่องรายได้ (เงินเดือน ค่าตอบแทนเบี้ยเลี้ยง) ที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อการใช้จ่ายตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.54$ ,  $SD = 0.92$ )

ตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ

ด้านสภาพการทำงานที่ถูก สุขลักษณะ	ระดับคุณภาพชีวิต				$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. สถานที่ทำงานมีความ สะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ	47 (35.34)	43 (32.33)	35 (26.32)	8 (6.02)	2.97	0.93	มาก	3
2. สถานที่ทำงานมีการ ป้องกันและรักษา ความปลอดภัยเป็นอย่างดี	60 (45.11)	57 (42.86)	12 (9.02)	4 (3.01)	3.30	0.76	มากที่สุด	1
3. มีการกำหนดระเบียบ ปฏิบัติการจัดการ การทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพ	51 (38.35)	57 (42.86)	23 (17.29)	2 (1.50)	3.18	0.77	มาก	2
	ภาพรวม				3.15	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ พบว่า ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.15$ ,  $SD = 0.68$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ในเรื่องสถานที่ทำงานมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.30$ ,  $SD = 0.76$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการ

การทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.18$ ,  $SD = 0.77$ ) และสุดท้ายเรื่อง สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.97$ ,  $SD = 0.93$ )

ตารางที่ 4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ

ด้านการใช้และพัฒนา ศักยภาพ	ระดับคุณภาพชีวิต				$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีอิสระในการใช้ ความสามารถตามความ ถนัด ปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	34 (25.56)	69 (51.88)	25 (18.80)	5 (3.76)	2.99	0.77	มาก	2
2. ผู้บริหารหรือหน่วยงาน ของท่านมีการวางแผน ในการอบรมพัฒนาเพื่อ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มี โอกาสพัฒนาตนเอง	32 (24.06)	76 (57.14)	21 (15.79)	4 (3.01)	3.02	0.72	มาก	1
3. ท่านมีโอกาสเข้ารับ อบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานได้	35 (26.32)	66 (49.62)	28 (21.05)	4 (3.01)	2.99	0.77	มาก	2
	ภาพรวม				3.10	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ พบว่า ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.10$ ,  $SD = 0.55$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ในเรื่องผู้บริหารหรือหน่วยงานของท่านมีการวางแผนในการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสดำเนินงานเอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.02$ ,  $SD = 0.72$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านมีอิสระในการใช้ความสามารถตามความถนัด ปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย กับเรื่องท่านมีโอกาสดำเนินงานหรือเพิ่มพูนความรู้สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.99$ ,  $SD = 0.77$ )

ตารางที่ 4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	ระดับคุณภาพชีวิต				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน	33 (24.81)	72 (54.14)	22 (16.54)	6 (4.51)	2.99	0.77	มาก	2
2. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดำเนินงานก้าวหน้าได้ตามลำดับเป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่ครอบครัวได้	40 (30.08)	63 (47.37)	25 (18.80)	5 (3.76)	3.04	0.80	มาก	1
3. ความรู้ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถทำให้ท่านก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานได้	25 (18.80)	81 (60.90)	22 (16.54)	5 (3.76)	2.95	0.71	มาก	3
ภาพรวม					2.99	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง พบว่า ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.99$ ,  $SD = 0.59$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ในเรื่องงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าได้ตามลำดับเป็นหลักประกัน ความมั่นคงให้แก่ครอบครัวได้อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.04$ ,  $SD = 0.80$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา เรื่องหน่วยงานของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.99$ ,  $SD = 0.77$ ) และสุดท้ายเรื่องความรู้ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถทำให้ท่าน ก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานได้อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.95$ ,  $SD = 0.71$ )

ตารางที่ 4-6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร

ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิต				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าของหน่วยงานที่ท่านสังกัด	32 (24.06)	59 (44.36)	29 (21.80)	13 (9.77)	2.83	0.91	มาก	3
2. ท่านได้รับความเสมอภาคที่สมควรจะได้รับตามสิทธิพื้นฐาน	25 (18.80)	79 (59.40)	19 (14.29)	10 (7.52)	2.89	0.79	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านมีการช่วยเหลือ ร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้สึกลังการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ดีขึ้นกว่าเดิม	41 (30.83)	57 (42.86)	29 (21.80)	6 (4.51)	3.00	0.84	มาก	1
ภาพรวม					2.91	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4-6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร พบว่า ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.91$ ,  $SD = 0.63$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ในเรื่องหน่วยงานของท่านมีการช่วยเหลือ ร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกถึงการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ดีขึ้นกว่าเดิม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.00$ ,  $SD = 0.84$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านได้รับความเสมอภาคที่สมควรจะได้รับตามสิทธิพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.89$ ,  $SD = 0.79$ ) มีอันดับสุดท้ายเรื่องท่านมีความรู้สึกที่ท่านเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าของหน่วยงานที่ท่านสังกัด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.83$ ,  $SD = 0.91$ )

ตารางที่ 4-7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร

ด้านสิทธิและหน้าที่ ของคนในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิต				$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมี นโยบาย และแนวทางใน การปฏิบัติงานที่ชัดเจนด้วย ความเสมอภาคทำให้เกิด ความรู้สึกมั่นคงในการ ทำงาน	40 (30.08)	65 (48.87)	22 (16.54)	6 (4.51)	3.05	0.81	มาก	1
2. เพื่อนร่วมงานให้ความ เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว ของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน	37 (27.82)	64 (48.12)	25 (18.80)	7 (5.26)	2.98	0.83	มาก	2
3. ท่านสามารถปฏิเสธงาน ที่อยู่นอกเหนือหน้าที่ ความรับผิดชอบได้	30 (22.56)	54 (40.60)	34 (25.56)	15 (11.28)	2.74	0.93	มาก	3
	ภาพรวม				2.92	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4-7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง



ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร พบว่า ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.92, SD = 0.71$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ในเรื่องหน่วยงานของท่านมีนโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนด้วยความเสมอภาคทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.05, SD = 0.81$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.98, SD = 0.83$ ) และสุดท้ายเรื่องท่านสามารถปฏิเสธงานที่อยู่นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.74, SD = 0.93$ )

ตารางที่ 4-8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต	ระดับคุณภาพชีวิต				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีความสมดุลไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวของท่าน	40 (30.08)	68 (51.13)	23 (17.29)	2 (1.50)	3.10	0.73	มาก	1
2. ใช้เวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม	21 (15.79)	69 (51.88)	35 (26.32)	8 (6.02)	2.77	0.78	มาก	3
3. สามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับ เรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคมอย่างเหมาะสม	34 (25.56)	57 (42.86)	30 (22.56)	12 (9.02)	2.85	0.91	มาก	2
ภาพรวม					2.91	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4-8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต พบว่า ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.91$ ,  $SD = 0.63$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ในเรื่องปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความสมดุลไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวของท่าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.10$ ,  $SD = 0.73$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับ เรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคมอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.85$ ,  $SD = 0.91$ ) และสุดท้ายเรื่องใช้เวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.77$ ,  $SD = 0.78$ )

ตารางที่ 4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม

ด้านชีวิตการทำงาน กับสังคม	ระดับคุณภาพชีวิต				$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านให้ ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น หรือชุมชนในการทำกิจกรรม เพื่อสาธารณประโยชน์	49 (36.84)	44 (33.08)	33 (24.81)	7 (5.26)	3.02	0.91	มาก	1
2. หน่วยงานของท่าน มีการกำหนดนโยบาย ที่ช่วยลดปัญหาสังคม	32 (24.06)	75 (56.39)	24 (18.05)	2 (1.50)	3.03	0.70	มาก	3
3. หน่วยงานของท่าน ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการ รณรงค์ด้านพัฒนาชุมชนและ สังคมโดยรวม ทำให้ท่าน รู้สึกภูมิใจในอาชีพ	43 (32.33)	57 (42.83)	30 (22.56)	3 (2.26)	3.05	0.80	มาก	2
	ภาพรวม				3.15	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง

ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม พบว่า ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.15$ ,  $SD = 0.46$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ในเรื่องหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นหรือชุมชนในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.02$ ,  $SD = 0.91$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านพัฒนาชุมชนและสังคมโดยรวม ทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจในอาชีพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.05$ ,  $SD = 0.80$ ) และสุดท้ายเรื่องหน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายที่ช่วยลดปัญหาสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.03$ ,  $SD = 0.70$ )

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง โดยภาพรวมรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	2.64	0.80	มาก	7
2. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ	3.15	0.68	มาก	1
3. ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ	3.00	0.55	มาก	3
4. ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	2.99	0.59	มาก	4
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	2.91	0.63	มาก	6
6. ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร	2.92	0.71	มาก	5
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต	2.91	0.63	มาก	6
8. ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม	3.03	0.68	มาก	2
ภาพรวม	2.95	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง โดยภาพรวม พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.95$ ,  $SD = 0.52$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ในด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.15$ ,  $SD = 0.68$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาด้านชีวิตการทำงานกับสังคม

มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.03$ ,  $SD = 0.68$ ) ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ  
 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.00$ ,  $SD = 0.55$ ) ด้านความเจริญก้าวหน้า  
 อย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.99$ ,  $SD = 0.59$ ) ด้านสิทธิ  
 และหน้าที่ของคนในองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.92$ ,  $SD = 0.71$ )  
 ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร กับด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต มีคุณภาพชีวิต  
 การทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.91$ ,  $SD = 0.63$ ) และสุดท้ายด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม  
 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.64$ ,  $SD = 0.80$ )

### ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท  
 จังหวัดระยอง ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-11 การเปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพัน  
 ทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง

เพศ	จำนวนคน	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
ชาย	129	2.93	0.52	-2.37	0.02
หญิง	4	3.54	0.17		

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-11 การเปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร  
 ในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง พบว่า ค่า Sig. = 0.02 แสดงว่า  
 ข้าราชการทหารที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน  
 สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท  
 จังหวัดระยอง ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-12 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต  
การทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท  
จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	2.77	1.39	5.49	0.01
ภายในกลุ่ม	130	32.81	0.25		
รวม	132	35.59			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-12 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท  
จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig.  $\leq .05$  แสดงว่าข้าราชการทหารที่มีอายุต่างกัน  
มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ  
รายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference test) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิต  
การทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท  
จังหวัดระยองจำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30 ปีขึ้นไป-40 ปี	40 ปีขึ้นไป- 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	2.86	-	-.25*		
30 ปีขึ้นไป-40 ปี	3.11		-		.43*
40 ปีขึ้นไป-50 ปี	2.68			-	
51 ปีขึ้นไป	2.95		-.43*		-

จากตารางที่ 4-13 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี  
การทดสอบ LSD (Least significant difference test) พบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุต่างกัน  
มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

1. ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน น้อยกว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี
  2. ข้าราชการทหารที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป
  3. ข้าราชการทหารที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงาน น้อยกว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี
- สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-14 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	4.02	1.34	5.48	0.00
ภายในกลุ่ม	129	31.56	0.24		
รวม	132	35.59			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-14 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig.  $\leq .05$  แสดงว่าข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันได้ จึงยอมรับสมมติฐาน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference test) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิต  
การทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท  
จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ม.6/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวท./ ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่า ม.6/ ปวช.	2.80	-			-.55*
อนุปริญญา/ ปวท./ ปวส.	2.59			-.26*	-.67*
ปริญญาตรี	2.89		.26*	-	-.41*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.15	.55*	.67*	.41*	-

จากตารางที่ 4-15 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี  
การทดสอบ LSD (Least significant difference test) พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษา  
ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

1. ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่า ม.6/ ปวช. มีคุณภาพชีวิตการทำงาน  
น้อยกว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
2. ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ ปวท./ ปวส. มีคุณภาพชีวิต  
การทำงาน น้อยกว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี
3. ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ ปวท./ ปวส. มีคุณภาพชีวิต  
การทำงาน น้อยกว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
4. ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า  
ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวท./ ปวส.
5. ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน น้อยกว่า  
ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
6. ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน  
มากกว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6/ ปวช.
7. ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน  
มากกว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวท./ ปวส.

8. ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยองที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-16 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.87	0.94	3.61	0.03
ภายในกลุ่ม	130	33.71	0.26		
รวม	132	35.59			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-16 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig.  $\leq .05$  แสดงว่าข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference test) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน

สถานภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
ข้าราชการ	2.92	-		.57*
ลูกจ้างประจำ	2.98		-	
ลูกจ้างชั่วคราว	3.49			-



จากตารางที่ 4-17 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD (Least significant difference test) พบว่า ข้าราชกรรทหารที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

1. ข้าราชกรรทหารที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นข้าราชกรรมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า ข้าราชกรรทหารที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชกรรทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-18 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชกรรทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพการสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.83	0.42	1.56	0.21
ภายในกลุ่ม	130	34.76	0.27		
รวม	132	35.59			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-18 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชกรรทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ค่า Sig.  $\geq .05$  แสดงว่าข้าราชกรรทหารที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4-19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ข้าราชกรรทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
2. ข้าราชกรรทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

## ตารางที่ 4-19 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
3. ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
4. ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
5. ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรส เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ทั้ง 8 ด้าน โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6/ ปวช. มีสถานภาพการปฏิบัติเป็นข้าราชการ และมีสถานภาพโสด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ

พิจารณาในรายละเอียด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ในด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาด้านชีวิตการทำงานกับสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร กับด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก และสุดท้ายด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

### ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง **จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า**

1. ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
2. ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
3. ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
4. ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
5. ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

### อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง พบว่าโดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช สียา (2555, บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองพัน

ทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของประเสริฐ สาธรรายฤทธิ์ (2555, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งผู้ทำวิจัย มีความคิดเห็นในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับ มาก ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของศรีกุดตรา เด่นดำรง (2554) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการทหาร กองข่าวและกองการช่างหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการ กองทัพไทย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับน้อย ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็น ว่า การที่ข้าราชการทหารได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาประสบการณ์ ตามความรู้ ความสามารถ ที่มีความสมดุลกับปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ และเงินเดือน ค่าตอบแทนมีความ เหมาะสม จึงทำให้การวัดระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่ถูสุขลักษณะ ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในการ ทำงานในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตินา เทียนใส (2551, บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี พบว่าด้านสถานที่ ทำงาน อยู่ในระดับสูง ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็น ว่า สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี และมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพ จึงทำให้การวัด ระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอริญชัย อินทรนัญ (2553) การคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคตะวันออก พบว่าเหตุผลที่สนับสนุนให้พนักงานราชการที่จบการศึกษาสาขาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ศึกษาศาสตร์/ ครุศาสตร์ มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าพนักงานราชการที่จบสาขาศึกษาศาสตร์/ ครุศาสตร์ คือ ลักษณะงานที่ส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ มีความหลากหลายและท้าทาย เพราะเป็น สิ่งที่ไม่เคยทราบและศึกษามาในขณะที่เรียนและสภาพการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและความมีอิสระ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็น ว่า อาจเนื่องมาจากการที่ข้าราชการทหารมีใช้ความสามารถตามความถนัด ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการส่งเสริมให้ได้มีโอกาสไปอบรม ประชุมหรือ สัมมนาต่าง ๆ และได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่

สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก จึงทำให้การวัดระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของจารุวรรณ สังข์เอียด (บทคัดย่อ, 2557) การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่าด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องมาจากการข้าราชการทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติ เป็นที่เคารพนับถือในสังคม สามารถเป็นหน้าเป็นตาให้กับครอบครัวได้ อีกทั้งยังมีความมั่นคง จึงทำให้การวัดระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญรัตน์ เข้มวงษ์ (2552) การศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทธยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่าด้านบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของสุนทร นามโคตศรี (2553) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่าด้านประชาธิปไตยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ภายในกองพันนั้น มีการปฏิบัติหน้าที่ที่มีการช่วยเหลือกัน ร่วมมือร่วมใจกัน ทำให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการเอาใจใส่ต่อกันในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้การวัดระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตินา เทียนใส (2551, บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี พบว่าด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการทหารทุกคนมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ในการทำงาน มีการให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว และมีความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกัน ในการทำงานในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน จึงทำให้การวัดระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ขัดแย้งกับงานวิจัยของศรีกุดตรา เด่นดำรง (2554) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองข่าวและกองการช่างหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเนื่องมาจากการที่ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน ใช้เวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม และสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับ เรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคมอย่างเหมาะสม จึงทำให้การวัดระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ขัดแย้งกับงานวิจัยของสุนทร นาม โศดศรี (2553) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับดีมาก มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ในปัจจุบันข้าราชการทหารมีการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในสังคมได้ทุกหน่วยงาน ทำให้ข้าราชการทหารมีความตระหนักในความสำคัญต่อหน้าที่ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เกิดความภูมิใจในอาชีพ จึงทำให้การวัดระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง จำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน *และสถานภาพการสมรส* อภิปรายผลได้ว่า

2.1 ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกมล กฤษวงค์ และกมล จันทร์สม (2556) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พบว่าเพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าเพศหญิง มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเป็นที่ขอมมากกว่า จึงทำให้เพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยองที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัฒน์ มีคุณ (2557) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน พบว่า อายุ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า ย่อมมีประสบการณ์ทั้งการทำงานและด้านอื่น ๆ มากกว่าคนที่อายุน้อยกว่า จึงทำให้มีความก้าวหน้า ค่าตอบแทนที่มากกว่า มีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงทำให้อายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช สียา (2555) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ๗ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับ การศึกษาสูงส่วนใหญ่เป็นระดับผู้บังคับบัญชา มีตำแหน่งที่สูงกว่า จึงทำให้ระดับการศึกษา ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช สียา (2555) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบ ที่ 111 จังหวัดชลบุรีจำแนกตามชั้นยศสถานภาพการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ๗ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า สถานภาพการปฏิบัติงานเป็น บทบาทสำคัญในการทำงาน บ่งบอกถึงการแสดงศักยภาพในการทำงาน จึงทำให้สถานภาพ การปฏิบัติงานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2.5 ข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัย ของภาณุวัฒน์ มีคุณ (2557) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน สถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าส่วนใหญ่ครอบครัวข้าราชการทหาร มีความเข้าใจ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ การเสียสละเวลามากกว่าอาชีพอื่น ๆ จึงทำให้สถานภาพการสมรสที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

### **ข้อเสนอแนะ**

**จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง พบว่า**ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และด้านการบูรณาการ ทางสังคมภายในองค์กรกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต **อยู่ในสองอันดับสุดท้าย ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะบางประเด็น ดังนี้**

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

**1. ควรกำหนดนโยบายด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีรายได้ (เงินเดือน ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง) ที่เพียงพอต่อการใช้จ่ายตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน**



2. ควรกำหนดนโยบายด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ให้ข้าราชการทหารตระหนักถึงการเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าแก่องค์กร

3. ควรกำหนดนโยบายด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต โดยกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ควรกำหนดเวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม  
ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ

1. จัดให้มีการทดสอบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง อย่างสม่ำเสมอ และนำผลการทดสอบมาเป็นข้อมูลในการพิจารณา เพื่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับเงินเดือน

2. ปลุกฝังการสร้างค่านิยมความภาคภูมิใจในอาชีพข้าราชการทหาร อยู่ตลอดเวลา

3. กำหนดปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน เพื่อให้ข้าราชการทหารสามารถมีเวลาในการทำงานสำหรับ เรื่องส่วนตัว ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาวิจัยในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง เชิงคุณภาพ

2. ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารหน่วยอื่น ๆ นำผลการศึกษามาพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารที่ดีขึ้นไป

## บรรณานุกรม

- กมล กฤษวงศ์ และกมล จันทร์สม. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. **วารสารการวิจัยทางธุรกิจและการบริหาร**, 1(1), 100-112.
- กองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง. (2559). **อัตรากำลังพล**. ระยอง: กองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท.
- จารุวรรณ สังข์เอี้ยด. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุตินา เทียนใส. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนกรมพลศึกษาทหารบก จังหวัดนนทบุรี**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชญญารัตน์ แยมวงษ์. (2552). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประคัลภ์ ปันตพลังกูร. (2558). **บทความคุณภาพชีวิตการทำงาน**. สงขลา: สำนักงานคหิปกครองสงขลา.
- ประเทือง เพ็ชรสิงาม. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตรสังกัดกรมการพลังงานทหาร**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเสนาธิการทหาร.
- ประเสริฐ สาธรรายฤทธิ์, ร.ต.อ.. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงาน**. เข้าถึงได้จาก [http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news\\_research](http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news_research)
- ภาณุวัฒน์ มีคุณ, ร.อ.. (2557). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- มงคล ตาวรรณา. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช).** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). **แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.** เข้าถึงได้จาก <http://learningofpublic.blogspot.com/>
- ศานิต สร้างสมวงศ์, พลโท และพรธัญญา ศิริวรรณบุศย์. (2558). **จริยธรรมของทหาร 3 เหล่าทัพ. ประชาคมวิจัย, 20(118), 8-10.**
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ถ่ายอง. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพลส.
- ศรีกุดตรา เด่นดำรง, จำสับเอกหญิง. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองข่าว และกองการช่างหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 3(3), 1-9.**
- สหพล ประเสริฐธีรพงศ์. (2552). **คุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนกองบัญชาการหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง.** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนทรินทร์ อ่ำพลพร. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุนทร นามโคตศรี. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อักรเดช สียา. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี.** งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อริญชัย อินทรนัญ. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. **Organization behavior and Human Performance**, 4, 75-142.
- Feldman, D. C., & Arnold, H. J. (1983). **Managing individual and group behavior in organizations**. Singapore: McGraw-Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R. B. (1995). **Behavior in organizations** (5<sup>th</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Guest, R. H. (1992). Quality of work life-learning from tarrrtown. **Harvard Business Review**, 20, 76-87.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). **Organization development and change**. Minnesota: West.
- Kossen, S. (1991). **The human side of organization** (5<sup>th</sup> ed.). New York: Hurper Collins.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determinining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30, 607-610.
- Stello, C. M. (n.d.). **Herzberg's two-factor theory of job satisfaction: An integrative literature review**. Minnesota: Department of Organizational Leadership, Policy and Development College of Education and Human Development University of Minnesota.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it ?. **Stone Management Review**, 4(7), 20-23.
- WHOQOL group. (1994). The world helth organization. **Social Science & Medicine**. 41(10), 1403-1409.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis** (3<sup>rd</sup> ed.). Tokyo: John Weatherhill.

ภาคผนวก

แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7  
ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอความร่วมมือจากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บแบบสอบถามไว้เป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนั้นท่านสามารถตอบข้อคำถามได้อย่างอิสระและสอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7

ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง

ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( )  
ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

( ) 1. ชาย

( ) 2. หญิง

2. อายุ

( ) 1. ต่ำกว่า 30 ปี

( ) 2. 30 ปีขึ้นไป-40 ปี

( ) 3. 40 ปีขึ้นไป-50 ปี

( ) 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

( ) 1. ต่ำกว่า ม.6/ปวช.

( ) 2. อนุปริญญา/ ปวท./ ปวส.

( ) 3. ปริญญาตรี

( ) 4. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพการปฏิบัติงาน

( ) 1. ข้าราชการ

( ) 2. ลูกจ้างประจำ

( ) 3. ลูกจ้างชั่วคราว

5. สถานภาพการสมรส

( ) 1. โสด

( ) 2. สมรส

( ) 3. หม้าย/หย่าร้าง

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7  
ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง โปรดเขียนเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็น

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกอง พันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
		4	3	2	1
คำตอบแทนที่เป็นธรรม					
1	รายได้ (เงินเดือนค่าตอบแทนเบี่ยเลี้ยง) ที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ				
2	รายได้ (เงินเดือน ค่าตอบแทนเบี่ยเลี้ยง) ที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อการใช้จ่ายตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน				
3	รายได้ (เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทนหรือเบี่ยเลี้ยง) ที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่น ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน				
4	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับจากหน่วยงานของท่าน มีความเหมาะสมเพียงพอ				
สภาพการทำงานที่ถูกลักษณะ					
1	สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ				
2	สถานที่ทำงานมีการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยเป็นอย่างดี				
3	มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงาน ที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพ				

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
		4	3	2	1
การใช้และพัฒนาศักยภาพ					
1	ท่านมีอิสระในการใช้ความสามารถตามความถนัดปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย				
2	ผู้บริหารหรือหน่วยงานของท่านมีการวางแผนในการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง				
3	ท่านมีโอกาสเข้ารับอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้				
ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง					
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน				
2	งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าได้ตามลำดับเป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่ครอบครัวได้				
3	ความรู้ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถทำให้ท่านก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานได้				
การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร					
1	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าของหน่วยงานที่ท่านสังกัด				
2	ท่านได้รับความเสมอภาคที่สมควรจะได้รับตามสิทธิพื้นฐาน				
3	หน่วยงานของท่านมีการช่วยเหลือ ร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้สึกถึงการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ดีขึ้นกว่าเดิม				



ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในกอง พันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
		4	3	2	1
สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร					
1	หน่วยงานของท่านมีนโยบาย และแนวทางใน การปฏิบัติงานที่ชัดเจนด้วยความเสมอภาคทำให้ เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน				
2	เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน				
3	ท่านสามารถปฏิเสธงานที่อยู่นอกเหนือหน้าที่ ความรับผิดชอบได้				
ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต					
1	ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความสมดุลไม่ส่ง ผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวของท่าน				
2	ใช้เวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม				
3	สามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับ เรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคมอย่างเหมาะสม				
ชีวิตการทำงานกับสังคม					
1	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน อื่นหรือชุมชนในการทำกิจกรรมเพื่อ สาธารณประโยชน์				
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายที่ช่วยลด ปัญหาสังคม				
3	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการ รณรงค์ด้านพัฒนาชุมชนและสังคมโดยรวม ทำให้ ท่านรู้สึกภูมิใจในอาชีพ				

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม