



การศึกษาความพึงพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต
กับผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ
: กรณีศึกษา กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2



ร้อยเอก ณฤทธิ เจริญครองสกุล

รหัสนักศึกษา 45541-0043

สารนิพนธ์นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2547

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

การศึกษาความพึงพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต

กับผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ

: กรณีศึกษา กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2

เสนอโดย ร้อยเอก อนุชิต เจริญครองสกุล

บัณฑิตศึกษานิติศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.จิระพร เรืองจิระชูพร

คณะกรรมการสารนิพนธ์ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่องนี้แล้วเห็นว่า มีเนื้อหาสาระสำคัญครอบคลุมประเด็นต่างๆ และใช้ระเบียบวิธีการวิจัยที่เหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐานของบัณฑิตศึกษา สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต



ประธานกรรมการ

(ดร.จิระพร เรืองจิระชูพร)



กรรมการ

(รศ.ดร.ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิงษ์)



กรรมการ

(อาจารย์สุตจิต นิมิตรกุล)

เลขทะเบียน.....	0172778
วันลงทะเบียน.....	2.3.2547
เลขเรียกหนังสือ.....	355.1
	คท 253ก
	[2547]

หัวข้อสารนิพนธ์	การศึกษาความพึงพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับผลการปฏิบัติงาน ของทหารกองประจำการ : กรณีศึกษา กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2
ชื่อนักศึกษา	ร้อยเอก ณฤทธิ เจริญครองสกุล
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.จิระพร เรืองจิระชูพร
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 เพื่อให้ทหารกองประจำการมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ปรับปรุงโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการให้ดีขึ้น และตรงกับความต้องการของทหารกองประจำการมากที่สุด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 จำนวน 200 คน ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS เพื่อคำนวณหาสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยซึ่งประกอบด้วยสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาความสัมพันธ์โดยใช้สมการถดถอย (Regression)

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการใน 8 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ 6 ด้าน คือ ด้านอาหารและโภชนาการ, ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว, ด้านที่พักอาศัย, ด้านสุขภาพร่างกาย, ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ประกอบกับการพัฒนาเสริมสำหรับการวิจัย 2 ด้าน คือ ด้านระเบียบวินัยและการบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ พบว่า ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงบวก กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจมีระดับมากขึ้นผลการปฏิบัติงานก็จะดีขึ้น ในทางตรงกันข้าม เมื่อความพึงพอใจมีระดับน้อยลงผลการปฏิบัติงานก็จะลดลงในอัตราส่วนที่เท่ากัน

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ ดร.จิระพร เรืองจิระชูพร ประธานกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ รศ.ดร.ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิงษ์ และ อาจารย์สุดจิต นิมิตรกุล กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่มีคุณค่า และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ ในสาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และให้คำแนะนำที่ดีตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณ พ.อ.หญิง อรสา เจริญครองสกุล และ พล.ต. ณรงค์ เจริญครองสกุล ที่คอยเป็นกำลังใจและห่วงใยอยู่เสมอ

ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ รมศ.รุ่น 6 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำในด้านการเรียน เป็นกำลังใจในการศึกษาด้วยดีเสมอมา

คุณประโยชน์ใดๆ ที่ได้รับจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของคุณพ่อคุณแม่ และครูอาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และอบรมสั่งสอนผู้วิจัยมา ณ บัดนี้

ร้อยเอก ณฤทธิ เจริญครองสกุล

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.4 นิยามศัพท์.....	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
1.6 ขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย.....	5
บทที่ 2 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับหน่วยงาน และ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ	6
2.1 ประวัติความเป็นมาของกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2.....	6
2.2 คำสั่งกองทัพบกเรื่อง “ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ ”.....	9
บทที่ 3 ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
3.1 กรอบความคิดพื้นฐานของการงูใจ.....	11
3.2 ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎี 2 ปัจจัย หรือปัจจัยอนามัยในการงูใจ.....	13
3.3 ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	14
3.4 ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎีการงูใจ ERG ของ Alderfer.....	17
3.5 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	18
3.6 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	19
3.7 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดหลักพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเป็นหลัก.....	22
3.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3.9 กรอบแนวคิด.....	24

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
บทที่ 4 ระเบียบวิธีวิจัย.....	27
4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	27
4.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	28
4.3 เครื่องมือทำการวิจัย.....	31
4.4 การหาคคุณภาพของเครื่องมือ.....	32
4.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
4.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
4.7 การนำเสนอผลการวิจัย.....	34
4.8 นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร.....	35
บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
5.1 สัญลักษณ์ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
5.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
บทที่ 6 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	54
6.1 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
6.2 อภิปรายผล.....	56
6.3 ข้อเสนอแนะ.....	59
6.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	61
บรรณานุกรม.....	62
ภาคผนวก.....	66
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	76

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
ตารางที่ 1	ขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ตารางที่ 2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	28
ตารางที่ 3	นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร.....	35-38
ตารางที่ 4	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของทหารกองประจำการ.....	40
ตารางที่ 5	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมของทหารกองประจำการ.....	41-42
ตารางที่ 6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต.....	43
ตารางที่ 7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านอาหารและโภชนาการ.....	44
ตารางที่ 8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว..	45
ตารางที่ 9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านที่พักอาศัย.....	45
ตารางที่ 10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพร่างกาย.....	46
ตารางที่ 11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสวัสดิการอื่นๆ.....	47
ตารางที่ 12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านคุณธรรมและจริยธรรม.....	47
ตารางที่ 13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านระเบียบวินัยและการบังคับบัญชา.....	48
ตารางที่ 14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2.....	49

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 15 การวิเคราะห์หัตถด้อยอย่างง่ายของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจใน โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับผลปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ.....	50
ตารางที่ 16 ความถี่ของข้อเสนอแนะต่อโครงการพัฒนาชีวิตของทหารกองประจำการสังกัดกรม ทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2.....	51-52



สารบัญแผนภาพ

แผนภาพ	หน้า
แผนภาพที่ 1 ผังการจัดหน่วย.....	8
แผนภาพที่ 2 แสดงความแตกต่างระหว่างการจูงใจ (Motivation) และความพึงพอใจ (Satisfaction)	12
แผนภาพที่ 3 แสดงส่วนประกอบของการปฏิบัติงาน (The motivation process).....	13
แผนภาพที่ 4 แสดงทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's two – factor theory).....	14
แผนภาพที่ 5 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs).....	15
แผนภาพที่ 6 แสดงทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) และการจัดการตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยองค์การ.....	16
แผนภาพที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินการผลปฏิบัติงานกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์..	21
แผนภาพที่ 8 กรอบแนวความคิดในการศึกษา.....	26
แผนภาพที่ 9 การจัดหน่วย ปตอ.2	27
แผนภาพที่ 10 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)	30
แผนภาพที่ 11 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต กับผลปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ.....	50

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพิทักษ์รักษาเอกราช และความมั่นคงของรัฐเป็นหน้าที่หลักของทหารตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2545 ในอดีตประเทศไทยมีการใช้กำลังทหารเพื่อปกป้องรักษาอธิปไตยมาโดยตลอด เมื่อหลังการสิ้นสุดของยุคสงครามเย็นและก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ทำให้การที่ประเทศต่างๆ จะช่วงชิงผลประโยชน์ โดยใช้กำลังทหารขนาดใหญ่เข้าหักล้างกันมีโอกาสเป็นไปได้น้อยมาก และภายหลังจากประเทศไทยต้องประสบกับภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง นับตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมา กองทัพบกเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่ได้รับผลกระทบโดยตรง จากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจข้างต้น ทำให้งบประมาณของกองทัพบกที่เคยได้รับอย่างเพียงพอต้องลดลงอย่างมาก ส่งผลให้การดำเนินการในกิจการด้านต่างๆ ตามนโยบายของกองทัพบกต้องมีข้อจำกัดมากขึ้น

จากสภาวะแวดล้อมซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อกองทัพบก ตามที่กล่าวมาแล้วกองทัพบกได้มีการพิจารณาปรับโครงสร้างการจัดหน่วยและลดกำลังพล เพื่อให้หน่วยมีขนาดที่เหมาะสม แต่ยังคงมีความพร้อมที่จะปฏิบัติการหลักในการป้องกันประเทศ และสิ่งสำคัญประการหนึ่ง ที่กองทัพบกต้องดำรงรักษาไว้ ก็คือ การรักษาขวัญและกำลังใจของทหาร ซึ่งถือว่าเป็น “ปัจจัยทวีคูณ” ของอำนาจกำลังรบ (force multiplier) กองทัพบกจึงได้เร่งรัดปรับปรุงงานด้านสวัสดิการสำหรับกำลังพล และครอบครัวทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกำลังพลชั้นผู้น้อย

สำหรับ “ทหารกองประจำการ” เป็นกำลังพลประเภทพลทหารที่มีความสำคัญต่อกองทัพบก ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก กำลังพลประเภทนี้ได้มาจากการเรียกเกณฑ์ประชาชนชาวไทยที่เป็นเพศชาย มีอายุครบ 21 ปี นับจากปีพุทธศักราชที่ตนเกิด ซึ่งกองทัพบกมีหน้าที่เรียกเกณฑ์ และปฏิบัติตามกฎหมายโดยใช้พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 ดำเนินการเรียกเกณฑ์ โดยกองทัพบกได้มอบอำนาจการเรียกเกณฑ์ให้แม่ทัพภาคต่างๆ ดำเนินการ ซึ่งเมื่อคัดเลือกเข้ามาแล้วจะเรียกว่า “ทหารกองประจำการ”

จากวิกฤตเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 ที่เศรษฐกิจของประเทศกำลังตกต่ำอย่างรุนแรง จึงทำให้เกิดความขาดแคลนขัดสนขึ้นกับประชาชนทั่วไปเป็นส่วนใหญ่ มีคนว่างงานอยู่เป็นจำนวนมาก ในอดีตที่ผ่านมาเมื่อถึงกำหนดเกณฑ์ทหารเพื่อคัดเลือกชายไทยที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เข้ามารับราชการเป็นทหารกองประจำการ จะมีชายไทยจำนวนหนึ่งที่พยายามหลีกเลี่ยงการคัดเลือกทหาร เพราะเกรง

ว่าเมื่อเข้ามาเป็นทหารแล้วจะต้องตราครุฑใช้งานเยี่ยงทาส แต่ในปัจจุบันสภาพการณ์กลับตรงกันข้าม เพราะมีคนต้องการเข้ามาเป็นทหารกองประจำการจำนวนมาก บางพื้นที่ปรากฏว่ามีคนร้องขอเกินความต้องการจนต้องจับฉลากออกแทนที่จะจับฉลากเข้ามาเป็นทหาร สาเหตุเพราะสถานะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ จึงทำให้ชาวไทยต้องการเป็นทหาร เพื่อต้องการมีเงินเดือน และเพื่อมีอนาคตในการมีอาชีพรองรับต่อไป โดยการสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก เมื่อทุกคนได้รับการคัดเลือกเข้ามาเป็นทหารกองประจำการแล้วทุกคนคิดว่าการเป็นทหาร เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความภูมิใจ ต่างคนต่างคิดว่าสภาพความเป็นอยู่ภายในค่ายทหารคงจะสะดวกสบาย ซึ่งบางคนอาจจะไม่เคยพบพานความสุข ความสะดวกสบายเช่นนี้มาก่อน

กองทัพบกได้ออกคำสั่งกองทัพบกที่ 65/2542 เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ เพื่อจะพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ ให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นระหว่างรับราชการเป็นทหารกองประจำการ และมีความรู้ในสายวิชาชีพเพียงพอที่จะนำไปประกอบอาชีพภายหลังปลดจากกองประจำการ โดยได้รับบริการสวัสดิการที่จำเป็นอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ซึ่งนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่เพื่อรักษาอาชีพใตยของชาติอย่างเต็มความสามารถแล้ว ยังเป็นการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีของกองทัพบกอีกด้วย

กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 เป็นหน่วยหนึ่งที่มีทหารกองประจำการอยู่เป็นจำนวนมากได้สนองตอบนโยบายกองทัพบก ในการที่จะรักษาขวัญและกำลังใจของกำลังพลทุกระดับมาโดยตลอด ด้วยการเร่งรัดพัฒนาการดำเนินการด้านสวัสดิการตามแนวทางที่กองทัพบกกำหนด และริเริ่มการบำรุงขวัญควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากร เช่น มีการให้รางวัลตอบแทนในการปฏิบัติงาน เป็นผลให้กำลังพลมีความกระตือรือร้น และให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเองเป็นอย่างดี

สำหรับทหารกองประจำการหรือพลทหารนั้น หน่วยได้ตระหนักถึงปัญหาในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการว่าทำอย่างไร จึงจะทำให้คุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการมีสภาพที่ดี และทำให้ทหารกองประจำการมีความภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีของตน เพราะในสภาพปัจจุบัน จากการที่ผู้วิจัยรับราชการอยู่ในกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ระยะเวลา 5 ปี ได้พบเห็นสภาพความเป็นจริงของพลทหารมาโดยตลอด และมองเห็นว่าได้มีการพัฒนาความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น ตามสภาพความเป็นไปของหน่วยตลอดมา จนกระทั่งได้เริ่มมีการเร่งรัดปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการอย่างจริงจัง ตั้งแต่ปี 2542 โดยปฏิบัติตามคำสั่งของกองทัพบกที่ 65/2542 เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ จวบจนปัจจุบัน การดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตดังกล่าวอาจนับได้ว่ายังไม่ประสบผลสมบูรณ์ตามเป้าประสงค์ สังเกตได้จากยังคงมีปัญหบางประการเกี่ยวกับการประพฤติดุปฏิบัติตนของพลทหาร ซึ่งพลทหารบางนายจะรู้สึกไม่สมหวังกับการที่พวกเขาได้เสียสละเข้ามารับใช้ประเทศชาติ จากสิ่งที่คาดหวังไว้ในทางที่ดีสวยงาม กลับกลายเป็นสิ่งที่ตรงกันข้าม ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้พวกเขาบางส่วน ต้องกระทำในสิ่งที่ผิดวินัย หรือบาง

ครั้งมีเหตุอันจำเป็นจนต้องขาดหนึ่ราชการ และทำให้ชีวิตของบุคคลดังกล่าวต้องมีคดีอาญาติดตัวไป ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ในการปกครองบังคับบัญชาของหน่วย อีกทั้งยังส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ ทำให้การปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งแสดงออกให้เห็นว่า ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ ยังอยู่ในระดับที่ไม่สูงนัก ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ ที่จะศึกษาวิจัยผลกระทบของความพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ รวมไปถึงระดับความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ ให้ประสบผลสำเร็จสมบูรณ์อย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นให้ทหารกองประจำการมีความรู้ในสายวิชาชีพเพียงพอ ที่จะนำไปประกอบอาชีพภายหลังปลดจากกองประจำการ อันจะเป็นการบรรลุวัตถุประสงค์ของกองทัพบกที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ ให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบระดับความพึงพอใจที่มีต่อ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบผลกระทบของความพึงพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2
3. เพื่อทราบปัจจัยที่เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องของโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข และดำเนินการต่อไป

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่ ด้านอาหารและโภชนาการ, ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอนและของใช้ประจำตัว, ด้านที่พักอาศัย, ด้านสุขภาพร่างกาย, ด้านสวัสดิการอื่นๆ, ด้านคุณธรรมและจริยธรรม, ด้านระเบียบวินัยและการบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ โดยศึกษาองค์ประกอบที่ใช้วัดผลในด้านของงาน (Outputs) และพฤติ

กรรม (Behavior) ของทหารกองประจำการ ได้แก่ คุณภาพงาน (Quality of work), ปริมาณงาน (Quantity of Work), ความรู้เกี่ยวกับงาน (Skill), ความประพฤติตามระเบียบวินัย (Discipline of work), ความเชื่อถือไว้วางใจได้ (Dependability) และการตรงต่อเวลา (Punctuality) สำหรับกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาเฉพาะทหารกองประจำการที่ประจำการอยู่ในปี 2547 สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 และหน่วยขึ้นตรง โดยเลือกเฉพาะหน่วยซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวนประชากร 396 คน ซึ่งทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยขึ้นตรง ส่วนการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จะกล่าวโดยละเอียดในบทที่ 4

1.4 นิยามศัพท์

1. **ชายไทย** หมายถึง ผู้ชายมีสัญชาติไทยโดยกำเนิด อายุ 18 ปีบริบูรณ์ถึงอายุ 21 ปีบริบูรณ์
2. **ทหารกองประจำการ** หมายถึง พลทหารที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการคัดเลือกทหารกองเกินประจำปี ให้ไปรับราชการตามจำนวนที่ทางราชการทหารกำหนด ในส่วนของกองทัพบก จะแบ่งทหารกองประจำการออกเป็นปีละ 2 ผลัด โดยผลัดที่ 1 จะเข้ารับราชการใน 1 พฤษภาคมของทุกปี และผลัดที่ 2 จะเข้ารับราชการใน 1 พฤศจิกายนของทุกปี โดยใช้ลำดับผลัด และปีพุทธศักราชกำหนดเป็นรุ่นของพลทหาร เช่น พลทหารกองประจำการผลัดที่ 1 รุ่นปี พ.ศ. 2547 จะเขียนว่า ผลัดที่ 1/47 เป็นต้น
3. **การร้องขอเข้าประจำการ** หมายถึง การที่ทหารกองเกินได้ยื่นแสดงความจำนงขอเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยไม่ต้องจับสลากในวันที่คณะกรรมการตรวจเลือกทหารกองเกินทำการคัดเลือกที่หน่วย ซึ่งมีรายชื่อของทหารกองเกินผู้นั้นอยู่
4. **ของจัดหา** หมายถึง ของใช้ซึ่งทางกองทัพแจกจ่ายให้กับทหารกองประจำการในวันที่มารายงานตัว เพื่อเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ประกอบด้วย รองเท้าฟองน้ำ กลองสนู้ สบู่ ขันอาบน้ำ แปรงสีฟัน ยาสีฟัน เสื้อผ้า เครื่องแต่งกายอื่นๆ ฯลฯ
5. **โภชนาการ** หมายถึง อาหารสมส่วนครบ 5 หมู่ ซึ่งมีสารอาหารที่ร่างกายคนเราต้องการครบทุกชนิด และมีปริมาณพอเพียงแก่ความต้องการของร่างกาย

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทราบระดับความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2
2. ทราบถึงผลกระทบของโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2
3. ทราบถึงปัจจัยที่เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่อง ของโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาหาแนวทางในการแก้ไข และดำเนินการต่อไปของผู้บังคับบัญชา
4. เพื่อพัฒนาโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ ให้มีผลการดำเนินการที่ดีขึ้น และตรงกับความต้องการของทหารกองประจำการ
5. เพื่อให้ทหารกองประจำการมีความเป็นอยู่และผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

1.6 ขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัย	ก.ค. 47	ส.ค. 47	ก.ย. 47	ต.ค. 47
1. สร้างกรอบแนวคิดและจัดทำแบบสอบถาม	XXXXXX	XXXXXX		
2. เก็บแบบสอบถาม			XXXXXX	
3. ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล			XXXXXX	
4. จัดทำรายงานวิจัย				XXXXXX

ตารางที่ 1 ขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 2

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับหน่วยงาน และโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของทหารกองประจำการ

ในการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของทหารกองประจำการต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตกรณีศึกษา : กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยดังกล่าว โดยแบ่งตามหัวข้อ ดังนี้

2.1 ประวัติความเป็นมาของกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2

2.2 คำสั่งกองทัพบกเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ”

2.1 ประวัติความเป็นมาของกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2

ในปี พ.ศ. 2497 กองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ยังมีสภาพเป็นกองพลน้อยทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ซึ่งได้มีการแปรสภาพตามอัตรา ทบ.95 (ฉบับพิเศษ) การแปรสภาพในครั้งนั้น กองพลน้อยทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จึงได้มีกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานเกิดขึ้น 2 หน่วย คือ

1. กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 (ปตอ.1)

2. กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 (ปตอ.2)

ตามคำสั่ง กห. (พิเศษ) ที่ 17/4056 ลง 16 ก.พ. 97 เรื่องแก้อัตรากองทัพบก 95 (ฉบับพิเศษ) ครั้งที่ 5 ได้มีหน่วยขึ้นตรงแปรสภาพด้วย ดังนี้

- ปตอ.พัน.1 แปรสภาพเป็น ปตอ.พัน.4

- ปตอ.พัน.2 แปรสภาพเป็น ปตอ.2 พัน.5

- ปตอ.พัน.3 แปรสภาพเป็น ปตอ.1 พัน.1

- ปตอ.พัน.4 แปรสภาพเป็น ปตอ.1 พัน.2

ตามคำสั่ง ทบ. ที่ 104/11612 ลง 10 มิ.ย. 97 เรื่องการแปรสภาพทำให้ “กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2” มีหน่วยขึ้นตรง 2 กองพัน คือ

- ปตอ.2 พัน.4

- ปตอ.2 พัน.5

ในปี 2522 ให้ยกเลิกอัตราซึ่งใช้บังคับ กห. ว่าด้วยอัตรากองทัพบก 95 (ฉบับ) พ.ศ. 2495 โดยใช้อัตราการจัดและยุทโธปกรณ์หมายเลข 44-12 (25 มิ.ย. 22) ตามคำสั่ง ทบ.(เฉพาะ) ที่ 140/22 ลง 25 ต.ค.22

ในปี 2526 ทบ. อนุมัติให้ พล.ปตอ. ปรับการบังคับบัญชาหน่วยใน พล.ปตอ. ตามคำสั่ง ทบ. (เฉพาะ) ลับที่ 218/26 เรื่องปรับการบังคับบัญชาหน่วยใน พล.ปตอ. ลง 12 ก.ย. 26 เพื่อให้การควบคุมบังคับบัญชาหน่วยใน พล.ปตอ. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับระบบการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบกจึงให้ปฏิบัติดังนี้

1. ให้ พล.ปตอ. มอบอำนาจการบังคับบัญชา ปตอ.พัน.1, ปตอ.พัน.5 ให้กับ ปตอ.1 และ ปตอ.พัน.4 ให้กับ ปตอ.2

2. ให้ ปตอ. พัน.1 รอ. และ ปตอ. พัน.5 เป็นหน่วยในอัตราของ ปตอ.1

3. ให้ ปตอ. พัน.4 เป็นหน่วยในอัตราของ ปตอ.2

4. ให้ พล.ปตอ., ปตอ.1 และ ปตอ.2 มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองบังคับบัญชาหน่วย ที่รับมอบการบังคับบัญชาในทุกเรื่องรวมทั้งให้การสนับสนุนทั้งสิ้น โดยปฏิบัติตามระเบียบ ทบ. ว่าด้วยการมอบอำนาจการบังคับบัญชา พ.ศ. 2513

5. หน่วยเหล่าและสายวิทยาการที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุน การส่งมอบอำนาจการบังคับบัญชาตามคำสั่งนี้ ตั้งแต่ 12 ก.ย. 26 เป็นต้นไป

ในปี พ.ศ. 2528 ยก.ทบ. ได้เชิญคณะทำงานปรับปรุงระบบป้องกันภัยทางอากาศ รวมทั้งพล.ปตอ. เพื่อพิจารณารวม ปตอ.พัน.2 และ ปตอ.พัน.3 เข้าเป็นหน่วยใน ปตอ.2 และ ปตอ.1 ตามลำดับ เพื่อเสริม สร้างระบบป้องกันภัยทางอากาศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามบันทึกข้อความ ยก.ทบ. ความมาก ที่ กห 0403/8157 ลง 5 พ.ย. 28 ผลการประชุมเห็นชอบด้วย

การจัดหน่วย ปตอ.2 มีกำลังดังนี้

- ปตอ.2 ประกอบด้วย ปตอ.พัน.1รอ., ปตอ.พัน.2 และ ปตอ.พัน.4 ตามคำสั่ง ทบ. (เฉพาะ) ลับที่ 314/28 ลง 19 ธ.ค. 28 พร้อมกับมอบอำนาจบังคับบัญชา ปตอ.พัน.6 ให้กับ ปตอ.1 และ มอบ ปตอ.พัน.1 รอ. และ ปตอ.พัน.2 เป็นหน่วยในอัตราและควบคุมด้านยุทธการสำหรับ ปตอ.พัน.2 คงขึ้นการบังคับบัญชาอยู่กับ ป.3 อยู่ต่อไปตามเดิมทุกเรื่อง เว้นการใช้หน่วยทางด้านยุทธการ

- เมื่อ 10 ม.ค. 29 ปตอ.2 ได้รับมอบ ปตอ.พัน.2 เป็นหน่วยในอัตรา พล.ร.3 บันทึกข้อความ ปตอ.2 ที่ กห 0488.11/308 ลง 14 ม.ค. 29 และบันทึกข้อความ ยก.ทบ. ที่ กห 0403/3000 ลง 20 มี.ค. 29

- ใน 15 ม.ค. 29 เวลา 1930 พล.ปตอ. ได้กระทำพิธีมอบอำนาจการบังคับบัญชา โดยให้ ปตอ.1 มอบการบังคับบัญชา ปตอ.พัน.1 รอ. ให้กับ ปตอ.2 และให้ ปตอ.2 มอบเอกสารการบังคับบัญชา ปตอ.พัน.6 ให้กับ ปตอ.1 ตามบันทึกข้อความ ปพ.พล.ปตอ. ที่ กท 0488/7 ลง 7 ม.ค. 29

ภารกิจ

บังคับบัญชาและควบคุม กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานในอัตรา ทั้งในด้านการฝึกและทางยุทธการ

การแบ่งมอบ

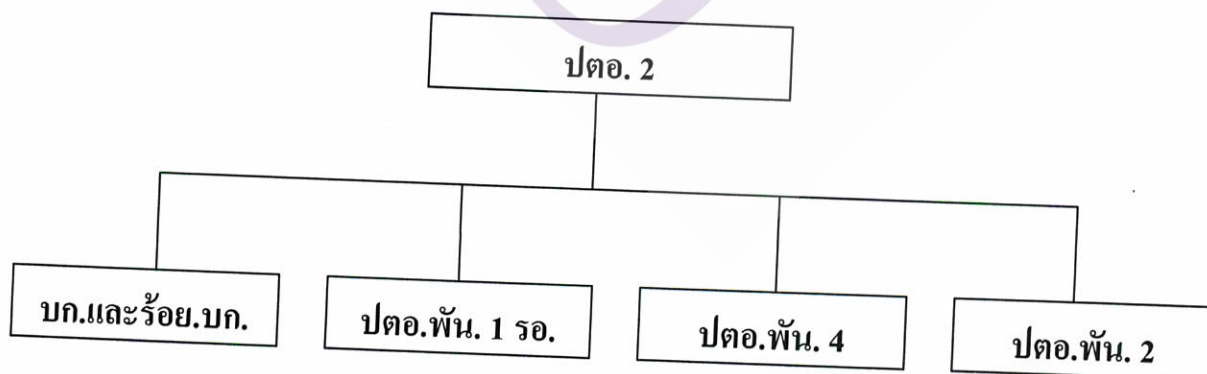
เป็นหน่วยในอัตราของ พล.ปตอ.

ขีดความสามารถ

1. บังคับบัญชา, วางแผน, ควบคุม และกำกับดูแลกองพัน.ปตอ. ได้ 3 - 4 กองพัน
2. ดำเนินการทางการดูแล, การซ่อมบำรุง, การส่งกำลัง, การขนส่ง และการรักษาความปลอดภัย ที่บังคับการกรม ปตอ.
3. ดำเนินการให้ กรม ปตอ. ปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องได้ตลอด 24 ชั่วโมง
4. วางการติดต่อกับ บก.หน่วยเหนือ และหน่วยข้างเคียง
5. กำกับดูแลการฝึกทางยุทธวิธีของหน่วยในอัตรา และหน่วยที่มาสมทบ

การจัด

ตามอัตราการจัดยุทธโปกรณ์ หมายเลข 44 - 12 (24 มิ.ย. 22) ประกอบด้วย
- กองร้อยกองบังคับการกรม และ 3 กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน



แผนภาพที่ 1 ผังการจัดหน่วย

- ปตอ.พัน.1 รอ.**
- ที่ตั้งอยู่ในกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน
 - อาวุธ ปตอ. หลักที่ได้รับการบรรจุในหน่วยคือ
 1. ปตอ.ขนาด12.7 มม. ติดตั้งบนเครื่องกึ่งสายพราน เอ็ม 16
 2. ปตอ. ขนาด 40 มม.แอล 70 ชนิดลากจูง
- ปตอ.พัน.2**
- ที่ตั้งอยู่ในค่ายสุรนารี อ.เมือง จ.นครราชสีมา โดยฝักการควบคุมทางธุรการและการส่งบำรุงไว้กับ ทภ.2 ยกเว้นด้านยุทธการยังคงอยู่ในการควบคุมบังคับบัญชาของ ปตอ.2
 - อาวุธ ปตอ.หลักที่ได้บรรจุในหน่วยเหมือน ปตอ.พัน.1 รอ.
- ปตอ.พัน.4**
- ที่ตั้งอยู่ในกองพลปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน
 - อาวุธ ปตอ. หลักที่ได้รับการบรรจุในหน่วยคือ
 1. ปตอ. ขนาด 12.7 มม. เอ็ม 55 ติดตั้งบนรถ 2 1/2 ตัน
 2. ปตอ. ขนาด 12.7 มม. อาร์ซี 24 ติดตั้งบนรถปิคอัพขนาด 1 ตัน
 3. ปตอ. ขนาด 40 มม. (ถ้ากล้องคู่) ติดตั้งบนรถถัง.42

2.2 คำสั่งกองทัพบกเรื่อง “ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ ”

กองทัพบกมีนโยบายที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ เพื่อให้ทหารกองประจำการมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นระหว่างอยู่ในกองประจำการ และมีความรู้ในสายวิชาชีพเพียงพอที่จะนำไปประกอบอาชีพภายหลังปลดจากกองประจำการ ซึ่งนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อรักษาเอกราชอธิปไตยของชาติอย่างเต็มความสามารถแล้ว ยังเป็นการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีของกองทัพบก โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการดำเนินการใน 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านอาหารและโภชนาการ

หน่วยจัดให้มีการประกอบเลี้ยงแก่ทหารกองประจำการ โดยได้คำนึงถึงคุณค่าทางโภชนาการ, ความพอเพียงด้านปริมาณ นอกจากนี้แล้วก็รวมไปถึงความน่ารับประทานของอาหารและรสชาติ ในส่วนของความสะอาดของภาชนะที่ใช้ในการรับประทานอาหารต้องล้างให้สะอาดและผึ่งให้แห้งทุกครั้งหลังใช้งานเพื่อที่จะนำไปใช้ในครั้งต่อไป

2. ด้านเครื่องแต่งกาย, เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว

เครื่องแต่งกาย, เครื่องนอน และของใช้ที่ทหารได้รับการแจกจ่าย จะต้องมีความเหมาะสมทั้งรายการและจำนวนที่ได้รับ รวมทั้งมีคุณภาพดีพอที่จะใช้ได้ตลอดอายุการใช้งาน และหน่วยได้จัดให้มีอุปกรณ์ และสถานที่สำหรับการซักครีเสื้อผ้่าแก่ทหารโดยไม่เสียค่าบริการหรือคิดในราคาทุน

3. ด้านที่พักอาศัย

จัดสภาพแวดล้อมโดยรวมภายในหน่วยให้เป็นระเบียบ, สะอาด, ร่มรื่น, สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และการพักอาศัย เช่น อาคาร, ห้องน้ำ และห้องส้วมทหารต้องสะอาด มีการระบายน้ำที่ดีและไม่มีการกักเก็บน้ำขัง จัดให้มีห้องพักผ่อนและสิ่งอำนวยความสะดวกภายในอาคาร เช่น โทรทัศน์, หนังสือพิมพ์, พัดลม ฯ

4. ด้านสุขภาพร่างกาย

ส่งเสริมให้ทหารกองประจำการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดสร้างสนามกีฬาและจัดหาอุปกรณ์กีฬาตามขีดความสามารถ ควรมีสถานมฟุตบอลอย่างน้อย 1 สนาม, สนามตะกร้อ และโต๊ะปิงปองทุกกองร้อย หน่วยรักษาพยาบาลต้องให้การดูแลสุขภาพของทหารกองประจำการในระดับเดียวกับข้าราชการทหารทั่วไป

5. ด้านสวัสดิการอื่นๆ

การฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อให้ทหารสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทหารได้ศึกษาต่อนอกกระบวน โรงเรียน มีร้านค้าที่จำหน่ายสินค้าในราคาถูก ร้านตัดผม และการบริการอื่น ๆ

6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ดำเนินการอบรมชี้แจงประจำวัน การอบรมศีลธรรมในการดำเนินชีวิตประจำวันให้รู้จักประหยัด, อุดออม, ไม่ฟุ้งเฟ้อ, ไม่ยึดติดความเป็นวัตถุนิยม, ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข และสิ่งเสพติดทุกประเภท มีระเบียบวินัย, เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่, เสียสละ และมีความสามัคคี

บทที่ 3

ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

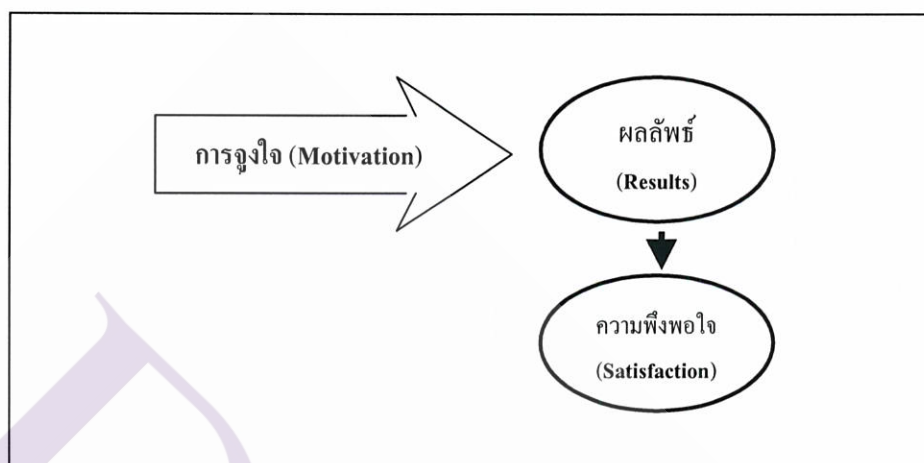
3.1 กรอบความคิดพื้นฐานของการจูงใจ

3.1.1 การจูงใจ (Motivation) หมายถึง อิทธิพลภายในบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Schermerhorn, Hunt and Osborn. 2000 : 7) การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้นักคิดเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้นักคิดมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ (Certo, 2000 : 555) มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ, อากาศ, อาหาร, การพักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการด้านอื่นๆ ด้วย เช่น การยกย่อง สถานะ ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้การประสบความสำเร็จ และการรักษาผลประโยชน์ส่วนตัว โดยทั่วไปความต้องการจะเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่างๆ ด้วยความพึงพอใจ ในทางกลับกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีเดียวกันกับผู้บริหารด้วยการจูงใจผู้บริหารให้เกิดความพึงพอใจแก่ตน

3.1.2 สิ่งจูงใจ (Motivators) เป็นการจูงใจในการทำงานมากขึ้น เช่น ทำให้เกิดความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น มีโอกาสสำหรับการเจริญเติบโตและการยอมรับของบุคคล ตลอดจนความรู้สึกต้องการของความสำเร็จ (Bateman and Snell, 1999 : 4) หรือเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างความพึงพอใจ (Satisfaction) หรือเป็นอิทธิพล (Forces) ซึ่งชักจูงบุคคลให้กระทำ เป็นอิทธิพลที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ และอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล จะทำให้นักคิดสร้างความแตกต่างในตัวเองภายในองค์การ ซึ่งผู้บริหารจะเป็นผู้จูงใจและผู้ค้นหาสิ่งนี้ เนื่องจากบุคคลสามารถตอบสนองความต้องการได้หลายด้าน

3.1.3 ความแตกต่างระหว่างการจูงใจ (Motivation) และความพึงพอใจ (Satisfaction) การจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งเร้า และความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมาย ส่วนความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง ความพอใจเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้นการจูงใจจึงเป็น

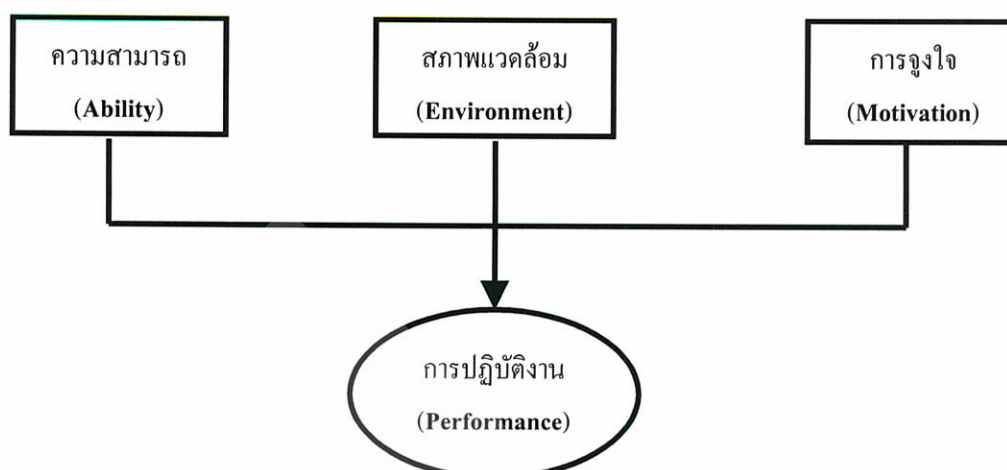
สิ่งเร้าเพื่อให้ได้ความพึงพอใจซึ่งเป็นผลลัพธ์ ดังแผนภาพที่ 2 ซึ่งเมื่อเกิดแรงจูงใจขึ้นแล้วสามารถตอบสนองแรงจูงใจนั้น จะได้ผลลัพธ์ คือ ความพึงพอใจ



แผนภาพที่ 2 แสดงความแตกต่างระหว่างการจูงใจ (Motivation) และความพึงพอใจ (Satisfaction)

ในแนวคิดของฝ่ายจัดการจะต้องศึกษาถึงความพึงพอใจของบุคคล และพยายามสร้างความพึงพอใจให้สูง แต่มีระดับการจูงใจที่ต่ำ (ประหยัดต้นทุน) ซึ่งทั้งสองอย่างจะมีลักษณะตรงกันข้าม ซึ่งสิ่งที่จะต้องระมัดระวัง คือ บุคคลมักจะรู้สึกว่ารางวัลที่ได้รับจากตำแหน่งหน้าที่น้อยกว่าความต้องการ

3.1.4 ความคิดพื้นฐานของการจูงใจ (Fundamental of motivation) การศึกษาถึงอิทธิพลซึ่งกำหนดการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ใช่สิ่งที่ยาก การที่พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีการปฏิบัติงานที่สามารถทำให้บรรลุความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ การที่พนักงานมีการปฏิบัติงานในระดับต่ำ พนักงานเสียกำลังใจและเริ่มขาดงาน เหล่านี้มีสาเหตุมาจากการจูงใจ ซึ่งการปฏิบัติงานขึ้นกับปัจจัย 3 ประการ คือ (1) ความสามารถ (2) สภาพแวดล้อม (3) การจูงใจ ดังแผนภาพที่ 3



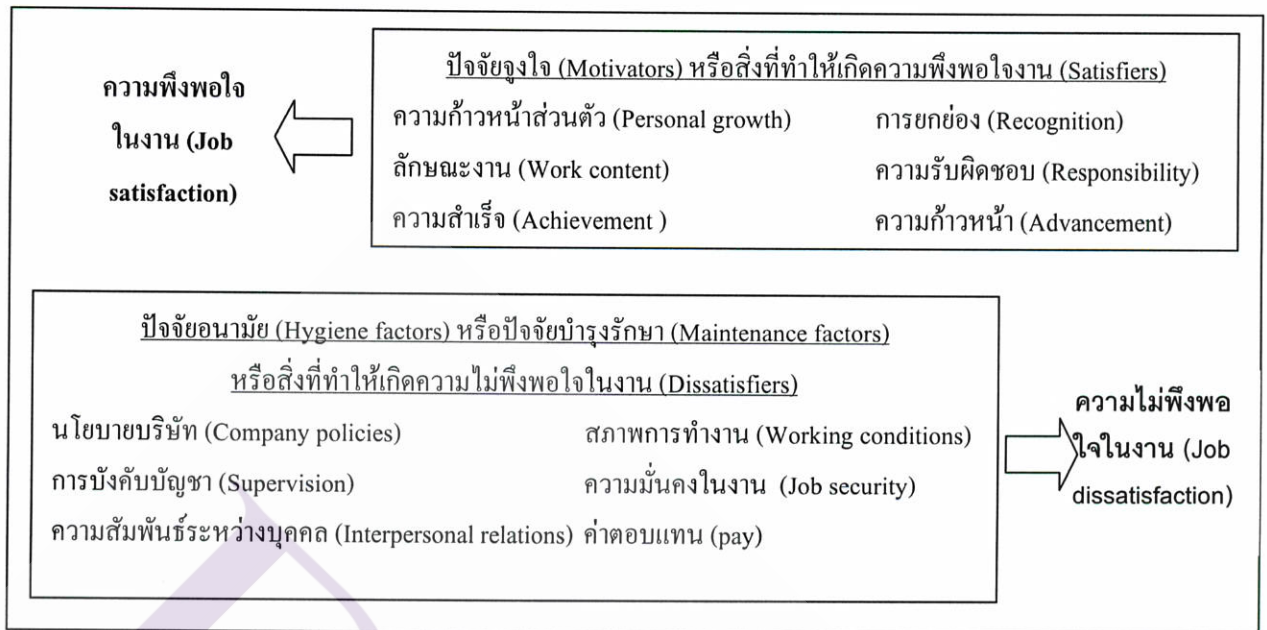
แผนภาพที่ 3 แสดงส่วนประกอบของการปฏิบัติงาน (The motivation process)

3.2 ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎี 2 ปัจจัย หรือปัจจัยอนามัยในการจูงใจ

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) เป็นทฤษฎีซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ (1) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation) (2) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่เกิดความไม่พึงพอใจ (No dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย Herzberg ในปี ค.ศ.1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 ทฤษฎีที่ 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfiers) เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น

2. ปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfiers) การเสนอสุขภาพอนามัยไม่ใช่วิธี การจูงใจที่ดีที่สุดในทัศนะของ Herzberg แต่เป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงาน หรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายของบริษัท, การบังคับบัญชา, ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนสภาพการทำงาน เป็นต้น



แผนภาพที่ 4 แสดงทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's two – factor theory)

จากแผนภาพที่ 4 จะเห็นว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

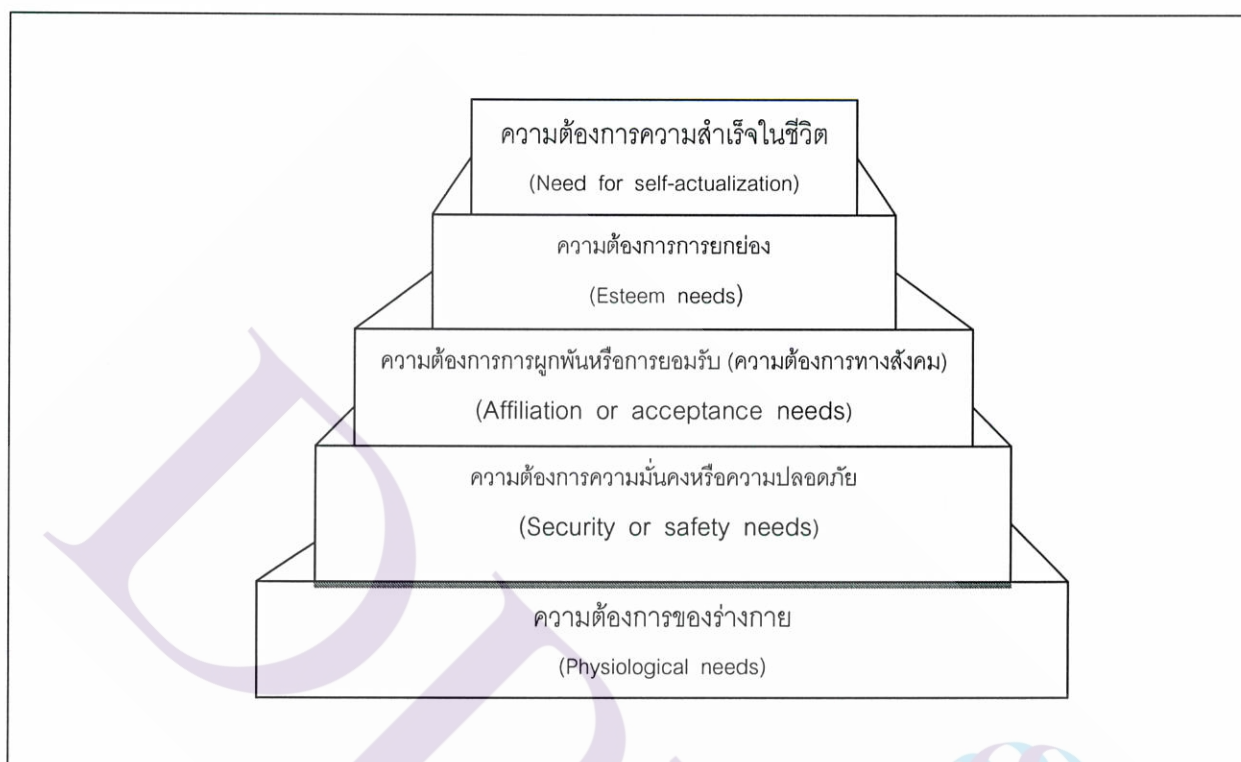
กลุ่มที่ 1 ปัจจัยเกี่ยวกับการไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers) เป็นปัจจัยที่อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับงาน (Job context factors) หรือปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ(Satisfiers) เป็นปัจจัยจูงใจที่แท้จริง เพราะมีอิทธิพลในการสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทฤษฎีการจูงใจจะมีความสมเหตุสมผล ถ้าผู้บริหารให้ความสนใจในการยกระดับลักษณะงานควบคู่กันไปด้วย

3.3 ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's of needs) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้น จากระดับ

ต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป



แผนภาพที่ 5 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย การนอน และการพักผ่อน มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป
2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่อิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย
3. ความต้องการการยอมรับ หรือความผูกพัน หรือความต้องการทางสังคม (Affiliation or acceptance needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจึงต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ตามทฤษฎีมาสโลว์เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – confidence)

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self - actualization) มาสโลว์ค่านึงว่าความต้องการในระดับสูงสุด เป็นความปรารถนาที่สามารถจะประสบความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งใดหนึ่งในระดับสูงสุด

ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์	การจัดการตอบสนองความต้องการบุคลากรโดยองค์กร
ความสำเร็จในชีวิต (Self actualization) ความเจริญเติบโต (Growth) ความก้าวหน้า (Advancement) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	ความท้าทาย (Challenge) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)
การยกย่อง (Esteem) การยกย่อง (Self – esteem) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานภาพ (Status)	การยกย่อง (Self – esteem) ตำแหน่ง (Title) สถานะ (Status)
สังคม (Social) ความรัก (Love) ความรู้สึกที่ดี (Affection) การยอมรับ (Sense of belonging)	ทีมงาน (Teamwork) การจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์ (Friendly management)
ความปลอดภัย (Safety) ความปลอดภัย (Safety) ความมั่นคง (Security) เสถียรภาพ (Stability)	ความมั่นคง (Job security) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety on the job)
ร่างกาย (Physiological) อาหาร (Food) น้ำ (Water) ที่อยู่อาศัย (Shelter)	ความร้อน (Heat) อากาศ (Air) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate pay)

แผนภาพที่ 6 แสดงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) และการจัดการตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยองค์กร

3.4 ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ (Alderfer ERG theory) เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ Alderfer ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท เหลือเพียง 3 ประเภทดังนี้

1. ความต้องการในความอยู่รอด [Existence needs (E)] เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ [Related needs (R)] มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า [Growth needs (G)] เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับขั้นตอนของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

Alderfer ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับของความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการความอยู่รอด) ในขณะที่เดียวกันจะเกิดความต้องการการยอมรับ ความพอใจ (ความต้องการทางสังคม) และเกิดความต้องการการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการเจริญเติบโต) ยิ่งกว่านั้น Alderfer ค้นพบว่าลำดับของประเภทความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหาการยกย่องนับถือ (ความต้องการความสัมพันธ์) และความรู้สึกสร้างสรรค์เป็นความต้องการความเจริญเติบโตก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการด้านรูปธรรม เช่น ความหิวและความกระหาย (ความต้องการการอยู่รอด)

Alderfer ยังขยายทฤษฎีมาสโลว์โดยพิจารณาถึงวิธีการที่บุคคลมีปฏิกิริยาเมื่อเขาสามารถและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตน โดยพัฒนาหลักความก้าวหน้าในความพึงพอใจ (Satisfaction - progression principle) เพื่ออธิบายถึงวิธีการที่บุคคลมีความก้าวหน้าสัมพันธ์กับลำดับขั้นความต้องการเมื่อตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่าได้ และในทางตรงข้ามหลักของการถดถอย-ความตึงเครียด (Frustration - regression principle) ซึ่งอธิบายว่า เมื่อบุคคลยังมีความตึงเครียดในการพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้น เขาจะเลิกพยายามตอบสนองความต้องการและ

เปลี่ยนไปใช้ความพยายามที่จะตอบสนองในระดับต่ำกว่า ทฤษฎี ERG ระบุว่าความต้องการของบุคคลสามารถเปลี่ยนไปในระดับสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ ขึ้นอยู่กับเขาสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลงหรือความต้องการในระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

3.5 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ในทัศนะของ Shell (1975 อ้างใน สุวิทย์ สุบงกฏ , 2538 : 17) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพอใจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกลง ความรู้สึกทางบวกเกิดขึ้นแล้วจะทำให้มีความสุข เป็นความสุขที่มีความแตกต่างจากรู้สึกทางบวกอื่นๆ ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความรู้สึกทางบวกมีมากกว่าความรู้สึกทางลบสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจของมนุษย์มักจะได้แก่ทรัพยากร (Stimuli) การวิเคราะห์ระบบความพึงพอใจ คือ การศึกษาว่าทรัพยากรหรือสิ่งเร้าใดเป็นสิ่งที่ต้องการ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ และความสุขแก่มนุษย์ ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้มากที่สุดเมื่อมีทรัพยากรที่ต้องการครบถ้วน

วอลแมน (Wolman , 1973 : 384 อ้างใน กฤษณะ เดชนะ, 2543 : 7) ให้ความหมายพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึก (Feeling) มีความสุขเมื่อคนเราได้รับผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย (Goals) ความต้องการ (Wants) หรือแรงจูงใจ (Motivations)

วอลเลสไตน์ (Wolterstine, 1985 : 33 อ้างใน กฤษณะ เดชนะ, 2543 : 7) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น เมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย หรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้าย (End – State in Feeling) ที่ได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วิมลสิทธิ หรยางกูร (2526 : 23) กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นการให้ค่าความรู้สึกของคนเราที่สัมพันธ์กับโลกทัศน์ที่เกี่ยวกับความหมายของสภาพแวดล้อม ค่าความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมจะแตกต่างกัน เช่น ความรู้สึกดี – เสว พอใจ – ไม่พอใจ สนใจ – ไม่สนใจ

ชริณี เดชจินดา (2530 : 15) กล่าวว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรู้สึก จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง หรือบรรลุจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นได้รับการตอบสนอง

หลุยส์ จาปาเทศ (2533 : 8) กล่าวว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความต้อง (Need) ได้บรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะมีความสุข สังเกตได้จากสายตาคำพูดและการแสดงออก

ดิเรก ฤกษ์หรัย (กฤษณะ เฉชนะ, 2543 : 6) กล่าวว่าความพึงพอใจ หมายถึง ทักษะคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปเป็นความพอใจในการปฏิบัติต่อสิ่งนั้น

จากความหมายของความพึงพอใจที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมมานี้ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของตนต่อสิ่งของหรือบุคคลในทางบวก จะแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่ ชอบมาก ชอบน้อย พอใจมาก พอใจน้อย ต่อสิ่งนั้นๆ หรือบุคคลนั้นๆ ความรู้สึกพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อมี แรงจูงใจและเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง สามารถลดความตึงเครียดก่อให้เกิดความ สุขใจสบายใจ

3.6 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการพิจารณาความหมายของการประเมินผลงานการปฏิบัติงานนั้น นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

“ การประเมินผลงาน คือ ระบบที่จัดทำขึ้น เพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานและ สมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง ” (เสนาะ ตีเยว้, การบริหารงานบุคคล, 2522 : 150)

“ การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับ พนักงานในด้านการปฏิบัติงาน ” (William B. Walf, **The Management of Personnel**, 1962 : 136)

“ การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่องค์การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน ” (William B. Werther, **Canadian Human Resource Management**, 1990 : 335)

“ การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกถึงความเห็นเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของพนักงานในระยะเวลาที่กำหนด ” (บวร ประพฤติดี, การวัดและประเมินผลบุคคล, 2520 : 21)

“ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินค่าความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน เพื่อ จะใช้ในการตัดสินใจให้รางวัลหรือลงโทษ และให้คำปรึกษาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงาน ” (Michael J. Jucius, **Personnel Management**, 1956 : 368)

“ การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับวิธีการที่ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดได้ว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพดีมากน้อยเพียงใด ” (ธงชัย สันติวงษ์, *การบริหารงานบุคคล*, 2525 : 198)

“ การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การประเมินอย่างมีหลักการเพื่อให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีคุณค่าและประโยชน์ต่อหน่วยงานที่สังกัดมากหรือน้อยกว่าที่ควรจะเป็นอย่างไร ”

“ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระบบที่อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของพนักงานแต่ละคน ข้อมูลเหล่านี้จะนำไปใช้ประโยชน์ในหลาย ๆ ด้าน เช่น เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล ในการทำวิจัยด้านการบริหารงานบุคคล ใช้คาดการณ์ผลการปฏิบัติงานในอนาคต และใช้กำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรมพัฒนาบุคคล ” (Wayne F. Cascio, *Applied Psychology in Personnel Management*, 1978 : 315)

“ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการในการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งประกอบด้วย การสังเกตการณ์และการประเมินพฤติกรรมการทำงาน หรือผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานโดยพนักงานบางคน ซึ่งโดยปกติคือผู้บังคับบัญชาของพนักงานนั้น ๆ ” (Herbert Heneman III et als, *Personnel / Human Resource Management*, 1983)

“ การประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) คือ การประเมินบุคคลที่มีการจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงการปฏิบัติงานและศักยภาพในการพัฒนา ” (อลงกรณ์ มีสุทธา-สมิต สัจฉกร, *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*, 2546 : 11)

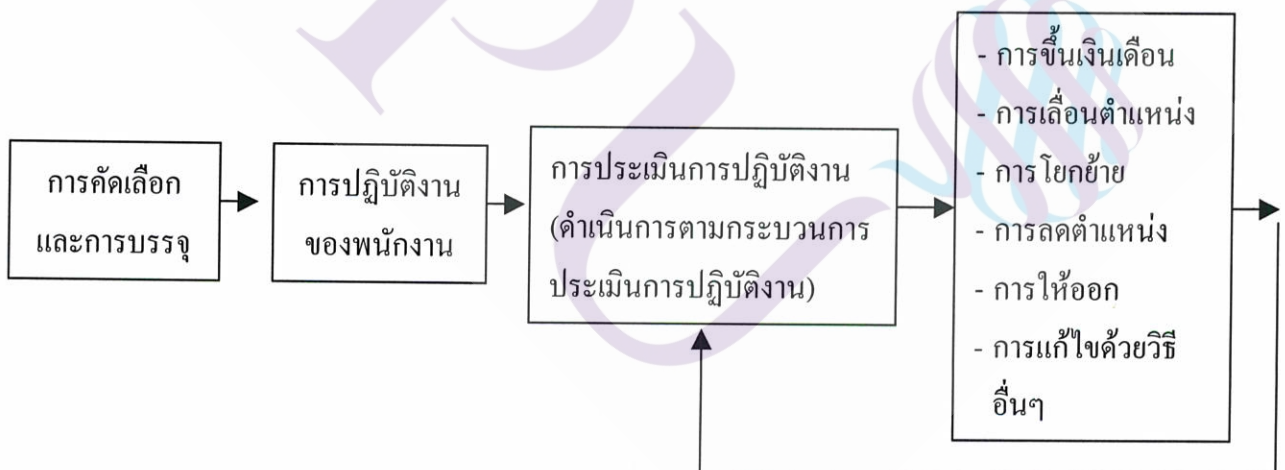
โดยสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การเทียบระหว่างผลงานระดับที่ปรากฏกับมาตรฐานที่วางไว้สำหรับตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ โดยอาศัยความยอมรับร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้วางมาตรฐานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและตรวจสอบประมาผลงาน และคุณภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการให้รางวัล หรือลดทอนที่ตลอดจนในการพัฒนาบุคคลต่อไปในอนาคต

โดยทั่วไปการประเมินจะถูกดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงของแต่ละบุคคล และการประเมินนี้ จะถูกพิจารณาทบทวนโดยผู้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของแต่ละคนอีกครั้งหนึ่ง ดังนั้นบุคคลทุกคนในองค์กรที่ทำการประเมินคนอื่น ๆ จะถูกประเมินโดยผู้บังคับบัญชาของตนเอง ซึ่งตามที่เราเห็นในระยะต่อมา อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติแบบผู้บังคับบัญชาประเมินผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (boss – rates – subordinate) ไปบ้าง แต่การปฏิบัติแบบดังกล่าวก็เป็นการจัดระเบียบซึ่งเป็นที่

นิยมกันมากที่สุด การที่ผู้บังคับบัญชากระทำสิ่งอื่นๆ นอกเหนือจากการประเมินผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่เพียงอย่างเดียวนั้นได้รับการพิจารณาว่าเป็นการปฏิบัติที่ดี ผู้บังคับบัญชามิควรจะคิดร่วมมือกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน วางแผนที่จะแก้ไขข้อบกพร่องสร้างจุดแข็ง และพัฒนาบุคคล เนื่องจากการประเมินและการพัฒนาพนักงานจะต้องปฏิบัติพร้อมกันไป

ถึงแม้ว่าการประเมินการปฏิบัติงานเป็นชื่อซึ่งเป็นที่นิยมใช้กันมากที่สุด บางครั้งก็จะมีการใช้ชื่ออื่นๆ อีก โดยทั่วไปคำที่มีความหมายเหมือนกัน ได้แก่ การประเมินบุคลากร (Performance Appraisal) การพิจารณาทบทวนบุคลากร (Personnel Review) รายงานความก้าวหน้า (Progress Report) การประเมินความสามารถ (Merit Rating) และการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation)

การประเมินการปฏิบัติงานเป็นงานที่มีการกระทำหลังจากที่ได้มีการคัดเลือก และบรรจุบุคคลเข้ามาทำงาน และได้มีการให้ปฏิบัติงานไปแล้วระยะหนึ่งตามที่กำหนดให้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องติดตามประเมินผลเป็นระยะๆ ว่าบุคคลนั้นปฏิบัติงานได้ผลเป็นอย่างไรบ้าง ซึ่งหากได้ทราบถึงผลงานและประเมินคุณค่าได้แล้ว ก็จะมีการเสริมหรือแก้ปัญหาให้พนักงานมีประสิทธิภาพต่อไป คือ การเลื่อนตำแหน่งพร้อมกับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น หรืออาจจะโยกย้ายสับเปลี่ยน หรือแก้ไขด้วยวิธีอื่นๆ ซึ่งหากกระทำได้อย่างถูกต้องแล้ว นอกจากจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตลอดไป แล้วยังช่วยสร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานอีกด้วย ดังแผนภาพที่ 7



แผนภาพที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่น

3.7 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง (Self – Appraisal หรือ Self – Rating)

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองนี้ เป็นวิธีการที่ให้พนักงานหรือคนงานพิจารณาผลการปฏิบัติงานของตน โดยวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในงานสำหรับระยะเวลาที่ผ่านมา และเขียนสรุปบางหน่วยงานอาจกำหนดคำถามขึ้น คำถามเหล่านี้ได้ตกลงกันกำหนดขึ้นหรือคนงานอาจถือคำอธิบายงานในตำแหน่งของตน ข้อจบบันทึก หรือ โครงการที่เป็นแนววิเคราะห์ แล้วเตรียมอภิปรายกับหัวหน้างาน ซึ่งได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของคนงานในทำนองเดียวกันไว้พร้อมทั้งตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับการบังคับบัญชาของตนว่า สำเร็จหรือล้มเหลวเพียงใด เมื่ออภิปรายประเด็นต่าง ๆ ในการประเมินจนประนีประนอมกันได้แล้ว ผลการประเมินที่ประนีประนอมใหม่นี้จะเก็บรักษาไว้ในสมุดประวัติงาน

ข้อดี

1. สนับสนุนให้พนักงานหรือคนงานปรับปรุงตนเอง และทำความเข้าใจแก่ตนเองว่าพอใจอะไร ไม่พอใจอะไร เพราะวิธีนี้ให้โอกาสหรือบังคับให้คนงานคิดพิจารณาตัดสินใจของตนเอง
2. ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของคนงาน
3. หากนำวิธีนี้ไปใช้ร่วมกับวิธีการประเมินตามผลงาน (Appraisal by Result) ซึ่งผู้ถูกประเมินจะมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกับผู้ประเมิน จะทำให้ผู้ถูกประเมินมีสิ่งจูงใจที่จะทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ และเป็นาง่ายสำหรับผู้ประเมินที่นำผลนั้นมาถกเถียง หรือพิจารณาร่วมกับผู้ถูกประเมินในภายหลัง เพราะมีเกณฑ์ที่แน่นอน (มหาลัยสุโขทัยธรรมาราช, การบริหารงานบุคคล, 2526 : 220)

ข้อจำกัด

1. คนงานที่ดีจะประเมินตนเองต่ำกว่าความเป็นจริง ในขณะที่คนงานไม่สู้จะดีนัก มักจะประเมินตนเองสูงกว่าความเป็นจริง
2. ไม่สามารถจะนำไปใช้เป็นวิธีหลัก ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแทนวิธีอื่นได้ เพราะโดยทั่วไปคนงานผู้ถูกประเมินจะมีแนวโน้มในการประเมินตนเองได้ปรากฏแต่ส่วนที่ดี และในระดับความสามารถที่สูงเสมอ โดยจะไม่แสดงข้อมูลเกี่ยวกับส่วนที่ไม่ดีของตนเองให้ปรากฏออกมาทำให้ได้ผลการประเมินที่ไม่สมบูรณ์ คือ ได้รับข้อมูลแต่ส่วนที่ดีเท่านั้น

3.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Wickstrom (1971 : Dissertation Abstracts International) ได้ทำการวิจัยระดับที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของครูกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ อายุ, เพศ, การศึกษา, ประสบการณ์การทำงาน, ระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่ จากกลุ่มตัวอย่างครู 373 คน โดยให้ครูบอกถึงสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูพึงพอใจสูงสุด 7 ประการแรก คือ ความรู้สึกที่ได้รับความสำเร็จในการทำงาน, ลักษณะของงานทำ, ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ สิ่งที่ครูพึงพอใจระดับต่ำ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร, สภาพการทำงาน และผลของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครู เพศและตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

ร้อยเอก วิมล ทานูราญ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของข้าราชการทหารหลังเกษียณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยข้าราชการทหารที่เกษียณแล้วไม่เกิน 10 ปี (ตั้งแต่ พ.ศ. 2522 – 2531) จำนวน 435 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยตัวแปรเรื่อง ระยะเวลาหลังเกษียณ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ภูมิภาค, อาชีพ และรายได้พิเศษหลังเกษียณ การอยู่กับบุตรหลาน ยศก่อนเกษียณ และการเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.01

ธีระ เหมินทร์ (2524 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคจำนวน 233 คน พบว่า

1. ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
2. สาเหตุสำคัญที่ทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคเกิดความพึงพอใจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน, สวัสดิการในเรื่องที่พัก, สวัสดิการในเรื่องการรักษาพยาบาล และการบริหารงาน
3. พยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางนั้นพบว่า อายุ, ระยะเวลาในการรับราชการ และแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนประสิทธิภาพในการทำงาน, รายได้ และสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคพบว่า อายุ, ระยะเวลารับราชการ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจในงาน ส่วนวุฒิการศึกษา, ตำแหน่ง, ประสิทธิภาพในการทำงาน และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

สมชาย ชัยยุทธ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริหารบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่จำนวน 108 คน เป็นโรงงานที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 1 บริษัท สมุทรปราการ 1 บริษัท และปทุมธานี 4 บริษัท ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริหารงานบุคคลมีความพึงพอใจรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และองค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในด้านการปกครองบังคับบัญชามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และด้านสภาวะแวดล้อมคะแนนต่ำสุดตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ เพศ, รายได้ และสภาพของตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรด้านอายุ, สถานภาพการสมรส, การศึกษา, จำนวนปีที่ปฏิบัติงานกับบริษัท และงานในตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.9 กรอบแนวคิด

ทหารกองประจำการเมื่อรับราชการแล้ว ความเป็นอยู่ภายในค่ายทหารอาจไม่เป็นอย่างที่คาดไว้ ส่งผลให้เกิดการเร่งรัดพัฒนาด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการมาตั้งแต่ปี 2542 จวบจนปัจจุบัน แต่การดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ อาจนับได้ว่ายังไม่สมบูรณ์ตามเป้าหมายสังเกตได้จากปัญหาเกี่ยวกับความประพฤติ และการปฏิบัติตนของทหารกองประจำการที่กระทำผิดวินัยหรือขาดหนีราชการทหาร ทำให้มีคดีอาญาติดตัวไปโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือด้วยเหตุอันจำเป็นก็ตาม ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ ส่วนหนึ่งอาจมาจากความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการอยู่ในระดับไม่สูงมากนัก ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ทำการ

- ศึกษาระดับความพึงพอใจที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
- ศึกษาผลการกระทบของความพึงพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2
- ศึกษาปัจจัยที่เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องของโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จากการศึกษาด้านโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ และแนวคิดเกี่ยวกับการจูง

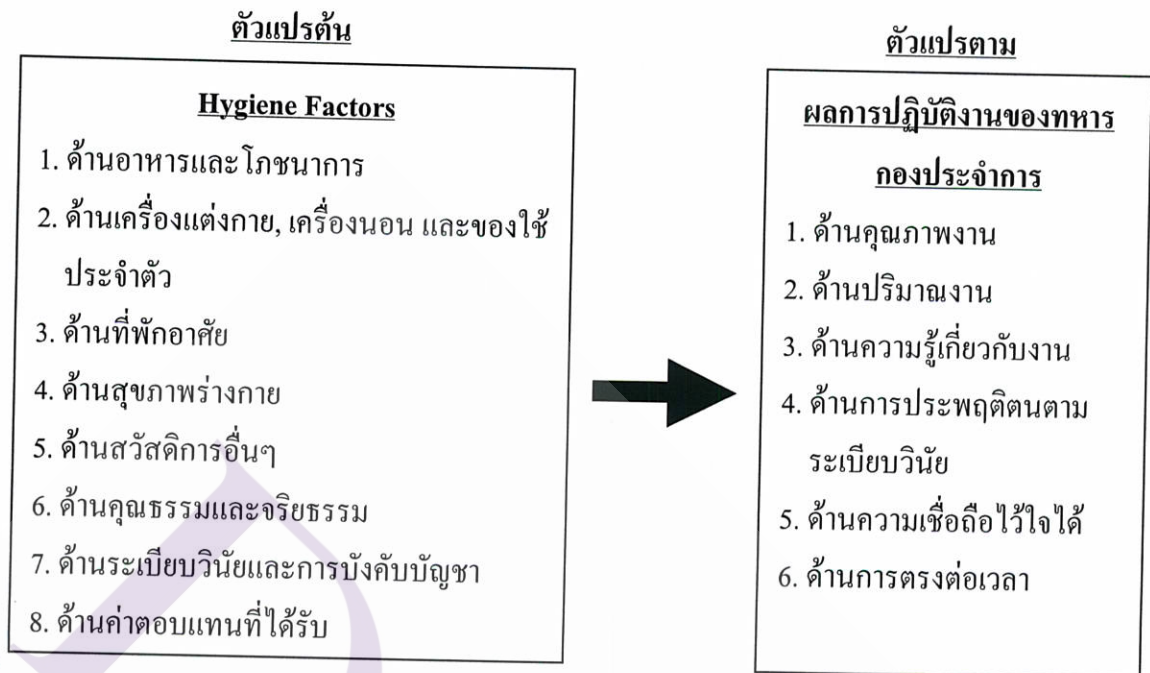
ใจในการทำงาน ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow, ทฤษฎี ERG ของ Alderfer และทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg โดยเฉพาะแนวคิดจากทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg จะเห็นได้ว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ จะเป็นการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เพื่อป้องกันการไม่พึงพอใจในงานของทหารกองประจำการ ส่วนปัจจัยการจูงใจ (Motivator Factors) คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน, ด้านความรับผิดชอบต่องานและความสำคัญของงาน, ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและความก้าวหน้าในงาน ฯลฯ จะไม่ได้นำมาศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ โดยการศึกษาครั้งนี้มุ่งจะศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กับผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ โดยตัวแปรในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

1. ตัวแปรต้นเป็นปัจจัยด้าน Hygiene Factors เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ) ได้แก่

- ด้านอาหารและโภชนาการ
- ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว
- ด้านที่พักอาศัย
- ด้านสุขภาพร่างกาย
- ด้านสวัสดิการอื่นๆ
- ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ด้านระเบียบวินัยและการบังคับบัญชา
- ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ

2. ตัวแปรตามเป็นระดับผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ โดยเป็นลักษณะการประเมินผลด้วยตนเอง ซึ่งจะทำการประเมินผลโดยเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานก่อนเริ่มโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ว่ามีความแตกต่างจากเดิมอย่างไร ตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ ในด้านต่างๆ ได้แก่ 1) คุณภาพงาน 2) ปริมาณงาน 3) ความรู้เกี่ยวกับงาน 4) ความประพฤติตามระเบียบวินัย 5) ความเชื่อถือไว้วางใจได้ 6) การตรงต่อเวลา

โดยสามารถสร้างกรอบแนวคิดได้ดังนี้



แผนภาพที่ 8 กรอบแนวความคิดในการศึกษา

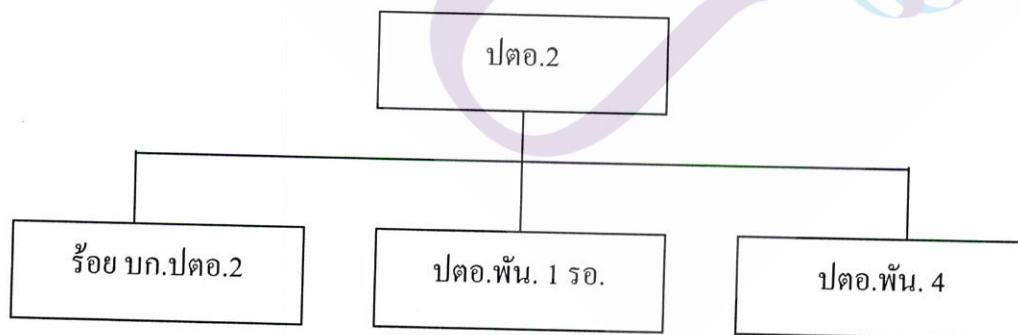
บทที่ 4

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ สังกัดกรมปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ส่วนหนึ่งเป็นการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และอีกส่วนหนึ่งเป็นการสำรวจภาคสนาม (Field survey) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากร คือ ทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 จำนวนทั้งสิ้น 396 คน โดยแยกเป็นทหารประจำการตามส่วนของหน่วยขึ้นตรงดังนี้ ทหารกองประจำการในส่วนของกองร้อยกองบังคับการ กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 (ปตอ.2) จำนวน 61 คน (ร้อยละ 15.40) ทหารกองประจำการในส่วนของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 รักษาพระองค์ (ปตอ.พัน.1 รอ.) จำนวน 201 คน (ร้อยละ 50.76) และทหารกองประจำการในส่วนของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 (ปตอ.พัน.4) จำนวน 134 คน (ร้อยละ 33.84)



แผนภาพที่ 9 การจัดหน่วย ปตอ. 2

กลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวนทหารกองประจำการที่ถูกเลือก เพื่อใช้เป็นตัวแทนของประชากร ซึ่งเป็นทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีจำนวนทั้งสิ้น 200 คน (ร้อยละ 50.51 ของประชากรทั้งหมด) จำนวนจากสูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของยามาเน่ (Yamane,1967) ที่ความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะกล่าวต่อไปในการเลือกตัวอย่าง โดยมีกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามหน่วยขั้นตรงของกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ดังตารางต่อไปนี้

ลำดับ	หน่วยขั้นตรง	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	กองร้อยกองบังคับการ กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2	61	31
2	กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 รักษาพระองค์	201	101
3	กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4	134	68
	รวม	396	200

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

4.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของยามาเน่ (Yamane,1967) ที่ความเชื่อมั่น 95% เพื่อหาจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

โดย e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อจำนวนประชากร คือ ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 จำนวน 396 คน ให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคำนวณได้ ดังนี้

$$n = \frac{396}{1+(396)(0.05)^2} = 200$$

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.51

สำหรับการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การสุ่มตัวอย่างที่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์, 2546:133-134) โดยการแบ่งทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ออกตามหน่วยชั้นตรงซึ่งเป็นการแบ่งประชากรออกเป็นชั้นๆ (stratum) ให้มีลักษณะคล้ายกันมากที่สุด และระหว่างชั้นมีลักษณะแตกต่างกันมากที่สุด โดยแต่ละหน่วยของประชากร จะปรากฏอยู่ในชั้นภูมิใดชั้นภูมิหนึ่งเพียงชั้นภูมิเดียวเท่านั้น และเมื่อรวมชั้นภูมิทั้งหมดเข้าด้วยกันจะต้องเท่ากับจำนวนประชากรพอดี จากการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กล่าวมาแล้วได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.51 ดังนั้นสามารถหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยชั้นตรงได้ ดังนี้

1) ทหารกองประจำการในส่วนของกองร้อยกองบังคับการ กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ

$$\frac{50.51 \times 61}{100} = 31 \text{ คน}$$

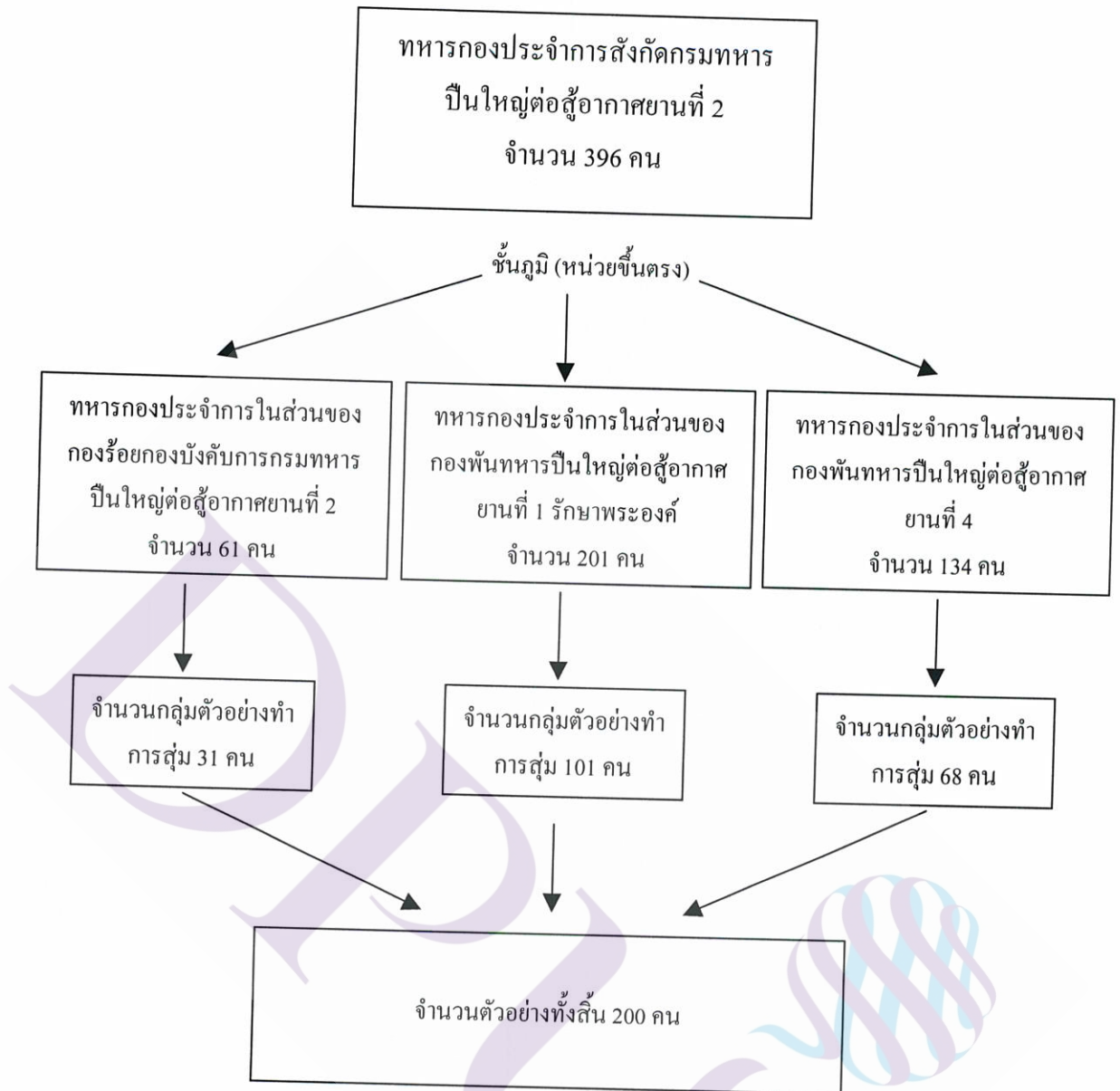
2) ทหารกองประจำการในส่วนของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 รักษาพระองค์ มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ

$$\frac{50.51 \times 201}{100} = 101 \text{ คน}$$

3) ทหารกองประจำการในส่วนของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ

$$\frac{50.51 \times 134}{100} = 68 \text{ คน}$$

ซึ่งสามารถแสดงการเลือกกลุ่มตัวอย่างได้ตามแผนภูมิดังนี้



แผนภาพที่ 10 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามหน่วยชั้นตรงแล้ว ในแต่ละหน่วยชั้นตรงใช้การสุ่มตัวอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*, 2546:128-129) เพื่อให้ประชากรทั้งหมดมีโอกาสในการถูกเลือกเป็นตัวอย่างเท่ากัน โดยในการสุ่มตัวอย่างครั้งนี้จะใช้หมายเลขประจำตัวของทหารกองประจำการแต่ละคนเป็นตัวเลือก

4.3 เครื่องมือทำการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ทั้งปลายปิดและปลายเปิดในการรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามที่ใช้แบ่งเป็น 4 ตอน มีคำถามรวมทั้งสิ้น 39 ข้อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของทหารกองประจำการ มีคำถามทั้งหมด 8 ข้อ โดยเป็นคำถามเกี่ยวกับ อายุ, วุฒิการศึกษา, ภูมิลำเนา, อาชีพ, รายได้ และระยะเวลาในการรับราชการ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ มีคำถามทั้งหมด 24 ข้อ แบ่งเป็น

- ด้านอาหารและโภชนาการ จำนวน 3 ข้อ
- ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว จำนวน 3 ข้อ
- ด้านที่พักอาศัย จำนวน 3 ข้อ
- ด้านสุขภาพร่างกาย จำนวน 4 ข้อ
- ด้านสวัสดิการอื่นๆ จำนวน 5 ข้อ
- ด้านคุณธรรมและจริยธรรม จำนวน 1 ข้อ
- ด้านระเบียบ วินัย และการบังคับบัญชา จำนวน 4 ข้อ
- ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ จำนวน 1 ข้อ

เป็นคำถามที่ผู้วิจัยใช้การประเมินค่าแบบ Linkert Scale (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์, 2546 : 214-218) กล่าวคือกลุ่มตัวอย่างจะเลือกคำตอบ โดยทำเครื่องหมายลงในช่องคำถาม ดังนี้

<u>ข้อเลือก</u>	<u>คำถามเชิงบวก</u>	<u>คำถามเชิงลบ</u>
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

ตอนที่ 3 ข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพงาน, ปริมาณงาน, ความรู้เกี่ยวกับงาน, ความประพฤติตนตามระเบียบวินัย, ความเชื่อถือไว้ใจได้ และการตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้การประเมินค่าแบบ Linkert Scale ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะเลือกคำตอบ โดยทำเครื่องหมายลงในช่องคำถาม ดังนี้

ข้อเลือก	คำถามเชิงบวก
ดีมาก	5
ดี	4
ไม่เปลี่ยนแปลง	3
ลดลง	2
ลดลงมาก	1

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต จำนวน 1 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

4.4 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย การหาความเที่ยงตรง และการหาความเชื่อมั่น ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจแก้ไข ภาษา เนื้อหา และโครงสร้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ ผู้ตอบแบบสอบถาม และสามารถวัดได้ตรงกับจุดประสงค์ที่ต้องการจะวัด แล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมและมีความถูกต้องก่อนนำไปใช้

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพลทหารกองประจำการ สังกัดกองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach, 1984 : 160) เพื่อทราบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแล้วนำมาปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ตามหน่วยขึ้นตรง ระหว่าง 20-30 สิงหาคม 2547

4.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) ผู้วิจัยตรวจสอบแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์
- 2) เมื่อรวบรวมข้อมูลทั้งหมดได้แล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับแต่ละฉบับมาลงรหัส
- 3) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS (Statistic Package For Social Sciences) โดยเลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงสถิติที่เหมาะสมกับลักษณะของการทดสอบสมมติฐานและระดับวัดตัวแปร ดังนี้

ก) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของทหารกองประจำการ จากข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาขั้นพื้นฐาน (Descriptive Analysis) (วาริ เกิดคำ, 2540:175-176)

ข) การวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยพิจารณาจากคะแนนของคำตอบ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย และน้อยที่สุด โดยใช้สูตรค่าเฉลี่ยเลขคณิตในการจัดช่วงคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{การหาช่วงคะแนน (พิสัย)} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนระหว่าง	1.00 – 1.80	เป็นคะแนนที่บ่งชี้ถึงความพึงพอใจน้อยที่สุด
คะแนนระหว่าง	1.81 – 2.60	เป็นคะแนนที่บ่งชี้ถึงความพึงพอใจน้อย
คะแนนระหว่าง	2.61 – 3.40	เป็นคะแนนที่บ่งชี้ถึงความพึงพอใจปานกลาง
คะแนนระหว่าง	3.41 – 4.20	เป็นคะแนนที่บ่งชี้ถึงความพึงพอใจมาก
คะแนนระหว่าง	4.21 – 5.00	เป็นคะแนนที่บ่งชี้ถึงความพึงพอใจมากที่สุด

ค) การวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เป็นการวิเคราะห์เพื่อแสดงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจของทหารกองประจำการต่อ โครงการการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากคะแนนของคำตอบ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ดีขึ้นมาก, ดีขึ้น, ไม่เปลี่ยนแปลง, ลดลง และลดลงมาก

และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ทำการทดสอบความสัมพันธ์ของความพึงพอใจของทหารกองประจำการต่อโครงการการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับผลการปฏิบัติงาน ที่ตั้งไว้ที่นัยสำคัญ 0.05 โดยใช้ Regression Analysis (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์, 2523:130-145) ในการดูความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว สามารถเขียนความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y = f(X)$$

โดยที่ Y = ผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ
X = ความพึงพอใจของทหารกองประจำการ

4.7 การนำเสนอผลการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการพรรณนาประกอบตารางแสดงข้อมูลการวิจัย

4.8 นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร

ตัวแปร	ความหมาย	มาตรวัด	คำถามในแบบสอบถาม
<p><u>ตัวแปรต้น</u></p> <p>1. ด้านอาหารและโภชนาการ</p>	<p>การประกอบเลี้ยงให้กับทหารกองประจำการ โดยคำนึงถึงคุณค่าทางโภชนาการและความพอเพียง ด้านปริมาณที่มีความเหมาะสมและสัมพันธ์ กับค่าประกอบเลี้ยงที่ได้รับ รวมไปถึงความสะอาดและสุขอนามัยของเจ้าหน้าที่ ภาชนะ และสถานที่ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p><u>ระดับความพึงพอใจต่อ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ความสะอาดและสภาพแวดล้อมของสถานที่ - คุณค่าและปริมาณของอาหาร - สุขอนามัยของบุคคลและภาชนะ 	<p>ข้อ 9 – 11</p>
<p>2. ด้านเครื่องแต่งกายเครื่องนอน และของใช้ประจำตัว</p>	<p>การจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็น โดยต้องมีความเหมาะสมทั้งรายการ จำนวน และมีคุณภาพดีพอที่จะใช้ได้ตลอดอายุการใช้งาน เพื่อใช้ ในระหว่างรับราชการ อยู่ในหน่วยรวมไปถึงสวัสดิการอื่นๆ ที่เกี่ยวกับเครื่องแต่งกาย</p>	<p><u>ระดับความพึงพอใจต่อ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - คุณภาพของอุปกรณ์ - ความพอเพียงของอุปกรณ์ - ชนิดของอุปกรณ์ตรงตามความต้องการ 	<p>ข้อ 12 – 14</p>
<p>3. ด้านที่พักอาศัย</p>	<p>ปรับปรุงอาคารที่เกี่ยวข้องกับทหารกองประจำการ ได้แก่ โรงนอน ,ห้องน้ำ, ห้องส้วม รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมโดยรวมและสิ่งอำนวยความสะดวกภายใน อาทิ โทรทัศน์, วิทยุ, คาราโอเกะ, หนังสือพิมพ์ ฯลฯ เพื่อเพิ่มความสะดวกสบายเท่าที่จะทำได้</p>	<p><u>ระดับความพึงพอใจต่อ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ความสะอาดและสภาพแวดล้อมของอาคารต่างๆ - สภาพของสถานที่และความเพียงพอ - ความเพียงพอ และความสะดวกสบายของสิ่งอำนวยความสะดวก 	<p>ข้อ 15 – 17</p>

ตัวแปร	ความหมาย	มาตรวัด	คำถามในแบบสอบถาม
4. ด้านสุขภาพร่างกาย	การส่งเสริมให้ทหารกองประจำการ ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการจัดตั้งหน่วยรักษาพยาบาลและจัดให้เครื่องมือปฐมพยาบาลประจำกองร้อย ให้มีความเพียงพอต่อทหารกองประจำการที่มีอยู่	<u>ระดับความพึงพอใจต่อ</u> - ความเพียงพอและความพร้อมในการรักษาพยาบาล - ความเอาใจใส่ - ความสนใจในกิจกรรมที่หน่วยจัดขึ้น	ข้อ 18 – 21
5. ด้านสวัสดิการอื่นๆ	การฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อให้ทหารกองประจำการสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพหลักจากปลดประจำการได้จริง และขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษารวมทั้งจัดให้มีร้านค้าสวัสดิการจำหน่ายและบริการต่างๆ เช่น ร้านตัดผม, ไปรษณีย์ ในราคาถูก	<u>ระดับความพึงพอใจต่อ</u> - นโยบายส่งเสริมและกิจกรรมต่างๆ - การบริการ ราคาคุณภาพ	ข้อ 22 – 26
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	การอบรมศีลธรรมและร่วมกิจกรรมทางศาสนาในโอกาสอันควรเพื่อให้เกิดทัศนคติค่านิยม และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตประจำวันในเรื่องของการไม่ยึดติดกับวัตถุนิยม, มุ่งแสวงหาความสุขทางใจ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขและสิ่งเสพติด, การประหยัดคอออม, เสียสละ, สามัคคี ฯลฯ	<u>ระดับความพึงพอใจต่อ</u> - ความถี่ในการอบรมและการมีส่วนร่วม	ข้อ 27

ตัวแปร	ความหมาย	มาตรวัด	คำถามในแบบสอบถาม
7. ด้านระเบียบวินัยและการบังคับบัญชา	ความเคร่งครัดของกฎระเบียบภายในหน่วยงาน การกำกับดูแลของผู้บังคับหน่วยตามลำดับชั้นในเรื่องของการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับการดูแลเรื่องของการ กิน ,อยู่, หลับ,นอน ของทหารกองประจำการ	ระดับความพึงพอใจต่อ - ความเหมาะสม - ความถูกต้อง - ความยุติธรรม - ความเอาใจใส่	ข้อ 28 - 31
8. ด้านค่าตอบแทน	ค่าตอบแทนที่ทหารกองประจำการได้รับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) เงินเดือน คือค่าตอบแทนที่จะได้รับเป็นรายเดือน (2) เบี้ยเลี้ยง คือ ค่าตอบแทนที่ทหารกองประจำการได้รับเป็นค่าเลี้ยงดูเป็นรายวัน	ระดับความพึงพอใจต่อ - ความเหมาะสม (กับงานที่ปฏิบัติ)	ข้อ 32
ตัวแปรตาม 1. คุณภาพงาน	ความถูกต้องครบถ้วนรวดเร็ว และเรียบร้อยของผลงานที่ทำสำเร็จ ภายใต้มาตรฐานที่กำหนด	- ระดับที่เพิ่มขึ้น/ลดลงของผลของการปฏิบัติงาน	ข้อ 33
2. ปริมาณงาน	จำนวนผลงานที่ได้ทำสำเร็จภายใต้ปริมาณงาน และระยะเวลาที่กำหนด	- ระดับที่เพิ่มขึ้น/ลดลงของผลของการปฏิบัติงาน	ข้อ 34

ตัวแปร	ความหมาย	มาตรวัด	คำถามในแบบสอบถาม
3. ความรู้เกี่ยวกับงาน	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเข้าใจวิธีและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	- ระดับที่เพิ่มขึ้น/ลดลงของผลของการปฏิบัติงาน	ข้อ 35
4. ความประพฤติตนตามระเบียบวินัย	การปฏิบัติตน การวางตนอย่างเหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดี การแสดงออกถึงการเคารพกฎ ระเบียบต่างๆ ของหน่วยงาน รวมทั้งการเชื่อฟังและตั้งใจปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	- ระดับที่เพิ่มขึ้น/ลดลงของผลของการปฏิบัติงาน	ข้อ 36
5. ความเชื่อถือไว้วางใจได้	ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน ผลงานเป็นที่เชื่อถือได้ โดยผู้บังคับบัญชา ไม่ต้องดูแลอย่างใกล้ชิด	- ระดับที่เพิ่มขึ้น/ลดลงของผลของการปฏิบัติงาน	ข้อ 37
6. การตรงต่อเวลา	การตรงต่อเวลาในการกลับเข้ากรมกองหลังจากลากลับบ้าน	- ระดับที่เพิ่มขึ้น/ลดลงของผลของการปฏิบัติงาน	ข้อ 38

ตารางที่ 3 นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร

บทที่ 5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดคสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	ความพึงพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2
Y	แทน	ผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปของคะแนนมาตรฐาน

5.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของทหารกองประจำการ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ คือ ด้านอาหารและโภชนาการ, ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว, ด้านที่พักอาศัย, ด้านสุขภาพร่างกาย, ด้านสวัสดิการอื่นๆ, ด้านคุณธรรมและจริยธรรม, ด้านระเบียบวินัยและการบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับที่เพิ่มขึ้น/ลดลงของผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ

ตอนที่ 4 การรวบรวมเป็นความถี่ของข้อเสนอแนะของทหารกองประจำการ ที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต

5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของทหารกองประจำการ

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 โดยนำเสนอในรูปแบบความถี่และร้อยละ ปรากฏดังตารางที่ 4

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>อายุ</u>		
18 - 20 ปี	40	20.0
21 - 23 ปี	137	68.5
24 ปีขึ้นไป	23	11.5
<u>ภูมิลำเนา</u>		
กรุงเทพฯ และปริมณฑล	89	44.5
ภาคกลางไม่รวมกรุงเทพฯ และปริมณฑล	9	4.5
ภาคเหนือ	3	1.5
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	96	48.0
ภาคตะวันตก	3	1.5
ภาคใต้	-	-
<u>การเข้ารับราชการ</u>		
สมัครใจ	100	50.0
จับฉลาก	100	50.0
<u>ระยะเวลาในการรับราชการ</u>		
6 เดือน	4	2.0
1 ปี	36	18.0
1 ปี 6 เดือน	2	1.0
2 ปี	158	79.0

ตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของทหารกองประจำการ

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 68.5) มีอายุอยู่ในช่วง 21 – 23 ปี เพราะเป็นช่วงอายุที่กฎหมายระบุให้มีการเข้ารับการเกณฑ์ทหาร ส่วนอายุต่ำกว่า 21 ปี (ร้อยละ 20.0) เป็นผู้ที่สมัครใจเข้ารับราชการทหาร ส่วนช่วงอายุตั้งแต่ 24 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 11.5) เป็นผู้ที่ได้ทำการผ่อนผันหรือหลีกเลี่ยงการเกณฑ์ทหาร ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50 มีภูมิลำเนาอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมา คือ กรุงเทพฯและปริมณฑล, ภาคกลาง, ภาคตะวันออก และภาคเหนือ ตามลำดับ แต่ไม่มีทหารกองประจำการที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้ ซึ่งทหารกองประจำการร้อยละ 50 สมัครใจเข้ารับราชการ และส่วนใหญ่ (ร้อยละ 79) มีระยะเวลาในการรับราชการ 2 ปี รองลงมา คือ 1 ปี, 6 เดือน และ 1 ปี 6 เดือน ตามลำดับ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>วุฒิการศึกษาสูงสุดก่อนเข้ารับราชการ</u>		
ไม่ได้รับการศึกษา	-	-
ประถมศึกษาปีที่ 3	4	2.0
ประถมศึกษาปีที่ 6	47	23.5
มัธยมศึกษาปีที่ 3	65	32.5
มัธยมศึกษาปีที่ 6	41	20.5
ปวช.	19	9.5
อนุปริญญา / ปวส.	19	9.5
ปริญญาตรี	5	2.5
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-
<u>อาชีพ</u>		
เกษตรกรรม	22	11.0
รับจ้างทั่วไป	89	44.5
กิจการส่วนตัว	25	12.5
นักเรียน / นักศึกษา	45	22.5
ว่างงาน	13	6.5
อื่นๆ	6	3

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
0 - 2,500 บาท	56	28.0
2,501 - 5,000 บาท	52	26.0
5,001 - 7,500 บาท	47	23.5
7,501 - 10,000 บาท	34	17.0
สูงกว่า 10,000 บาท	11	5.5

ตารางที่ 5 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมของทหารกองประจำการ

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ก่อนเข้ารับราชการทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 32.5) มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีเพียงร้อยละ 2 เท่านั้นที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับประถมศึกษาปีที่ 6 กว่าร้อยละ 45 ของกลุ่มตัวอย่างมีอาชีพรับจ้างทั่วไป รองลงมา คือ นักเรียน / นักศึกษา, เกษตรกรรม, กิจการส่วนตัว, ว่างาน และอาชีพอื่นๆ อาทิ พนักงานบริษัท, พนักงานโรงงาน ตามลำดับ โดยที่ทหารกองประจำการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 54) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนก่อนเข้ารับราชการไม่เกิน 5,000 บาท

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการ ที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป็นการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการ ที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ คือ ด้านอาหารและโภชนาการ, ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว, ด้านที่พักอาศัย, ด้านสุขภาพร่างกาย, ด้านสวัสดิการอื่นๆ, ด้านคุณธรรมและจริยธรรม, ด้านระเบียบวินัยและการบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 6

ความพึงพอใจของทหารกองประจำการ ที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ ของทหารกอง ประจำการ
1. ด้านอาหารและโภชนาการ	2.88	0.84	ปานกลาง
2. ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว	3.09	0.87	ปานกลาง
3. ด้านที่พักอาศัย	3.41	0.87	ปานกลาง
4. ด้านสุขภาพร่างกาย	2.96	0.98	ปานกลาง
5. ด้านสวัสดิการอื่นๆ	3.08	1.08	ปานกลาง
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.44	0.93	มาก
7. ด้านระเบียบวินัยและการบังคับบัญชา	3.50	0.98	มาก
8. ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ	2.99	1.19	ปานกลาง
รวม	3.17	0.97	ปานกลาง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านระเบียบวินัยและการบังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สำหรับในด้านค่าตอบแทนที่ได้รับจะเห็นได้ว่า ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่ามากกว่าด้านอื่นๆ พิจารณาจากผลการตอบแบบสอบถาม พบว่าทหารกองประจำการแบ่งกลุ่มอย่างชัดเจน คือ กลุ่มหนึ่งมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ และอีกกลุ่มหนึ่งมีความไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ

ด้านอาหารและโภชนาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความสะอาดของเจ้าหน้าที่ประจำโรงเลี้ยง	3.06	0.66	ปานกลาง
2. ความสะอาดของอุปกรณ์และสถานที่โดยรวมของโรงเลี้ยง	3.02	0.71	ปานกลาง
3. โรงเลี้ยงมีอากาศถ่ายเทสะดวก	3.31	0.75	ปานกลาง
4. ความพอเพียงของอุปกรณ์ภายในโรงเลี้ยง	3.18	0.84	ปานกลาง
5. ความสะอาดของเจ้าหน้าที่ประกอบเลี้ยง	2.94	0.85	ปานกลาง
6. ความสะอาดของอุปกรณ์และสถานที่ประกอบเลี้ยง	2.93	0.79	ปานกลาง
7. ความเหมาะสมของการจัดสถานที่ประกอบเลี้ยง	3.16	0.75	ปานกลาง
8. ความพอเพียงของเจ้าหน้าที่และอุปกรณ์ประกอบเลี้ยง	3.00	0.92	ปานกลาง
9. อาหารมีคุณภาพดี สะอาด ถูกหลักอนามัย	2.44	0.96	น้อย
10. อาหารมีปริมาณเพียงพอ	2.53	1.03	น้อย
11. รสชาติของอาหาร	2.08	0.98	น้อย
รวม	2.88	0.84	ปานกลาง

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านอาหารและโภชนาการ

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในด้านอาหารและโภชนาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในเรื่องคุณภาพและความสะอาดของอาหาร, ความพอเพียงของปริมาณอาหาร และรสชาติของอาหาร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในเรื่องความเพียงพอของปริมาณอาหาร พบว่าทหารกองประจำการมีระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มหนึ่งมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และอีกกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับน้อยมาก ทำให้ค่าเบี่ยงเบนมีค่ามากกว่าเรื่องอื่นๆ

ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ของจัดหาที่กองทัพบกจัดหาให้มีปริมาณเพียงพอ	3.11	0.91	ปานกลาง
2. ของจัดหามีคุณภาพดี	3.11	0.85	ปานกลาง
3. ประเภทและชนิดของของจัดหาตรงกับความต้องการ	3.06	0.84	ปานกลาง
รวม	3.09	0.87	ปานกลาง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัวอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านที่พักอาศัย	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความสะอาดของอาคารที่พัก	3.60	0.75	ปานกลาง
2. อาคารที่พักมีการจัดพื้นที่เหมาะสมไม่คับแคบ	3.60	0.72	มาก
3. อาคารที่พักมีความเพียงพอต่อจำนวนทหาร	3.51	0.82	มาก
4. อาคารที่พักมีอากาศถ่ายเทสะดวก	3.64	0.82	มาก
5. อาคารที่พักมีแสงสว่างเพียงพอ	3.57	0.90	มาก
6. ความสะอาดของห้องน้ำและห้องส้วม	3.32	0.88	ปานกลาง
7. ห้องน้ำและห้องส้วมมีจำนวนเพียงพอ	3.23	0.92	ปานกลาง
8. สภาพของวัสดุที่ใช้สามารถใช้งานได้ดี ไม่ชำรุด	3.02	0.86	ปานกลาง
9. ห้องน้ำและห้องส้วมมีอากาศถ่ายเทสะดวก และมีแสงสว่างเพียงพอ	3.32	0.91	ปานกลาง
10. ความพอเพียงของปริมาณน้ำที่ใช้ในห้องน้ำห้องส้วม	3.53	0.91	มาก
11. สิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวนพอเพียง	3.42	1.02	มาก
12. สิ่งอำนวยความสะดวกให้ความรู้สึกสบาย, ผ่อนคลาย	3.16	0.98	ปานกลาง
รวม	3.41	0.87	ปานกลาง

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านที่พักอาศัย

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในด้านที่พักอาศัยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในเรื่องความเหมาะสมของการจัดพื้นที่อาคารที่พัก, ความพอเพียงของอาคารที่พัก, การมีอากาศถ่ายเทสะดวกและมีแสงสว่างเพียงพอของอาคารที่พัก, ความพอเพียงของปริมาณน้ำที่ใช้ในห้องน้ำห้องส้วม และความพอเพียงของสิ่งอำนวยความสะดวก มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ด้านสุขภาพร่างกาย	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความเพียงพอทางปริมาณ และชนิดของยาสามัญประจำบ้าน อุปกรณ์ปฐมพยาบาล	2.74	0.98	ปานกลาง
2. ความเอาใจใส่ของเจ้าหน้าที่พยาบาลต่อผู้ป่วย	2.85	0.99	ปานกลาง
3. การตรวจร่างกายปีละ 1 ครั้ง	2.91	1.01	ปานกลาง
4. ความพอใจต่อกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เช่น กิจกรรมการออกกำลังกาย, กิจกรรมลดละเลิกอบายมุข ฯลฯ	3.35	0.93	ปานกลาง
รวม	2.96	0.98	ปานกลาง

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพร่างกาย

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในด้านสุขภาพร่างกายอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสวัสดิการอื่นๆ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. มีร้านค้าสวัสดิการขายสินค้าในราคาถูกลง	3.11	0.96	ปานกลาง
2. มีบริการตัดผมโดยไม่เสียค่าบริการ/ ราคาถูกลง	3.20	1.07	ปานกลาง
3. ส่งเสริมให้ทหารกองประจำการศึกษาค้นคว้าต่อการศึกษา นอกโรงเรียน	2.87	1.21	ปานกลาง
4. อบรมวิชาชีพให้กับทหารกองประจำการ	2.93	1.15	ปานกลาง
5. ส่งเสริมการออมทรัพย์ให้กับทหารกองประจำการ เพิ่มเติมจากการหักในส่วนที่กองทัพกำหนด	3.29	1.02	ปานกลาง
รวม	3.08	1.08	ปานกลาง

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการที่มีต่อ
โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสวัสดิการอื่นๆ

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2
มีความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในด้านสวัสดิการอื่นๆ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. การอบรมจริยธรรมเดือนละ 1 ครั้ง	3.38	0.93	ปานกลาง
2. การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาในวันสำคัญต่าง ๆ	3.49	0.93	มาก
รวม	3.44	0.93	มาก

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการที่มีต่อ
โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2
มีความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในด้านคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการ
อบรมจริยธรรมเดือนละ 1 ครั้ง อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านระเบียบวินัยและการบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความเหมาะสมในการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ	3.51	0.93	มาก
2. ความสมเหตุสมผลของเกณฑ์การลงโทษผู้กระทำความผิด	3.42	0.99	มาก
3. ความยุติธรรมต่อการพิจารณาความผิด	3.38	0.97	ปานกลาง
4. ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.69	0.94	มาก
5. ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ	3.65	0.97	มาก
6. ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาในเรื่องความเป็นอยู่ (กิน อยู่ หลับ นอน) ของทหารกองประจำการ	3.38	1.06	ปานกลาง
รวม	3.50	0.98	มาก

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านระเบียบวินัยและการบังคับบัญชา

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในด้านระเบียบวินัยและการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นในเรื่องความยุติธรรมต่อการพิจารณาความผิด และความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาในความเป็นอยู่ (กิน อยู่ หลับ นอน) ของทหารกองประจำการ อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับที่เพิ่มขึ้น/ลดลงของผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต กับผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ

ผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ	\bar{X}	S.D.	ผลการประเมิน
1. คุณภาพงาน	3.57	0.82	ดีขึ้น
2. ปริมาณงาน	3.84	0.68	ดีขึ้น
3. ความรู้เกี่ยวกับงาน	3.79	0.73	ดีขึ้น
4. ความประพฤติตนตามระเบียบวินัย	3.90	0.78	ดีขึ้น
5. ความเชื่อถือไว้ใจได้	3.85	0.81	ดีขึ้น
6. การตรงต่อเวลา	3.84	0.88	ดีขึ้น
รวม	3.80	0.78	ดีขึ้น

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในด้าน คุณภาพงาน, ปริมาณของงาน, ความรู้เกี่ยวกับงาน, ความประพฤติตนตามกฎระเบียบ, ความเชื่อถือไว้ใจ และการตรงต่อเวลา อยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น

สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับผลปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติ Simple Regression (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย, 2546:348-350) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตัวแปรที่เข้าสมการ	สัมประสิทธิ์การถดถอย	SE.E	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่ของความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ (X)	2.407	0.236		10.205	0.000
	0.436	0.073	0.391	5.971	0.000

R = 0.391^a

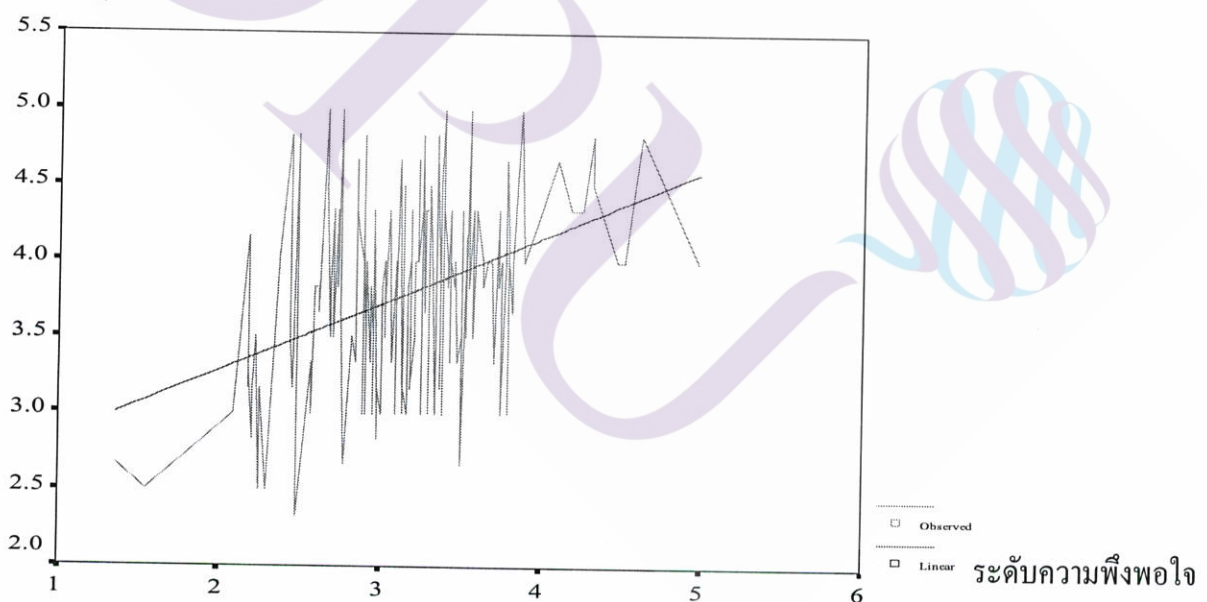
R² = 0.153

Adjusted R Square = 0.148

a. Predictors : (constant), ระดับความพึงพอใจ

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับผลปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ

ผลการปฏิบัติงาน



แผนภาพที่ 11 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับผลปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ

แสดงว่าความพึงพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 (X) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสังเกตจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) จากตารางที่ 15 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.391 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ประกอบกับการพิจารณากราฟความสัมพันธ์จากแผนภาพที่ 12 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

ตัวแปรที่เข้าสมการ คือ ความพึงพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 (X) ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน (R^2) เท่ากับ 0.153 คือความพึงพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 (X) สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 (Y) ได้ร้อยละ 15.30 ค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.148 และสมการวิเคราะห์ถดถอย คือ $Y = 2.407 + 0.436 X$

ตอนที่ 4 การรวบรวมเป็นความถี่ของข้อเสนอแนะของทหารกองประจำการ ที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
	ด้านอาหารและโภชนาการ	
1	ควรแก้ไขให้อาหารมีคุณภาพดี สะอาด ถูกหลักอนามัย	33
2	ควรแก้ไขรสชาติของอาหารให้ดีขึ้น	19
3	ควรจัดให้มีปริมาณอาหารเพียงพอต่อจำนวนทหารกองประจำการ	16
4	รายการอาหารที่จัดให้ ควรมีความหลากหลาย ไม่ซ้ำกันมาก	1
5	ควรทำอาหารให้มีความเหมาะสมกับค่าประกอบเลี้ยงที่ได้รับ	1
	ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว	
1	ควรเพิ่มปริมาณ (จำนวน) ของจัดหาให้มากขึ้น เช่น เสื้อยืด, กางเกงขาสั้น, รองเท้า, ถุงเท้า ฯลฯ	2
	ด้านที่พักอาศัย	
1	จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม/ทดแทนของเก่า เช่น โทรทัศน์, เครื่องเล่น VCD, เครื่องเสียง, พัดลม ฯลฯ	9
2	ควรจัดหาหนังสือประจำห้องสมุดเพิ่มเติม เช่น หนังสือบันเทิง หนังสือให้ความรู้ในเรื่องวิชาชีพ ฯลฯ	4

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
3	อาคารที่พัก (โรงนอน) ควรติดตั้งมุ้งลวดกันยุง	3
4	ควรจัดให้มีห้องน้ำมากขึ้น	1
5	ควรปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มความร่มรื่น	1
<u>ด้านสุขภาพร่างกาย</u>		
1	ควรจัดให้มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายเพิ่มขึ้น ทั้งในร่มและกลางแจ้ง	6
2	ควรจัดหาสามัญประจำบ้าน ให้เพียงพอต่อความต้องการ	2
3	ควรเพิ่มเติมการตรวจสุขภาพให้มากขึ้น	1
4	ควรมีการทดสอบร่างกายเดือนละ 1 ครั้ง	1
5	ควรจัดให้มีการทัศนศึกษาออกสถานที่	3
6	ควรมีโครงการจัดหางานให้กับทหารที่ครบกำหนดปลดจากกองประจำการ	1
<u>ด้านสวัสดิการอื่นๆ</u>		
1	ควรเพิ่มการส่งเสริมการศึกษาต่อการศึกษาออกโรงเรียน	10
2	ควรเพิ่มระยะเวลาในการอบรมวิชาชีพให้กับทหารกองประจำการ	6
3	ร้านค้าควรมีสินค้าหลายประเภท และมีจำนวนสินค้าเพียงพอต่อความต้องการ	4
4	ควรจัดให้มีการสอนวิชาชีพตามความถนัด และควรจัดให้มีการอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับทหารกองประจำการ	3
5	ควรจัดให้มีการทัศนศึกษาออกสถานที่	3
6	ควรมีโครงการจัดหางานให้กับทหารที่ครบกำหนดปลดจากกองประจำการ	1
<u>ด้านระเบียบวินัย และการบังคับบัญชา</u>		
1	ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเติมความจริงจังและความเอาใจใส่ในการกำกับดูแลในเรื่องความเป็นอยู่ของทหารกองประจำการ	3
2	ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาใช้คนในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากความสามารถ	1
3	ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของทหารกองประจำการ	1
<u>ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ</u>		
1	ควรเพิ่มเงินเดือนให้กับทหารกองประจำการ	17

ตารางที่ 16 ความถี่ของข้อเสนอแนะต่อโครงการพัฒนาชีวิตของทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีข้อเสนอแนะต่อการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารในด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านอาหารและโภชนาการ ข้อที่ได้รับการเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรแก้ไขให้อาหารมีคุณภาพดี สะอาด ถูกหลักอนามัย

ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว ข้อที่ได้รับการเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรเพิ่มปริมาณ (จำนวน) ของจัดหาให้มากขึ้น เช่น เสื้อยืด, กางเกงขาสั้น, รองเท้า, ถุงเท้า ฯลฯ

ด้านที่พักอาศัย ข้อที่ได้รับการเสนอแนะมากที่สุด คือ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม/ทดแทนของเก่า เช่น โทรทัศน์, เครื่องเล่น VCD, เครื่องเสียง, พัดลม ฯลฯ

ด้านสุขภาพร่างกาย ข้อที่ได้รับการเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายเพิ่มขึ้น ทั้งในร่มและกลางแจ้ง

ด้านสวัสดิการอื่นๆ ข้อที่ได้รับการเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรเพิ่มการส่งเสริมการส่งเสริมการศึกษาต่อการศึกษานอกโรงเรียน

ด้านระเบียบวินัย และการบังคับบัญชา ข้อที่ได้รับการเสนอแนะมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเติมความจริงจังและความเอาใจใส่ในการกำกับดูแลในเรื่องความเป็นอยู่ของทหารกองประจำการให้มากขึ้น

ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ข้อที่ได้รับการเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรเพิ่มเงินเดือนให้กับทหารกองประจำการ

บทที่ 6

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 เพื่อให้ทหารกองประจำการมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ปรับปรุงโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการให้ดีขึ้น และตรงกับความต้องการของทหารกองประจำการมากที่สุด ทำการศึกษาเฉพาะทหารกองประจำการที่ประจำการอยู่ในปี 2547 สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 และหน่วยขึ้นตรง เลือกเฉพาะหน่วยซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพฯ มีจำนวนประชากร 396 คน และหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของยามานะ (Yamane, 1967) ที่ความเชื่อมั่น 95% ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling โดยแบ่งทหารกองประจำการออกตามหน่วยขึ้นตรง มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 200 คน ซึ่งการวิจัยนี้ส่วนหนึ่งเป็นการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อีกส่วนหนึ่งเป็นการสำรวจภาคสนาม (Field survey) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผลได้ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 ชุด สามารถพิจารณาเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของทหารกองประจำการ พบว่า ส่วนใหญ่ทหารกองประจำการมีอายุเฉลี่ยอยู่ในช่วง 21 - 23 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีระยะเวลาในการรับราชการ 2 ปี และข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมของทหารกองประจำการ พบว่า ส่วนใหญ่ทหารกองประจำการมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท

2. ความพึงพอใจของทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านอาหารและโภชนาการ ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในด้านอาหารและโภชนาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในเรื่องคุณภาพและความสะอาดของอาหาร, ความพอเพียงของปริมาณอาหาร และรสชาติของอาหาร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

2.2 ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัวอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านที่พักอาศัย ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในด้านที่พักอาศัยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในเรื่องความเหมาะสมของการจัดพื้นที่อาคารที่พัก, ความพอเพียงของอาคารที่พัก, การมีอากาศถ่ายเทสะดวกและมีแสงสว่างเพียงพอของอาคารที่พัก, ความพอเพียงของปริมาณน้ำที่ใช้ในห้องน้ำห้องส้วม และความพอเพียงของสิ่งอำนวยความสะดวก มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านสุขภาพร่างกาย ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในด้านสุขภาพร่างกายอยู่ในระดับปานกลาง

2.5 ด้านสวัสดิการอื่นๆ ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในด้านสวัสดิการอื่นๆ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.6 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในด้านคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการอบรมจริยธรรมเดือนละ 1 ครั้ง อยู่ในระดับปานกลาง

2.7 ด้านระเบียบวินัยและการบังคับบัญชา ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในด้านระเบียบวินัยและการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นในเรื่องความยุติธรรมต่อ

การพิจารณาความผิด และความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาในความเป็นอยู่ (กิน อยู่ หลับ นอน) ของทหารกองประจำการ อยู่ในระดับปานกลาง

2.8 ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในด้าน คุณภาพงาน, ปริมาณของงาน, ความรู้เกี่ยวกับงาน, ความประพฤติตนตามกฎระเบียบ, ความเชื่อถือไว้ใจ และการตรงต่อเวลา อยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น

6.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความพึงพอใจของทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการใน 8 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ 6 ด้าน คือ ด้านอาหารและโภชนาการ, ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว, ด้านที่พักอาศัย, ด้านสุขภาพร่างกาย, ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ประกอบกับการพัฒนาเสริมสำหรับการวิจัย 2 ด้าน คือ ด้านระเบียบวินัยและการบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ พบว่า ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึง ผลการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ดี แต่ยังคงต้องมีการแก้ไขในรายละเอียดปลีกย่อยบางส่วน เพื่อให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการมีประสิทธิภาพดีขึ้น ส่งผลให้ทหารกองประจำการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่ต้องปรับปรุงได้แก่

ด้านอาหารและโภชนาการ เช่น ในเรื่องการจัดสรรพื้นที่ของโรงประกอบเลี้ยงและโรงเลี้ยงที่มีพื้นที่จำกัด แนวทางในการพัฒนาควรจัดสรรพื้นที่ ที่มีอยู่ให้เพียงพอ เหมาะสมกับการใช้สอย และการใช้งานภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณที่ได้รับ ส่วนในเรื่องคุณภาพและความสะอาดของอาหาร, ความเพียงพอของปริมาณอาหาร และรสชาติของอาหาร อาจจะเป็นเพราะการดำเนินการ

ในการประกอบเลี้ยงยังไม่มีมาตรฐาน การจัดเจ้าหน้าที่ในการประกอบเลี้ยง ใช้การจัดหมุนเวียนเป็นวงรอบ 10 วัน ตามหน่วยขึ้นตรง อีกทั้งแต่ละหน่วยมีการจัดเจ้าหน้าที่หมุนเวียนภายในหน่วยในการปฏิบัติหน้าที่อีกด้วย จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการประกอบเลี้ยงมิได้มีการจัดเจ้าหน้าที่ประจำในการปฏิบัติงาน ทำให้มาตรฐานในการประกอบอาหารแตกต่างกันไปตามประสบการณ์และความชำนาญของผู้ปฏิบัติหน้าที่ อันจะส่งผลต่อคุณภาพ รสชาติ และความสะอาดของอาหาร รวมไปถึงการประมาณปริมาณอาหารให้เหมาะสมกับทหารกองประจำการ หรืออาจเป็นเพราะค่าครองชีพในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพฯ อยู่ในเกณฑ์สูง ทำให้ค่าประกอบเลี้ยงที่ได้รับไม่สามารถจัดหาวัตถุดิบในการประกอบอาหารให้มีปริมาณเพียงพอต่อจำนวนทหารกองประจำการได้

ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว ซึ่งอาจเป็นเพราะข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ ทำให้ของจัดหาที่กองทัพจัดหาให้มีปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของทหารกองประจำการ รวมไปถึงการจัดหาเป็นส่วนรวมทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของคุณภาพของการจัดหา ของจัดหาบางส่วนมีคุณภาพไม่มาตรฐาน

ด้านที่พักอาศัย ซึ่งอาจจะเป็นเพราะระเบียบในการปรับปรุง แก้ไข อาคารสถานที่ของส่วนราชการ ทำให้ไม่สามารถต่อเติมอาคารที่พักอาศัยให้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้ รวมไปถึงข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณในการดูแลรักษา, การทำความสะอาด และการซ่อมแซม เกิดความล่าช้าและไม่ต่อเนื่อง ข้อคำถามที่ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ เรื่องความเหมาะสมของการจัดพื้นที่อาคารที่พัก, ความพอเพียงของอาคารที่พัก, การมีอากาศถ่ายเทสะดวก และมีแสงสว่างเพียงพอของอาคารที่พัก, ความพอเพียงของปริมาณน้ำที่ใช้ในห้องน้ำ ห้องส้วม และความพอเพียงของสิ่งอำนวยความสะดวก แสดงให้เห็นว่าการดำรงดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ดี

ด้านสุขภาพร่างกาย ซึ่งอาจจะเป็นเพราะในพื้นที่ของหน่วย มีหน่วยทหารตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้หน่วยทหารเสนารักษ์ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดหา และแจกจ่ายยารักษาโรค มีความจำเป็นที่จะต้องแจกจ่ายยารักษาโรคไปยังทุกหน่วยในพื้นที่ ทำให้แต่ละหน่วยได้รับยารักษาโรคในปริมาณที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของทหารกองประจำการ อีกทั้งจำนวนนายสิบพยาบาลไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถดูแลทหารกองประจำการที่มารับการรักษาได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งพื้นที่ของหน่วยคับแคบ จึงไม่สามารถจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย เช่น สนามฟุตบอล สนามตะกร้อ สนามเปตอง ฯลฯ ให้กับทหารกองประจำการได้อย่างเพียงพอ

ด้านสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะในปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการต้องการควบคุมมาตรฐานการศึกษาต่อการศึกษานอกโรงเรียน จึงขอยกเลิกการศึกษาต่อการศึกษานอกโรงเรียนภายในหน่วยทหาร เพื่อไปศึกษาในสถานศึกษาที่กำหนดในช่วงวันเสาร์และวันอาทิตย์ ทำให้

เกิดความไม่สะดวกในการไปศึกษาสำหรับทหารกองประจำการ เนื่องจากอาจมีภารกิจในการเข้าเวร-ยาม หรืองานอื่นๆ อีกทั้งการดำเนินการในการฝึกอบรมวิชาชีพให้กับทหารกองประจำการมีระยะเวลาสั้น ทำให้ทหารกองประจำการไม่มีประสบการณ์มากพอในงานวิชาชีพนั้นๆ ซึ่งเป็นความต้องการความเจริญก้าวหน้า [Growth needs (G)] ของทหารกองประจำการ ตามทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer รวมไปถึงการขาดเงินลงทุนในการจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการที่มากพอ ทำให้ร้านค้าสวัสดิการมีสินค้าไม่หลากหลาย และมีจำนวนสินค้าไม่เพียงพอต่อความต้องการของทหารกองประจำการ

ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะลักษณะงานที่ไม่มีความเหมาะสมกับรายได้ที่ทหารกองประจำการได้รับ แต่อย่างไรก็ดี หากมีการเพิ่มรายได้ให้กับทหารกองประจำการ อาจจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย ชัยยุทธ (2537 : บทคัดย่อ) ที่ว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองในปัจจัยพื้นฐานขั้นที่ 1 ของ Maslow คือ Physiological needs

และปัจจัยที่มีความเหมาะสมได้แก่

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจจะเป็นเพราะการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาในวันสำคัญต่างๆ อย่างเหมาะสม และการได้รับการอบรมศีลธรรมเป็นประจำทุกเดือน

ด้านระเบียบวินัยและการบังคับบัญชา ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจจะเป็นเพราะการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับมีความเหมาะสมและสมเหตุสมผล รวมถึงความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาในเรื่องของการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างจริงจังและต่อเนื่อง แต่ที่สำคัญทหารกองประจำการมีความคาดหวังในผลที่จะได้รับการเป็นทหารในเรื่องของความรู้ที่ได้รับ, รายได้ และสวัสดิการ รวมไปถึงภาวะความรับผิดชอบในหน้าที่ที่สูงขึ้น จึงทำให้ทหารกองประจำการเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด แต่ในเรื่องของความยุติธรรมต่อการพิจารณาลงโทษผู้กระทำความผิดของผู้บังคับบัญชา ต้องกระทำอย่างมีเหตุผลและมีมาตรฐานเดียวกัน

2. การศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการที่มีต่อการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงบวก กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจมีระดับมากขึ้นผลการปฏิบัติงานก็จะดีขึ้น ในทางตรงกันข้าม เมื่อความพึงพอใจมีระดับน้อยลงผลการปฏิบัติงานก็จะลดลง

ในอัตราส่วนที่เท่ากัน ตามสมการเส้นตรง $Y = 2.407 + 0.436X$ ดังนั้นทหารกองประจำการที่มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านต่างๆ ของโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตมากกว่า ย่อมมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าหากผู้บังคับบัญชามีความต้องการที่จะพัฒนาโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสนองตอบความมุ่งหมายของกองทัพบก และให้ตรงกับความต้องการของทหารกองประจำการมากที่สุด ควรปรับปรุงโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการในด้านอาหารและโภชนาการ, ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว, ด้านที่พักอาศัย, ด้านสุขภาพร่างกาย, ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ

6.3 ข้อเสนอแนะ

เชิงนโยบาย

กองทัพบกควรแก้ไขหรือปรับปรุงนโยบายในการดูแลทหารกองประจำการให้มีความเหมาะสม โดยรวมจะเป็นในเรื่องของการจัดสรรงบประมาณ อาทิ ด้านอาหารและโภชนาการ ในแต่ละพื้นที่ เช่น กรุงเทพฯ มีค่าครองชีพสูงกว่าต่างจังหวัด ทำให้ไม่สามารถจัดหาวัตถุดิบในการประกอบอาหารได้เท่ากันภายใต้งบประมาณที่เท่ากัน, ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว ปริมาณของจัดหาที่กองทัพบกจัดหาให้มีปริมาณไม่เพียงพอ และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ควรพิจารณาให้มีความเหมาะสมกับพื้นฐานความรู้ และงานที่ปฏิบัติของทหารกองประจำการเป็นรายบุคคล รวมไปถึงอัตราแรงงานขั้นต่ำในปัจจุบัน สำหรับในด้านที่พักอาศัยควรมีการแก้ไขหรือละเว้นระเบียบบางประการ เช่น การตัดแปลงและแก้ไขอาคารสถานที่ของหน่วยราชการ ในกรณีพื้นที่ของหน่วยราชการมีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์กับทหารกองประจำการมากที่สุด

เชิงบริหาร

1. **ด้านอาหารและโภชนาการ** จากการสังเกตในขั้นตอนการดำเนินงานและการสัมภาษณ์ทหารกองประจำการที่เป็นลูกมือในการประกอบเลี้ยง พบว่าควรมีเจ้าหน้าที่ในการประกอบเลี้ยงประจำ เพื่อควบคุมในเรื่องคุณภาพ, รสชาติ, ปริมาณ และความสะอาดของอาหาร หรือหากไม่มีเจ้าหน้าที่ประจำควรทำการอบรมเจ้าหน้าที่ประกอบเลี้ยงก่อนปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน อีกทั้งเจ้าหน้าที่ที่จะปฏิบัติงานควรมีประสบการณ์เป็นลูกมือในการประกอบเลี้ยงมาแล้ว

2. **ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอนและของใช้ประจำตัว** กองทัพบกควรจัดสรรงบประมาณเพื่อเพิ่มเติมจำนวนของของจัดหาให้เพียงพอต่อการใช้งานและความจำเป็นของทหารกองประจำการ รวมทั้งมีการควบคุมการตรวจรับ เพื่อให้ได้ของจัดหาที่มีคุณภาพมากที่สุด

3. **ด้านที่พักอาศัย** ควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม/ทดแทนของเก่าที่ชำรุด เช่น โทรทัศน์, เครื่องเล่น VCD, เครื่องเสียง และพัดลม ให้กับทหารกองประจำการ รวมทั้งจัดหาหนังสือเพิ่มเติมในห้องสมุดของหน่วย ควรติดตั้งมุ้งลวดกันยุงบริเวณประตูและหน้าต่างของอาคารที่พัก และปลูกต้นไม้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มความร่มรื่นให้กับบริเวณที่พักและที่ทำงาน

4. **ด้านสุขภาพร่างกาย** ควรจัดสรรพื้นที่ที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นสถานที่ออกกำลังกายให้กับทหารกองประจำการทั้งในร่มและกลางแจ้ง อาทิ หากไม่มีพื้นที่เพียงพอในการจัดตั้งสนามฟุตบอล หากทำการจัดสรรพื้นที่สำหรับฟุตบอลสนามเล็กให้กับทหารกองประจำการ ควรจัดให้มีการแข่งขันกีฬาและซ้อมแซม/หรือจัดหาอุปกรณ์กีฬาให้เพียงพอต่อการใช้งาน หน่วยระดับกรม, กองพัน และกองร้อย ควรจัดหาการรักษาโรคเพิ่มเติมให้กับทหารกองประจำการ รวมไปถึงการจัดให้มีการตรวจร่างกายและทดสอบร่างกายให้มากขึ้น ดังนี้ ตรวจร่างกายทุกๆ 6 เดือน และทดสอบร่างกายเดือนละ 1 ครั้ง

5. **ด้านสวัสดิการอื่นๆ** ควรมีการส่งเสริมการศึกษาต่อการศึกษาออกโรงเรียนภายนอกหน่วย กล่าวคือ อนุญาตให้มีการลาหรือเปลี่ยนเวร-ยาม เพื่อที่จะสามารถไปศึกษาตามเวลาและสถานที่ที่กำหนดได้ สำหรับการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการ ควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรมให้มากขึ้นประมาณ 1 – 3 เดือน และมีการฝึกปฏิบัติเป็นช่วงๆ เพื่อให้ทหารกองประจำการมีประสบการณ์ในวิชาชีพนั้นๆ และควรจัดให้มีการอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ ให้กับทหารกองประจำการเพิ่มเติมด้วย ส่วนร้านค้าสวัสดิการควรเพิ่มประเภทและจำนวนของสินค้าให้ตรงตามความต้องการ และมีปริมาณที่เพียงพอ รวมไปถึงจัดให้มีการทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ทั่วไปและความรู้ทางวิชาชีพ และจัดให้มีการจัดหางานให้กับทหารที่จะปลดประจำการ

6. **ด้านระเบียบวินัยและการบังคับบัญชา** ผู้บังคับบัญช ควรเพิ่มความจริงจังและความเอาใจใส่ในการกำกับดูแลในเรื่องความเป็นอยู่ของทหารกองประจำการ โดยรับฟังความคิดเห็นของทหารกองประจำการเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาต่างๆ รวมไปถึงความยุติธรรมต่อการพิจารณาลงโทษผู้กระทำความผิด และความเหมาะสมในการใช้คนให้ตรงกับงาน โดยพิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคล

6.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นการมุ่งเน้นไปในเรื่องการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working conditions), การบังคับบัญชา (Supervision) และค่าตอบแทน (Pay) ซึ่งเป็นหนึ่งในการตอบสนองปัจจัยพื้นฐานขั้นที่ 1 ของ Maslow คือความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร, น้ำ, ความอบอุ่น, ที่อยู่อาศัย, การนอน และการพักผ่อน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ทหารกองประจำการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นในระดับหนึ่ง เมื่อความต้องการในระดับหนึ่ง ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป หากต้องการให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นอีก จำเป็นต้องใช้แรงเสริมในการจูงใจในระดับที่สูงขึ้น แต่ก็ต้องรักษามาตรฐานเดิมไว้ด้วย และยังเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) โดยในทัศนะของ Herzberg คิดว่าเป็นเพียงการป้องกันความไม่พึงพอใจของพนักงานเท่านั้น หากพนักงานไม่เกิดความไม่พึงพอใจในงาน บริษัทจะสามารถรักษาระดับผลการปฏิบัติงานได้ในระดับหนึ่ง แต่ปัจจัยจูงใจที่แท้จริงน่าจะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ (Satisfiers) หรือปัจจัยจูงใจ (Motivation) เพราะมีอิทธิพลในการสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันได้แก่ ลักษณะงาน (Work content), ความก้าวหน้า (Advancement), ความสำเร็จ (Achievement) ฯลฯ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงเป็นเพียงการศึกษาในส่วนของปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หากหน่วยราชการสามารถพัฒนาโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการในแต่ละด้านได้ดี จนป้องกันความไม่พึงพอใจของทหารกองประจำการ หน่วยราชการจะสามารถรักษาระดับผลการปฏิบัติงานได้ในระดับหนึ่ง แต่หากหน่วยราชการต้องการให้ทหารกองประจำการเกิดความพึงพอใจในการทำงานควรพิจารณาปัจจัยจูงใจ (Motivation) เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต อันได้แก่ ลักษณะงาน (Work content), การยกย่อง (Recognition), ความรับผิดชอบ (Responsibility), ความสำเร็จ (Achievement) และความก้าวหน้า (Advancement) ซึ่งหากนำมาดำเนินการให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมได้ จะทำให้ผลของการวิจัยในการหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต กับผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการมีความชัดเจนขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการให้ทหารกองประจำการมีความเป็นอยู่ และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากรภายในองค์กร ทั้งยังส่งผลให้กองทัพบกสามารถเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนาความมั่นคงของชาติได้เป็นอย่างดี และสามารถเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

DRU

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

ธีระ เหมินทร์. “เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ใน
ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค”, 2524

ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2525

บวร ประพฤติดี, การประเมินค่างาน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521

บวร ประพฤติดี, การวัดและการประเมินผลบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
จามจุรีโปรดักท์, 2546

ประเสริฐ บุญศิริ. “ความพึงพอใจของผู้ต้องขังต่อสวัสดิการของทัณฑสถานบำบัดพิเศษ
จังหวัดปทุมธานี” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะบริหารงานยุติธรรม
มหาวิทยาลัยเกริก, 2546

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, การบริหารงานบุคคลหน่วยที่ 1-7. กรุงเทพมหานคร :
บริษัทวิคตอรีเพาเวอร์พอยท์ จำกัด, 2526

รองศาสตราจารย์ ผุสดี รุมาคม, การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร :
บริษัท ธนาเพลส แอนด์ กราฟฟิค จำกัด, 2542

ร้อยเอก วิมล ทานูราญ. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของข้าราชการทหารหลัง
เกษียณ” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม, 2532

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสาร
จำกัด, 2545

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร :
บริษัทเฟื่องฟ้า พรินติ้ง จำกัด, 2546

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, **สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร :
บริษัทเฟื่องฟ้า พรินติ้ง จำกัด, 2543

เสนาะ ตีเขาว์, **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2522

สมชาย ชัยยุทธ์. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารบุคคลในอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่”, 2537

อลงกรณ์ มีสุทธา • สมิต สัมฤทธิ์, **การประเมินผลการปฏิบัติงาน** (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม).
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท. (สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย- ญี่ปุ่น),
2546

A.H. Maslow, **Motivation and Personalily**, New York : Harper Raw, 1954

Herbert Heneman III et als, **Personnel/Human Resource Management**. Illinois :
Richard D. Irwin, 1983

Michael J. Jucius, **Personnel Management**. Illinois : Richard D. Erwin Inc., 1956

Rodney Arlyn Wickstrom. “**An Investigation In to Job Satisfaction Among
Teachers**”, Dissertation Abstracts International Vol.72 No.3 , 1971

Wayne F. Cascio, **Applied Psychology in Personnel Management**. Virginia :Prentice
Hall Inc., 1978

William B. Walf, **The Management of Personnel**, 2nd ed. California : Wadsworth
Publishing Co., Inc., 1962

William B. Werther, **Canadian Human Resource Management**. Toronto : McGraw
Hill Ryerson, 1990





ภาคผนวก



คำสั่งกองทัพบก

ที่ 65/2542

เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ

กองทัพบกมีนโยบายที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ เพื่อให้ทหารกองประจำการมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นระหว่างอยู่ในกองประจำการ และมีความรู้ในสายวิชาชีพเพียงพอที่จะนำไปประกอบอาชีพภายหลังปลดจากกองประจำการ โดยได้รับการบริการสวัสดิการที่จำเป็นอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ซึ่งนอกจากจะเห็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่เพื่อรักษาเอกราชอธิปไตยของชาติอย่างเต็มความสามารถแล้ว ยังเป็นการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีของกองทัพบกอีกด้วย

1. ขอบเขต : การพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ ดำเนินการใน 6 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านอาหารและโภชนาการ
- 1.2 ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว
- 1.3 ด้านที่พักอาศัย
- 1.4 ด้านสุขภาพ ร่างกาย
- 1.5 ด้านสวัสดิการอื่นๆ
- 1.6 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2. การปฏิบัติ

2.1 แนวความคิดในการปฏิบัติ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ มุ่งพัฒนาในด้านปัจจัยสี่ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็นลำดับแรก และด้านอื่นๆ เป็นลำดับถัดไป ขณะเดียวกันจะต้องพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไปด้วยอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดเป็นแนวทางให้หน่วยนำไปปฏิบัติ เพื่อให้ทหารกองประจำการในหน่วยต่างๆ ของกองทัพบกมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งนี้จะต้องมีการติดตาม ประเมินผล เพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรม

2.2 ด้านอาหารและโภชนาการ

2.2.1 หน่วยจะต้องจัดให้มีการประกอบเลี้ยงแก่ทหารกองประจำการโดยคำนึงถึงคุณค่าทางโภชนาการ และความเพียงพอด้านปริมาณเป็นเบื้องต้น นอกจากนี้ควรมีความน่ารับประทานในเรื่องของรสชาติ ความสะอาด และการจัดแต่งด้วย ทั้งนี้จะต้องมีการควบคุมตรวจสอบการใช้ค่าประกอบเลี้ยงให้เหมาะสม สัมพันธ์กันกับคุณภาพ และปริมาณอาหารอย่างสม่ำเสมอ

2.2.2 อาหารมื้อกลางวันและมื้อเย็นให้มีกับข้าว 2 อย่าง และใน 1 สัปดาห์ให้จัดอาหารท้องถิ่น หรืออาหารพิเศษอย่างน้อย 1 มื้อ

2.2.3 ผู้ปรุงอาหารต้องแต่งกายสะอาด และไม่เป็นโรคติดต่อ , โรคเรื้อรังที่รับประทานอาหาร ภาชนะที่ใช้ประกอบ , ใส้และตัดอาหารต้องสะอาด ถูกสุขลักษณะ ปราศจากแมลงหรือสัตว์ที่จะเป็นพาหะนำเชื้อโรค

2.2.4 ภาชนะที่ใช้ใส่และตัดอาหารรับประทาน ต้องล้างให้สะอาดแล้วผึ่งให้แห้งทุกครั้งหลังใช้งาน เพื่อที่จะนำไปใช้ในมื้อต่อไป

2.3 ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว

2.3.1 เครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ที่ทหารกองประจำการได้รับการแจกจ่าย จะต้องมีความเหมาะสมทั้งรายการ และจำนวนที่ได้รับ รวมทั้งมีคุณภาพดีพอที่จะใช้ได้ตลอดอายุการใช้งาน (กบ.ทบ.ดำเนินการ)

2.3.2 หน่วยต้องจัดให้มีอุปกรณ์ และสถานที่สำหรับการซักรีดเสื้อผ้าแก่ทหารกองประจำการ หากทำได้ควรจัดหาเครื่องซักผ้า, รีดผ้า และเจ้าหน้าที่เพื่อบริการเป็นส่วนรวมโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย หรือคิดในราคาทุน

2.3.3 จัดให้มีร้านจำหน่ายเครื่องหมายและเครื่องแบบทหาร ในราคาที่ประหยัด และเป็นธรรมเพื่อให้ทหารสามารถจัดหาเพิ่มเติมได้ตามความสมัครใจ

2.4 ด้านที่พักอาศัย

2.4.1 ปรับปรุงแบบอาคารที่เกี่ยวข้องกับทหารกองประจำการ ได้แก่ โรงนอนทหาร, ห้องน้ำ, ห้องส้วม, โรงเลี้ยง และโรงครัว ให้สะอาดสบายและถูกสุขลักษณะยิ่งขึ้น (กบ.ทบ.ดำเนินการ)

2.4.2 จัดสภาพแวดล้อมโดยรวมภายในหน่วยให้เป็นระเบียบ, สะอาด, ร่มรื่น, สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและการพักอาศัย เฉพาะอย่างยิ่งบริเวณอาคารโรงทหาร นอกจากนี้จะต้องสะอาด ถูกสุขลักษณะแล้วควรปรับปรุงให้สะอาดสบายขึ้นเท่าที่จะทำได้ อย่างน้อยที่สุดควรคิดมุงลวด และพัดลมเพดานบริเวณ โรงนอนทหาร

2.4.3 อาคารห้องน้ำ - ห้องส้วมทหารต้องสะอาด มีการระบายน้ำที่ดีและปราศจากกลิ่นเหม็น

2.4.4 จัดให้มีห้องพักผ่อนและสิ่งอำนวยความสะดวกภายในอาคารโรงทหาร อาทิ โทรทัศน์, วีดีโอ, สเตริโอ, คาราโอเกะ, หนังสือพิมพ์ และหนังสืออื่นๆ เพื่อให้ความรู้และความบันเทิงแก่ทหารกองประจำการ

2.5 ด้านสุขภาพร่างกาย

2.5.1 หน่วยระดับกองร้อยต้องจัดให้มีตู้ยา และเครื่องมือปฐมพยาบาลไว้ประจำหน่วย

2.5.2 ส่งเสริมให้ทหารกองประจำการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีร่างกายแข็งแรง และห่างไกลยาเสพติด โดย ผบ. หน่วยทุกระดับชั้นนำทหารกองประจำการออกกำลังกายด้วยตนเองเท่าที่จะสามารถทำได้

2.5.3 จัดสร้างสนามกีฬาและจัดหาอุปกรณ์กีฬาตามขีดความสามารถ โดยหน่วยระดับกองพันหรือเทียบเท่า ควรมีสถาปัตยกรรมอย่างน้อย 1 สนาม และหน่วยระดับกองร้อยควรจัดให้มีสนามตะกร้อ, สนามวอลเลย์บอล และโต๊ะปิงปองทุกกองร้อย ทั้งนี้จะต้องปลูกเร้าให้ทหารกองประจำการสนใจเล่นกีฬา ด้วยการจัดให้มีการแข่งขันตามโอกาสที่เหมาะสม

2.5.4 หน่วยรักษาพยาบาล ต้องได้การดูแลสุขภาพ และรักษาพยาบาลทหารกองประจำการในระดับเดียวกันกับข้าราชการทหาร

2.6 ด้านสวัสดิการอื่น ๆ

2.6.1 การฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อให้ทหารกองประจำการสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพหลังปลดประจำการได้จริง (กบ.ทบ.ดำเนินการ)

2.6.2 การขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ทหารกองประจำการได้ศึกษาต่อนอกกระบวนโรงเรียน (กบ.ทบ.ดำเนินการ)

2.6.3 ร้านค้าสวัสดิการจำหน่ายสินค้าที่จำเป็นในชีวิตประจำวันในราคาถูก

2.6.4 ร้านตัดผม

2.6.5 การไปรษณีย์, โทรศัพท์

2.6.6 การบริการอื่นๆ

2.7 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ดำเนินการโดยการอบรมชี้แจงประจำวัน การอบรมศีลธรรมตามห้วงเวลารวมทั้งการร่วมกิจกรรมทางศาสนาในโอกาสอันควร เพื่อให้เกิดทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรม ในการดำเนินชีวิตประจำวันในเรื่องต่อไปนี้

กว่าทางกาย

2.7.1 ไม่ติดขัดกับความเป็นวัตถุนิยม และมุ่งแสวงหาความสุขทางใจยิ่ง

2.7.2 ไม่ยุ่งเกี่ยวและมั่วสุมอบายมุข และสิ่งเสพติดทุกประเภท

2.7.3 การรู้จักประหยัด อดออม ไม่ฟุ่มเฟือย และก่อหนี้สิน

2.7.4 มีระเบียบวินัย เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ และมีความสามัคคี

2.8 รายการที่กำหนดตามแนวทางในคำสั่งนี้ถือเป็นเกณฑ์ต่ำสุดที่หน่วยต้องดำเนินการให้ได้ และเป็นความรับผิดชอบของผู้บังคับหน่วยทุกระดับ ตลอดจนหน่วยที่เกี่ยวข้องที่จะต้องให้ความร่วมมือ

2.9 การตรวจสอบและประเมินผล : ผนวก ก

2.10 คำสั่งใดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ และขัดแย้งหรือซ้ำซ้อนกับคำสั่งนี้ ให้ยกเลิกและใช้คำสั่งนี้แทน

3. การสนับสนุน

3.1 ใช้งบประมาณและทรัพยากรของหน่วยที่มีอยู่ในการดำเนินการ

3.2 ให้กรมฝ่ายเสนารธิการและกรมฝ่ายยุทธบริการ ให้การสนับสนุนในส่วนที่

เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 3 กุมภาพันธ์ พุทธศักราช 2542

(ลงชื่อ) พล.อ. สุรยุทธ์ จุลานนท์

(สุรยุทธ์ จุลานนท์)

ผบ.ทบ.

แบบสอบถามเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ

คำชี้แจง กรุณาอ่านและตอบคำถามตามความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อนำผลของการวิจัยมาใช้เป็นแนวทาง และข้อเสนอในการปรับปรุง แก้ไข และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการให้ดียิ่งขึ้น ตรงตามความต้องการของทหารกองประจำการมากที่สุด ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของทหารกองประจำการ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของทหารกองประจำการ

ตอนที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ข้อมูลที่ท่านตอบจะเป็นความลับ และนำไปพิจารณาในภาพรวมเท่านั้น กรณีมีข้อสงสัยเกี่ยวกับคำถามกรุณาติดต่อ ร.อ.ณฤทธิ์ เจริญครองสกุล หมายเลขโทรศัพท์ภายใน 92415 ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ร้อยเอก ณฤทธิ์ เจริญครองสกุล
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

กรุณาเติมคำตอบในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย / ใน ○ หน้าข้อความที่ท่านเลือก

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของทหารกองประจำการ

1. หน่วยขึ้นตรงของกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ที่ท่านสังกัดอยู่

- กองร้อยกองบังคับการ กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน
- กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 รักษาพระองค์
- กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

2. อายุ _____ ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุดก่อนเข้ารับราชการ

- ไม่ได้รับการศึกษา
- ประถมศึกษาปีที่ 3
- ประถมศึกษาปีที่ 6
- มัธยมศึกษาปีที่ 3
- มัธยมศึกษาปีที่ 6
- ปวช.
- อนุปริญญาตรี หรือ ปวส.
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

4. ภูมิลำเนาเดิมของท่าน

- กรุงเทพฯ และปริมณฑล
- ภาคกลางไม่รวมกรุงเทพฯ และปริมณฑล
- ภาคเหนือ
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- ภาคตะวันออก
- ภาคใต้

5. อาชีพของท่านก่อนเข้ารับราชการ

- เกษตรกรรม
 ราชการส่วนตัว
 ว่างาน
 รับจ้างทั่วไป
 นักเรียน, นักศึกษา
 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

6. รายได้ต่อเดือนก่อนเข้ารับราชการ.....บาท/ ต่อเดือน

7. การเข้ารับราชการ

- สมัครใจ
 จับฉลาก

8. ระยะเวลาที่รับราชการ

- 6 เดือน
 1 ปี
 1 ปี 6 เดือน
 2 ปี

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจของทหารกองประจำการต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต

กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับความจริงที่สุด

คำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านอาหารและโภชนาการ					
9. โรงเลี้ยง (ที่สำหรับรับประทานอาหาร)					
9.1 ความสะอาดของเจ้าหน้าที่					
9.2 ความสะอาดของอุปกรณ์ และสถานที่					
9.3 อากาศถ่ายเทได้สะดวก					
9.4 ความพอเพียงของอุปกรณ์ภายในอาคาร					
10. โรงประกอบเลี้ยง (ที่สำหรับทำอาหาร)					
10.1 ความสะอาดของเจ้าหน้าที่					
10.2 ความสะอาดของอุปกรณ์ และสถานที่					
10.3 ความเหมาะสมของการจัดสถานที่					
10.4 ความพอเพียงของเจ้าหน้าที่ และอุปกรณ์					
11. อาหาร					
11.1 คุณภาพดี สะอาด ถูกหลักอนามัย					
11.2 ปริมาณเพียงพอ					
11.3 รสชาติอร่อยถูกปาก					
ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว					
12. ของจัดหาที่กองทัพจัดหาให้มีปริมาณเพียงพอ					
13. ของจัดหามีคุณภาพดี					
14. ประเภทและชนิดของของจัดหาตรงกับความต้องการ					

คำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านที่พักอาศัย					
15. อาคารที่พัก					
15.1 ความสะอาด					
15.2 จัดพื้นที่เหมาะสมไม่คับแคบ					
15.3 เพียงพอต่อจำนวนทหาร					
15.4 อาคารถ่ายเทได้สะดวก					
15.5 แสงสว่างเพียงพอ					
16. ห้องน้ำ ห้องส้วม					
16.1 ความสะอาด					
16.2 จำนวนห้องมีความเพียงพอสำหรับการใช้งาน					
16.3 สภาพของวัสดุที่ใช้สามารถใช้งานได้ดี ไม่ชำรุด					
16.4 อาคารถ่ายเทได้สะดวก และมีแสงสว่างเพียงพอ					
16.5 ความพอเพียงของปริมาณน้ำในการใช้งาน					
17. มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ เช่น โทรทัศน์ ,พัดลม ฯลฯ					
17.1 จำนวนพอเพียง					
17.2 ให้ความรู้สึกสบาย และผ่อนคลาย					
ด้านสุขภาพร่างกาย					
18. ความเพียงพอทางปริมาณ และชนิดของยาสามัญประจำบ้าน / อุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น					
19. ความเอาใจใส่ของเจ้าหน้าที่พยาบาลต่อผู้ป่วย					
20. การตรวจร่างกายปีละ 1 ครั้ง					
21. ความพอใจต่อกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เช่น กิจกรรมการออกกำลังกายประจำวัน ,กิจกรรมลดละเลิกอบายมุข ฯลฯ					
ด้านสวัสดิการอื่น ๆ					
22. มีร้านค้าสวัสดิการขายสินค้าในราคาถูก					
23. มีบริการตัดผมโดยไม่เสียค่าบริการ / ราคาถูก					
24. ส่งเสริมให้ทหารกองประจำการศึกษาต่อ กศน.					
25. อบรมวิชาชีพให้กับทหารกองประจำการ					
26. ส่งเสริมการออมทรัพย์ให้กับทหารกองประจำการเพิ่มเติมจากการหักฝากในส่วนของที่กองทัพอำหนด					
ด้านคุณธรรม และจริยธรรม					
27. ความพอใจของท่านต่อกิจกรรมที่หน่วยจัดขึ้น					
27.1 การอบรมจริยธรรมเดือนละ 1 ครั้ง					
27.2 การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาในวันสำคัญต่าง ๆ					

คำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านระเบียบวินัย และการบังคับบัญชา					
28. ความเหมาะสมในการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ					
29. ความสมเหตุสมผลของเกณฑ์การลงโทษผู้กระทำความผิด					
30. ความยุติธรรมต่อการพิจารณาความผิด					
31. ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา					
31.1 ในการปฏิบัติงาน					
31.2 ในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ					
31.3 ในความเป็นอยู่ (กิน อยู่ หลับ นอน)					
ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ					
32. ความเหมาะสมของค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และความสามารถ					

ตอนที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการในปี 2547 เปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติในปี 2546

คำถาม	ผลการประเมิน				
	ดีขึ้นมาก	ดีขึ้น	ไม่เปลี่ยนแปลง	ลดลง	ลดลงมาก
33. คุณภาพงาน พิจารณาถึงความถูกต้อง ครบถ้วนรวดเร็ว และ เรียบร้อยของผลงานที่ทำสำเร็จ ภายใต้มาตรฐานที่กำหนด					
34. ปริมาณงาน พิจารณาถึงจำนวนผลงานที่ได้ทำสำเร็จภายใต้ ปริมาณงาน และระยะเวลาที่กำหนด					
35. ความรู้เกี่ยวกับงาน พิจารณาถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ งานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเข้าใจวิธีและขั้นตอน ในการปฏิบัติงาน					
36. ความประพฤติตนตามระเบียบวินัย พิจารณาจากการปฏิบัติ ตน การวางตนอย่างเหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดี การแสดงออก ถึงการเคารพกฎ ระเบียบต่างๆของหน่วยงาน รวมทั้งการ เชื่อฟังและตั้งใจปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา					
37. ความเชื่อถือไว้ใจได้ พิจารณาถึงความละเอียดรอบคอบใน การปฏิบัติงาน ผลงานเป็นที่เชื่อถือได้ โดยผู้บังคับบัญชา ไม่ต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด					
38. การตรงต่อเวลา พิจารณาการตรงต่อเวลาในการกลับเข้า กรมกองหลังจากลา					

ตอนที่ 4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต.

39. ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	ร้อยเอก ณฤทธิ์ เจริญครองสกุล
วันเดือนปีเกิด	15 มิถุนายน 2519
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	424/753 ถนนราชวิถี แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 รักษาพระองค์
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2534	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตวิทยาลักษณ์เทพสตรี จังหวัดลพบุรี
พ.ศ. 2535	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนโยธินบูรณะ
พ.ศ. 2537	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเตรียมทหาร
พ.ศ. 2542	ปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรม คอมพิวเตอร์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2541	ผู้บังคับหมวด กองร้อยทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน
พ.ศ. 2542	ผู้บังคับหมวดเรดาร์ กองร้อยกองบังคับการ กองพันทหาร ปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 รักษาพระองค์
พ.ศ. 2543	ผู้ช่วยนายทหารยุทธการและการฝึก
พ.ศ. 2544 – ปัจจุบัน	ผู้บังคับกองร้อยทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน