

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การbinทหารบก

พ.อ.เอกสิทธิ์ บุญญารักษ์

#b00260367
- 8 ม.ค. 2563

3 8 6 4 9 0

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

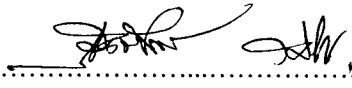
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา


สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

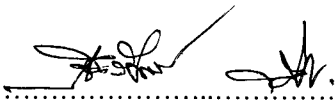
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ พันเอก เอกสิทธิ์ บุญญารักษ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

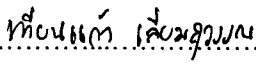
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

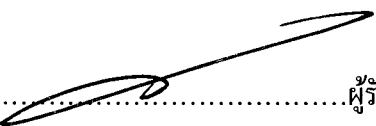
คณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์


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


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เตียมสุวรรณ)


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

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... ผู้รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อานนท์ วงษ์แก้ว)

วันที่...17...เดือน...สิงหาคม...พ.ศ...2561...

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การbinทหารบก” สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี โดยเฉพาะ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ โดยให้กรอบแนวคิดแนวทางในการศึกษาคำแนะนำ ได้ช่วยเหลือเสนอแนะและแก้ไขปัญหาในทุก ๆ ด้านของงานนิพนธ์ส่งผลให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ พันเอก นันทวัฒน์ ทัศนงาม รองผู้บัญชาการ โรงเรียนการbinทหารบก ที่ได้กรุณาแนะนำแนวทาง สอนทบทวน และให้คำปรึกษาอันเป็นประโยชน์ในการทำงานนิพนธ์ของผู้วิจัยในระหว่างการศึกษาของหลักสูตร

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ วิทยาลัยการbinรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาและคณาจารย์อื่น ๆ ทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิประสาทวิชา อำนวยความสะดวกในการวิจัยจนผู้วิจัยมีความรู้ นำมาใช้ในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณนายทหารประทวน ศูนย์การbinทหารบก จังหวัดลพบุรี ทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผลการวิจัยที่ได้จะใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นให้กับผู้บังคับบัญชาในทุกระดับที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงแนวทาง และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ที่เหมาะสมมีความพร้อมตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงขนาดหน่วยระดับสูงขึ้นไป

สุดท้ายนี้ ขอขอบความดีทั้งหมดของงานนิพนธ์เล่มนี้ แต่ บิดา มารดา ญาติพี่น้องและภรรยา ของผู้วิจัยที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันทำให้มีความสำเร็จในวันนี้

พ.อ.เอกสิทธิ์ บุญญารักษ์

59930144: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ นายทหารประทวน/ ศูนย์การบินทหารบก

เอกสิทธิ์ บุญญารักษ์: คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก (QUALITY OF WORKING LIFE OF NON-COMMISSIONED OFFICER, THE ARMY AVIATION CENTER) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ชินรัตน์ สมสืบ, Ph.D., สุปราณี ธรรมพิทักษ์, รป.ด. 81 หน้า, ปี 2561.

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตาม อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 นาย โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.00 โดยพบว่า ด้านที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านประชาธิปไตยในองค์กร ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุดคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตาม อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ และจำนวนสมาชิก พบว่า ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลแตกต่างกัน สำหรับข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยคือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ขอเสนอให้มีการพิจารณาในเรื่องการกำหนดนโยบายให้นายทหารชั้นประทวนมีการประกอบอาชีพเสริมรายได้ และเพิ่มสวัสดิการตามความเหมาะสม จะเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ขอเสนอให้มีการพิจารณาในเรื่องการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการประชุมชี้แจง การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดความรู้ ข่าวสาร วิทยาการใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ขอเสนอให้มีการพิจารณาในเรื่องการกำหนดนโยบายในการบริการประชาชนเป็นนโยบายหลักของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่น

59930144: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK/ NON-COMMISSIONED OFFICER/ ARMY

AVIATION CENTER

AEKSIT BOONYARUX: QUALITY OF WORK LIFE OF NON-COMMISSIONED OFFICER, THE ARMY AVIATION CENTER. ADVISORY COMMITTEE: CHINNARAT SOMSUEB, Ph.D., SUPRANEE THAMMAPITHAK, D.P.A. 81 P. 2018.

The purposes of this research were to study quality of work life of non-commissioned officer under the Army Aviation Center and to compare the difference of quality of working life classified by educational level, age, years of service, marital status, income, rank, and member of family. The population of this study was 300 non-commissioned officers. The data were collected through questionnaires and then analyzed by descriptive statistics which consisted of frequency, percentage, mean, and standard deviation. The quality of work life (QWL) of non-commissioned officer under the Army Aviation Center was totally at a fair level. Considering each aspect individually, it was found that the highest aspect of QWL was social relevance of work life, social integration in the work organization, opportunity to growth and security, opportunity to use and develop human capacities, safe and healthy working conditions, work total life span and adequate and fair compensation respectively. In terms of Collaboration and Interpersonal Relationship, non-commissioned officers had an opinion that, in case of problems in working, non-commissioned officers might consult their Colleagues and Superiors. In terms of Balancing of Working and Personal Life, non-commissioned officers had an opinion that non-commissioned officers had a free time available for their own and family during holidays. In terms of Privacy Right, non-commissioned officers had an opinion that their Superiors did not interfere with non-working-related personal matters. In terms of Opportunity of Working Capacity Development, non-commissioned officers had an opinion that Superiors gave advice to and taught non-commissioned officers how to solve the problems when they faced troubles and difficulties during the operation. In terms of Social Benevolence, non-commissioned officers had an opinion that their organization collaborated and coordinated with other organizations for community activities and public benefit. In terms of Sufficient and Fair Remuneration, non-commissioned officers had an opinion that non-commissioned officers obtained desirable and fair remunerations for this career.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฌ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	9
ข้อมูลทั่วไปของศูนย์การbinทหารบก.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
3 วิธีดำเนินการทำวิจัย.....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
การทดสอบเครื่องมือ.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	38
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม.....	38
ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบิน ทหารบก ตามองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน	42
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	53
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	62
สรุปผลการวิจัย	63
อภิปรายผล.....	64
ข้อเสนอแนะ	67
บรรณานุกรม	70
ภาคผนวก.....	74
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	81

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคคล	28
2-2 เปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปร.....	32
3-1 สัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก	34
4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	38
4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	39
4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ	39
4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส	40
4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	40
4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับชั้นยศ.....	41
4-7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว...	41
4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ประทวน ศูนย์การบินทหารบก ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	42
4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ประทวน ศูนย์การบินทหารบก ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	43
4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ประทวน ศูนย์การบินทหารบก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	44
4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ประทวน ศูนย์การบินทหารบก ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการ ทำงาน.....	46
4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ประทวน ศูนย์การบินทหารบก ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น	47
4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ประทวน ศูนย์การบินทหารบก ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	49
4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ประทวน ศูนย์การบินทหารบก ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ประทวน ศูนย์การบินทหารบก ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	51
4-16 สรุปค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก สรุปตามองค์ประกอบการวัดคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	52
4-17 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามอายุ	53
4-18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพ ชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามอายุ	53
4-19 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามชั้นยศ.....	54
4-20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพ ชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามชั้นยศ.....	55
4-21 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	55
4-22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพ ชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	56
4-23 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามระดับการศึกษา.....	56
4-24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพ ชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	57
4-25 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามอายุราชการ.....	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพ ชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การbinทหารบก จำแนกตามอายุราชการ .	58
4-27 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารประทวน ศูนย์การbinทหารบก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	58
4-28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพ ชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การbinทหารบก จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน	59
4-29 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารประทวน ศูนย์การbinทหารบก จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว	59
4-30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพ ชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การbinทหารบก จำแนกตามจำนวน สมาชิกในครอบครัว.....	60
4-30 สรุปการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ประทวน ศูนย์การbinทหารบก	61

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ในการทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างผลผลิต ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ขององค์กร แต่เมื่อก้าวเข้าสู่วัยทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพในการดำรงชีวิตของตน ย่อมมุ่งหวังที่จะได้ประกอบอาชีพตามที่ตนพึงพอใจ ทำงานตรงตามความสามารถ ทำงานอย่างมีความสุข มีความปลอดภัยในการทำงาน และได้ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงาน ยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคม ทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของคน ซึ่งในอดีตนายจ้างมองพนักงานเป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้น ต่อมาผู้บริหารได้หันมาใส่ใจต่อชีวิตการทำงานของพนักงานมากขึ้น จึงเป็นที่มาของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542)

โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่เข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานอยู่ในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ การทำงานจึงมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ ดังนั้นการบริหารงานภายในองค์กรเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดวิธีการทำงานและสิ่งจำเป็นอื่น ๆ ที่จะช่วยผลักดันให้บรรลุผลสำเร็จแห่งการบริหารงานภายในองค์กร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาและแสวงหาแนวทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด (สุเนตร นาม โคตศรี, 2553)

ศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551, หน้า 2) กล่าวว่า กำลังพลนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ในการพัฒนาองค์ประกอบให้มีประสิทธิภาพและช่วยกันปฏิบัติการในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสถานการณ์ปัจจุบันกองทัพกัมพูชาเพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านการป้องกันประเทศ การพัฒนาประเทศ และการรักษาความมั่นคงภายในประเทศ ซึ่งจะต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกับเหล่าทัพต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนบรรดามิตรประเทศ ทำให้กองทัพจำเป็นต้องมี

กำลังพลที่มีคุณภาพ ทั้งด้านสมรรถภาพร่างกาย ความรู้ ความสามารถ เป็นผู้มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นผู้มีขวัญกำลังใจเยี่ยม

การที่กำลังพลจะเป็นผู้ที่มีคุณภาพดังกล่าวได้ จะต้องมีการควบคุม พัฒนา และส่งเสริม สนับสนุน โดยลำดับ ตั้งแต่ในยามปกติ ณ หน่วยต้นสังกัดของตนเอง ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของกำลังพลและประสิทธิภาพหน่วยงานทหารกองทัพบก จึงเป็นแนวทางการปฏิบัติอีก ประการหนึ่งที่จะช่วยให้กำลังพลของกองทัพบกเป็นผู้ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงได้ ดังนั้นการ ที่จะเสริมสร้างกำลังพลของกองทัพบกให้มีคุณภาพ มีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรง มีความรอบรู้ มี ระเบียบวินัย รู้หน้าที่ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม และที่สำคัญ คือ มี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั้น ถือเป็นมาตรการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทัพบกและหน่วยงานทุก ระดับ โดยเฉพาะกำลังพลนายทหารประทวนให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมอย่างมีเกียรติ มี ศักดิ์ศรี และพึ่งตนเองได้ ไม่ว่าจะเศรษฐกิจของประเทศจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ซึ่งจะส่งผลให้ กำลังพลเหล่านี้ปฏิบัติภารกิจของหน่วยหรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งต่อการปฏิบัติงานของกำลังพล คือ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อ คุณภาพชีวิต หรือความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดการพัฒนาความเข้มแข็ง ของสังคม และนำไปสู่การพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกำลังพลที่มีคุณภาพและทันสมัยต่อ เทคโนโลยี มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ศูนย์การบินทหารบก เป็นส่วนราชการขึ้นตรงกองทัพบก มีการจัดตามอัตราเฉพาะกิจ หมายเลข 4700 มีภารกิจ 3 ประการคือ (1) วางแผน อำนวยการ กำกับการ และดำเนินการฝึก และ ศึกษาเกี่ยวกับ กิจการของกองทัพบก (2) ดำเนินการวิจัย พัฒนากำหนดหลักนิยมและทำตำราในทาง วิทยาการ ที่เกี่ยวข้อง และ (3) ปกครองบังคับบัญชาหน่วยทหารที่กระทรวงกลาโหมกำหนด มีผู้ บัญชาการศูนย์การบินทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

ด้วยภารกิจและขอบเขตความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในอัตราเฉพาะกิจของศูนย์การบิน ทหารบก จึงทำให้ศูนย์การบินทหารบก มีหน้าที่ในการปฏิบัติใน 2 บทบาทด้วยกัน คือ (1) บทบาท ในฐานะหัวหน้าสายวิทยาการการบินทหารบก (2) บทบาทในฐานะเป็นหน่วยสนับสนุนการรบ

บทบาทในฐานะหัวหน้าสายวิทยาการการบินทหารบกนั้น มีหน่วยปฏิบัติ คือ โรงเรียน การบินทหารบก เป็นหน่วยรับผิดชอบในการผลิตเจ้าหน้าที่การบินทหารบก กองวิทยาการ เป็น หน่วยรับผิดชอบในการจัดทำหลักนิยมและทำสรรพตำราทางวิทยาการการบินทหารบก และแผนก นิรภัยการบิน ที่เป็นหน่วยรับผิดชอบด้านนิรภัยการบินของกองทัพบก

ในส่วนของบทบาทในฐานะเป็นหน่วยสนับสนุนการรบ ศูนย์การบินทหารบกได้จัดอากาศยานและกำลังพลสนับสนุนแผนงานการต่อสู้เพื่อเอาชนะคอมมิวนิสต์ และแผนยุทธการต่าง ๆ ของกองทัพบก ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2510 เป็นต้นมา โดยมีหน่วยรับผิดชอบหลักในปัจจุบันและหน่วยที่กระทรวงกลาโหมกำหนด คือ กรมบิน ซึ่งมีหน่วยบินในบังคับบัญชา จำนวน 6 กองพันบิน ประกอบด้วย 5 กองพันบินปีกหมุน และ 1 กองพันบินปีกติดลำตัวซึ่งมีภารกิจหลักในการสนับสนุนหน่วยทหารภาคพื้นด้วยการปฏิบัติการทางอากาศ ทั้งภารกิจทางยุทธวิธี และภารกิจอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบ

ศูนย์การบินทหารบกมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อสนองต่อภารกิจของกองทัพบก ได้แก่ การป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายใน, การรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน และการช่วยพัฒนาประเทศ โดยในที่ตั้งปกติ ศูนย์การบินทหารบก ได้จัดอากาศยาน และกำลังพลสนับสนุนภารกิจส่วนรวมของกองทัพบกตามที่ได้รับมอบ และให้การสนับสนุนการฝึกศึกษาของหน่วย/เหล่าสายวิทยาการ สนับสนุนการฝึกร่วม/ ผสมกับกองกำลังชาติพันธมิตร การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การต่อต้านการก่อการร้ายสากล การฝึกทดสอบแผนป้องกันประเทศ และภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบอีกเป็นจำนวนมาก

อีกทั้งยังให้การสนับสนุนในภารกิจการปฏิบัติการทางทหารที่มีใช้สงคราม ซึ่งศูนย์การบินทหารบกมีขีดความสามารถในการให้ความช่วยเหลือค้นหาและกู้ภัยต่อผู้ประสบภัยพิบัติ เพื่อสนับสนุนส่วนราชการ และองค์กรอื่นในการบรรเทาสาธารณภัย ตามที่กองทัพบกมอบหมาย จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้กำลังพลระดับนายทหารประทวนของศูนย์การบินทหารบก ได้รับผลกระทบอันเกิดแรงกดดันซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ลดต่ำลง ดังนั้นหากมีการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน จะทำให้สามารถป้องกันปัญหาดังกล่าวเพื่อที่จะสร้างความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

จากความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการที่ปฏิบัติงานในศูนย์การบินทหารบก จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ “คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก” โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว โดยนำแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1973) มาใช้สำหรับการวิเคราะห์ เพื่อเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีประสิทธิผลอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งจะส่งผลให้ภารกิจขององค์การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ทั้งนี้ อาจจะเป็นประโยชน์สำหรับด้านการบริหารงานบุคลากรขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

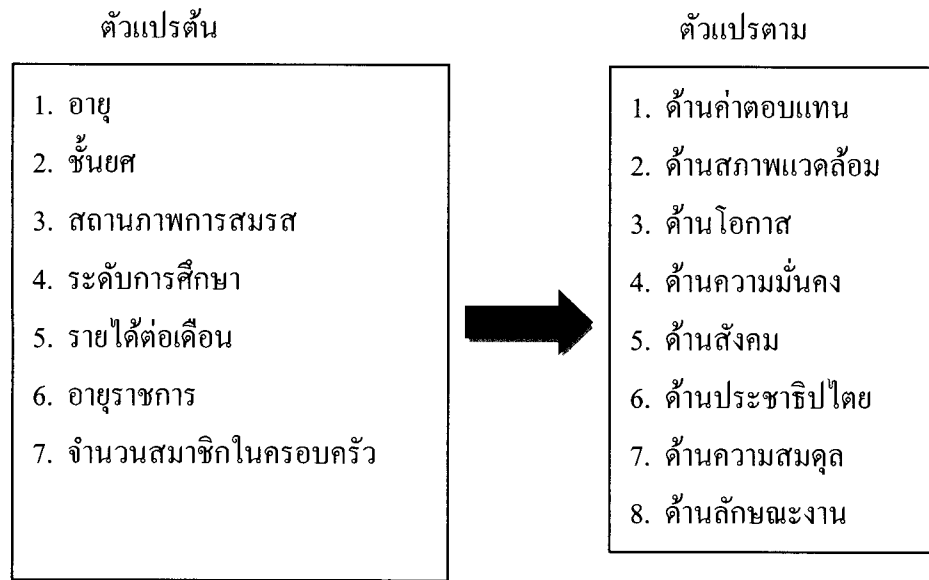
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การbinทหารบก
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การbinทหารบก จำแนกตาม อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ และจำนวนสมาชิก

สมมติฐานการวิจัย

1. นายทหารประทวน ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. นายทหารประทวน ที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
3. นายทหารประทวน ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
4. นายทหารประทวน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
5. นายทหารประทวน ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
6. นายทหารประทวน ที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
7. นายทหารประทวน ที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) มาเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งวอลตันได้กำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. เพื่อนำข้อมูลที่ได้เสนอต่อหน่วยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การบินทหารบก
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงจุดด้อย และเพิ่มจุดเด่นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบกให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นายทหารประทวนสังกัด ศูนย์การบินทหารบก จำนวน 785 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการเริ่มศึกษาข้อมูลเบื้องต้นในช่วงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2560 ถึง มีนาคม พ.ศ. 2561

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การทั้งในคุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยวัดจากองค์ประกอบในการชี้วัด คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อค่าตอบแทนที่ได้รับซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบันและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน รวมถึงพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ โบนัสประจำปี และได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อสถานที่ทำงานที่สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน มีเครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์และวัสดุใช้ในงานต่าง ๆ ที่เพียงพอ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและทันสมัย มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา มีการตรวจสุขภาพบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมถึงมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการได้รับการส่งเสริมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการไปศึกษางานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ รวมถึงหน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นหาได้อย่างสะดวก เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่

1.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน

เพิ่มขึ้น ได้รับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงการมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค

1.5 ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นการทำงานร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานทุกคน และเคารพต่อสิทธิหน้าที่ของผู้ร่วมงานทุกคน

1.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชาที่ไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน และเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานทุกคน

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน สามารถมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ ทำกิจกรรมกับครอบครัวหรือทำกิจกรรมที่ต้องการได้ โดยที่การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและการมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้

1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ รวมถึงการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน หรือด้านอื่น ๆ การให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการทุกคน และภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอก

2. บุคลากร หมายถึง นายทหารประทวน ของศูนย์การบินทหารบก

3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุราชการ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว

4. ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความมั่นใจในการพิจารณาความดีความชอบ การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย ความเหมาะสมในการจัดคำสั่งปฏิบัติงานและการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เช่น การฝึกอบรม การสนับสนุนการศึกษาต่อ ฯลฯ

5. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่สำเร็จมาชั้นสูงสุดของนายทหารชั้นประทวน สังกัดของศูนย์การบินทหารบก

6. อายุ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เกิดมาจนถึงปัจจุบัน โดยนับเป็นจำนวนเต็มปี

7. อายุราชการ หมายถึง อายุการทำงานหรือระยะเวลาที่เข้ารับราชการของนายทหารชั้นประทวน สังกัดของศูนย์การบินทหารบก

8. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการแต่งงานที่เป็นจริง โดยยึดตามหลักพหุัตินัย ในปัจจุบัน

9. รายได้ หมายถึง เงินค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง หรือเงินพิเศษอื่น ๆ ที่นายทหารชั้นประทวน สังกัดศูนย์การบินทหารบกที่ได้รับในแต่ละเดือน

10. ระดับชั้นยศ หมายถึง ระดับชั้นฐานะทางทหารของศูนย์การบินทหารบก ที่ได้รับการแต่งตั้งตามอัตราชั้นยศที่กระทรวงกลาโหมกำหนด โดยนายทหารประทวนชั้นยศตั้งแต่ สิบตรี ถึง จำสิบเอก

11. จำนวนสมาชิกในครอบครัว หมายถึง จำนวนสมาชิกในครอบครัวของข้าราชการ ศูนย์การบินทหารบก ที่นับรวมบุคคลต่าง ๆ ที่อยู่ในครอบครัว ได้แก่ ภรรยา บุตร-ธิดา พ่อแม่ และบุคคลที่ต้องรับภาระอุปการะเลี้ยงดู รวมทั้งนับรวมผู้ตอบแบบสอบถามด้วย โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

11.1 จำนวน 1-2 คน

11.2 จำนวน 3-4 คน

11.3 จำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต
 - 1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.3 ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต
 - 1.4 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต
2. ข้อมูลทั่วไปของศูนย์การบินทหารบก
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิต

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

Bennett (1975) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ

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

ส่วนที่ 2 บุคคลมีค่านิยมที่เหมาะสมกับสังคม วัฒนธรรม การเมือง และสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ซึ่งแต่ละบุคคลใช้เป็นรากฐานการตัดสินใจอันสำคัญของชีวิต ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่าง

ความปรารถนาและความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความปรารถนา มีความมุ่งหมายในชีวิตมีความราบรื่นในครอบครัว

กุหลาบ รัตนสังฆกรรม, ฉันทนา จันทวงศ์, ถิรพงษ์ ถิรมนัส และบุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2535, หน้า 10-11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพเป็นอยู่ของบุคคลทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิด และจิตใจ ซึ่งรวมเอาทุกด้านของชีวิตไว้หมด ซึ่งชีวิตบุคคลสามารถดำรงอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถแสดงมิติต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้ คือ

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

คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ภาวะแวดล้อมที่บริสุทธิ์ สะอาด และเป็นระเบียบปราศจากมลภาวะในดิน น้ำ อากาศ และเสียง มีทรัพยากรที่จำเป็นแก่การดำรงชีพ และการคมนาคมที่สะดวก

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

คุณภาพชีวิตด้านความคิด หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลกชีวิตและชุมชน การศึกษา วิชาชีพ ความสามารถในการป้องกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของตัวเอง การยอมรับตัวเอง และการมีเป้าหมายในชีวิตที่เหมาะสม

คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ หมายถึง การมีคุณธรรมในตัวเองและในสังคม เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต เมตตา กรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูล กตัญญู กตเวที ความจงรักภักดีต่อชาติ ความศรัทธาในศาสนา ความเสียสละ และการละเว้นจากอบายมุข

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

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

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

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

จากแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ทบทวนมา ทำให้สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคลที่ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่เหมาะสม โดยมีความสุขทั้งทางด้านร่างกาย อันได้แก่ ที่อยู่อาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค สุขภาพอนามัย การอยู่ในสังคมที่ดี มีความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน และด้านจิตใจ อันได้แก่ ความพึงพอใจ ความรัก ความอบอุ่น สภาพแวดล้อมที่มีความสะดวกสบาย การได้รับการบริการทางการแพทย์ที่เพียงพอ และได้รับการตอบสนอง ความต้องการกินคืออยู่ดี เหมาะสมตามสภาพแวดล้อมบุคคลนั้นพื่อใจกับการใช้ชีวิต

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) ปรากฏเป็นครั้งแรกในสหรัฐอเมริกา ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1960 เนื่องจากมีการตื่นตัวด้านคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน และคุณภาพของสถานประกอบการ เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายอย่างรวดเร็วในประเทศอุตสาหกรรมและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน โดยนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

มนัสวี ธาดาสิทธิ์ (2539) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพชีวิตของลูกจ้างหรือพนักงานในที่ทำงาน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของพนักงาน การสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานให้ดี

ผดาดพร เหมบุตร (2543) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นรูปธรรม กล่าวคือ ประเภทของงานที่ทำ รวมถึงค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ และส่วนที่สองเป็นเรื่องของจิตใจ ความรู้สึกสุขหรือทุกข์ในการทำงาน

วารุณี แดบสูงเนิน (2554) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรกำหนดขึ้น โดยมีจุดประสงค์ให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำก็จะส่งผลให้

พนักงานต้องการปรับปรุงศักยภาพของตน เพื่อทำงานให้ดีขึ้น และเป็นกลไกให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามไปด้วย

Walton (1974) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็นคุณลักษณะงานที่ส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคลตามการยอมรับของสังคมซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การดำเนินชีวิตโดยรวม และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

Skrovan (1983) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นกระบวนการที่องค์การใช้ในการทำให้สมาชิกทุกระดับขององค์การ ได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมขององค์การ วิธีการทำงานและผลลัพธ์จากการทำงาน กระบวนการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายในการส่งเสริมความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพขององค์การและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในขณะทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์การ โดยวัดจากองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้านคือ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวชี้วัดในการวัดคุณภาพชีวิต

จากประเด็นในเรื่องนิยามและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เพื่อจะเชื่อมโยงคุณภาพชีวิตกับการวัดเข้าด้วยกัน พบว่า การวัดคุณภาพชีวิต ควรมีองค์ประกอบของดัชนีคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นตัวชี้วัดทางสังคมที่สำคัญจำแนกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย (Objective well-being) และตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being)

ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย (Objective well-being) เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจ มุ่งไปที่วัตถุประสงค์รายได้ของชาติหรือครัวเรือนและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตัวอย่างของตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย ได้แก่ อัตราการอ่านออกเขียนได้ อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด ประเภทของที่อยู่อาศัย และค่าครองชีพ ผู้วางนโยบายมักใช้ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัยวัดคุณภาพชีวิต

ของระดับครัวเรือน ชุมชน เมือง และประเทศ การประเมินตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัยมักจะ เกี่ยวพันกับการใช้สถิติ

ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being) เกี่ยวข้องกับการวัดความพึงพอใจ ความรู้สึก ทศนาคติ และความเข้าใจในระดับบุคคล ซึ่งดูเหมือนเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เนื่องจากมีความยากในการกำหนดและวัด ตัวชี้วัดนี้ถูกออกแบบมาเพื่อวัดความสุขและความพึงพอใจของมนุษย์ แนวคิดของตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย สัมพันธ์กับความเข้าใจและทศนาคติ ในเรื่องของชีวิตที่เป็นสุขทั้งทางด้านครอบครัว เพื่อนฝูง และมาตรฐานความเป็นอยู่

แนวคิดของ Hass (1999) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตควรวัดเป็นการวัดในด้านอัตวิสัย (Subjective) ซึ่งครอบคลุมมิติด้านสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิต สังคม และปัญญา นอกจากนี้ เพื่อให้ครอบคลุมคุณภาพชีวิต ควรนำการวัดในด้านภาวะวิสัย (Objective) มาใช้ร่วมกันในการวัดคุณภาพชีวิต ในกรณีที่มีการวัดเชิงอัตวิสัยไม่สามารถดำเนินการวัดคุณภาพชีวิตได้อย่างครบถ้วน

นอกจากนี้องค์การอนามัยโลก (WHO) (The World Health Organization Quality of Life Assessment, 1995) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และค่านิยม ในเวลานั้น ๆ และมีความสัมพันธ์กับจุดหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้ 1) มิติด้านสุขภาพกาย (Physical) 2) มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological) 3) มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) และ 4) มิติด้านสภาพแวดล้อม (Environment)

องค์การสหประชาชาติ (The United Nations, 2009) ได้เริ่มโครงการพัฒนาดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human development index: HDI) โดยมีแนวคิดในการวัดคุณภาพชีวิต หรือ ความอยู่ดีมีสุขว่า ไม่ควรเน้นในการให้ความสำคัญในเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว แต่ควรวัดด้วยตัวชี้วัดทางสังคม ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนามนุษย์ที่ควรประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การมีชีวิตที่ยืนยาว ความรู้ และมาตรฐานความเป็นอยู่

การศึกษาคุณภาพชีวิตที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ได้สรุปเกี่ยวกับการวัดคุณภาพชีวิตโดยกำหนดระยะเวลาอย่างชัดเจน เพราะแต่ละคนย่อมมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันในแต่ละระดับ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่มีความพึงพอใจในระดับต่างกัน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีความหมายที่หลากหลาย บางนิยามนั้นมีขอบเขตกว้าง และบางนิยามนั้นมีขอบเขตแคบ จึงทำให้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีความหลากหลายเช่นเดียวกัน ซึ่งในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย และข้อสมมติเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

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

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

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

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ความพึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรม เป็นสิ่งชี้วัด
2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก

3. มิติเกี่ยวกับความแปลกแยก (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยา ได้เสนอให้ความรู้สึกวางเฉย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นสิ่งชี้วัด

4. มิติเกี่ยวกับการเสียกำลังใจ (Anomic) ตามทัศนะทางจิตวิทยา ได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นสิ่งชี้วัด

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

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

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

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานของผู้รับ มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากอื่น ๆ
2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเอเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ
4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีคุณธรรม ในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

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

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

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

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการ

ทำงาน ที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพ อันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate opportunity to use and develop human capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำ เป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลนี้ ในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อทำให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 การกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตัวเองทุกชั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดี ในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration in the work organization) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติ หรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.1 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

5.2 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่า บุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.3 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและกันมีความเข้าใจในลักษณะของบุคคลในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.4 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ

5.5 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การ หรือบุคคลที่ทำงาน ควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนเองอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the work organization) หมายถึง การบริหารจัดการ ให้เจ้าหน้าที่/ พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

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

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความคิด ความชอบ ของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่อง ของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) คือ การที่ บุคคล จัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัวยุ และกิจกรรมอื่น ๆ กล่าวคือ ในการทำงานอาจส่งผลทางบวก หรือทางลบต่อชีวิตส่วนตัว ของบุคคลากรได้ เช่น ผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว การทำงานหนักที่ติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน หรือการทำงานล่วงเวลา (Over time) อาจส่งผลกระทบต่อครอบครัว เพราะฉะนั้น ความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวจึงมีความสำคัญ การทำงานที่มีความสมดุล มีบทบาทที่ ชัดเจน เช่น มีตารางการทำงานที่ดี ไม่กระทบต่อการใช้เวลาของครอบครัว ก็จะทำให้เกิดปัญหาได้ น้อย ไม่ทำให้มีผลต่อการเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The social relevance of the work life) คือ กิจกรรมการ ทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญ ของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ กล่าวคือ บุคลากรที่ทำงาน โดยรู้สึกมีคุณค่าอันเนื่องมาจากการทำงาน ช่วยให้อสังคมนดีขึ้น องค์กรที่ตนเองทำงานอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม ไม่ทำงานโดย มุ่งหวังเพียงหวังผลกำไร ทำงานแล้วส่งผลที่ดีต่อสังคม ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการที่ทำงานมีคุณค่า

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีหลายทฤษฎีด้วยกัน สำหรับงานวิจัยนี้จะ กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) ทฤษฎี ERG (Alderfer's existence relatedness growth theory) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ของ Herzberg มีรายละเอียด ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) เป็น ทฤษฎีการจูงใจที่นักการจัดการ ให้ความสนใจ เนื่องจากเป็นการศึกษาความต้องการของพนักงาน โดยนำมาเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของ องค์กร และส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเช่นกัน เนื่องจากมนุษย์ย่อมมี ความต้องการ และเมื่อ ความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่การ กระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อน เพื่อหาวิธีการหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่สิ่งที่ตนเองต้องการ เพื่อลด

ความตึงเครียดนั้น ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตาม ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เช่น ความต้องการความมั่นคง ความต้องการความคุ้มครองจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เช่น ความต้องการความรัก ความใส่ใจ ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับ เป็นต้น
4. ความต้องการเกียรติยศ (Esteem needs) เช่น ชื่อเสียงเกียรติยศ ตำแหน่ง อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น
5. ความต้องการให้ความฝันของตนเป็นจริง (Self-actualization needs) เช่น ความเจริญรุ่งเรืองในลกาศสรรเสริญ เป็นต้น

ทฤษฎี ERG (Alderfer's existence relatedness growth theory) แอลเดอร์เฟอร์ ได้พัฒนาทฤษฎี ERG โดยยึดถือพื้นฐานจากทฤษฎีของมาสโลว์โดยตรง แต่มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นของความต้องการของมนุษย์ที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ ได้แก่ 1) ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs: E) 2) ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R) 3) ความต้องการทางด้านเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs: G)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors theory) ของ เฮอริเบอร์ก (Herzberg) กล่าวว่า เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตด้วยปัจจัยสองกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) โดยทฤษฎีสองปัจจัยนี้ อยู่ภายใต้ฐานความคิดความต้องการทางจิตวิทยา โดยเฮอริเบอร์ก (Herzberg) กล่าวอีกว่า การที่จะให้มีปัจจัยจูงใจมาก ๆ ได้ จำเป็นต้องพัฒนางาน (Job enrichment) ซึ่งจะได้ประโยชน์ต่อพนักงานทุกคน ทำให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน ดังนั้นการค้นพบของ เฮอริเบอร์ก (Herzberg) สรุปได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนมีขึ้นเพื่อบำรุงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าหากไม่ได้จัดให้มีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกผิดปกติและเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้ ส่วนปัจจัยจูงใจมีขึ้นเพื่อสร้างความพึงพอใจในผลงาน กระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงานยิ่งขึ้น ดังนั้น ถ้าผู้บริหารต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจเพื่อให้ผลงานมีคุณภาพสูง ควรจัดให้มีการจูงใจที่เหมาะสม

ข้อมูลทั่วไปของศูนย์การbinทหารบก

ประวัติ

“แผนกการbin” ได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าตามลำดับจนกระทั่งแปรสภาพเป็น “กรมทหารอากาศ” เมื่อ 25 เมษายน พุทธศักราช 2478 และขาดการบังคับบัญชาจากกองทัพบกตั้ง เวลานั้น การbinทหารบกได้รับการฟื้นฟูขึ้นมาอีกครั้งในปี พุทธศักราช 2495 เมื่อกองทัพบกได้ อนุมัติให้จัดตั้ง “แผนกวิชาการbinตรวจการณ” ขึ้นในกองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่ปฏิบัติ ภารกิจ ตรวจการณและปรับการยิงปืนใหญ่ ภารกิจทางธุรการ การติดต่อสื่อสาร และสนับสนุนการ กระโดดร่ม

ในปีพุทธศักราช 2515 “โรงเรียนการbinทหารบก” ได้แปรสภาพเป็น “กรมการbin ทหารบก” หน่วยbinระดับกองร้อยbin ที่กองทัพบกได้จัดตั้งไว้เดิมได้รับการปรับปรุงอัตราการ จัดเป็น “กองbin” และได้จัดตั้งกองbinปีกหมุนรวมทั้งได้บรรจุอากาศยานเข้าประจำการในกองbin ต่าง ๆ เพิ่มเติมอีกจำนวนมาก

ในปี พุทธศักราช 2499 แผนกวิชาการbinตรวจการณ ได้แปรสภาพเป็น กองโรงเรียนการ bin ศูนย์การทหารปืนใหญ่ และในปี พุทธศักราช 2510 ได้แปรสภาพเป็น โรงเรียนการbinทหารบก ต่อมาในปีพุทธศักราช 2515 “โรงเรียนการbinทหารบก” ได้แปรสภาพเป็น “กรมการbinทหารบก” หน่วยbinระดับกองร้อยbin

ในที่สุด “กรมการbinทหารบก” ได้แปรสภาพเป็น “ศูนย์การbinทหารบก” เมื่อวันที่ 20 กันยายนพุทธศักราช 2520 และได้รับพระราชทานนามคำว่า “ค่ายสมเด็จพระศรีนครินทราบา” ใน เดือนตุลาคมปีเดียวกันนั้นเอง อีกทั้งยังให้การสนับสนุนในภารกิจการปฏิบัติการทางทหารที่มีใช้ สงคราม ซึ่งศูนย์การbinทหารบกมีขีดความสามารถในการ ให้ความช่วยเหลือค้นหา และกู้ภัยต่อ ผู้ประสบภัยพิบัติ เพื่อสนับสนุนส่วนราชการและองค์กรอื่นในการบรรเทาสาธารณภัย

การจัดหน่วย

1. กองบัญชาการ
2. กองวิทยาการ
3. กองบริการ
4. กองสนามbin
5. กองสื่อสารการbin
6. กองนรภัยการbin
7. หน่วยตรวจโรค
8. โรงเรียนการbinทหารบก

9. กรมบิน

10. กองพันป้องกันฐานบิน

11. แผนกสื่อสารสนับสนุนการบินทหารบก

ภารกิจศูนย์การบินทหารบก

1. วางแผน อำนาจการ กำกับการ และดำเนินการฝึก และศึกษาเกี่ยวกับ กิจการของ กองทัพบก
2. ดำเนินการวิจัย พัฒนากำหนดหลักนิยมและทำตำราในทางวิทยาการ ที่เกี่ยวข้อง
3. ปกครองบังคับบัญชาหน่วยทหารที่กระทรวงกลาโหมกำหนด มีผู้บัญชาการศูนย์การ บินทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

บทบาท

1. ในฐานะหัวหน้าสายวิทยาการการบินทหารบกนั้น มีหน่วยปฏิบัติ คือ โรงเรียนการบินทหารบก เป็นหน่วยรับผิดชอบในการผลิตเจ้าหน้าที่การบินทหารบก กองวิทยาการ เป็นหน่วย รับผิดชอบในการจัดทำหลักนิยมและทำสรรพตำราทางวิทยาการการบินทหารบก และแผนกนิรภัย การบิน ที่เป็นหน่วยรับผิดชอบด้านนิรภัยการบินของกองทัพบก
2. ในฐานะเป็นหน่วยสนับสนุนการรบ ศูนย์การบินทหารบกได้จัดอากาศยานและกำลัง พลสนับสนุนแผนงานการต่อสู้เพื่อเอาชนะคอมมิวนิสต์และแผนยุทธการต่าง ๆ ของกองทัพบก ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2510 เป็นต้นมา โดยมีหน่วยรับผิดชอบ หลักในปัจจุบัน และหน่วยที่ กระทรวงกลาโหมกำหนด คือ กรมบิน ซึ่งมีหน่วยบินในบังคับบัญชา จำนวน 6 กองพันบิน ประกอบด้วย 5 กองพันบินปีกหมุน และ 1 กองพันบินปีกติดลำตัวและซึ่งหน่วยบินเหล่านี้มีการก ิจหลักในการสนับสนุนหน่วยทหารภาคพื้นด้วยการปฏิบัติการทางอากาศ ทั้งภารกิจทางยุทธวิธี และ ภารกิจอื่น ๆ ตาม ที่ ได้รับมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุกิจ เจริญ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้า ในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าโดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือ ด้านความเป็นประ โยชน์ ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลการเปรียบเทียบความ แตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า อายุ อายุราชการ สถานภาพและรายได้ต่างกัน มี

คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

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

มงคล ลาวรรณา (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยองค์กร โดยรวมของบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย นอกจากนี้พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลคือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพการสมรส สถานภาพบุคลากรและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ชุติมา เทียนใส (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ในกรมพลธิการทหารบก อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง 235 คน ในกรมพลธิการทหารบก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรม

พลาธิการทหารบก ในภาพรวมมีระดับสูง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลาธิการทหารบก อยู่ในระดับต่ำ มี 2 ด้านคือ ด้านที่ต่ำที่สุด ด้านเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

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

ภาคภูมิ หมั่นศรี (2549) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองทัพเรือ ในระดับนายทหารประทวนสังกัดกองเรือภาคที่ 1 สำหรับการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรที่ทำการศึกษาเป็นข้าราชการระดับนายทหารประทวนสังกัดกองเรือภาคที่ 1 ทั้งหมด ซึ่งมีจำนวน 108 นาย เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ผลการศึกษา พบว่า ข้อมูลลักษณะด้านบุคคลของนายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่มีดังนี้ คือ อายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี มีร้อยละ 63.00 สถานภาพครอบครัวเป็นแบบสมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 76.00 ชั้นยศเป็นจ่าเอก ร้อยละ 60.20 รายได้อยู่ระหว่าง 10,000-15,000 บาท มีร้อยละ 50.80 ประสบการณ์ด้านศึกษาอบรมอยู่ระหว่าง 1-5 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 48.20 และประสบการณ์ด้านการทำงานอยู่ระหว่าง 10-20 ปี ร้อยละ 60.20 ส่วนข้อมูลด้านการบริหารในองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชานั้น นายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่ายู่ใน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า มีเพียงประสบการณ์ด้านการศึกษาอบรมเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการให้ความสำคัญความชอบของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส สังกัด รายได้ และยศ กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ จำนวน 290 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน โดยในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานของตนเองให้ความสำคัญกับการบริการประชาชนในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่า กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ และในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า ในหน่วยงานของตนเองเปิด โอกาสให้นายทหารชั้นประทวนทุกคนที่มีความใฝ่รู้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า สังกัด รายได้ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

พิศาล คลังทอง (2549) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหารอากาศที่ทำงานในสังกัด กองบิน 4 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ จำนวน 1,136 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 295 คน การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบค่าที (t-test) โดยผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพที่ทำงานภาพที่ปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่ามีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยแต่ละรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ตามด้วย ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างพบว่า ปัจจัยที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ไม่มีความแตกต่างกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยนัยสำคัญที่ 0.5 ส่วนปัจจัยจำแนกตามระดับชั้นยศ และตามที่พักอาศัย มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีนัยสำคัญที่ 0.5

เจษฎา เหมหาชาติ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารขนส่งรักษาพระองค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ของนายทหาร และศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารระดับชั้นประทวน สังกัด กรมทหารขนส่งรักษาพระองค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นายทหารระดับชั้นประทวน ระดับชั้นยศ สิทธิ-จำสิทธิเอก (พ) สังกัด กรมทหารขนส่งรักษาพระองค์ จำนวน 181 นาย ผลการศึกษา พบว่า นายทหารระดับชั้นประทวน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 61.9 จบการศึกษาระดับ ปวส. หรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 55.2 สถานภาพสมรสแล้ว/ หม้าย/ หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 65.2 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 59.7 มีอายุราชการตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 58.6 ระดับชั้นยศ จำสิทธิเอก (พิเศษ) คิดเป็นร้อยละ 62.4 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 147 นาย คิดเป็นร้อยละ 81.2 โดยเป็นตำแหน่งพลขับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.5 สำหรับ ตำแหน่งฝ่ายอำนวยการ มีจำนวน 34 นาย โดยเป็นรองผู้บังคับหมวด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.1 และยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย (3.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.70) มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (3.62) อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย (3.40)

จิรวัดน์ ลออรุ่งโรจน์ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเคอ จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเคอ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และขนาดครอบครัว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเคอ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 211 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเคอ จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านคุณภาพในชีวิต ด้านการบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศอำเภอดาเคอ จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ อัตราเงินเดือน และขนาดครอบครัว ไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

อาภากร บุญยิ่ง (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการกรมราชองครักษ์ กลุ่มจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการกรมราชองครักษ์ ที่มีชั้นยศต่ำกว่าพลตรี พลเรือตรี และพลอากาศตรี จำนวน 230 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัวอยู่ในอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาจิตความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ตามลำดับผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรมราชองครักษ์ พบว่า สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

นพพร มากเมือง (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

ข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม จำนวน 118 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิต การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายได้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจังหวัดคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ชัยยศ สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ และเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพ พบว่า ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ศึกษามาดังกล่าวนั้น พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแสดงรายละเอียดได้ตามตาราง

ตารางที่ 2-1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคคล

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ชุตินา เทียนใส (2551)	คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี	ปัจจัยส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน
		1. อายุ	
		2. อายุราชการ	
		3. เงินเดือน	1. การได้รับความสำเร็จ
		4. ระดับการศึกษา	2. ความรับผิดชอบ
5. สถานภาพสมรส	3. ความก้าวหน้า		
			4. การบังคับบัญชา
			5. ลักษณะของงาน
สุขุม ทับทวี (2554)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของนายทหาร ชั้นประทวนกรณีศึกษากองพันทหารช่างที่ 402	ปัจจัยส่วนบุคคล	1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
		1. อายุ	
		2. อายุราชการ	2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
		3. เงินเดือน	
		4. ระดับการศึกษา	3. การพัฒนา
		5. สถานภาพสมรส	ความสามารถของบุคคล
6. ระดับชั้นยศ	4. ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน		

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
			5. การบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6. ธรรมเนียมในองค์กร 7. การสร้างความสมดุลกับชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ 8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม
เจษฎา เหมหาชาติ (2550)	คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารขนส่งรักษาพระองค์	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. อายุ 2. ระดับการศึกษา 3. สถานภาพสมรส 4. รายได้ 5. อายุราชการ 6. ระดับชั้นยศ 7. ตำแหน่ง	คุณภาพชีวิตการทำงาน 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน 3. ธรรมเนียมในองค์กร (สิทธิของกำลังพล) 4. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน 5. การบูรณาการทางสังคม 6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
ยุทธนา ปรากฏณ์ (2551)	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่าง	ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกองพลทหารช่าง 1. อายุ 2. สถานภาพสมรส 3. ระดับการศึกษา ปัจจัยด้านการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่าง 1. ระดับชั้นยศ 2. อายุราชการ	คุณภาพชีวิตการทำงานคือ 1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ 2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 4. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 5. ประชาธิปไตยในองค์กร

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551)	คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์	3. รายได้ 4. ประสิทธิภาพที่ได้รับ พิจารณาความดี ความชอบ ปัจจัยส่วนบุคคล 1. ระดับการศึกษา 2. อายุ 3. อายุราชการ 4. สถานภาพสมรส 5. สังกัด 6. รายได้ 7. ยศ	6. ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว 7. โอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษา พระองค์ 1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ เพียงพอ และยุติธรรม 2. ด้านสิ่งแวดล้อม การทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ 3. ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน 4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีด ความสามารถในการทำงาน 5. ด้านการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7. ด้านจังหวะชีวิต 8. ด้านความเป็นประโยชน์ ต่อสังคม
จิรวัดน์ ลออรุ่งโรจน์ (2552)	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์	1. อายุ 2. ระดับการศึกษา 3. สถานภาพสมรส 4. รายได้ 5. อายุราชการ 6. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ 1. ด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงาน 2. ด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
อากาศ บุญยั้ง (2555)	คุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของข้าราชการ กรมราชองครักษ์	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. อายุ 2. ระดับชั้นยศ 3. สถานภาพสมรส 4. ระดับการศึกษา 5. อายุราชการ 6. รายได้ 7. จำนวนสมาชิกในครอบครัว	3. ด้านการบังคับบัญชา 4. ด้านค่าตอบแทน 5. ด้านคุณภาพในชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรมราชองครักษ์ 1. ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย 3. ด้านโอกาสพัฒนาชีวิต ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 4. ด้านความก้าวหน้า 5. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน 6. ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค 7. ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อน
นพพร มากเมือง (2554)	คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการ ทหารในสำนักงาน รัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม	คุณลักษณะส่วนบุคคล 1. เพศ 2. ชั้นยศ 3. สถานภาพสมรส 4. รายได้ 5. อายุราชการ 6. เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพ	1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการด้านสังคม 6. สิทธิส่วนบุคคล

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
			7. จังหวะชีวิต
			8. ความเป็นประ โยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ 2-2 เปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปร

ผู้วิจัย (ปี)	ตัวแปรตาม									
	เพศ	ยศ	ระดับการศึกษา	อายุ	อายุราชการ	สถานภาพสมรส	สังกัด	รายได้	ตำแหน่ง	ประสบการณ์การทำงาน
ชุตินา เทียนใส (2551)		✓	✓				✓	✓	✓	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
สุชุม ทับทวี (2554)		✓	✓	✓	✓	✓		✓		คุณภาพชีวิตในการทำงาน
เจษฎา เหมหาชาติ (2550)		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
เจษฎา เหมหาชาติ (2550)		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
จิรวัดน์ ลออรุ่งโรจน์ (2552)			✓	✓	✓	✓		✓	✓	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
อากาศกร บุญยิ่ง (2555)		✓	✓	✓	✓	✓		✓		คุณภาพชีวิตในการทำงาน
นพพร มากเมือง (2554)	✓	✓			✓	✓		✓		คุณภาพชีวิตในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของนายทหารประทวน ศูนย์การbinทหารบก เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. การทดสอบเครื่องมือ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นายทหารประทวนที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์การbinทหารบก ในปี 2560 แยกตามชั้นยศ ตั้งแต่ สิบตรี สิบโท สิบเอก จำสิบตรี จำสิบโท จำสิบเอก และจำสิบเอก (พิเศษ) จำนวนทั้งสิ้น 785 นาย กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้กำหนดตามสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ทาโรยามานะ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดความคลาดเคลื่อน ที่ยอมรับได้ 0.05 มีสูตรดังนี้

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

โดย n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

แทนค่า

$$n = \frac{785}{1 + 785 (0.05)^2}$$

$$n = 264$$

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 264 ตัวอย่าง ซึ่งทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 300 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง

เมื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้แล้ว แบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จากประชากรตามระดับชั้นยศของนายทหารประทวน ที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์การบินทหารบก ในปี 2560 จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

ตารางที่ 3-1 สัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก

ระดับชั้นยศ	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สิบตรี	336	127
สิบโท	66	25
สิบเอก	95	36
จ่าสิบตรี	17	8
จ่าสิบโท	28	11
จ่าสิบเอก	163	62
จ่าสิบเอก (พิเศษ)	80	32
รวม	785	300

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close ended questions) แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 5 ข้อ

3. ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในงาน จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน 5 ข้อ
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ จำนวน 5 ข้อ
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 5 ข้อ

ในแบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามต้องพิจารณาว่ามีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานว่าอยู่ในระดับใด โดยได้จัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับคือ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open ended questions) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล
4. ด้านความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในงาน
5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามจากนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำนวน 300 นาย

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย วิทยานิพนธ์ ปรียญานิพนธ์ สารนิพนธ์ วารสาร หนังสือ เอกสารทางวิชาการ และข้อมูลที่เผยแพร่ผ่านทางสื่ออินเทอร์เน็ต

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) อธิบายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก และการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก
3. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก กรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม จะใช้การทดสอบค่าที (t-test) หรือกรณีมากกว่า 2 กลุ่ม จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)
4. การแปลผล ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
3.41-4.20	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
2.61-3.40	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง
1.00-1.80	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง

5. ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) อธิบายความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การทดสอบเครื่องมือ

1. การวัดความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามนั้นทำได้ด้วยการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยให้ท่านผู้ทรงวุฒิพิจารณาและตัดสินใจซึ่งในการวิจัยนี้ได้รับความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้บังคับบัญชา ช่วยตรวจทานและพิจารณาให้ จึงนับว่ามีความเที่ยงตรงที่ยอมรับได้

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถาม ซึ่งใช้วิธีวัดความสอดคล้องภายใน โดยใช้สูตรการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's coefficient alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด เท่ากับ 0.092 จึงสรุปได้ว่าเครื่องมือแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นสูงพอที่จะยอมรับได้สามารถนำไปใช้ได้ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน การนำเสนอผลของการวิเคราะห์ ข้อมูล และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา อายุราชการ รายได้ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ซึ่งได้ขอความร่วมมือในการเก็บ ข้อมูลจากกำลังพลภายในศูนย์การบินทหารบก เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 นาย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาวิจัยเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ตามองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิต

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาปีที่ 6	111	37.00
อนุปริญญา/ ปวส.	83	27.67
ปริญญาตรี/ เทียบเท่า	106	35.33
รวม	300	100.00

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37 รองลงมา คือ ผู้ที่อยู่ในระดับปริญญาตรี/ เทียบเท่า จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 35.33 และผู้ที่อยู่ในระดับอนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 27.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
30 ปี หรือน้อยกว่า	157	52.33
31-40 ปี	68	22.67
41-50 ปี	35	11.67
51-60 ปี	40	13.33
รวม	300	100.00

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามอายุน้อยกว่า 30 ปีมากที่สุด จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 52.33 รองลงมา คือ กลุ่มอายุ 31-40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.67 กลุ่มอายุ 51-60 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 และกลุ่มอายุ 41-50 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
10 ปี หรือน้อยกว่า	194	64.67
11-20 ปี	39	13.00
21 ปีขึ้นไป	67	22.33
รวม	300	100.00

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี มากที่สุด จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 64.67 รองลงมา คือ อายุราชการมากกว่า 21 ปีขึ้นไป จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.33 และกลุ่มอายุราชการ 11-20 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	136	45.33
สมรส	145	48.33
หม้าย	4	1.33
หย่าร้าง	15	5.00
รวม	300	100.00

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมา คือสถานภาพโสด จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5 และสถานภาพหม้าย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,000 บาท หรือน้อยกว่า	35	11.67
10,001-15,000 บาท	140	46.67
15,001 บาทขึ้นไป	125	41.67
รวม	300	100.00

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มากที่สุด จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมา คือ ผู้มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท จำนวน 125 ค คิดเป็นร้อยละ 46.6 และผู้มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
สิบตรี	126	42.00
สิบโท	25	8.33
สิบเอก	37	12.33
จ่าสิบตรี	10	3.33
จ่าสิบโท	10	3.33
จ่าสิบเอก	60	20.00
จ่าสิบเอกพิเศษ	32	10.67
รวม	300	100.00

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับชั้นยศสิบตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42 รองลงมา คือ ชั้นยศจ่าสิบเอก จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ชั้นยศสิบเอก จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 ชั้นยศจ่าสิบเอกพิเศษ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ชั้นยศสิบโท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 และชั้นยศซึ่งมีผลลัพธ์เท่ากัน คือ ชั้นยศจ่าสิบตรี และชั้นยศจ่าสิบโท จำนวน 10 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว

จำนวนสมาชิกในครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
1-2 คน	100	33.33
3-4 คน	143	47.67
มากกว่า 5 คนขึ้นไป	57	19.00
รวม	300	100.00

ตารางที่ 4-7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามมีสมาชิกในครอบครัว 3-4 คน จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมา คือ สมาชิกในครอบครัว 1-2 คน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และสมาชิกในครอบครัวมากกว่า 5 คนขึ้นไป จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ตามองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน

ตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับคุณภาพชีวิต				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเหมาะสมกับอาชีพนี้	49 (16.33)	165 (55.00)	71 (23.67)	15 (5.00)	2.82	0.75	ปานกลาง	3
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน	32 (10.67)	141 (47.00)	107 (35.67)	20 (6.67)	2.61	0.76	ปานกลาง	4
3. ปริมาณงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ	39 (13.00)	188 (62.67)	65 (21.67)	8 (2.67)	2.86	0.66	ปานกลาง	2
4. ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน	47 (15.67)	198 (66.00)	46 (15.33)	9 (3.00)	2.94	0.65	ปานกลาง	1
รวม					2.81	0.59	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.81 (SD = 0.591) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กำลังพลมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 2.94 (SD = 0.65) รองลงมา คือ ปริมาณงานที่กำลังพลได้รับเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย 2.86 (SD = 0.66) ถัดมา คือ กำลังพลได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเหมาะสมกับอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 2.82

(SD = 0.75) และสุดท้าย กำลังพลได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามสถานะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 2.61 (SD = 0.76)

ตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	ระดับคุณภาพชีวิต				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่	54 (18.00)	205 (68.33)	34 (11.33)	7 (2.33)	3.02	0.62	ปาน กลาง	3
2. หน่วยงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อยและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	70 (23.33)	198 (66.00)	28 (9.33)	4 (1.33)	3.11	0.60	ปาน กลาง	1
3. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะที่มีสภาพพร้อมใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน	46 (15.33)	171 (57.00)	76 (25.33)	7 (2.33)	2.85	0.69	ปาน กลาง	5
4. หน่วยงานของท่านเตรียมอุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่	54 (18.00)	192 (64.00)	48 (16.00)	6 (2.00)	2.98	0.65	ปาน กลาง	4
5. มีการให้ความรู้อบรมเจ้าหน้าที่เพื่อตระหนักถึงสภาพการทำงานให้ปลอดภัย เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและส่งเสริมสุขภาพที่ดี	56 (18.67)	209 (69.67)	33 (11.00)	2 (0.67)	3.06	0.56	ปาน กลาง	2
	รวม				3.00	0.50	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน คุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.00 (SD = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อพบว่า หน่วยงานของกำลังพลมีความสะอาดเรียบร้อยและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานเป็นอันดับ แรก มีค่าเฉลี่ย 3.11 (SD = 0.60) รองลงมา คือ มีการให้ความรู้อบรมกำลังพลเพื่อตระหนักถึงสภาพ การทำงานให้ปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและส่งเสริมสุขภาพที่ดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.06 (SD = 0.56) ลำดับถัดไปคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม ส่งผลให้กำลังพลรู้สึกปลอดภัย ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 3.02 (SD = 0.62) ต่อไป คือ หน่วยงานของกำลังพลเตรียมอุปกรณ์ สำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 2.98 (SD = 0.65) และสุดท้าย หน่วยงานของกำลังพลมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะที่มีสภาพพร้อมใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่าง ครบถ้วน มีค่าเฉลี่ย 2.85 (SD = 0.69)

ตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ประทวน ศูนย์การบินทหารบก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
1. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ หน้าที่มีโอกาสดำเนินงานและมี ความมั่นคง ตามลำดับ	44 (14.67)	203 (67.67)	48 (16.00)	5 (1.67)	2.95	0.61	ปาน กลาง	2
2. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ตามความถนัดของท่าน	48 (16.00)	201 (67.00)	47 (15.67)	4 (1.33)	2.97	0.60	ปาน กลาง	3
3. การปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ ท่านมีโอกาสรอบรับ ความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง	42 (14.00)	199 (66.33)	54 (18.00)	5 (1.67)	2.92	0.61	ปาน กลาง	4
4. งานในหน้าที่ทำให้ท่านได้ พัฒนาทักษะ และความรู้ ความสามารถ	56 (18.67)	212 (70.67)	27 (9.00)	5 (1.67)	3.06	0.58	ปาน กลาง	1

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
5. ในหน่วยงานของท่านเปิด โอกาสให้นายทหารประทวน ทุกคนที่มีความใฝ่รู้มีโอกาส ในการศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น	80 (26.67)	195 (65.00)	23 (7.67)	2 (0.67)	3.17	0.58	ปาน กลาง	5
	รวม				3.01	0.49	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน คุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.01 (SD = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งาน ในหน้าที่ทำให้กำลังพลได้พัฒนาทักษะ และความรู้ความสามารถมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 3.06 (SD = 0.58) รองลงมา คือ ตำแหน่งที่กำลังพลปฏิบัติหน้าที่มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคง ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ย 2.95 (SD = 0.61) ลำดับต่อมา คือ กำลังพลได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถตามความถนัดของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 2.97 (SD = 0.60) ถัดมา คือ กำลังพลมีโอกาส ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 2.92 (SD = 0.61) และ สุดท้าย ในหน่วยงานของกำลังพลเปิดโอกาสให้กำลังพลทุกคนที่มีความใฝ่รู้มีโอกาสในการศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.17 (SD = 0.58)

ตารางที่ 4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร
ประทวน ศูนย์การบินทหารบก ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ
ในการทำงาน

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีด ความสามารถในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านมีโอกาสดำเนินการความรู้ ความสามารถของท่านมาใช้ใน การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	56 (18.67)	205 (68.33)	36 (12.00)	3 (1.00)	3.04	0.58	ปาน กลาง	2
2. ผู้บังคับบัญชานับสนุนเปิด โอกาสให้ท่านไปอบรม หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมา พัฒนาความรู้ ความสามารถใน การปฏิบัติงาน	82 (27.33)	193 (64.33)	28 (8.00)	1 (0.33)	3.18	0.57	ปาน กลาง	6
3. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ปรึกษาและสอนวิธีการ แก้ปัญหาแก่ท่าน เมื่อการ ปฏิบัติงานมีปัญหาและ อุปสรรค	71 (23.67)	198 (66.00)	27 (9.00)	4 (1.33)	3.12	0.60	ปาน กลาง	5
4. หน่วยงานของท่านมีการ ประชุมทางด้านวิชาการ เพื่อให้ นายทหารประทวนได้รับข้อมูล ข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ อยู่ เสมอ	47 (15.67)	212 (70.67)	37 (12.33)	4 (1.33)	3.00	0.57	ปาน กลาง	1
5. ในหน่วยงานของท่านมี แหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ ท่านสามารถค้นหาได้สะดวก	43 (14.33)	198 (66.00)	57 (19.00)	2 (0.67)	2.94	0.59	ปาน กลาง	4
6. มีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การปฏิบัติงานอยู่เสมอ	51 (17.00)	203 (67.67)	44 (14.67)	2 (0.67)	3.01	0.58	ปาน กลาง	3
	รวม				3.05	0.46	ปาน กลาง	

ตารางที่ 4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน คุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารประทวน ศูนย์การbinทหารบก ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.05 (SD = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของกำลังพลมีการประชุมทางด้านวิชาการ เพื่อให้กำลังพลได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 3.00 (SD = 0.57) รองลงมา คือ กำลังพลมีโอกาสนำความรู้ความสามารถของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.04 (SD = 0.58) ต่อมา คือ มีการสนับสนุนให้กำลังพลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.01 (SD = 0.58) ถัดมา คือ ในหน่วยงานของกำลังพลมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ กำลังพลสามารถค้นหาได้สะดวก มีค่าเฉลี่ย 2.94 (SD = 0.59) รวมถึง ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาและสอนวิธีการแก้ปัญหาแก่กำลังพล เมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหาและอุปสรรค มีค่าเฉลี่ย 3.12 (SD = 0.60) และสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเปิดโอกาสให้กำลังพลไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.18 (SD = 0.57)

ตารางที่ 4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนศูนย์การbinทหารบก ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระดับคุณภาพชีวิต				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความสามัคคีกันดี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	63 (21.00)	192 (64.00)	35 (11.67)	10 (3.33)	3.02	0.67	ปานกลาง	5
2. ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีเมื่อต้องติดต่อหรือประสานงานกับเพื่อนร่วมงานต่างแผนก	64 (21.33)	198 (66.00)	35 (11.67)	3 (1.00)	3.07	0.60	ปานกลาง	3
3. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้	75 (25.00)	199 (66.33)	23 (7.67)	3 (1.00)	3.15	0.58	ปานกลาง	1

ตารางที่ 4-12 (ต่อ)

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระดับคุณภาพชีวิต				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
4. เมื่อมีปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้	58 (19.33)	207 (69.00)	32 (10.67)	3 (1.00)	3.06	0.58	ปานกลาง	4
5. ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	55 (18.33)	215 (71.67)	27 (9.00)	3 (1.00)	3.07	0.55	ปานกลาง	2
	รวม				3.07	0.49	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน คุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07 (SD = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อมีปัญหาในการทำงาน กำลังพลสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้มากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 3.15 (SD = 0.58) รองลงมา ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้กำลังพลในหน่วยงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 3.07 (SD = 0.55) ต่อมา คือ กำลังพลได้รับความร่วมมืออย่างดีเมื่อต้องติดต่อหรือประสานงานกับเพื่อนร่วมงานต่างแผนก มีค่าเฉลี่ย 3.07 (SD = 0.60) ถัดมา คือ เมื่อมีปัญหาส่วนตัว กำลังพลสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ มีค่าเฉลี่ย 3.06 (SD = 0.58) และสุดท้าย คือ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่กำลังพลปฏิบัติอยู่ มีความสามัคคีกันดี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก มีค่าเฉลี่ย 3.02 (SD = 0.67)

ตารางที่ 4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร
ประทวน ศูนย์การบินทหารบก ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิต				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ ตรงกับความสามารถและอยู่ นอกเหนือความรับผิดชอบ	40 (13.3.)	171 (57.00)	67 (22.33)	22 (7.33)	2.76	0.77	ปาน กลาง	4
2. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายใน เรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับ งาน	61 (20.33)	199 (66.33)	29 (9.67)	11 (3.67)	3.03	0.66	ปาน กลาง	2
3. ท่านมีอิสระในการแสดง ความคิดเห็นด้านการ ปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีผลต่อการพิจารณา ความดีความชอบ	39 (13.00)	191 (63.67)	54 (18.00)	16 (5.33)	2.84	0.70	ปาน กลาง	3
4. เจ้าหน้าที่ทุกคนให้ความ เคารพต่อหน้าที่และความเป็น ส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน	59 (19.67)	209 (69.67)	27 (9.00)	5 (1.67)	3.07	0.59	ปาน กลาง	1
	รวม				2.92	0.54	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน คุณภาพชีวิตการทำงานของ
นายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปาน
กลาง มีค่าเฉลี่ย 2.92 (SD = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กำลังพลทุกคนให้ความเคารพต่อ
หน้าที่และความเป็นส่วนบุคคลของผู้ร่วมงานมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 3.07 (SD = 0.59)
รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน มีค่าเฉลี่ย 3.03
(SD = 0.66) ลำดับถัดมา คือ กำลังพลมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อ
ผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ย 2.84 (SD = 0.70) และสุดท้าย

คือ กำลังพลมีสิทธิปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 2.76 (SD = 0.77)

ตารางที่ 4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับคุณภาพชีวิต				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวในวันหยุด	52 (17.33)	210 (70.00)	30 (10.00)	8 (2.67)	3.02	0.61	ปานกลาง	3
2. ปริมาณงานที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความสมดุลกับชีวิตส่วนบุคคล	40 (13.33)	220 (73.33)	32 (10.67)	8 (2.67)	2.97	0.58	ปานกลาง	1
3. เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนในแต่ละวันมีความเหมาะสม	48 (16.00)	213 (71.00)	32 (10.67)	7 (2.33)	3.00	0.60	ปานกลาง	2
	รวม				3.00	0.52	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.00 (SD = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปริมาณงานที่กำลังพลได้รับในปัจจุบันมีความสมดุลกับชีวิตส่วนบุคคลมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 2.97 (SD = 0.58) รองลงมา คือ เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนในแต่ละวันมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.00 (SD = 0.60) และกำลังพลมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวในวันหยุด มีค่าเฉลี่ย 3.02 (SD = 0.61)

ตารางที่ 4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร
ประทวน ศูนย์การบินทหารบก ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับคุณภาพชีวิต				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการบริการประชาชน	63 (21.00)	213 (71.00)	21 (7.00)	3 (1.00)	3.12	0.55	ปานกลาง	3
2. หน่วยงานของท่านมีส่วนสนับสนุนให้ท่านและครอบครัวของท่านเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาชุมชน	54 (18.00)	219 (73.00)	23 (7.67)	4 (1.33)	3.07	0.55	ปานกลาง	1
3. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์	62 (20.67)	216 (72.00)	19 (6.33)	3 (1.00)	3.12	0.54	ปานกลาง	2
	รวม				3.10	0.49	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 (SD = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของกำลังพลมีส่วนสนับสนุนให้กำลังพลและครอบครัวของกำลังพลเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาชุมชนมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 3.07 (SD = 0.55) รองลงมา คือ หน่วยงานของกำลังพลให้ความสำคัญร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย 3.12 (SD = 0.54) และหน่วยงานของกำลังพลให้ความสำคัญกับการบริการประชาชน มีค่าเฉลี่ย 3.12 (SD = 0.55)

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ
นายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก สรุปรวมองค์ประกอบการวัดคุณภาพชีวิต
การทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	แปลความ	ลำดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.81	0.59	ปานกลาง	8
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	3.00	0.50	ปานกลาง	5
3. ด้าน โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถ ของบุคคล	3.01	0.49	ปานกลาง	4
4. ด้านความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในงาน	3.05	0.46	ปานกลาง	3
5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.07	0.49	ปานกลาง	2
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	2.92	0.54	ปานกลาง	7
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	3.00	0.53	ปานกลาง	6
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.10	0.49	ปานกลาง	1
รวม	3.00	0.51	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-16 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบิน
ทหารบก สรุปรวมองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 8 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.10 ส่วนด้านอื่น ๆ ที่อยู่ในระดับรอง ๆ ลงมา
ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 3.07 ด้านความมั่นคงใน
การทำงานและความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.05 ด้าน โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้
ความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.01 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริม
สุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.00 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.00 ด้าน
ประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 2.928 และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย
2.81

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่จำแนกตามตัวแปร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลวิเคราะห์แยกตามสมมติฐาน ดังนี้ สมมติฐานที่ 1 กลุ่มตัวอย่างของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	SD
30 ปี หรือน้อยกว่า	3.15	0.45
31-40 ปี	3.10	0.52
41-50 ปี	3.10	0.55
51-60 ปี	2.92	0.48
รวม	3.10	0.49

จากตารางที่ 4-17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ที่ตอบแบบสอบถามมีผลการศึกษาคงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม ทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า กำลังพลมีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 ซึ่งเมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่า กำลังพลกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.15 รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.10) อายุ 41-50 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.10) และอายุ 51-60 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.92) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.65	3.00	0.55	2.31	0.20
ภายในกลุ่ม	70.70	296.00	0.23		
รวม	72.36	299.00			

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามอายุ พบว่ากำลังพลที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 กลุ่มตัวอย่างของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ที่มีชั้นยศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	\bar{X}	SD
สิบตรี	3.10	0.44
สิบโท	3.18	0.38
สิบเอก	3.18	0.45
จ่าสิบตรี	3.06	0.60
จ่าสิบโท	3.46	0.44
จ่าสิบเอก	3.06	0.63
จ่าสิบเอกพิเศษ	2.93	0.41
รวม	3.10	0.49

จากตารางที่ 4-19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ที่ตอบแบบสอบถามมีผลการศึกษาของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ทั้ง 7 กลุ่ม พบว่า กำลังพลมีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 ซึ่งเมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่า กำลังพลชั้นยศจ่าสิบโท มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.46 รองลงมา คือ สิบเอก (ค่าเฉลี่ย 3.18) สิบโท (ค่าเฉลี่ย 3.18) สิบตรี (ค่าเฉลี่ย 3.10) จ่าสิบตรี (ค่าเฉลี่ย 3.06) จ่าสิบเอก (ค่าเฉลี่ย 3.06) และจ่าสิบเอกพิเศษ (ค่าเฉลี่ย 2.93)

ตารางที่ 4-20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามชั้นยศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.73	6.00	0.45	1.92	0.20
ภายในกลุ่ม	69.62	293.00	0.23		
รวม	72.36	299.00			

จากตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามชั้นยศ พบว่ากำลังพลที่มีชั้นยศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 กลุ่มตัวอย่างของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	\bar{X}	SD
โสด	3.17	0.44
สมรส	3.05	0.52
หม้าย	2.75	0.56
หย่าร้าง	3.04	0.53
รวม	3.10	0.49

จากตารางที่ 4-21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ที่ตอบแบบสอบถามมีผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า กำลังพลมีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 ซึ่งเมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่า กำลังพลกลุ่มโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.17 รองลงมา คือ กลุ่มสมรส (ค่าเฉลี่ย 3.05) กลุ่มหย่าร้าง (ค่าเฉลี่ย 3.04) และกลุ่มหม้าย (ค่าเฉลี่ย 2.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามสถานภาพการสมรส

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.50	3.00	0.50	2.09	0.20
ภายในกลุ่ม	70.08	296.00	0.23		
รวม	72.36	299.00			

จากตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า กำลังพลที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 กลุ่มตัวอย่างของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	SD
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.10	0.55
อนุปริญญา/ ปวส.	3.10	0.38
ปริญญาตรี/ เทียบเท่า	3.11	0.50
รวม	3.10	0.49

จากตารางที่ 4-23 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ที่ตอบแบบสอบถามมีผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า กำลังพลมีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 ซึ่งเมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่า กำลังพลกลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรี/ เทียบเท่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.11 รองลงมา คือ

กลุ่มการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 (ค่าเฉลี่ย 3.10) และกลุ่มการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. (ค่าเฉลี่ย 3.10) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.00	2.00	0.45	0.01	0.20
ภายในกลุ่ม	72.36	297.00	0.24		
รวม	72.36	299.00			

จากตารางที่ 4-24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 5 กลุ่มตัวอย่างของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	\bar{X}	SD
10 ปี หรือน้อยกว่า	3.16	0.44
11-20 ปี	2.98	0.63
21 ปีขึ้นไป	3.01	0.51
รวม	3.10	0.49

จากตารางที่ 4-25 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ที่ตอบแบบสอบถามมีผลการศึกษาก่อนเข้าศึกษาชั้นนายทหาร โดยภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า กำลังพลมีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 ซึ่งเมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่า กำลังพลกลุ่มที่มี

อายุราชการน้อยกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.16 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 21 ปี ขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.05) และกลุ่มที่มีอายุราชการ 11-20 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.98) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.78	2.00	0.89	3.74	0.20
ภายในกลุ่ม	70.58	297.00	0.23		
รวม	72.36	299.00			

จากตารางที่ 4-26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามอายุราชการ พบว่า กำลังพลที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 6 กลุ่มตัวอย่างของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-27 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	SD
10,000 บาท หรือน้อยกว่า	3.17	0.63
10,001-15,000 บาท	3.15	0.36
15,001 บาทขึ้นไป	3.03	0.55
รวม	3.10	0.49

จากตารางที่ 4-27 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ที่ตอบแบบสอบถามมีผลการศึกษาของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า กำลังพลมี

คุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 ซึ่งเมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่า กำลังพลกลุ่มรายได้ต่อเดือน 10,000 บาท หรือน้อยกว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.17 รองลงมา คือกลุ่มรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.15) และกลุ่มรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.03) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.20	2.00	0.60	2.50	0.20
ภายในกลุ่ม	71.16	297.00	0.24		
รวม	72.36	299.00			

จากตารางที่ 2-28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน พบว่า กำลังพลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 7 กลุ่มตัวอย่างของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-29 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว

จำนวนสมาชิกในครอบครัว	\bar{X}	SD
1-2 คน	3.10	0.46
3-4 คน	3.04	0.48
มากกว่า 5 คนขึ้นไป	3.26	0.53
รวม	3.10	0.49

จากตารางที่ 4-29 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ที่ตอบแบบสอบถามมีผลการศึกษาของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า กำลังพลมีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 ซึ่งเมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่า กำลังพลกลุ่มจำนวนสมาชิกในครอบครัวมากกว่า 5 คนขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.26 รองลงมา คือ กลุ่มจำนวนสมาชิกในครอบครัว 1-2 คน (ค่าเฉลี่ย 3.10) และ กลุ่มจำนวนสมาชิกในครอบครัว 3-4 คน (ค่าเฉลี่ย 3.04) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.87	2.00	0.93	3.95	0.20
ภายในกลุ่ม	70.48	297.00	0.23		
รวม	72.36	299.00			

จากตารางที่ 4-30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามสมาชิกในครอบครัว พบว่า กำลังพลที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 7

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก

ตารางที่ 4-31 สรุปการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร
ประทวน ศูนย์การบินทหารบก

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 กลุ่มตัวอย่างของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 กลุ่มตัวอย่างของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 กลุ่มตัวอย่างของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 กลุ่มตัวอย่างของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5 กลุ่มตัวอย่างของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 6 กลุ่มตัวอย่างของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 7 นายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตารางที่ 4-31 สรุปการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำนวน 8 ด้าน ซึ่งมีตัวแปรอิสระ คือ อายุ ระดับชั้น
ยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ อัตราเงินเดือน และจำนวนสมาชิกในครอบครัว
พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานทั้ง 7 สมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การbinทหารบก อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของนายทหารประทวน ศูนย์การbinทหารบก และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การbinทหารบก จำแนกตาม อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว กลุ่มประชากร คือ นายทหารประทวน สังกัดศูนย์การbinทหารบก อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี จำนวน 300 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้ แบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว การตอบคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 7 ข้อ แบบสอบถามส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยดัดแปลงมาจากเกณฑ์บ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การตอบคำถามเป็นแบบ Rating scale เป็นมาตรวัดจำนวน 40 ข้อ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

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

2. ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การbinทหารบก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 6 ส่วนใหญ่มีอายุ 30 ปี หรือน้อยกว่า ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 10 ปี หรือน้อยกว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทขึ้นไป ส่วนใหญ่มีชั้นยศสิบตรี และส่วนใหญ่มีย่านจำนวนสมาชิก 3-4 คน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบิน

ทหารบก พบว่า

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษา พบว่า นายทหารประทวนเห็นด้วยกับความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ปริมาณงานที่กำลังพลได้รับเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ตามลำดับ

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษา พบว่า นายทหารประทวน เห็นด้วยกับการให้ความรู้อบรมกำลังพลเพื่อตระหนักถึงสภาพการทำงานให้ปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและส่งเสริมสุขภาพที่ดีมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานมีความสะอาดเรียบร้อย และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม ส่งผลให้กำลังพลรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ตามลำดับ

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษา พบว่า นายทหารประทวนเห็นด้วยกับงานในหน้าที่ทำให้กำลังพลได้พัฒนาทักษะ และความรู้ความสามารถมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ตำแหน่งที่กำลังพลปฏิบัติหน้าที่ที่มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงตามลำดับ

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษาพบว่า นายทหารประทวนเห็นด้วยกับหน่วยงานที่จัดให้มีการประชุมทางด้านวิชาการ เพื่อให้กำลังพลได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ กำลังพลมีโอกาสที่ได้นำความรู้ความสามารถของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ตามลำดับ

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษาพบว่า นายทหารประทวนเห็นด้วยกับในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้กำลังพลในหน่วยงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกันมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ เมื่อมีปัญหาส่วนตัว กำลังพลสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ ตามลำดับ

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษาพบว่า นายทหารประทวน เห็นด้วยกับการให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นส่วนบุคคลของผู้ร่วมงานมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตามลำดับ

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษา พบว่า นายทหารประทวนเห็นด้วยกับปริมาณงานที่กำลังพลได้รับในปัจจุบันมีความสมดุลกับชีวิตส่วนบุคคลมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนในแต่ละวัน มีความเหมาะสม ตามลำดับ

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษา พบว่า นายทหารประทวนเห็นด้วยกับหน่วยงานของกำลังพลมีส่วนสนับสนุนให้กำลังพลและครอบครัวของกำลังพลเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาชุมชนมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานของกำลังพลให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์ ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.00 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านประชาธิปไตยในองค์กร ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุดคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จำแนกตามตัวแปร 8 ด้าน ภาพรวมพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ อายุ ชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุราชการ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ที่ต่างกัน ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลแตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้คาดหวังหรือตั้งสมมติฐานไว้ 7 ข้อ ตามลักษณะตัวแปรด้านบุคคลจำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ อายุ ชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุราชการ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว จะมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับ

คุณภาพชีวิตการทำงาน และจากการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การ
 บินทหารบก พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของ
 ยุทธนา ปภากรณ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่าง ผล
 การศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับ
 ปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการทำงาน ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของ
 ข้าราชการกองพลทหารช่างแตกต่างกัน

ดังนั้นเมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การ
 บินทหารบก ในแต่ละด้านเป็นดังนี้

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพ
 รวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนที่ จากการประกอบอาชีพ ยังไม่เพียงพอ
 สำหรับการใช้จ่ายตามภาระเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีมาสโลว์ ใน
 ระดับที่ 1 ที่กล่าวถึงความต้องการทางด้านร่างกาย และงานวิจัยของ สุกิจ เสงี่ยมเจริญ (2551) ศึกษา
 เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้า ในกองพลทหารราบที่
 2 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยรายได้ที่ต่างกันของแต่ละบุคคล ส่งผลให้แต่ละบุคคลมี
 คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดย
 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานยังขาดการจัดการด้านสุขภาพที่เพียงพอ
 สำหรับกำลังพล และปริมาณแรงกดดัน แม้ว่าจะมีการให้ความรู้อบรมเจ้าหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ
 ทฤษฎีมาสโลว์ ในระดับที่ 2 ที่กล่าวถึงความปลอดภัย และงานวิจัยของ จิรวัดน์ ลออรุ่งโรจน์
 (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ
 อำเภอดาเกี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ
 ปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้าน
 คุณภาพในชีวิต ด้านการบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดย
 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีความต้องการที่มีความรู้ความสามารถสูง
 ตามคุณลักษณะของตำแหน่งที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดการแข่งขันที่สูง แม้ว่าจะเปิดโอกาสให้
 นายทหารประทวนทุกคน ที่มีความใฝ่รู้ มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปปฏิบัติหน้าที่
 นั้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีมาสโลว์ ในระดับที่ 3 ที่กล่าวถึงความต้องการทางสังคม และงานวิจัย
 ของ นพพร มากเมือง (2554) ศึกษาเรื่อง เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารใน

สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานของกำลังพลมีการประชุมทางด้านวิชาการ เพื่อให้กำลังพลได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอมาก และกำลังพลมีโอกาสที่ได้นำความรู้ความสามารถของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีมาสโลว์ ในระดับที่ 4 ที่กล่าวถึงความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต และงานวิจัยของภาคภูมิ หมั่นศรี (2549) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองทัพเรือในระดับนายทหารประทวนสังกัดกองเรือภาคที่ 1 ผลการศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า มีเพียงประสบการณ์ด้านการศึกษาอบรมเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้กำลังพลในหน่วยงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน และเมื่อมีปัญหาส่วนตัว กำลังพลสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีมาสโลว์ ในระดับที่ 4 ที่กล่าวถึงความต้องการยกย่องและชื่นชมต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต และงานวิจัยของ ศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์ (2551) ศึกษาเรื่อง เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ผลการศึกษา พบว่า ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน นายทหารประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ มีความคิดเห็นว่า ในหน่วยงานของตนเองเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นประทวนทุกคนที่มีความใฝ่รู้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่ากำลังพลทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นส่วนบุคคลของผู้ร่วมงานมาก และผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติมา เทียนใส (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก ในภาพรวม ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการบังคับบัญชา

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าปริมาณงานที่กำลังพลได้รับในปัจจุบันมีความสมดุลกับชีวิตส่วนบุคคลและ เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนในแต่ละวันมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ อาภากร บุญยิ่ง (2555) ศึกษาเรื่อง เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ ผลการศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว อยู่ในอันดับแรก

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานของกำลังพลมีส่วนสนับสนุนให้กำลังพลและครอบครัวของกำลังพลเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาชุมชนมาก และกำลังพลให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศาล คลังทอง (2549) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษา พบว่า พบว่าผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในภาพรวมของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยแต่ละรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก อยู่ในระดับปานกลาง จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จากการศึกษาพบว่า นายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบกการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มีการพิจารณาในเรื่องการกำหนดนโยบายให้นายทหารประทวนมีการประกอบอาชีพเสริมรายได้ และเพิ่มสวัสดิการตามความเหมาะสม จะเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ศูนย์การบินทหารบก มีการประชุมทางด้านวิชาการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้วิจัย จึงขอเสนอให้มีการพิจารณาในเรื่องการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการประชุม ชี้แจง การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดความรู้ ข่าวสาร วิทยาการใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ

3. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานให้ความสำคัญกับการบริการประชาชน เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มีการพิจารณาในเรื่อง การ

กำหนดนโยบายในการบริการประชาชนเป็นนโยบายหลักของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้วิจัยขอเสนอให้มีการพิจารณาในเรื่องการกำหนดนโยบายให้นายทหารประทวนมีการประกอบอาชีพเสริมรายได้ เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว โดยใช้เวลารว่างหลังจากการปฏิบัติงานในแต่ละวัน เช่น การปลูกผักสวนครัว การขายสินค้าประเภทต่าง ๆ การรับซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ชำรุด ฯลฯ เป็นต้น การจัดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ เพิ่มเติมให้กับนายทหารประทวน เช่น การมอบทุนการศึกษาให้กับบุตร การจัดรถสวัสดิการรับส่ง เป็นต้น การปฏิบัติดังกล่าวจะเป็นการเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายให้กับนายทหารประทวนและครอบครัว จะทำให้เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับนายทหารประทวนต่อไป

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

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ผู้วิจัยขอเสนอให้มีการพิจารณาในเรื่องการกำหนดนโยบายการยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มการพัฒนาทักษะและความรู้ ความสามารถให้สูงขึ้นต่อไป โดยหน่วยงานจัดให้นายทหารประทวนหมุนเวียน เข้ารับการเรียนรู้และทบทวน เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความชำนาญ และกำหนดมาตรฐานในการทดสอบ

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

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารประทวนของหน่วยระดับเดียวกัน ต่างพื้นที่กัน และต่างเหล่ากัน เพื่อนำมาเปรียบเทียบผลการศึกษา

2. ควรที่จะมีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์นายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบก เกี่ยวกับเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

3. ควรทำการศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การบินทหารบกเพิ่มเติม

บรรณานุกรม

- กุลลาป รัตนสังขธรรม, ฉันทนา จันทวงศ์, อธิพงษ์ อธิมนัส และบุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2535). การพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในวิธีการดำเนินงานวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์จำเป็นพื้นฐานในระดับหมู่บ้าน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- จิรวัดน์ ลออรุ่งโรจน์. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเกี จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เจษฎา เหมหาชาติ. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารขนส่งรักษาพระองค์. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จัฐชัย มีชั้นช่วง. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ชุติมา เทียนใส. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทรงศักดิ์ ทองพันธ์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร บ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นพพร มากเมือง. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงกลาโหม. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรีญธร สุทวีทรัพย์. (2553). คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สิ้นเชื้อธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ใน กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา บริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ผดาดพร เหมบุตร. (2543, ตุลาคม-ธันวาคม). คุณภาพชีวิตการทำงาน. *วารสารนักบริหาร*, 66, 22-30.

ฝ่ายกำลังพล ศูนย์การbinทหารบก. (2561). *จำนวนนายทหารประทวน*. ลพบุรี: ศูนย์การbin ทหารบก.

ฝ่ายธุรการและกำลังพล ศูนย์การbinทหารบก. (2561). *อัตรากำลังพล ศูนย์การbinทหารบก จ.ลพบุรี พิศาล คลังทอง*. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองbin 4 ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ภาคภูมิ หมื่นศรี. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองทัพเรือในระดับนายทหาร ประทวนสังกัดกองเรือภาคที่ 1*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารทั่วไป, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มงคล ลาวรรณา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลสำนักงานคณะกรรมการแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

มนัสวี ธาดาสิงห์. (2539). การเพิ่มผลผลิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน. *วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต*, 1(1), 33-34.

ยุทธนา ปภากรณ์. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่าง*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังใน งานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา, บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบ ที่ 12 รักษาพระองค์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร ทั่วไป, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศูนย์การbinทหารบก. (2561). *อัตราการจัดเฉพาะกิจหมายเลข 4700*. ลพบุรี: ศูนย์การbinทหารบก.

- สุกิจ เฮ็งเจริญ. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้า ในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุขุม ทับทิว. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองพันทหารช่างที่ 402*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา*. โดรงงานวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อรรถพงษ์ อินทพงษ์. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตตามภูมิปัญญาท้องถิ่นของชาวไทยภูเขา ตำบลลาววี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย*. การศึกษาอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์สิ่งแวดล้อม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อากาศกร บุญยิ่ง. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bennett, N. (1975). *Population growth, individual demographic decisions, and the quality of life, In population Education project*. Bangkok: Mahidol University.
- Haas, B. K. (1999). Clarification of similar quality of life concepts. *Journal of Nursing Scholarship, 31*, 215-220.
- Huse, E. & Cumming, T. (1980). *Organization development and change*. New York: West.
- Lewin, D. (1981). Collective bargaining and the quality of work life. *Organization Dynamics*, (Autumn), 19.
- Skrovan, D. J. (1983). *Quality of work life: Perspectives for business and the public sector*, USA: Addison-Wesley.
- The United Nation. (2009). *World population ageing*. n.p.: Department of Economic and Social Affairs.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Management Review, 15*, 12-16.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review, 52*, 12-16.
- Walton, R. E. (1975). The diffusion of new work structures: Explaining why success didn't take. *Organizational Dynamics, 3*, 2-22.

Westley, W. A. (1979). Problem and solution in the quality of working life.

Human Relation, 32(2), 113-123.

The World Health Organization Quality of Life Assessment. (1995). Position paper from the world health organization, *Social Science & Medicine*, 41(10), 1403-1409.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน
สังกัด ศูนย์การbinทหารบก จังหวัดลพบุรี

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน ศูนย์การbinทหารบก อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี โดยเป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านในฐานะเป็นนายทหารชั้นประทวน ซึ่งปฏิบัติงานราชการในศูนย์การbinทหารบก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้รับถือเป็นผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ในการตอบแบบสอบถาม ขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถามให้เข้าใจ แล้วตอบให้ตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือตรงตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงานในเรื่องนั้นมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เป็นภาพรวม ซึ่งผลจากความร่วมมือของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานของศูนย์การbinทหารบก อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

2. คำแนะนำ แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 35 ข้อ

ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ เนื่องจากถ้าคำตอบไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ แบบสอบถามฉบับนี้จะไม่สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. การศึกษา

- () 1. มัธยมศึกษาปีที่ 6 () 2. อนุปริญญา/ ปวส.
() 3. ปริญญาตรี/เทียบเท่า

2. อายุ

- () 1. 30 ปี หรือน้อยกว่า () 2. 31-40 ปี
() 3. 41-50 ปี () 4. 51-60 ปี

3. อายุราชการ

- () 1. 10 ปี หรือน้อยกว่า () 2. 11-20 ปี
() 3. 21 ปีขึ้นไป

4. สถานภาพการสมรส

- () 1. โสด () 2. สมรส
() 3. หม้าย () 4. หย่าร้าง

5. รายได้ต่อเดือน

- () 1. 10,000 บาท หรือน้อยกว่า () 2. 10,001-15,000 บาท
() 3. 15,001 บาทขึ้นไป

6. ระดับชั้นยศ

- () 1. สิบตรี () 2. สิบโท
() 3. สิบเอก () 4. จำสิบตรี
() 5. จำสิบโท () 6. จำสิบเอก
() 7. จำสิบเอก พิเศษ

7. จำนวนสมาชิกในครอบครัว

- () 1. 1-2 คน () 2. 3-4 คน
() 3. มากกว่า 5 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ศูนย์การบินทหารบก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านที่สุด เลือกเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาจากงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน และสิ่งที่ได้รับจากหน่วยงานในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

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

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

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

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

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ได้ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม

พ.อ.เอกสิทธิ์ บุญญารักษ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา