

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นายทหารชั้นประทวนชาย  
สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ร.ท.หญิง ทิพย์รัตน์ ภัคดีกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2551

**Factors Influencing to Quality of Working Life of Male Non-Commission Officers  
in Directorate of Joint Intelligence, Royal Thai Armed Forces**

**LT. Tiparat Bhakdikul**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements**

**For the Degree of Master of Public Administration**

**Department of Public Administration**

**Graduate School, Dhurakij Pundit University**

**2008**

**ISBN**

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นายทหารชั้น ประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
ชื่อผู้เขียน	ร.ท.หญิง ทิพย์รัตน์ ภักดีกุล
อาจารย์ที่ปรึกษา	ร.ศ.นงลักษณ์ วัฒนะสิงหะ
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์ (วิชาเอก การจัดการ โครงการ)
ปีการศึกษา	2551

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นายทหารชั้นประทวนชาย, ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน, ข้อเสนอแนะ, และแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิต สำหรับการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรที่ทำการศึกษาคือ นายทหารประทวนชายสังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ทั้งหมด ซึ่งมีจำนวน 108 นาย เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการศึกษา พบว่า ข้อมูลลักษณะด้านบุคคลของนายทหารชั้นประทวนชายส่วนใหญ่มีดังนี้ คือ อายุอยู่ระหว่าง 30 – 39 ปี มีร้อยละ 63.00 สถานภาพครอบครัวเป็นแบบสมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 76.00 ชั้นยศเป็นสิบเอก/จ่าเอก/จ่าอากาศเอก ร้อยละ 27.78 รายได้อยู่ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท มีร้อยละ 50.80 ประสบการณ์ด้านศึกษาอบรมอยู่ระหว่าง 1 – 5 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 48.20 และประสบการณ์ ด้านการทำงานอยู่ระหว่าง 10 – 20 ปี ร้อยละ 60.20 ส่วนข้อมูลด้านการบริหารในองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชานั้น นายทหารชั้นประทวนชายส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า มีเพียงประสบการณ์ด้านการศึกษาอบรมเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

<b>Thesis Title</b>	<b>Factors Influencing to Quality of Working Life of Male Non - Commission Officers in Directorate of Joint Intelligence, Royal Thai Armed Forces</b>
<b>Author</b>	Lt. Tiparat Bhakdikul
<b>Thesis Advisor</b>	Assoc.Prof. Nongluck Wattanasingha
<b>Department</b>	Master of Public Administration
<b>Academic Year</b>	2008

### **Abstract**

The research concerning the Factors Influencing to Quality of Working Life of Male Non - Commission Officer in Directorate of Joint Intelligence, Royal Thai Armed Forces was concentrated on non-commissioned officers stationed in the Directorate of Joint Intelligence. The objective of this research was to gather information about the quality of working life (all subjects were male), what can be done to improve the quality of life, comments and recommendations. This research was conducted with a quantitative approach. The populations of the research were all gathered from the non-commissioned officers from the department of Army Intelligence. The population size was 108, questionnaires were given to all of them to fill out. The data was gathered, analyzed for the ratio, derivation, data differentiation, standard, data comparison, and a computer statistic program was applied with the data to determine the information with the population size.

The research yielded these following information: The age of the population were between 30 – 39 years, 63% were married. 76 % were in the ranks of Sergeant, First Sergeant, and First Airman. 27.78% had a salary range of 10,000 to 15,000. 50.8% received 1 – 5 development courses a year. 48.2% had 10 – 20% working experience. 60.20% of the data were information concerning organization management which consisted of working relationship with the superior, working environment, relationship with work colleagues, and praise from the superior. The majority of the population claim that their quality of life was considered at a satisfactory level. When there was a comparison between personnel and quality of life, the research showed that only the development courses that population took had any association with the quality of life (0.05%). When comparing data with organization management in association with quality of life, the research yielded that the relationship with the superiors, working environment, relationship with colleagues, and generosity of the superiors (0.5).

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความกรุณาของรองศาสตราจารย์ นงลักษณ์ วัฒนสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำปรึกษา ข้อชี้แนะ และความช่วยเหลือในหลายสิ่งหลายอย่าง จนกระทั่งลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ปรธานสอบวิทยานิพนธ์ และกรรมสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี, อาจารย์ ดร.ชานาญ ปิยวนิชพงษ์ ที่ให้ความกรุณาในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของงานวิจัย ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ และบัณฑิตศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ให้คำแนะนำให้กำลังใจตลอดการศึกษาที่ผ่านมา ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วรากรณ์ สามโกเศศ ผู้ให้ทุนการศึกษาจนจบหลักสูตรการศึกษา ขอขอบคุณและขอใจ ฟังกมล และน้องฝน ที่คอยถามไถ่ด้วยความห่วงใยว่าเมื่อไหร่ จะสำเร็จการศึกษา และลุ้นเอาใจช่วยทุกขณะโดยเฉพาะเพื่อนร่วมทุกข์สุขตลอดระยะเวลาการศึกษา รวมถึงขอขอบคุณ นาวาโท ภาควงศ์ หมื่นศรี ที่คอยดูแล ช่วยแก้ไขเป็นที่ปรึกษางานวิทยานิพนธ์ รวมถึงผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้เอื้อนามไว้ ณ ที่นี้ สุดท้ายนี้ กราบขอบพระคุณ ป้าป๊ะและแม่ บุพการีผู้ให้ทุกสิ่งทุกอย่างกับผู้วิจัย

ร.ท.หญิง ทิพย์รัตน์ ภักดีกุล

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฉ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	6
2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	8
2.3 ทฤษฎีของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	10
2.4 ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	13
2.5 นโยบายผู้บัญชาการทหารสูงสุด.....	17
2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	21
3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	21
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	25
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
3.5 ระยะเวลาการเก็บข้อมูล.....	29
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	29

## สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิจัย.....	31
ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล.....	31
ส่วนที่ 2 ลักษณะการบริหารในองค์กร.....	34
ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารประทวนชาย.....	41
สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	
ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านบุคคลและ.....	51
ลักษณะการบริหารองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	
ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	58
5. สรุปการวิจัย.....	60
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	60
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	63
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	65
บรรณานุกรม.....	67
ประวัติผู้เขียน.....	70

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	26
3.2	28
3.3	29
4.1	31
4.2	32
4.3	32
4.4	33
4.5	33
4.6	34
4.7	35
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	
4.8	36
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	
4.9	38
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	
4.10	40
การให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา	
4.11	42
การได้รับรายได้ที่เพียงพอและยุติธรรม	
4.12	43
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	
4.13	44
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.15 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ.....	47
การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	
4.16 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ.....	49
การคำนึงถึงความต้องการของสังคม	
4.17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	50
4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	51
4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	52
4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างชั้นยศกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	52
4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	54
4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาอบรมกับคุณภาพชีวิต.....	54
ในการทำงาน	
4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับคุณภาพชีวิต.....	55
ในการทำงาน	
4.25 ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชากับคุณภาพชีวิต.....	56
ในการทำงาน	
4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิต.....	57
ในการทำงาน	
4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ผู้ร่วมงานกับคุณภาพชีวิต.....	57
ในการทำงาน	
4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างการให้ความดีความชอบกับคุณภาพชีวิต.....	58
ในการทำงาน	
4.28 สมมติฐานและการพิสูจน์สมมติฐาน.....	58

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....21



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์โลกในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ปัญหาที่กระทบต่อความมั่นคงมีลักษณะเกี่ยวเนื่องกันในหลายมิติทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การทหาร วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี การพลังงานและสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผลให้ปัญหาความมั่นคงของประเทศไทยมีความหลากหลาย ซับซ้อน และสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกประเทศ จนกลายเป็นปัญหาข้ามชาติที่มีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ประเทศไทยยังคงเผชิญกับปัญหาด้านความมั่นคงที่เกิดจากภัยคุกคามทั้งรูปแบบเดิมและรูปแบบใหม่ โดยภัยคุกคามรูปแบบเดิมที่เกิดจากการรุกรานด้วยกำลังทหารขนาดใหญ่มีแนวโน้มลดลง ในขณะที่ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ เช่น การหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย การค้ามนุษย์และแรงงานเถื่อน การลักลอบค้ายาเสพติดและสิ่งผิดกฎหมาย เป็นต้น มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่เกิดจากการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ การไม่มีเอกภาพของคนในชาติ การก่อการร้าย ภัยพิบัติทางธรรมชาติและสาธารณภัยต่างๆ ตลอดจนวิกฤตอาหารและพลังงานโลก ล้วนส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศเป็นอย่างมาก และไม่มีหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หรือประเทศใดประเทศหนึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหาได้โดยลำพัง ขณะเดียวกันรัฐบาลได้พยายามเร่งแก้ปัญหาเหล่านี้อย่างเร่งด่วนและต่อเนื่อง

กองบัญชาการกองทัพไทยเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการพิทักษ์รักษาเอกราชและความมั่นคงแห่งราชอาณาจักรจากภัยคุกคามทั้งภายในและภายนอกประเทศ การปกป้องเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ การปราบปรามกบฏและจลาจล การช่วยเหลือประชาชน และการสนับสนุนการพัฒนาประเทศ ตลอดจนการปฏิบัติการอื่นที่เป็นการปฏิบัติการทางทหาร นอกเหนือจากสงครามเพื่อความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร และการปฏิบัติการอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้กองบัญชาการกองทัพไทยประกอบด้วยกรมฝ่ายเสนาธิการหลัก 7 กรมได้แก่ กรมกำลังพลทหาร กรมข่าวทหาร กรมยุทธการทหาร กรมส่งกำลังบำรุงทหาร กรมการสื่อสารทหาร กรมสารสนเทศทหาร และกรมกิจการพลเรือนทหาร สำหรับการวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาเฉพาะกรมข่าวทหาร เท่านั้น

ปัจจุบัน กรมข่าวทหาร แบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 ส่วนราชการ ออกเป็น 3 กอง 2 สำนัก และ 1 แผนก คือ กองกลาง กองนโยบายและแผน กองภาษาต่างประเทศ สำนักวิเทศสัมพันธ์ ประกอบด้วย กองวิเทศสัมพันธ์ กองการทูตฝ่ายทหาร และกองพิธีการทูต สำนักข่าว ประกอบด้วย

กองรักษาความปลอดภัย กองข่าว และ กองวิจัยและพัฒนาการข่าวกรอง และ 1 แผนก คือ แผนกการเงิน ซึ่งขึ้นตรงกันส่วนบังคับบัญชาของกรมข่าวทหาร กรมข่าวทหารมีกำลังพลทั้งสิ้น 597 นาย แบ่งออกเป็น นายทหารชั้นสัญญาบัตรชาย และนายทหารสัญญาบัตรหญิงรวม 396 นาย และนายทหารชั้นประทวนชายและนายทหารชั้นประทวนหญิงรวม 164 นาย รวมถึงข้าราชการพลเรือน บรรจุเป็นลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง จำนวน 37 นาย โดยปัจจุบันมี พลโท สุรพงษ์ สุวรรณอัตต์ เป็นเจ้ากรมข่าวทหาร

กรมข่าวทหารมีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนวยการประสานงานกำกับดูแล และดำเนินการในด้านการข่าว การรักษาความปลอดภัย และการทูตฝ่ายทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้งประสานงานด้านการข่าวกับเหล่าทัพ โดยมีเจ้ากรมข่าวทหารเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ทั้งนี้จากหน้าที่ดังกล่าวทำให้กำลังพลบางส่วนต้องรับหน้าที่/ตำแหน่งหลายอย่างในเวลาเดียวกันและต้องปฏิบัติงานตลอด 24 ชม.ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำและพัฒนา นโยบายและแผนการข่าวกรองทางทหาร พร้อมทั้งการกำกับดูแลให้เป็นไปตามแผนดังกล่าว หรือให้การสนับสนุนแผนป้องกันประเทศ โดยการรวบรวมข่าวจากแหล่งข่าวภายในและภายนอกประเทศ และดำเนินการวิธีข่าวกรอง ตลอดจนจัดทำประมาณสถานการณ์ข่าวกรองตั้งแต่สถานการณ์ปกติไปจนถึงสถานการณ์เกิดความขัดแย้งกับประเทศเพื่อนบ้าน นอกจากนี้ยังต้องกำหนดมาตรการ และดำเนินการรักษาความปลอดภัยในกองบัญชาการกองทัพไทย ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการวิเทศสัมพันธ์ การทูตฝ่ายทหาร พิธีการทูต การเยี่ยมเยียน การรับรอง การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเครื่องหมายต่างๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่ทางทหาร และบุคคลสำคัญต่างประเทศ ในนามกองบัญชาการกองทัพไทย นอกจากกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ประสานการช่วยเหลือทางทหารกับต่างประเทศ ในเรื่องการฝึกศึกษา การดูงาน การประชุม สัมมนา และปฏิบัติหน้าที่ในด้านการต่างประเทศอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น จากภารกิจดังกล่าวที่กรมข่าวทหารได้รับมากมาย ดังนั้นจะเห็นว่ากำลังพลมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ แม้ว่ากำลังพลจะมีจำนวนน้อยก็ตาม ประกอบกับในปัจจุบัน สถานการณ์ของประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ หรือความมั่นคงก็คงยังไม่ดี อันมีผลมาจากราคาน้ำมันที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง หรือเหตุการณ์ความไม่สงบจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีผลกระทบต่อการค้าทางชีวิตประจำวันของทหาร และการปฏิบัติงานของหน่วย ซึ่งถ้ากำลังพลไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วก็จะทำให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงาน กองทัพ ตลอดจนประเทศชาติอย่างใหญ่หลวง

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ผู้วิจัยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนี้ และมองว่านายทหารชั้นประทวนชายเป็นกำลังพลหลักของกรมข่าวทหาร ถ้าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพวกเขาไม่ดีพอแล้ว จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง แม้ว่าจะมีสวัสดิการให้ในระดับหนึ่งแล้ว ก็ตาม

ดังนั้นผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีปัญหาในการวิจัย ว่าอะไรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย และจะพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ได้อย่างไร

## 1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่จะกล่าวต่อไปในบทที่ 2 นั้น ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อนำมาตั้งสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ คือ

1.3.1 อายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.3.2 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.3.3 ชั้นยศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.3.4 ระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.3.5 ระดับด้านการศึกษาอบรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.3.6 ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.3.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.3.8 สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.3.9 ความสัมพันธ์ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.3.10 การให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

#### 1.4 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ ประชากร คือ กำลังพลของกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เฉพาะกำลังพลที่เป็นนายทหารชั้นประทวนชาย และรับราชการอยู่ในหน่วย ระหว่าง 1 ตุลาคม 2550 ถึง 30 เมษายน 2551 ซึ่งมีชั้นยศ พันจ่าเอก/จ่าอากาศเอก/จ่าสิบเอก (พ.จ.อ./จ.อ.อ./จ.ส.อ.) ลงไปถึง จ่าตรี/จ่าอากาศตรี/สิบตรี(จ.ต./จ.ต./ส.ต.) รวม 108 นาย (ข้อมูลจาก แผนกกำลังพล กองกลาง กรมข่าวทหาร เมื่อ 20 พฤศจิกายน 2550) โดยทำการศึกษาประชากรทั้งหมด

#### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิต และปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปพัฒนาและแก้ปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

1.5.2 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาทำวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของงานวิจัยนี้เป็นไปในทางเดียวกัน หรือให้ตรงกัน จึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1.6.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งมองว่างานที่ทำอยู่นั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือความปรารถนาของตนเองได้ ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมีบรรยากาศ/สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน สถานที่ทำงาน ตลอดจนมีความมั่นคงและปลอดภัยในงาน โดยทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ และยังทำให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คะแนนที่ได้จากการวัดโดยใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งเกณฑ์การวัดออกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับดีมาก ระดับดี ระดับต่ำ และระดับต่ำมาก

1.6.3 การบริหารในองค์กร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม รวมทั้งการปฏิบัติการในองค์กร และการใช้ทรัพยากรอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรด้วยการใช้บุคคล และทรัพยากรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวิจัยนี้พิจารณาเฉพาะความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา

1.6.4 การได้รับรายได้ที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่กำลังพลรับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต โดยปราศจากความลำเอียง

1.6.5 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ แสง หรือเสียง เป็นต้น โดยมีผลกระทบต่อสุขภาพของกำลังพลในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นทั้งร่างกาย หรือจิตใจ ดังนั้นสถานที่ทำงานจะต้องมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงานของกำลังพล

1.6.6 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การให้โอกาสกำลังพลได้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเท่าเทียมกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานในหน่วยนี้ต่อไปได้จนเกษียณหรือเท่าที่ตนต้องการ

1.6.7 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง การให้โอกาสกำลังพลได้ศึกษาอบรม หรือเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อที่จะพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

1.6.8 การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

1.6.9 การคำนึงถึงความต้องการของสังคม หมายถึง ผลลัพธ์/ผลผลิตที่เกิดจากกิจกรรมของหน่วย ซึ่งกำลังพลในหน่วยได้กระทำขึ้น และมีผลกระทบต่อสังคม

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “คุณภาพชีวิตในการทำงานของ นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย” นี้ เพื่อให้ทราบถึงที่มา ของตัวแปรและกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีแนวคิด ทฤษฎี ที่ใช้ในการศึกษามากมายที่พยายาม อธิบายปรากฏการณ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างเป็นเหตุเป็นผลโดยแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ ตัวแปร ต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกัน และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอรายละเอียด ของประเด็นที่จะศึกษาตามลำดับดังนี้ คือ 1) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน 2) นโยบายผู้บัญชาการทหารสูงสุด และ 3) ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.1 แนวคิด “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” มีรากฐานทางทฤษฎีค่อนข้างยาวนานกว่า 50 ปี โดยมีรากฐานมาจาก 3 สำนักคิด (ปริชา เปี่ยมพงศ์สานต์, 2533 : 23 – 25) คือ

2.1.1.1 สำนักคิด “การจัดการเนวมมนุษย์สัมพันธ์” เชื่อว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในระบบ การทำงาน ไม่ใช่เรื่องเศรษฐกิจหรือวัตถุแต่อย่างใด หากแต่เป็น “ปัจจัยมนุษย์” ความสัมพันธ์ของ ลูกจ้างมีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่ม นอกจากนี้ การจัดการแบบประชาธิปไตย ย่อมดีกว่าเผด็จการหรืออำนาจนิยม เพราะส่งผลเชิงบวกต่อการทำงานของลูกจ้าง

2.1.1.2 สำนักที่เน้นเรื่อง “ระบบสังคมและเทคนิค” ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยี ส่งผลเชิงลบ ต่อการทำงานภายในองค์กร ดังนั้นจำเป็นต้องมีการปรับ ระบบเสียใหม่ เพื่อเพิ่มขวัญ กำลังใจ และให้แรงกระตุ้นในการยกระดับประสิทธิภาพของงาน

2.1.1.3 สำนัก “ประชาธิปไตยของแรงงาน” แนวสแกนดิเนเวีย ย้ำว่า สหภาพแรงงาน ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงานในองค์กรรวมทั้งขยายขอบเขตไปยังระดับชาติด้วย

2.1.2 จากการที่บุคคลจะมีความต้องการของตนเป็นมูลเหตุจูงใจในการทำงาน และเป็นที่ ยอมรับกันทั่วไปว่างานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิต โดยบางคนทำงานเพื่องาน เพราะงานนั้นเป็นสิ่งซึ่งทำ ให้ได้มีการแสดงออก และมีคุณค่าภายในตัวของมันเอง แต่สำหรับบางคนการทำงานเป็นเพียง เครื่องมือ คือ



เป็นวิถีทางอันหนึ่งเพื่อจะหาเงินให้มากขึ้นให้ได้มาซึ่งความมั่นคงในงานมากขึ้น หรือบางคนก็ทำงาน เพราะเป็นสิ่งน่าสนใจ หรือทำทลายความสามารถ จุดมุ่งหมายของการทำงาน จึงเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละบุคคล แต่ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คนงาน หรือเจ้าหน้าที่ต่างก็มีความพยายามที่จะให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตน และคุณภาพชีวิต นอกจากนี้จากความคิดของมนุษย์ที่จะให้เพื่อนมนุษย์ด้วยกันมีคุณลักษณะบางประการ เพื่อความสุขของมนุษย์เองและสังคมส่วนรวม นั่นก็คือ การมีคุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่มีคุณภาพอันเป็นลักษณะชีวิตของคนที่ได้รับคามพึงพอใจในสภาพที่ตนมีอยู่ หรือได้รับอยู่ หรือสภาพการดำรงชีวิตในชุมชน หรือสังคม จึงมีผู้ให้ความสนใจในแนวคิดการทำงานใหม่ ที่คำนึงถึงการจัดแบบงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีแนวทางในการดำเนินชีวิตที่มีความสุข บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ตามแนวคิดของเกสต์ (Guest, 1979 : 57) และมีชีวิตอย่างมีคุณค่าของเดวิส (Davis, 1977 : 53) ที่เรียกว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” (quality of working life)

2.1.3 คุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่มีคุณภาพนั้น อาจประเมินได้ในแง่ต่าง ๆ กัน โดยทั่วไปมักเน้นหนักไป 2 แนวทาง คือ ทางด้านตัวบุคคลเอง ได้แก่ การมีชีวิตที่อยู่ดี มีสุข และเจริญก้าวหน้า ซึ่งหมายถึง การมีชีวิตที่ปลอดภัย ทำมาหากินเลี้ยงตนเองได้ สามารถแสวงหาความสุขได้ตามสมควรแก่ศักยภาพ ทั้งมีโอกาสที่จะพัฒนาความต้องการและความสามารถของตนเองไปให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ส่วนอีกแนวหนึ่งเป็นการให้น้ำหนักด้านความสัมพันธ์และความเป็นประโยชน์ของบุคคลต่อสังคม ซึ่งย่อมหมายถึง คุณภาพในเชิงของการเป็นทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการเป็นปึกแผ่น และความเจริญก้าวหน้าของสังคม

2.1.4 การที่แบ่งคุณภาพชีวิตออกเป็น 2 แนวทางดังกล่าว แสดงให้เห็นได้ว่า ต่างก็ขาดความสมบูรณ์ในตัวเอง เพราะคุณภาพชีวิตที่เน้นเฉพาะตัวบุคคล อาจก่อให้เกิดลัทธิอัตนิยม ส่วนการประเมินคุณภาพชีวิตเพียงในด้านการเป็นประโยชน์ เป็นผลผลิตให้สังคม ย่อมก่อให้เกิดการมองข้ามความสำคัญของบุคคลในฐานะที่เป็นมนุษย์ ซึ่งมีชีวิตจิตใจ มีความต้องการ มีปัญหา และความจำกัดที่ซับซ้อนแตกต่างกันไปเฉพาะตัว แต่ละสนใจ ไปในเชิงของตัวเลข บอกรปริมาณงาน ค่าเฉลี่ยรายได้ และความเจริญทางวัตถุ ดังนั้น ในการกำหนดมาตรฐาน และการประเมินคุณภาพชีวิตของบุคคล จึงต้องเอาแนวคิด ทั้ง 2 ทางมาผสมผสานกัน ให้เกิดดุลยภาพที่เหมาะสม

2.1.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีความเชื่อว่า มีความสำคัญ 2 ประการด้วยกันคือ ประการแรก คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งอันชอบธรรม เคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ประการที่สอง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงขึ้นนั้น สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ และเป็นสิ่งที่เสริมแรงซึ่งกันและกันตามแนวคิดของเลชเรอร์ (Lehrer, 1982 : 326) ส่วนการปรับปรุงงานให้ก้าวหน้าขึ้นนั้น เป็นกลวิธีในการเพิ่มความซับซ้อน ความหลากหลายและความท้าทายในการทำงาน ซึ่งผู้ที่สนับสนุน

แนวความคิดนี้ เชื่อว่า งานส่วนมากไม่ทำทนายบุคคล หรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือกระตุ้นความเพียงพอ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ, 2540 : 30) แนวคิดดังกล่าวนี้สอดคล้องกับแนวคิดของเซอร์เมอฮอร์น ฮันต์ และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 1991 : 30) ที่ได้เสนอกิจกรรมในองค์การที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การจัดโครงสร้างงานใหม่การปรับปรุงให้ผลตอบแทน และการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2.1.6 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้น จะขึ้นอยู่กับความรู้ของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว บางคนอาจสนใจในที่เนื้อหาของงาน บางคนอาจสนใจที่สภาพแวดล้อม และค่าตอบแทน บางคนอาจเน้นเรื่องความก้าวหน้าในอนาคต แต่สรุปแล้วปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อกรรับรู้หรือความรู้สึกเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานก็คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล (พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์, 2535 : 37) คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น เป็นการรับรู้ของพนักงานว่าเรามีความปลอดภัย มีความพึงพอใจ และสามารถเติบโตและพัฒนาความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นการรับรู้ของสภาพร่างกาย และจิตใจของเขามีความสุขในการทำงาน

2.1.7 จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าวข้างต้น ได้มีนักวิชาการทั้งในและนอกประเทศ ได้ให้ความหมายที่น่าสนใจ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องการทำงานที่แตกต่างกันไป

## 2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1 คุณภาพชีวิตนั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย แต่การกำหนดคำจำกัดความให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวมนั้นกระทำได้ยาก เนื่องจากคุณภาพการทำงานของแต่ละสถานที่ย่อมมีความหลากหลายไปตามสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมขององค์กรนั้น อย่างไรก็ตามการศึกษาค้นคว้าความหมายของชีวิตการทำงานอย่างหลากหลาย จะทำให้สามารถเห็นภาพได้กว้าง ๆ ซึ่งมีผู้ให้คำนิยามไว้ดังนี้

2.2.1.1 บุญเจือ วงษ์เกษม (2529 – 2530 : 29) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง จิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพอใจในหน้าที่ การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.1.2 ดิน ปรัชญพฤกษ (2530 : 266) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร

นั่นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

2.2.1.3 เพ็ญศรี วายวานนท์ (2530 : 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คนที่ใช้ชีวิตร่วมกันในที่ทำงานเป็นเวลานานมีผลประโยชน์ร่วมกัน ให้ความสนใจและมีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานทั้งในระดับเสมอกัน และต่างกัน ทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กร และส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับความสำเร็จของคนงานโดยตรง และคนงานมีทัศนคติในทางเสริมสร้างองค์กร ถือว่าเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1.4 วอลตัน (Walton, 1973 : 12-13) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

2.2.1.5 เดวิส (Davis, 1977 : 11) ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

2.2.1.6 เฮ้าส์ และคัมมิงส์ (House & Cummings, 1985 : 257) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สองช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งมองว่างานที่ทำอยู่นั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือความปรารถนาของตนเองได้ ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมีบรรยากาศ/สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน สถานที่ทำงาน ตลอดจนมีความมั่นคงและปลอดภัยในงาน โดยทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่และยังทำให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

## 2.3 ทฤษฎีของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความต้องการทำงาน และร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น จำเป็นต้องหาวิธีการชักนำพฤติกรรมของแต่ละบุคคลเหล่านั้นให้ประพฤติปฏิบัติตาม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเกิดจากแรงจูงใจ อันมีมูลเหตุสำคัญ คือ ความต้องการของมนุษย์ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมีอยู่มากมายได้แก่

2.3.1 มาสโลว์ (Maslow, 1954 : 80-84) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการของมนุษย์ (hierarchy of needs) ไว้ดังต่อไปนี้

2.3.1.1 ความต้องการทางร่างกายหรือความต้องการทางกายภาพ (physiological needs) ความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นต่ำของมนุษย์ เพราะเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานและเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต เพราะหากร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็จะดำรงอยู่ไม่ได้ ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน และความ ต้องการทางเพศ เป็นต้น แต่ถ้าหากความต้องการขั้นนี้ไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะไม่เกิด ความต้องการในขั้นต่อไป

2.3.1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือความต้องการความปลอดภัย (security needs หรือ safety needs) เป็นความต้องการขั้นต่อมา เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว สำหรับบางคนอาจจะหมายถึงการปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากภัยธรรมชาติ โรคภัย หรือสงคราม แต่สำหรับบางคนจะหมายถึงการเลือกงานที่จะให้ความมั่นคงแก่เขา หรือเป็นความปรารถนาที่จะได้ทำงานที่มีหลักประกันมีรายได้เพียงพอที่จะเก็บออมไว้ใช้ในอนาคต

2.3.1.3 ความต้องการทางสังคม (social or belonging needs) เป็นความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่า ความต้องการสองข้อแรก เพราะทันทีที่ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเกิดขึ้น ความต้องการดังกล่าว เป็นความต้องการที่จะเป็นเจ้าของ ต้องการสมาคม ต้องการความรัก ต้องการเข้าร่วมและได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นต้น

2.3.1.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมหรือความต้องการการยอมรับในสังคม (egoistic or esteem needs) ความต้องการนี้มีความสำคัญมากต่อการบริหารงาน แบ่งความต้องการนี้ออกเป็น 2 ชนิด คือ ความต้องการได้รับความนิยมนับถือ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความต้องการชื่อเสียง การมีสถานภาพทางสังคมที่ดี มีความรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญ ได้รับความสนใจเอาใจใส่และระลึกถึงจากบุคคลอื่น และความต้องการมีอิสรเสรีภาพ

2.3.1.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด หรือความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization or self-realization) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เพราะเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจจากความต้องการทั้ง 4 ขั้นดังกล่าวแล้ว ความต้องการขั้นนี้เป็นความปรารถนาและแรงขับเพื่อที่จะสนองความปรารถนาของตนเอง ดังเช่นที่มาสโลว์ได้กล่าวไว้ว่า เป็นความใฝ่ฝันของบุคคลที่สูงกว่าสภาพที่แท้จริงของเขา เป็นความใฝ่ฝันปรารถนาในทุก ๆ สิ่งที่คุณสามารถทำได้

จากทฤษฎีของมาสโลว์ ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า มนุษย์ชนชายที่จะตอบสนองความต้องการของตนเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่อง กล่าวคือ ในขณะที่ความต้องการที่แรงกว่าได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการสิ่งอื่น ๆ ก็จะเกิดขึ้นมาแทนที่ความต้องการของคนนั้นมักจะจะเป็นไปตามลำดับขั้น แต่ไม่จำเป็นว่าความต้องการขั้นต่ำจะต้องได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์เสียก่อน ความต้องการขั้นต่อไปจึงจะเกิดขึ้นได้เพราะความต้องการของคนเราอย่างใดอย่างหนึ่งอาจจะยังไม่หมดไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่ง ก็อาจจะเกิดขึ้นได้ แต่เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจอีกต่อไป เฮอซเบิร์กได้เสนอองค์ประกอบคู่ของเฮอซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

2.3.2 ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้ด้วย ได้แก่

2.3.2.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2.3.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึง การยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.3.2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ ถ้าพึ่งเพียงผู้เดียว

2.3.2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตรา หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.3.2.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.3.3 ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factor) หมายถึงปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะ เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.3.3.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.3.3.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

2.3.3.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.3.3.4 ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติยศ และศักดิ์ศรี

2.3.3.5 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.3.3.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.3.3.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.3.3.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.3.3.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 15) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่กำจัดหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

ฉะนั้นองค์กรควรจะต้องสนองตอบความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้าง เงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรม งานสังสรรค์ การแข่งกีฬาหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

## 2.4 ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีความหมายมากมาย จึงทำให้ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีความหลากหลายเช่นเดียวกัน ซึ่งในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย และข้อสมมติเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

2.4.1 บุญส่ง ชีระภากร (2533 : 7-12) มีความเห็นว่าองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ควรพิจารณาในเรื่องดังต่อไปนี้

- 2.4.1.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
- 2.4.1.2 ผลประโยชน์แก่ลูก
- 2.4.1.3 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ
- 2.4.1.4 มีความมั่นคงในการทำงาน
- 2.4.1.5 เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง
- 2.4.1.6 พัฒนาการ และการเจริญเติบโต
- 2.4.1.7 บุรณาการสังคม

- 2.4.1.8 การมีส่วนร่วมในองค์การ
- 2.4.1.9 ประชาธิปไตยในการทำงาน
- 2.4.1.10 เวลาว่างของชีวิต
- 2.4.2 ชาลซ์ อัจฉินสมาจาร (2535 : 38-39) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 14 ประการ คือ
  - 2.4.2.1 ความมั่นคง
  - 2.4.2.2 ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
  - 2.4.2.3 ความยุติธรรม ภายในสถาน ที่ทำงาน
  - 2.4.2.4 ความปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
  - 2.4.2.5 งานที่มีความหมายและน่าสนใจ
  - 2.4.2.6 กิจกรรมและงานหลากหลาย
  - 2.4.2.7 งานมีลักษณะท้าทาย
  - 2.4.2.8 มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
  - 2.4.2.9 โอกาสเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
  - 2.4.2.10 ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
  - 2.4.2.11 อำนาจหน้าที่ในงาน
  - 2.4.2.12 ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
  - 2.4.2.13 ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
  - 2.4.2.14 มีอนาคต

2.4.3 วอลตัน (Walton, 1973 : 12-16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ (humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยวอลตันได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

2.4.3.1 การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน



2.4.3.2 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

2.4.3.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจในการให้พนักงานได้รับศึกษา หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

2.4.3.4 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของพนักงาน ในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

2.4.3.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

2.4.3.6 ประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

2.4.3.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

2.4.3.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้น เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของ

ตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

2.4.4 เคสต์ และ โรเซนเวจ (Kast & Rosenzweig, 1985 : 150) กล่าวถึงเกณฑ์ชี้วัดทางสังคมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคล จะต้องมียงค์ประกอบ 11 ประการ ซึ่งประกอบด้วย

- 2.4.4.1 บุคคลและครอบครัว
- 2.4.4.2 สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
- 2.4.4.3 ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม
- 2.4.4.4 การติดต่อสื่อสาร
- 2.4.4.5 ความปลอดภัย
- 2.4.4.6 การศึกษาและการฝึกอบรม
- 2.4.4.7 การทำงาน
- 2.4.4.8 สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม
- 2.4.4.9 รายได้และผลผลิต
- 2.4.4.10 การมีส่วนร่วมทางสังคม
- 2.4.4.11 วัฒนธรรมและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

2.4.5 คาซิโอ (Casio, 1989 : 20) กล่าวถึงประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานสหรัฐอเมริกา จะต้องประกอบด้วย

- 2.4.5.1 ค่าตอบแทน
- 2.4.5.2 ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
- 2.4.5.3 ความมั่นคงในงาน
- 2.4.5.4 การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม
- 2.4.5.5 ความเครียดในการทำงาน
- 2.4.5.6 การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
- 2.4.5.7 มีการปกครองแบบประชาธิปไตย
- 2.4.5.8 การแบ่งปันผลกำไร
- 2.4.5.9 สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ
- 2.4.5.10 มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
- 2.4.5.11 การทำงาน 4 วัน ใน 1 สัปดาห์

2.4.6 เฮาส์และคัมมิงส์ (House & Cummings, 2001 : 37) ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน และกล่าวถึงองค์ประกอบมี 8 ประการด้วยกัน คือ

- 2.4.6.1 ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง
- 2.4.6.2 สถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
- 2.4.6.3 ความพัฒนาศักยภาพ
- 2.4.6.4 ความก้าวหน้า
- 2.4.6.5 สังคมสัมพันธ์
- 2.4.6.6 ลักษณะการบริหารงาน
- 2.4.6.7 ภาวะอิสระจากงาน
- 2.4.6.8 ความภูมิใจในองค์กร

จากปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตของวอลตันมีความเหมาะสมและครอบคลุมปัจจัยของบุคคลอื่นๆ ดังนั้นจึงเลือกปัจจัยของวอลตัน มาประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารประทวนชายสังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งจะกล่าวรายละเอียดไว้ในบทที่ 3

## 2.5 นโยบายผู้บัญชาการทหารสูงสุด

### 2.5.1 นโยบายทั่วไป

2.5.1.1 ให้ความสำคัญสูงสุดต่อการพิทักษ์ รักษา และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ไว้สูงสุดเหนือสิ่งอื่นใด ให้การถวายความปลอดภัยถวายพระเกียรติในทุกโอกาสและทุกพื้นที่ที่กองบัญชาการกองทัพไทยได้รับมอบหมาย รวมทั้งจะสนับสนุนการดำเนินงานตามโครงการพระราชดำริอย่างเต็มกำลังความสามารถ

2.5.1.2 ส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนาระบบบริหารจัดการ โดยใช้แนวความคิด และเทคโนโลยีสมัยใหม่ เข้ามาบริหารจัดการ โดยเน้นคุณภาพของงานเป็นสำคัญ และลดปริมาณงานที่ไม่จำเป็นลง เพื่อนำงบประมาณไปพัฒนาด้านสวัสดิการ กำลังพล และยุทธโศปกรณ์หลักของกองบัญชาการกองทัพไทย

2.5.1.3 ให้ความสำคัญกับการดำเนินการในการแก้ไขปัญหาใน ๗ จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยให้แนวทาง และติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยกำลังในพื้นที่ภาคใต้อย่างใกล้ชิด รวมทั้งสนับสนุนด้านอาวุธยุทธโศปกรณ์ ตลอดจนด้านการส่งกำลังบำรุง เพื่อบำรุงขวัญแก่กำลังพล และครอบครัวอย่างดีที่สุด

### 2.5.2 นโยบายด้านการข่าว

2.5.2.1 พัฒนาขีดความสามารถด้านกระบวนการข่าวกรองทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ยุทธการ และยุทธวิธี โดยเน้นข่าวเกี่ยวกับกองบัญชาการกองทัพไทยในภูมิภาคที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของกองบัญชาการกองทัพไทย โดยตรง และการข่าวในพื้นที่ปฏิบัติการให้บูรณาการ กับการปฏิบัติทางยุทธวิธี เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จทางยุทธการได้อย่างเป็นรูปธรรม ประหยัด และมี ประสิทธิภาพ

2.5.2.2 พัฒนาการรวบรวมข่าวสารจากแหล่งข่าวในประเทศและนอกประเทศ รวมทั้ง การเสริมสร้างความร่วมมือด้านการข่าวกับมิตรประเทศ เพื่อสนับสนุนการข่าวในระดับยุทธศาสตร์ ให้สามารถติดตามการเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการปฏิบัติการทางทหาร ของประเทศต่างๆ ในภูมิภาคอย่างต่อเนื่อง

2.5.2.3 พัฒนาขีดความสามารถของกำลังพล และระบบสารสนเทศในการวิเคราะห์ ข้อมูล เพื่อให้ได้ข่าวกรองที่เชื่อถือได้มากที่สุด รวมทั้งการกระจายข่าวให้แก่หน่วยต่าง ๆ และ ผู้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนและตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง ทันต่อสถานการณ์

2.5.2.4 พัฒนาระบบและมาตรการรักษาความปลอดภัยตลอดจนการต่อต้านข่าวกรอง ของหน่วยต่างๆ ให้เต็มประสิทธิภาพ

2.5.2.5 ส่งเสริมและพัฒนากำลังพลทุกระดับให้มีจิตสำนึกในด้านการข่าว การรักษา ความลับของทางราชการ และการรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ

## 2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 ผานิต สกลวัฒน์ (2537 : ค) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปาน กลาง ตำแหน่งหน้าที่ และค่านิยม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ ส่วน สถานภาพการสมรส และรายได้พิเศษ ไม่มีส่วนสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการ ตำแหน่งหน้าที่ และค่านิยมสามารถ ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้

2.6.2 ดุษฎี रामสมภพ (2540 : ค) ได้ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสารวัตรที่ 11” โดยทำการศึกษาคุณภาพชีวิตตามสภาพเป็นจริงและปัจจัยที่มีผล ต่อคุณภาพชีวิต ตามปัจจัยที่บ่งชี้ 10 ประการ คือ อาหารโภชนาการ ครอบครัว ที่อยู่อาศัย การได้รับ การบริการขั้นพื้นฐาน ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สุขภาพอนามัย รายได้ ความ มั่นคงในอาชีพ คุณธรรมจริยธรรม สิ่งแวดล้อม ความภูมิใจมีเกียรติ จากกลุ่มตัวอย่างทหารชั้น ประทวนสังกัดกองพันทหารสารวัตรที่ 11 จำนวน 282 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิต

ของทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสารวัตรที่ 11 ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านอายุ อายุราชการ ระดับยศ การเก็บออมในครอบครัวและสวัสดิการที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิต ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา จำนวนบุคคลที่พึ่งพาในครอบครัว รายได้ในครอบครัว รายจ่ายในครอบครัว และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิต

2.6.3 สมหวัง โอฆารส (2542 : ค) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง และค่าเฉลี่ยระดับค่านิยมทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่าเฉลี่ยค่านิยมทางบริการอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และค่าเฉลี่ยค่านิยมทางราชการในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเงินเดือน แผนก ที่ปฏิบัติ พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ และค่านิยมทางบริการ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความแปรผันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ คือ การรับรู้ต่อระบบบริหารค่านิยมทางราชการ แผนกกุมารเวช ซึ่งร่วมกันทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ได้

2.6.4 สัสยา วาทยานนท์ (2542 : ค) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักวิเคราะห์วิจัยและพัฒนางานทางกรมทางหลวงพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยด้านความผูกพันในงานสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรม และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานคือ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา เพศ และการได้รับการฝึกอบรม

2.6.5 เบญจางค์ บำรุงสุข (2542 : ค) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการ

เจ้าหน้าที่ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 8 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล รวมทั้งด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำสุด ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ระดับตำแหน่งหน้าที่ การรับรู้และค่านิยม ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน

2.6.6 คงชีพ ตันตระวาณิชย์ (2543 : ก) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชายในสังกัดกรมทหารราบที่ 4 มหาดเล็ก รักษาพระองค์ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ในภาพรวมของนายทหารชั้นประทวนชายสังกัดกรมทหารราบที่ 4 มหาดเล็กรักษาพระองค์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ในขณะที่อายุ อายุราชการ การศึกษา ตำแหน่งสายงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน

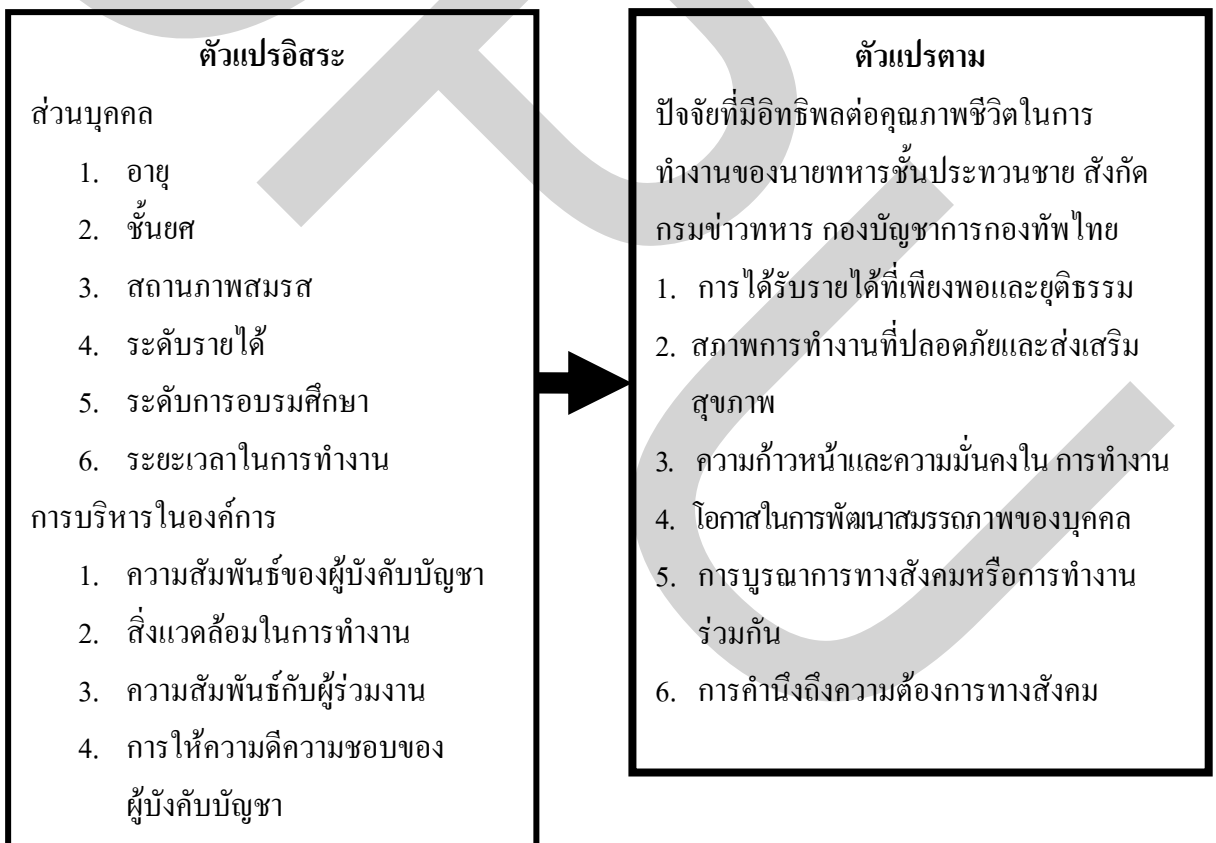
2.6.7 วีระม นันทศาสตร์โกศล (2544 : ก) ได้ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนในกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4” โดยได้ทำการศึกษาระดับคุณภาพชีวิต และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิต 5 ด้าน คือ 1) ด้านสุขภาพอนามัย 2) ด้านชีวิตครอบครัว 3) ด้านที่อยู่อาศัย 4) ด้านรายได้ และภาระงาน และ 5) ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จากกลุ่มตัวอย่าง 212 คน ผลการศึกษา พบว่า นายทหารชั้นประทวนที่สมรสแล้ว มีคุณภาพชีวิตดีกว่านายทหารชั้นประทวนที่มีสถานภาพโสด หม้าย และแยกกันอยู่ นายทหารชั้นประทวนที่มีระดับยศสูงมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่านายทหารชั้นประทวนที่มียศต่ำ นายทหารชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน สำหรับอายุ อายุราชการ และรายได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนหน้าที่รับผิดชอบ และจำนวนบุคคลที่พึ่งพาในครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน

จากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชายสังกัดกรมข่าวทหารกองบัญชาการกองทัพไทย โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนบุคคล และส่วนการบริหารในองค์กร ซึ่งจะกล่าวรายละเอียดไว้ในบทที่ 3

### บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

จากการทบทวนตัวแปรที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิด ทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ซึ่งสามารถนำมาสร้างเป็นกรอบการศึกษาที่ใช้ในการวิจัย ต่อไป

#### 3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ผู้วิจัยพยายามนำเสนอแนวคิด ทฤษฎีให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษามากที่สุด โดยอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่จะศึกษาว่ามีความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างไร ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่า มีปัจจัยมากมายที่มีความสัมพันธ์ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งจากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวสามารถอธิบายถึงที่มาของตัวแปรที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ทั้งนี้กรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ตัวแปรอิสระตัวบุคคล และตัวแปรอิสระการบริหารในองค์กร ส่วนตัวแปรตาม คือ ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยตัวแปรเหล่านี้จะประกอบไปด้วยตัวแปรต่าง ๆ ตามภาพที่ 3.1 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

### 3.1.1 ตัวแปรอิสระตัวบุคคล

3.1.1.1 อายุ เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการพัฒนาการ และระดับวุฒิภาวะ ซึ่งโดยปกติ เมื่อมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัย ความคิดในการทำกิจกรรมต่าง ๆ จะเป็นไปได้ด้วยความรอบคอบมากขึ้น มองชีวิตครอบคลุมและลึกซึ้งมากขึ้น (วิรัช ฉันทศาสตร์ โสภณ, 2544 : ค) บุคคลที่มีอายุต่างกัน ย่อมหมายถึงระยะเวลาผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ ของชีวิตแตกต่างกัน รวมทั้งมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสรีระวิทยา จิตใจ สังคม เมื่อมนุษย์เติบโตจากวัยเด็กสู่วัยผู้ใหญ่ จนเข้าถึงวัยชรา ย่อมมีการเรียนรู้มากขึ้น ทำให้มีความคิด ความรู้สึกแตกต่างกันในแต่ละวัย ทั้งนี้จากการศึกษา พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า อายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

3.1.1.2 สถานภาพสมรส จากการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการที่แต่งงานแล้ว และอยู่ด้วยกัน จะมีความก้าวหน้าในงานสูงกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส หย่า ม่าย หรือแต่งงานแล้วแยกกันอยู่ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2540 : ค) ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

3.1.1.3 ชั้นยศ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (คงชีพ ต้นตระกูลวานิชย์, 2543 : ค) โดยสามารถแบ่งเป็น สิบตรี/จ่าตรี/จ่าอากาศตรี สิบโท/จ่าโท/จ่าอากาศโท สิบเอก/จ่าเอก/จ่าอากาศเอก จ่าสิบตรี/พันจ่าตรี/พันจ่าอากาศตรี จ่าสิบโท/พันจ่าโท/พันจ่าอากาศโท จ่าสิบเอก/พันจ่าเอก/พันจ่าอากาศเอก ซึ่งได้จากคำสั่งแต่งตั้งจากกองบัญชาการกองทัพไทย ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าชั้นยศ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

3.1.1.4 ระดับรายได้ ได้แก่ ระดับเงินเดือน และค่าตอบแทน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิต หากรายได้ไม่พอเพียงต่อการครองชีพในปัจจุบัน ข้าราชการอาจหันเหไปประกอบอาชีพอื่น



ที่มีรายได้สูงกว่า ดังนั้นระดับเงินเดือนที่เหมาะสม และค่าตอบแทนที่เพียงพอ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความพอใจ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวคิดของลอกซ์ (Locke, 1976 : 1302) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

3.1.1.5 ระดับการศึกษาอบรม เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์น้อย อยู่ในตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน สามารถโอกาสเพิ่มขีดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าระดับการศึกษาอบรม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

3.1.1.6 ประสบการณ์ในการทำงาน หรือระยะเวลาในการทำงาน จะทำให้ข้าราชการมีโอกาสเรียนรู้ ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาอย่างชัดเจน ถูกต้อง ตามเป็นจริงมากขึ้น ทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน (อรพิน ต้นติมุรธา, 2538 : 36) ซึ่งมีผลต่อความสามารถในการทำงาน และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี การมีประสบการณ์ในงานใดก็ตาม ย่อมส่งผลทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี จากการศึกษาวิจัยของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัย พบว่า ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม กล่าวคือ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตเชิงบวก แต่เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จ พบว่าระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จเชิงลบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

### 3.1.2 ตัวแปรอิสระการบริหารในองค์การ

3.1.2.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบคู่ของเฮอซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) ที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สามารถวัดได้จากการที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สั่งการ ให้คำปรึกษา แนะนำทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

3.1.2.2 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นองค์ประกอบคู่ของเฮอซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) ที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจทำให้คนรักงาน และเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถวัดได้จากบรรยากาศในการทำงาน และเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

3.1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นองค์ประกอบคู่ของเฮอซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) สามารถวัดได้จากความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมีมิตรไมตรีในการปฏิบัติงานร่วมกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

3.1.2.4 การให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่เฮาส์และคัมมิงส์ มองว่าการบริหารงานจะต้องมีความยุติธรรม มีการปฏิบัติต่อกำลังพลอย่างเหมาะสม และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

### 3.1.3 ตัวแปรตาม

จากปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิด และทฤษฎีของวอลตัน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความครอบคลุม และรวมเอาทฤษฎี และแนวคิดของผู้อื่น ๆ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า มีความเหมาะสม และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยได้ โดยผู้วิจัยได้ตัดปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของวอลตันออกไป 2 ประการ คือ ประชาธิปไตยในองค์กร และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เนื่องจากกรมข่าวทหารเป็นหน่วยงานทางทหาร และปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง จึงทำให้บางครั้งต้องใช้ความเด็ดขาดในการสั่งการ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนไม่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลางานของตนเอง และครอบครัว ดังนั้นจึงได้กำหนดตัวแปรตามดังนี้ คือ

3.1.3.1 การได้รับรายได้ที่เพียงพอและยุติธรรม นับเป็นปัจจัยสำคัญในการครองชีพที่ทุกคนต้องมีรายได้ให้เพียงพอกับการดำเนินชีวิตตามสถานะทางสังคมของแต่ละคน อันเป็นการสร้างขวัญในการทำงานให้กับบุคลากร หากบุคลากรเห็นว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้ไม่ยุติธรรมก็จะเกิดความไม่พอใจ และผลการแสดงออกจะกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรในที่สุด (เสนาะ ตีเขาว์, 2526 : 253)

3.1.3.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ นับตั้งแต่สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ แสง เสียง อุณหภูมิ และกระบวนการในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่มีผลกระทบต่อ สุขภาพ และความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้บุคคลได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพลดอุบัติเหตุได้เป็นอย่างดี (เสนาะ ตีเยาว์, 2526 : 344)

3.1.3.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในปัจจุบันได้มีการนำเอาวิทยาการต่าง ๆ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในองค์การอยู่ตลอดเวลา จึงมีความจำเป็นที่บุคลากรจะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

3.1.3.4 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ในการทำงานบุคลากรมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในส่วนตัว และการได้รางวัลผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้า และความมั่นคงประกอบด้วยเสมอ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ขององค์การที่ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นมีโอกาสเจริญก้าวหน้าทั้งในตำแหน่งหน้าที่และรายได้

3.1.3.5 การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์การทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ (บุญแสง ชีระภากร, 2533 : 10) โดยการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน จากสังคมนอกข้าง ทำให้มีความรู้สึกว่ามีค่า มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ สามารถร่วมมือกันทำงานทั้งกับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม และองค์การมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากอคติ การแก่งแย่ง และการแบ่งพรรคแบ่งพวก

3.1.3.6 การคำนึงถึงความต้องการของสังคม องค์การเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมที่ประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายร่วมกันจัดทำกิจกรรมขึ้นในนามของหน่วยงาน เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์กำหนดไว้ การที่บุคคลจะทำงานร่วมกันให้ได้ผลดีนั้นมีความจำเป็นที่ทุกคนต้องรับรู้ระบบสังคมและพฤติกรรมทางสังคมของการที่บุคคลเข้ามาร่วมกันทำงานในหน่วยงานเสียก่อน

## 3.2 ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการระดับนายทหารชั้นประทวนชายทั้งหมด สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ตั้งแต่ระดับชั้นยศ สิบตรี/ จ่าตรี/จ่าอากาศตรี ถึง จ่าสิบเอก/พันจ่าเอก/ พันจ่าอากาศเอก จำนวน 108 นาย

ตารางที่ 3.1 หน่วยงาน และจำนวนประชากรในกรมข้าวทหาร

หน่วยงานในกรมข้าวทหาร	จำนวนประชากร
กองกลาง	13
กองนโยบายและแผน	6
กองข้าว สำนักข้าว	12
กองภาษาต่างประเทศ	8
กองวิจัยและพัฒนา สำนักข้าว	10
กองรักษาความปลอดภัย สำนักข้าว	9
กองการทูตฝ่ายทหาร สำนักวิเทศสัมพันธ์	13
กองวิเทศสัมพันธ์ สำนักวิเทศสัมพันธ์	10
กองพิธีการทูต สำนักวิเทศสัมพันธ์	13
ผู้บังคับบัญชา	14
รวมทั้งหมด	108

ที่มา : แผนกำลังพล กองกลางกรมข้าวทหาร เมื่อ 20 พฤศจิกายนพ.ศ. 2550

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 การหาความเที่ยง (validity) ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างเครื่องมือ (แบบสอบถาม) ขึ้นเอง โดยศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบความชัดเจน ความถูกต้องของการใช้ถ้อยคำภาษา และความเที่ยงตรงของเนื้อหาที่ต้องการวัด (content validity) หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try - out) กับกลุ่มตัวอย่างในหน่วยข้างเคียง เพื่อนำข้อมูลที่ได้ มาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของเครื่องมือ โดยปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริงต่อไป

3.3.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งใช้วิธีวัดความสอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (cronbach's coefficient alpha) โดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีประชากรที่จะศึกษา จำนวน 20 คน แล้วคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หากสัมประสิทธิ์รายข้อมีค่าสูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์รวม จึงแก้ไข

แบบสอบถาม ในข้อนี้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เข้าใจในเนื้อหาเพิ่มขึ้น จนค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา รวมมีค่าสูงขึ้น จึงสรุปได้ว่าเครื่องมือแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นสูงพอที่จะยอมรับได้

3.3.3 การทดสอบเครื่องมือ จากกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาจากหน่วยข้างเคียง (try – out) จำนวน 20 คน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้มีค่าเท่ากับ .96 ซึ่งยอมรับได้ว่าเป็นแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง จึงสรุปได้ว่าสามารถนำเครื่องมือแบบสอบถามนี้ไปใช้ได้

### 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชายสังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (quantitative research) ดำเนินการศึกษา 2 แบบ คือ

3.4.1 การศึกษาข้อมูลเอกสาร (documentary research) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ดังนี้

3.4.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.4.1.2 นโยบายผู้บัญชาการทหารสูงสุด

3.4.1.3 โครงสร้างการบริหารและจัดการของกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

3.4.1.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4.2 การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เป็นการทำวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น ๓ ส่วน คือ

3.4.2.1 ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับรายได้ ระดับการศึกษาอบรม และประสบการณ์ในการทำงานหรือระยะเวลาในการทำงาน รวมทั้งหมด 6 ข้อ

3.4.2.2 ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารในองค์การว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้าน คือ

- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 4 ข้อ
- สิ่งแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ
- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน จำนวน 4 ข้อ
- การให้ความดีความชอบ จำนวน 4 ข้อ

### 3.4.2.3 ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 6 ด้าน คือ

- ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 3 ข้อ
- สภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 3 ข้อ
- ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ
- โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล จำนวน 3 ข้อ
- การบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน จำนวน 3 ข้อ
- ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 3 ข้อ

คำถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ได้นำเอาวิธีวัดทัศนคติ Likert scale มาใช้เป็นคำถามเชิงบวก และแต่ละคำถามกำหนดมาตรวัดแบบช่วงระยะ (interval scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ตามตารางที่ 3.2 ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ลักษณะของคำถามและระดับเกณฑ์การให้คะแนน

ลักษณะของคำถาม	ระดับคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4
เห็นด้วย	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

3.4.3 ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของความเห็นด้านต่าง ๆ ข้างต้น ผู้ศึกษาใช้หลักเกณฑ์ในการคำนวณค่าอันตรภาคชั้น ดังนี้

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

ดังนั้นจึงสามารถแปลความหมายของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเป็นไปตามตารางที่ 3.3 ได้ดังนี้

ตารางที่ 3.3 ระดับคะแนนเฉลี่ยและระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
คะแนนเฉลี่ย 3.26 – 4.00	มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.25	มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดี
คะแนนเฉลี่ย 1.76 - 2.50	มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.75	มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำมาก

### 3.5 ระยะเวลาการเก็บข้อมูล

3.5.1 การขออนุมัติเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุมัติ เจ้ากรมข่าวทหาร เพื่อขอเก็บข้อมูลจากกำลังพลระดับนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

3.5.2 การเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกำลังพลนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร รวมระยะเวลา 3 วัน

3.5.3 การตรวจสอบความเรียบร้อย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ไปตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบแต่ละข้อ และวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.6.1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามหลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6.1.2 บันทึกข้อมูลที่ป้อนรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ

3.6.1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

3.6.1.4 ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และสมมุติฐาน ดังนี้

3.6.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงด้วยค่าร้อยละ

3.6.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารในองค์การของหน่วย จากผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.6.2.3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยวิธีไคส์แควร์ (chi-square) และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารในองค์กร กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยวิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson product moment correlation coefficient) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน .05 และกำหนดระดับความเข้มดังนี้

ความเข้มระหว่าง 0.10 – 0.30 หมายความว่า มีความเข้มระดับน้อย

ความเข้มระหว่าง 0.40 – 0.60 หมายความว่า มีความเข้มระดับปานกลาง

ความเข้มระหว่าง 0.70 – 0.90 หมายความว่า มีความเข้มระดับมาก

สำหรับค่าความเข้มของเพียร์สัน ยังสามารถกำหนดลักษณะความสัมพันธ์ได้อีกว่า มีความสัมพันธ์ในลักษณะใด ถ้าค่าความเข้มเป็นบวก แสดงว่าลักษณะความสัมพันธ์เป็นแบบแปรผันตามกัน แต่ถ้าเป็นลบ แสดงว่าลักษณะความสัมพันธ์เป็นแบบแปรผันสวนทางกัน โดยผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย เพื่อพิสูจน์สมมุติฐานต่อไป



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่กำหนดขึ้นกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 108 นาย โดยผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ลักษณะด้านบุคคล นำเสนอในรูปแบบของ ร้อยละ

ส่วนที่ 2 ลักษณะการบริหารในองค์กร นำเสนอในรูปแบบของ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย นำเสนอในรูปแบบของ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 การหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลลักษณะด้านบุคคล กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยนำเสนอในรูปแบบของตารางแสดงความสัมพันธ์ ด้วยวิธีการของไคส์แควร์ และหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการบริหารองค์กร กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยนำเสนอในรูปแบบของตารางแสดงความสัมพันธ์ ด้วยวิธีการของวิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

#### ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะด้านบุคคลได้กำหนดตัวแปรอิสระส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ชั้นยศ รายได้ ประสบการณ์ด้านการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งได้ทำการศึกษาแล้วพบว่า

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ ของอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 – 29 ปี	18	16.60
30 – 39 ปี	68	63.00
40 – 49 ปี	19	17.60
50 - 59 ปี	3	2.80
<b>รวม</b>	<b>108</b>	<b>100.00</b>

อายุ นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ อยู่ในกลุ่มอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 68 นาย คิดเป็นร้อยละ 63.00 รองลงมาอยู่ในกลุ่มอายุ 40 - 49 ปี จำนวน 19 นาย คิดเป็นร้อยละ 17.60 รองลงมาอยู่ในกลุ่มอายุ 20 - 29 ปี จำนวน 18 นาย คิดเป็นร้อยละ 16.60 และกลุ่มอายุ 50 - 59 ปี จำนวน 3 นาย คิดเป็นร้อยละ 2.80 โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละ ของสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	21	19.40
สมรส – อยู่ร่วมกัน	82	76.00
ม้าย – หย่า – แยก	5	4.60
<b>รวม</b>	<b>108</b>	<b>100.00</b>

สถานภาพสมรส นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ สมรสและอยู่ด้วยกัน มีจำนวน 82 นาย คิดเป็นร้อยละ 76.00 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 21 นาย คิดเป็นร้อยละ 19.40 และกลุ่มที่เป็นม้าย/หย่า/แยก จำนวน 5 นาย คิดเป็นร้อยละ 4.60 โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละ ของชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สิบตรี/จ่าตรี/จ่าอากาศตรี	18	16.67
สิบโท/จ่าโท/จ่าอากาศโท	15	13.89
สิบเอก/จ่าเอก/จ่าอากาศเอก	20	18.51
จ่าสิบตรี/พันจ่าตรี/พันจ่าอากาศตรี	6	5.55
จ่าสิบโท/พันจ่าโท/พันจ่าอากาศโท	19	17.60
จ่าสิบเอก/พันจ่าเอก/พันจ่าอากาศเอก	30	27.78
<b>รวม</b>	<b>108</b>	<b>100.00</b>

ชั้นยศ นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยส่วนใหญ่ มียศเป็น จำสิบเอก/พันจ่าเอก/พันจ่าอากาศเอก จำนวน 30 นาย คิดเป็นร้อยละ 27.78 รองลงมา มียศเป็น สิบเอก/จ่าเอก/จ่าอากาศเอก จำนวน 20 นาย คิดเป็นร้อยละ 18.51 รองลงมา มียศเป็น จำสิบโท/พันจ่าโท/พันจ่าอากาศโท จำนวน 19 นาย คิดเป็นร้อยละ 17.60 รองลงมา มียศเป็นสิบตรี/จ่าตรี/จ่าอากาศตรี จำนวน 18 นาย คิดเป็นร้อยละ 16.67 รองลงมา มียศเป็นสิบโท/จ่าโท/จ่าอากาศโท จำนวน 15 นาย คิดเป็นร้อยละ 13.89 และมียศเป็นจำสิบตรี/พันจ่าตรี/พันจ่าอากาศตรีจำนวน 6 นาย คิดเป็นร้อยละ 5.55 โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละ ของรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	14	13.00
10,000 – 15,000 บาท	55	50.80
15,000 - 20,000 บาท	33	30.60
ตั้งแต่ 20,000 บาท ขึ้นไป	6	5.60
<b>รวม</b>	<b>108</b>	<b>100.00</b>

รายได้ นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 55 นาย คิดเป็นร้อยละ 50.80 รองลงมามีรายได้อยู่ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 33 นาย คิดเป็นร้อยละ 30.60 รองลงมามีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 14 นาย คิดเป็นร้อยละ 13.00 และมีรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 6 นาย คิดเป็นร้อยละ 5.60 โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละ ของประสบการณ์ด้านการศึกษา

ประสบการณ์ด้านการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ได้รับการศึกษาอบรม	51	47.20
ศึกษาอบรม 1 – 5 ครั้ง	52	48.20
ศึกษาอบรม 6 – 10 ครั้ง	5	4.60
ศึกษาอบรมตั้งแต่ 10 ครั้ง ขึ้นไป	-	-
<b>รวม</b>	<b>108</b>	<b>100.00</b>

ประสบการณ์ด้านการศึกษา ในช่วงเวลา 1 ปีที่ผ่านมา นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ได้เข้ารับการศึกษาระหว่าง 1 - 5 ครั้ง จำนวน 52 นาย คิดเป็นร้อยละ 48.20 รองลงมาเป็นผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการศึกษาระหว่าง 51 นาย คิดเป็นร้อยละ 47.20 และเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาระหว่าง 6 - 10 ครั้ง จำนวน 5 นาย คิดเป็นร้อยละ 4.60 โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละ ของประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 10 ปี	22	20.30
10 – 20 ปี	65	60.20
21 – 30 ปี	18	16.70
31 ปีขึ้นไป	3	2.80
<b>รวม</b>	<b>108</b>	<b>100.00</b>

ประสบการณ์ในการทำงาน นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์อยู่ระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 65 นาย คิดเป็นร้อยละ 60.20 รองลงมาเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 22 นาย คิดเป็นร้อยละ 20.30 รองลงมาเป็นผู้ที่มีประสบการณ์อยู่ระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 18 นาย คิดเป็นร้อยละ 16.70 และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 3 นาย คิดเป็นร้อยละ 2.80 โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.6

## ส่วนที่ 2 ลักษณะการบริหารในองค์กร

ลักษณะการบริหารในองค์กรมีตัวแปรที่กำหนดขึ้นได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา โดยได้ทำการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.7, 4.8, 4.9 และ 4.10 พบว่า

ตารางที่ 4.7 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

(N = 108)

ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงาน สั่งการ หรือให้คำปรึกษา แนะนำทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว ของท่าน	23 (21.30)	75 (69.40)	9 (8.40)	1 (0.90)	3.11	0.57	ดี	2
ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแลท่านให้ปฏิบัติ หน้าที่ตามที่ มอบหมายอย่าง เคร่งครัด	17 (15.70)	78 (72.30)	13 (12.00)	0 (0.00)	3.04	0.53	ดี	4
ท่านมีความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในตัว ผู้บังคับบัญชาของ ท่าน	26 (24.10)	73 (67.60)	9 (8.30)	0 (0.00)	3.16	0.55	ดี	1
ท่านได้รับความ ไว้วางใจและเชื่อมั่น จากผู้บังคับบัญชา	17 (15.70)	80 (74.10)	11 (10.20)	0 (0.00)	3.06	0.51	ดี	3
<b>ค่าเฉลี่ย</b>					<b>3.09</b>	<b>0.54</b>	<b>ดี</b>	

1. **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** จากการศึกษาซึ่งมีรายละเอียด ตามตารางที่ 4.7 พบว่า นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความเห็นในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ดังนี้

1.1 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สั่งการ หรือให้คำปรึกษา แนะนำทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวของท่าน นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 69.40 รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 21.30

รองลงมา ตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 8.40 และตอบว่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 0.90 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.57 และมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี

1.2 ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลท่านให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่มอบหมายอย่างเคร่งครัด นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 72.30 รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 15.70 และตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 12.00 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.53 และมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี

1.3 ท่านมีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชาของท่าน นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 67.60 รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 24.10 และ ตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 8.30 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.55 และมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี

1.4 ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชา นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 74.10 รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 15.70 และตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 10.20 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.51 และมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยเท่ากับ 0.54 และมีค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.8 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

(N = 108)

สิ่งแวดล้อมใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	มาตรฐาน สิ่งแวดล้อม	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
ในหน่วยงานของ ท่านได้มีการนำ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีความ ทันสมัยมาใช้เพื่อ ให้การทำงาน สะดวกขึ้น	32 (29.60)	58 (53.70)	15 (13.90)	3 (2.80)	3.10	0.74	ดี	1

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

(N = 108)

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	มาตรฐานสิ่งแวดล้อม	ลำดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
ในหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ	10 (9.30)	51 (47.20)	44 (40.70)	3 (2.80)	2.63	0.69	ดี	4
ในหน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีและมีบรรยากาศเหมาะสม เช่น อุ่นหภูมิ แสงเสียง การระบายอากาศ ฯลฯ	19 (17.60)	66 (61.10)	20 (18.50)	3 (2.80)	2.94	0.69	ดี	3
ในหน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม โรงอาหาร เพียงพอและเหมาะสมดี	24 (22.20)	70 (64.80)	12 (11.10)	2 (1.90)	3.07	0.64	ดี	2
<b>ค่าเฉลี่ย</b>					<b>2.93</b>	<b>0.69</b>	<b>ดี</b>	

2. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน จากการศึกษาซึ่งมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.8 พบว่า นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความเห็นในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

2.1 หน่วยงานของท่านได้มีการนำอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีความทันสมัยมาใช้ เพื่อให้การทำงานสะดวกขึ้น นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการ

กองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 53.70 รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 29.60 รองลงมา ตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 13.90 และตอบว่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 2.80 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.74 และมีมาตรฐานสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี

2.2 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 47.20 รองลงมา ตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 40.70 รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 9.30 และ ตอบว่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 2.80 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.69 และมีมาตรฐานสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี

2.3 หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีและมีบรรยากาศเหมาะสม เช่น อุดมภูมิ แสง เสียง การระบายอากาศ ฯลฯ นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 61.60 รองลงมา ตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 18.50 รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 17.60 และตอบว่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 2.80 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.69 และมีมาตรฐานสิ่งแวดล้อมในการทำงานในระดับดี

2.4 หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม โรงอาหาร เพียงพอและเหมาะสมดี ฯลฯ นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 64.80 รองลงมาตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 22.20 รองลงมา ตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 11.10 และตอบว่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 1.90 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.64 และมีมาตรฐานสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี

ดังนั้นสรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยเท่ากับ 0.69 และมีค่าเฉลี่ยมาตรฐานสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.9 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

(N = 108)

ความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
ท่านสามารถแนะนำ และให้คำปรึกษา แก่ผู้ร่วมงานได้เป็น อย่างดี	8 (7.40)	96 (88.90)	4 (3.70)	0 (0.00)	3.04	0.33	ดี	3



ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

(N = 108)

ความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความสัมพันธ์	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
ท่านรู้สึกว่าคุณ ผู้ร่วมงานของท่าน ทำงานกันด้วยความ เข้าใจ และยินดีให้ ความช่วยเหลือที่ท่าน เสมอ	24 (22.20)	77 (71.30)	7 (6.50)	0 (0.00)	3.16	0.52	ดี	1
ท่านรู้สึกพอใจ อัครราชบัณฑิต ผู้ร่วมงานของท่าน	26 (24.10)	73 (67.60)	9 (8.30)	0 (0.00)	3.15	0.55	ดี	2
ผู้บังคับบัญชาดูแล เอาใจใส่และห่วงใย ท่านเสมอมา	20 (18.50)	64 (59.30)	22 (20.30)	2 (1.90)	2.94	0.68	ดี	4
<b>ค่าเฉลี่ย</b>					<b>3.07</b>	<b>0.51</b>	<b>ดี</b>	

3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน จากการศึกษาซึ่งมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.9 พบว่า นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความเห็นในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ดังนี้

3.1 ท่านสามารถแนะนำและให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 88.90 รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 7.40 และตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 3.70 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.33 และมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับดี

3.2 ท่านรู้สึกว่าคุณผู้ร่วมงานของท่านทำงานกันด้วยความเข้าใจ และยินดีให้ความช่วยเหลือท่านเสมอ นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 71.30 รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 22.20 และตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 6.50 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.52 และมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับดี

3.3 ท่านรู้สึกพอใจอัยศาสตร์ไมตรีผู้ร่วมงานของท่าน นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 67.60 รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 24.10 และตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 8.30 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.55 และ มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับดี

3.4 ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่และห่วงใยท่านเสมอมา นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 59.30 รองลงมา ตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 20.30 รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 18.50 และ ตอบว่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 1.90 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.68 และ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยเท่ากับ 0.51 และ มีค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.10 ร้อยละค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา

(N = 108)

การให้ความดีความชอบ ของผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	ความดี ความ ชอบ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
ผู้บังคับบัญชาประเมิน ผลการปฏิบัติงานของ ท่านอย่างยุติธรรม	18 (16.70)	61 (56.50)	26 (24.00)	3 (2.80)	2.87	0.71	ดี	2
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง ความคิดเห็นของท่าน	13 (12.10)	67 (62.00)	28 (25.90)	0 (0.00)	2.86	0.60	ดี	3
ผู้บังคับบัญชาให้ท่านมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือปฏิบัติงานในหน่วย ได้อย่างเต็มที่	13 (12.00)	61 (56.50)	31 (28.70)	3 (2.80)	2.78	0.69	ดี	4
ท่านได้รับแรงจูงใจจาก ผู้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	17 (15.70)	65 (60.20)	24 (22.20)	2 (1.90)	2.90	0.67	ดี	1
<b>ค่าเฉลี่ย</b>					<b>2.85</b>	<b>0.66</b>	<b>ดี</b>	

4. การให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาซึ่งมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.10 พบว่า นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความเห็นในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา ดังนี้

4.1 ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างยุติธรรม นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 56.50 รองลงมา ตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 24.00 รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 16.70 และ ตอบว่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 2.80 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.71 และมีการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี

4.2 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 62.00 รองลงมา ตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 25.90 และตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 12.10 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.60 และมีการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี

4.3 ผู้บังคับบัญชาให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือปฏิบัติงานในหน่วยได้อย่างเต็มที่ นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 56.50 รองลงมา ตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 28.70 รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 12.00 และตอบว่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 2.80 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.69 และมีการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี

4.4 ท่านได้รับแรงจูงใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 60.20 รองลงมา ตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 22.20 รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 15.70 และตอบว่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 1.90 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.67 และมีการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี

ดังนั้นสรุปได้ว่า การให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยเท่ากับ 0.66 และมีค่าเฉลี่ยการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี

### ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชายสังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานขึ้นได้แก่ การได้รับรายได้ที่เพียงพอและยุติธรรม, สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล, การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และการคำนึงถึงความต้องการของสังคม โดยได้ทำการศึกษาซึ่งมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.11, 4.12, 4.13, 4.14, 4.15 และ 4.16 พบว่า

ตารางที่ 4.11 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการได้รับรายได้ที่เพียงพอและยุติธรรม

(N = 108)

การได้รับรายได้ ที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	ระดับ รายได้	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
ท่านได้รับรายได้ เหมาะสมในการใช้จ่าย อย่างเพียงพอกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน	2 (1.90)	55 (50.90)	41 (38.00)	10 (9.20)	2.45	0.69	ต่ำ	2
ท่านได้รับรายได้ เหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ได้รับผิดชอบ	4 (3.60)	64 (59.50)	34 (31.50)	6 (5.40)	2.61	0.65	ดี	1
ท่านได้รับรายได้อย่าง ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ รายได้ของภาคเอกชน ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึง กันหรือเช่นเดียวกับท่าน	1 (0.90)	37 (34.30)	55 (50.90)	15 (13.90)	2.22	0.69	ต่ำ	3
<b>ค่าเฉลี่ย</b>					<b>2.42</b>	<b>0.67</b>	<b>ต่ำ</b>	

1. การได้รับรายได้ที่เพียงพอและยุติธรรม จากการศึกษานี้มีรายละเอียดตามตารางที่ 4.11พบว่า นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความเห็นในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการได้รับรายได้ที่เพียงพอและยุติธรรม ดังนี้

1.1 ท่านได้รับรายได้เหมาะสมในการใช้จ่ายอย่างเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 50.90 รองลงมา ตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 38.00 รองลงมา ตอบว่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 9.20 และ ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 1.90 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.69 และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับรายได้ที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ

1.2 ท่านได้รับรายได้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 59.50 รองลงมา ตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 31.50 รองลงมา ตอบว่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 5.40 และตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 3.60 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.65 และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับรายได้ที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับดี

1.3 ท่านได้รับรายได้ชดเชยเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ของภาคเอกชนที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันหรือเช่นเดียวกับท่าน นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 50.90 รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 34.30 รองลงมา ตอบว่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 13.90 และตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 0.90 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.69 และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับรายได้ที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ

ดังนั้นสรุปได้ว่า การได้รับรายได้ที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยเท่ากับ 0.67 และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับรายได้ที่เพียงพอและยุติธรรมเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4.12 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

(N = 108)

สภาพการทำงานที่ ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	สถานที่ ทำงาน	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
สถานที่ทำงานและลักษณะ งานส่งเสริมให้ท่านรู้สึกมี สุขภาพกายและสุขภาพจิต ที่ดีในการทำงาน	16 (14.80)	81 (75.00)	10 (9.30)	1 (0.90)	3.04	0.53	ดี	1
หน่วยงานของท่านมีการ จัดสถานที่ทำงานและจัด วางของใช้อย่างมีระเบียบ ช่วยให้ทำงานได้อย่าง สะดวก รวดเร็ว และ ปลอดภัย	16 (14.80)	79 (73.10)	11 (10.20)	2 (1.90)	3.01	0.57	ดี	3
หน่วยงานของท่านมีการ บำรุงรักษา หรือ ซ่อมแซมของใช้ และ อาคารสถานที่ให้อยู่ สภาพที่ดีและปลอดภัย	19 (17.60)	76 (70.40)	10 (9.20)	3 (2.80)	3.03	0.62	ดี	2
<b>ค่าเฉลี่ย</b>					<b>3.03</b>	<b>0.57</b>	<b>ดี</b>	

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จากการศึกษาซึ่งมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.12 พบว่า นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความเห็นในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ดังนี้

2.1 สถานที่ทำงานและลักษณะงานส่งเสริมให้ท่านรู้สึกมีความสุขกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 75.00 รองลงมาตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 14.80 รองลงมาตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 9.30 และ ตอบว่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 0.90 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.53 และมีคุณภาพชีวิตในด้านสถานที่ทำงานอยู่ในระดับดี

2.2 หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางของใช้อย่างมีระเบียบช่วยให้ทำงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 73.10 รองลงมาตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 14.80 รองลงมาตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 10.20 และ ตอบว่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 1.90 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.57 และมีคุณภาพชีวิตในด้านสถานที่ทำงานอยู่ในระดับดี

2.3 หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมของใช้ และอาคารสถานที่ให้อยู่สภาพที่ดีและปลอดภัย นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 70.40 รองลงมาตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 17.60 รองลงมาตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 9.20 และ ตอบว่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 2.80 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.62 และมีคุณภาพชีวิตในด้านสถานที่ทำงานอยู่ในระดับดี

ดังนั้นสรุปได้ว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยเท่ากับ 0.57 และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในด้านสถานที่ทำงานอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.13 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

(N= 108)

ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความก้าวหน้า	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
การปฏิบัติงานใน หน่วยงานนี้ ทำให้ ท่านประสบ ความสำเร็จตาม จุดมุ่งหมายของท่าน	14 (13.00)	71 (65.70)	21 (19.40)	2 (1.90)	2.90	0.63	ดี	2

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

(N= 108)

ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความก้าวหน้า	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
ท่านรู้สึกว่าการ ทำงานในหน่วยงาน นี้ ท่านมีโอกาสได้ เลื่อนตำแหน่งการ งานสูงขึ้นเรื่อย ๆ	7 (6.50)	60 (55.50)	34 (31.50)	7 (6.50)	2.62	0.71	ดี	3
ท่านรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในหน้าที่ การงาน	15 (13.90)	77 (71.30)	16 (14.80)	0 (0.00)	2.99	0.54	ดี	1
<b>ค่าเฉลี่ย</b>					<b>2.83</b>	<b>0.62</b>	<b>ดี</b>	

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จากการศึกษาซึ่งมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.13 พบว่า นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความเห็นในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ดังนี้

3.1 การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 65.70 รองลงมา ตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 19.40 รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 13.00 และ ตอบว่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 1.90 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.63 และมีคุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับดี

3.2 ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำงานในหน่วยงานนี้ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้นเรื่อย ๆ นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 55.50 รองลงมา ตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 31.50 รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 6.50 และ ตอบว่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 6.50 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.71 และมีคุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับดี

3.3 ท่านรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในหน้าที่การงาน นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 71.30 รองลงมา ตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 14.80 และ ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 13.90 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.54 และมีคุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับดี

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยเท่ากับ 0.62 และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.14 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

(N = 108)

โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	ระดับการพัฒนา	ลำดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ	11 (10.20)	64 (59.30)	28 (25.90)	5 (4.60)	2.75	0.70	ดี	2
ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เสมอ	6 (5.60)	69 (63.80)	27 (25.00)	6 (5.60)	2.69	0.66	ดี	3
ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	9 (8.30)	79 (73.10)	14 (13.00)	6 (5.60)	2.84	0.64	ดี	1
<b>ค่าเฉลี่ย</b>					<b>2.76</b>	<b>0.67</b>	<b>ดี</b>	

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล จากการศึกษาซึ่งมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.14 พบว่า นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความเห็นในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ดังนี้



4.1 ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษา ดูงาน หรืออบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 59.30 รองลงมา ตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 25.90 รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 10.20 และ ตอบว่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 4.60 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.70 และมีคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลอยู่ในระดับดี

4.2 ท่านมีโอกาสเสนอผลงาน หรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เสมอ นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 63.80 รองลงมา ตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 25.00 และ ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” กับ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีค่าเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 5.60 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.66 และมีคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลอยู่ในระดับดี

4.3 ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 73.10 รองลงมา ตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 13.00 รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 8.30 และตอบว่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 5.60 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.64 และมีคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลอยู่ในระดับดี

ดังนั้นสรุปได้ว่า โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยเท่ากับ 0.67 และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล อยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.15 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน

(N = 108)

การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	ระดับ การ ทำงาน	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
หน่วยงานของท่าน มีการประชุมหารือ ในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางที่ เหมาะสม	16 (14.80)	77 (71.30)	14 (13.00)	1 (0.90)	3.00	0.56	ดี	2

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

(N = 108)

การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	ระดับ การ ทำงาน	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
หน่วยงานของท่าน คำนึงถึงทักษะ ความสามารถใน การทำงานมากกว่า คำนึงถึงพวกพ้อง หรือเรื่องส่วนตัว	7 (6.50)	67 (62.00)	28 (25.90)	6 (5.60)	2.69	0.67	ดี	3
ท่านมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน กับผู้ร่วมงานใน หน่วยงานนี้	17 (15.70)	82 (76.00)	8 (7.40)	1 (0.90)	3.06	0.52	ดี	1
<b>ค่าเฉลี่ย</b>					<b>2.91</b>	<b>0.58</b>	<b>ดี</b>	

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน จากการศึกษาซึ่งมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.15 พบว่า นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความเห็นในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ดังนี้

5.1 หน่วยงานของท่านมีการประชุมหรือเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 71.30 รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 14.80 รองลงมา ตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 13.00 และ ตอบว่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 0.90 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.56 และมีคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับดี

5.2 หน่วยงานของท่านคำนึงถึงทักษะ ความสามารถในการทำงานมากกว่าคำนึงถึงพวกพ้องหรือเรื่องส่วนตัว นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 62.00 รองลงมา ตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 25.90

รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 6.50 และ ตอบว่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 5.60 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.67 และมีคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับดี

5.3 ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานนี้ นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 76.00 รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 15.70 รองลงมา ตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 7.40 และตอบว่า “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 0.90 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.52 และมีคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับดี

ดังนั้นสรุปได้ว่า การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยเท่ากับ 0.58 และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.16 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการคำนึงถึงความต้องการของสังคม

(N = 108)

การคำนึงถึงความต้องการ ของสังคม	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความ ต้องการ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
หน่วยงานของท่านให้ ความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นในการ กระทำกิจกรรม เพื่อสาธารณประโยชน์	35 (32.40)	70 (64.80)	3 (2.80)	0 (0.00)	3.30	0.52	ดีมาก	3
หน่วยงานของท่านมีส่วน ร่วมในการรณรงค์ด้าน พัฒนาชุมชนและสังคม โดยรวม	37 (34.20)	68 (63.00)	3 (2.80)	0 (0.00)	3.31	0.52	ดีมาก	2
ท่านคิดว่าประชาชนเห็น ความสำคัญในการปฏิบัติ ภารกิจของหน่วยงานของ ท่าน	38 (35.10)	68 (63.00)	2 (1.90)	0 (0.00)	3.33	0.51	ดีมาก	1
<b>ค่าเฉลี่ย</b>					<b>3.31</b>	<b>0.52</b>	<b>ดีมาก</b>	

6. การคำนึงถึงความต้องการของสังคม จากการศึกษาซึ่งมีรายละเอียดตาม ตารางที่ 4.16 พบว่า นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความเห็นในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการคำนึงถึงความต้องการของสังคม ดังนี้

6.1 หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการกระทำกิจกรรม เพื่อสาธารณประโยชน์ นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 64.80 รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 32.40 และตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 2.80 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.52 และมีคุณภาพชีวิตในด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคมอยู่ในระดับดีมาก

6.2 หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านพัฒนาชุมชนและสังคม โดยรวม นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 63.00 รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 34.20 และตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 2.80 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.52 และมีคุณภาพชีวิตในด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคมอยู่ในระดับดีมาก

6.3 ท่านคิดว่าประชาชนเห็นความสำคัญในการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานของท่าน นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ ตอบว่า “เห็นด้วย” มีร้อยละ 63.00 รองลงมา ตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีร้อยละ 35.10 และตอบว่า “ไม่เห็นด้วย” มีร้อยละ 1.90 โดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.51 และมีคุณภาพชีวิตในด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคมอยู่ในระดับดีมาก

ดังนั้นสรุปได้ว่า การคำนึงถึงความต้องการของสังคม มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยเท่ากับ 0.52 และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคมอยู่ในระดับดีมาก

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับ
การได้รับรายได้ที่เพียงพอและยุติธรรม	2.42	0.67	ต่ำ	6
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.03	0.57	ดี	2
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.83	0.62	ดี	4
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	2.76	0.67	ดี	5
การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	2.91	0.58	ดี	3
การคำนึงถึงความต้องการของสังคม	3.31	0.52	ดีมาก	1
รวม (เฉลี่ย)	2.88	0.61	ดี	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชายในกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.61

#### ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านบุคคลและลักษณะการบริหารองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

**ตัวแปรลักษณะด้านบุคคล** เป็นการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการของไคส์แควร์ (Chi-Square) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะด้านบุคคล กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า

##### สมมติฐานข้อที่ 1 อายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อายุ (ปี)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				รวม	$\chi^2$	df	sig.	Cramer's V
	ดีมาก	ดี	ต่ำ	ต่ำมาก					
20 – 29	-	12 11.00%	6 5.60%	-	18 16.60%	11.89	6	.06	-
30 – 39	9 8.40%	54 50.00%	5 4.60%	-	68 63.00%				
40 - 49	2 1.90%	14 13.00%	3 2.70%	-	19 17.60%				
50 - 59	1 0.90%	2 1.90%	-	-	3 2.80%				
<b>รวม</b>	<b>12</b> <b>11.20%</b>	<b>82</b> <b>75.90%</b>	<b>14</b> <b>12.90%</b>	<b>-</b>	<b>108</b> <b>100.00%</b>				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์โดยใช้  $\chi^2$  test พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้ มีค่าเกินเกณฑ์การวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\chi^2 = 11.89$ ,  $df = 6$ ,  $sig = .06$ ) ดังนั้นสรุปว่าไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

## สมมติฐานข้อที่ 2 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สถานภาพ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				รวม	$\chi^2$	df	sig.	Cramer's V
	ดีมาก	ดี	ต่ำ	ต่ำมาก					
โสด	1 0.90%	15 13.90%	5 4.60%	-	21 19.40%	4.95	4	.29	-
สมรสและ อยู่ด้วยกัน	11 10.20%	62 57.50%	9 8.30%	-	82 76.00%				
ม่าย/หย่า/ แยก	-	5 4.60%	-	-	5 4.60%				
รวม	12 11.10%	82 76.00%	14 12.90%	-	108 100.00%				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์โดยใช้  $\chi^2$  test พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้ มีค่าเกินเกณฑ์การวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\chi^2 = 4.95$ ,  $df=4$ ,  $sig = .29$ ) ดังนั้นสรุปว่า ไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า สภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

## สมมติฐานข้อที่ 3 ชั้นยศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างชั้นยศกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ยศ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				รวม	$\chi^2$	df	sig.	Cramer's V
	ดีมาก	ดี	ต่ำ	ต่ำมาก					
สิบตรี	2	15	1	-	18	7.36	10	0.69	-
จ่าตรี	1.90%	13.90%	0.90%		16.70%				
จ่าอากาศตรี									

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ยศ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				รวม	$\chi^2$	df	sig.	Cramer's V
	ดีมาก	ดี	ต่ำ	ต่ำมาก					
สิบโท จ่าโท จ่าอากาศโท	1 0.90%	14 13.00%	-	-	15 13.90%	7.36	10	0.69	
สิบเอก จ่าเอก จ่าอากาศเอก	5 4.60%	15 13.90%	-	-	20 18.50%				
จ่าสิบตรี พันจ่าตรี พันจ่าอากาศตรี	1 0.90%	5 4.60%	-	-	6 5.50%				
จ่าสิบโท พันจ่าโท พันจ่าอากาศโท	6 5.60%	13 12.00%	-	-	19 17.60%				
จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก	7 6.50%	22 20.40%	1 0.90%	-	30 27.80%				
<b>รวม</b>	<b>22</b> <b>20.40%</b>	<b>84</b> <b>77.80%</b>	<b>2</b> <b>1.80%</b>	<b>-</b>	<b>108</b> <b>100.00%</b>				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์โดยใช้  $\chi^2$  test พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้มีค่าเกินเกณฑ์การวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\chi^2 = 7.36$ ,  $df = 10$ ,  $sig = .69$ ) ดังนั้นสรุปว่า ไม่ยอมรับสมมุติฐานการวิจัยที่ว่า ชั้นยศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### สมมติฐานข้อที่ 4 ระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

รายได้ (บาท)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				รวม	$\chi^2$	df	sig.	Cramer's V
	ดีมาก	ดี	ต่ำ	ต่ำมาก					
ต่ำกว่า 10,000	1 0.90%	9 8.40%	4 3.70%	-	14 13.00%	6.59	6	.36	-
10,000 – 15,000	6 5.60%	45 41.50%	4 3.70%	-	55 50.80%				
15,000 – 20,000	4 3.70%	23 21.30%	6 5.60%	-	33 30.60%				
20,000 ขึ้นไป	1 0.90%	5 4.70%	-	-	6 5.60%				
<b>รวม</b>	<b>12</b> <b>11.10%</b>	<b>82</b> <b>75.90%</b>	<b>24</b> <b>13.00%</b>	<b>-</b>	<b>108</b> <b>100.00%</b>				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์โดยใช้  $\chi^2$  test พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้ มีค่าเกินเกณฑ์การวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\chi^2 = 6.59$ ,  $df = 6$ ,  $sig = .36$ ) ดังนั้นสรุปว่า ไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### สมมติฐานข้อที่ 5 ระดับด้านการศึกษาอบรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษา อบรม(ครั้ง)	คุณภาพชีวิต				รวม	$\chi^2$	df	sig.	Cramer's V
	ดีมาก	ดี	ต่ำ	ต่ำมาก					
ไม่เคยได้รับการอบรม	6 5.60%	39 36.00%	6 5.60%	-	51 47.20%	10.53	4	.03*	0.31



ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

การศึกษา อบรม(ครั้ง)	คุณภาพชีวิต				รวม	$\chi^2$	df	sig.	Cramer's V
	ดีมาก	ดี	ต่ำ	ต่ำมาก					
1 - 5	6 5.60%	41 38.00%	5 4.60%	-	52 48.20%	10.53	4	.03*	0.31
6 - 10	-	2 1.80%	3 2.80%	-	5 4.60%				
รวม	12 11.20%	82 75.80%	14 13.00%	-	108 100.00%				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์โดยใช้  $\chi^2$  test พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้ มีค่าไม่เกินเกณฑ์การวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\chi^2 = 10.53$ ,  $df = 4$ ,  $sig = .03$ ) ดังนั้นสรุปว่า ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ระดับด้านการศึกษาอบรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และจากการใช้ค่า Cramer's V วิเคราะห์ความเข้มของความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาอบรมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับความสัมพันธ์น้อย (Cramer's V = 0.31)

**สมมติฐานข้อที่ 6** ประสพการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ประสพการณ์ ในการทำงาน	คุณภาพชีวิต				รวม	$\chi^2$	df	sig.	Cramer's V
	ดีมาก	ดี	ต่ำ	ต่ำมาก					
ไม่เกิน 10 ปี	-	16 14.70%	6 5.60%	-	22 20.30%	9.12	6	.17	-
10 – 20 ปี	8 7.40%	51 47.20%	6 5.60%	-	65 60.20%				
21 – 30 ปี	3 2.80%	13 12.00%	2 1.90%	-	18 16.70%				

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ประสบการณ์ ในการทำงาน	คุณภาพชีวิต				รวม	$\chi^2$	df	sig.	Cramer's V
	ดีมาก	ดี	ต่ำ	ต่ำมาก					
31 ปี ขึ้นไป	1 0.90%	2 1.90%	-	-	3 2.80%	9.12	6	.17	-
รวม	12 11.10%	82 75.80%	14 13.10%	-	108 100.00%				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์โดยใช้  $\chi^2$  test พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้ มีค่าเกินเกณฑ์การวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\chi^2 = 9.12$ ,  $df = 6$ ,  $sig = .17$ ) ดังนั้นสรุปว่า ไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรลักษณะการบริหารในองค์กร เป็นการวิเคราะห์โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson product moment correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการบริหารในองค์กร พบว่า

**สมมติฐานข้อที่ 7** ความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ลักษณะการบริหารในองค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	
	Correlation (r)	sig.
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.58	.00*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ด้วยวิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = 0.58$ ,  $sig. = .00$ ) ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยลักษณะความสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรทั้งสองเป็นแบบแปรผันตามกัน และมีความเข้มอยู่ในระดับปานกลาง

### สมมติฐานข้อที่ 8 สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.25 ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ลักษณะการบริหารในองค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	
	Correlation ( <i>r</i> )	<i>sig.</i>
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	0.54	.00*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ด้วยวิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = 0.54$ ,  $sig. = .00$ ) ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยลักษณะความสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรทั้งสองเป็นแบบแปรผันตามกัน และมีความเข้มอยู่ในระดับปานกลาง

### สมมติฐานข้อที่ 9 ความสัมพันธ์ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ผู้ร่วมงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ลักษณะการบริหารในองค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	
	Correlation ( <i>r</i> )	<i>sig.</i>
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.54	.00*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ด้วยวิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = 0.535$ ,  $sig. = .00$ ) ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างความสัมพันธ์ผู้ร่วมงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยลักษณะความสัมพันธ์ พบว่าตัวแปรทั้งสองเป็นแบบแปรผันตามกัน และมีความเข้มอยู่ในระดับปานกลาง

### สมมติฐานข้อที่ 10 การให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างการให้ความดีความชอบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ลักษณะการบริหารในองค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	
	Correlation ( <i>r</i> )	<i>sig.</i>
การให้ความดีความชอบ	0.74	.00*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์วิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = 0.74$ ,  $sig. = .00$ ) ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยลักษณะความสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรทั้งสองเป็นแบบแปรผันตามกัน และมีความเข้มอยู่ในระดับสูง

#### ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ข้างต้น สามารถนำมาสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ตามตารางที่ 4.28 และอธิบายได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.28 สมมติฐานและการพิสูจน์สมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ค่านัยสำคัญ ( <i>sig.</i> )	ผลการพิสูจน์	
		สัมพันธ์	ไม่สัมพันธ์
อายุที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.06		/
สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.29		/
ชั้นยศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.69		/
ระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.36		/
ระดับด้านการศึกษาอบรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน	.03	/	

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ค่านัยสำคัญ (sig.)	ผลการพิสูจน์	
		สัมพันธ์	ไม่สัมพันธ์
ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.17		/
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.00	/	
สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.00	/	
ความสัมพันธ์ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.00	/	
การให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน	.00	/	

ตัวแปรลักษณะด้านบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นายทหารชั้นประทวนชายสังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ ประสบการณ์ด้าน การศึกษา ส่วนตัวแปรลักษณะด้านบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ชั้นยศ รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

สำหรับตัวแปรลักษณะการบริหารในองค์กร ซึ่งมีตัวแปรทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และการให้ ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา พบว่า ในทุก ๆ ด้านมีความสัมพันธ์กับการมีคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของนายทหารชั้นประทวนชายสังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อเสนอแนะ และแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สำหรับกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการระดับนายทหารประทวนสังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ทั้งหมด ซึ่งมีจำนวน 108 นาย เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับการวิเคราะห์นั้น ผู้วิจัยได้ใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ โดยอยู่ในรูปค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์ ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยวิธีไคส์แควร์ และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยวิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งผลการศึกษสามารถสรุปได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะด้านบุคคล

นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 68 นาย คิดเป็นร้อยละ 63.00 สถานภาพครอบครัวเป็นแบบสมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน จำนวน 82 นาย คิดเป็นร้อยละ 76.00 ชั้นยศอยู่ในระดับ จ่าสิบเอก/พันจ่าเอก/พันจ่าอากาศเอก จำนวน 30 นาย คิดเป็นร้อยละ 27.78 รายได้อยู่ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 55 นาย คิดเป็นร้อยละ 50.80 ส่วนประสบการณ์ด้านศึกษาอบรมมีระดับใกล้เคียงกันอยู่ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มศึกษาอบรม ระหว่าง 1 – 5 ครั้งต่อปี มีจำนวน 52 นาย คิดเป็นร้อยละ 48.20 กับกลุ่มที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรม มีจำนวน 51 นาย คิดเป็นร้อยละ 47.20 และประสบการณ์ด้านการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10-20 ปี มีจำนวน 65 นาย คิดเป็นร้อยละ 60.20

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลลักษณะการบริหารในองค์กร

นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารในองค์กร ดังนี้ คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงาน สั่งการ ให้คำปรึกษาแนะนำทั้งในเรื่องส่วนตัว และเรื่องงาน อีกทั้งยังมีการกำกับดูแล ให้ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นแก่ตน รวมทั้งนายทหารชั้นประทวนชายเองก็มีความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชาของตน จึงมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี ( $\mu = 3.09$ ,  $\sigma = 0.54$ ) ส่วนสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ในหน่วยงานมีการนำเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในปริมาณที่เพียงพอ เพื่อให้การทำงานมีความสะดวกมากขึ้น อีกทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ มีความเหมาะสมและเพียงพอ จึงมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี ( $\mu = 2.93$ ,  $\sigma = 0.69$ ) สำหรับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้น ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า เพื่อนร่วมงานมีอัธยาศัยไมตรีดี มีความเข้าใจ ให้คำปรึกษาและคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งผู้บังคับบัญชายังคอยดูแลเอาใจใจตลอดเวลา จึงมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี ( $\mu = 3.07$ ,  $\sigma = 0.51$ ) ส่วนการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และให้ตนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมิระดับการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี ( $\mu = 2.85$ ,  $\sigma = 0.66$ )

## ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต

จากผลการวิจัย พบว่า นายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับดี ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ คือ

การได้รับรายได้ที่พอเพียงและยุติธรรม ส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า รายได้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ แต่ไม่เหมาะสมต่อการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และรายได้ที่ได้รับ ยังไม่เหมาะสมหรือยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ของภาคเอกชนที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ดังนั้น ผลการวิจัยจึงพบว่า คุณภาพชีวิตด้านนี้อยู่ในระดับต่ำ ( $\mu = 2.42$ ,  $\sigma = 0.67$ )

สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าสถานที่ทำงานและลักษณะงานส่งเสริมให้ตน มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตในการทำงานที่ดี มีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางของใช้อย่างเป็นระเบียบ ทำให้สะดวก รวดเร็ว ต่อการใช้งาน อีกทั้งยังมีการบำรุงรักษา หรือซ่อมแซมของใช้และอาคารให้อยู่ในสภาพที่ดีและปลอดภัย ตลอดเวลา ดังนั้น ผลการวิจัยจึงพบว่า คุณภาพชีวิตด้านนี้อยู่ในระดับดี ( $\mu = 3.03$ ,  $\sigma = 0.57$ )

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ตนมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามความมุ่งหมาย และมีโอกาสได้รับ

ตำแหน่งสูงขึ้นเรื่อย ๆ จึงทำให้ตนรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตด้านนี้อยู่ในระดับดี ( $\mu = 2.83, \sigma = 0.62$ )

โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า หน่วยงานนี้ให้การสนับสนุน และส่งเสริมตนไปศึกษา คุงาน อบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และให้ตนได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการเสนอผลงาน หรือความคิด สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ โดยผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตด้านนี้อยู่ในระดับดี ( $\mu = 2.76, \sigma = 0.67$ )

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า หน่วยงานนี้มีการประชุม หรือ เกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม และยังคงคำนึงถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน มากกว่าพวกพ้อง หรือเรื่องส่วนตัว ซึ่งทำให้ตนมีความพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตด้านนี้อยู่ในระดับดี ( $\mu = 2.91, \sigma = 0.58$ )

การคำนึงถึงความต้องการของสังคม ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า หน่วยงานนี้มีการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการกระทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ และมีส่วนร่วมรณรงค์ในการด้านพัฒนาชุมชนและสังคม จึงทำให้ประชาชนเห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติการกิจของหน่วยงานนี้ ดังนั้น ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับดีมาก ( $\mu = 3.31, \sigma = 0.52$ )

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของข้าราชการระดับนายทหารชั้นประทวนชายสังกัดกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย อยู่ในระดับดี ( $\mu = 2.88, \sigma = 0.61$ )

#### **ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะการบริหารในองค์กร กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการบริหารในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ระดับด้านการศึกษาอบรม

ส่วนตัวแปรลักษณะการบริหารในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน และการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา



## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่าง ๆ ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิด และทฤษฎีของวอลตันเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความครอบคลุม และรวมเอาทฤษฎี และแนวคิดของผู้อื่น ๆ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า มีความเหมาะสม และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยได้ โดยผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของนายทหารประทวนสังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย อยู่ในระดับดี โดยการคำนึงถึงความต้องการของสังคมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับที่ดีมาก และการได้รับรายได้ที่พอเพียงและยุติธรรมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำ

จากแนวคิด ทฤษฎีของวอลตันที่กล่าวมา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานที่เห็นว่าจะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ขึ้นมา โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนบุคคล และส่วนการบริหารในองค์กร โดยในส่วนส่วนบุคคลนั้น ผู้วิจัยคาดหวังว่า อายุ สถานภาพสมรส ฐานะ รายได้ ระดับการศึกษาอบรม และประสบการณ์ในการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แต่จากผลการวิจัย พบว่า ส่วนบุคคล มีเพียงระดับการศึกษาอบรมที่ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยเชิงใจของเฮอชเบอร์ก และทฤษฎีของวอลตันในเรื่องเกี่ยวกับความก้าวหน้า โดยเปิดโอกาสให้นายทหารประทวนได้ไปศึกษาดูงาน อบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้ตนได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ตนวางไว้

ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ฐานะ รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งตรงกับผลงานวิจัยหลายท่าน ได้แก่ ผลงานวิจัยของเบญจรงค์ บำรุงสุข ที่ได้ศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” ซึ่งพบว่า อายุ ฐานะ รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลงานวิจัยของคุชฎิ งามสมภพ ที่ได้ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกองพันทหารสารวัตรที่ 11” และพบว่า สถานภาพสมรส และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แต่สิ่งที่แตกต่างกันกับงานวิจัยอื่น ๆ คือระดับชั้นยศ ซึ่งผลงานของบุคคลอื่น ๆ พบว่า ชั้นยศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ในการวิจัยนี้ พบว่าชั้นยศไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากหน่วยงานนี้มีเงินค่าตอบแทนที่ให้แก่ข้าราชการทุกคน จึงทำให้ไม่ว่าจะเป็นนายทหารประทวนชั้นยศใด ก็จะได้รับเงินค่าตอบแทนเท่ากัน

ส่วนในด้านการบริหารในองค์กร ผู้วิจัยคาดหวังว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา จะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารประทวนในกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ลักษณะการบริหารในองค์กรที่ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน และปัจจัยค้ำจุนของเฮิร์ชเบิร์ก ที่ว่ากรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ได้ตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จึงมีผลทำให้นายทหารชั้นประทวนชายเกิดแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ตลอดเวลา และส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี

แต่อย่างไรก็ตาม จากการวิจัย พบว่าในด้านระดับการศึกษาอบรมของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย นั้น แบ่งกลุ่มระดับการศึกษาอบรมออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรม กับกลุ่มที่ได้รับการศึกษาอบรมจำนวน 1 – 5 ครั้งต่อปี ซึ่งเห็นว่าในกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ยังไม่มีการบริหารจัดการในด้านการศึกษาอบรมให้กับข้าราชการที่ดี โดยเฉพาะนายทหารชั้นประทวนชาย ซึ่งมีผลทำให้การจัดสรรในการศึกษาอบรมให้แก่นายทหารชั้นประทวนชายยังไม่ทั่วถึง ดังนั้นจึงควรมีการบริหารจัดการให้ดีหรือเหมาะสมมากกว่านี้ นอกจากนี้จะเห็นว่าลักษณะการบริหารในองค์กรของกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยโดยรวมอยู่ในคุณภาพที่ดี ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชาระดับสูงมีความต้องการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยให้มีระดับที่ดียิ่งขึ้นมากกว่านี้ จึงควรแยก/พิจารณาลักษณะการบริหารในองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็นด้าน ๆ ทั้งนี้เพื่อง่ายต่อการแก้ไข หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยผู้วิจัยจะเสนอแนะให้ทราบต่อไป

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชายสังกัด กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

5.3.1.1 ผู้บังคับบัญชาควรเน้นให้กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยให้ข้าราชการแต่ละบุคคลมีการตื่นตัวในการไขว่คว้าที่จะศึกษาอบรมอยู่ตลอดเวลา

5.3.1.2 ผู้บังคับบัญชาควรผลักดัน หรือเสนอแนะให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป ช่วยดำเนินการแก้ไขปัญหาในเรื่องระดับรายได้ที่เป็นอยู่ ไม่มีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และไม่มีความยุติธรรม เมื่อเทียบกับองค์กรภาคเอกชนอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ เพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยมีระดับดีขึ้น และไม่ต้องลาออกไปประกอบอาชีพอื่นที่มีรายได้ดีกว่า ซึ่งจะส่งผลทำให้กองบัญชาการกองทัพไทยต้องเสียบุคลากรที่มีคุณค่าไป

5.3.1.3 ผู้บังคับบัญชาควรสรรหา และปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ข้าราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยให้ดีขึ้น และเพียงพอในขณะที่ยังไม่สามารถแก้ปัญหาในเรื่องระดับรายได้ได้ เพื่อเป็นการจูงใจแก่ข้าราชการให้เห็นถึงความพยายามของผู้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาเรื่องนี้

5.3.1.4 ผู้บังคับบัญชาควรเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนรวมในการตัดสินใจ หรือในการปฏิบัติงาน และมีการประเมินผลงานด้วยความยุติธรรมอย่างจริงจัง

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะด้านปฏิบัติการ

5.3.2.1 กองกำลังพลในกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ควรมีการบริหารจัดการในการจัด หรือส่งกำลังพลไปศึกษาอบรมหลักสูตรต่าง ๆ โดยเฉลี่ยใกล้เคียงกัน และควรให้กำลังพลที่ไปศึกษาอบรม เมื่อกลับมาแล้ว มีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคคลอื่น ๆ เพื่อให้กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ และให้นำความรู้ที่ศึกษาอบรมมาใช้กับหน่วยงานให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ซึ่งจะทำให้บุคคลที่ไม่ได้รับการอบรม เกิดความสนใจ อยากรู้ และติดตาม เพื่อทำให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานได้ และทันกับความรู้และวิทยาการสมัยใหม่ ๆ

5.3.2.2 กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ควรมีสวัสดิการที่ดี และเพียงพอต่อกำลังพล เช่น สวัสดิการในการให้กู้ยืมเงิน โดยปราศจากดอกเบี้ย หรือการเปิดร้านขายอาหารราคาถูกให้แก่ข้าราชการ หรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมรายได้ให้แก่ข้าราชการ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้นายทหารชั้นประทวนชายมีรายได้ที่มากขึ้น หรือใช้จ่าย/ซื้อสินค้าในราคาถูก

5.3.2.3 กองต่าง ๆ ในกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ควรให้ผู้ได้บังคับบัญชา สามารถตัดสินใจ หรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม และให้ประเมินผลงานของกำลังพลในหน่วยด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อการพิจารณาบำเหน็จประจำปี และทำให้กำลังพลที่ปฏิบัติงานดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยสอดคล้องกับนโยบายผู้บังคับบัญชา เพื่อที่จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ดีขึ้น

5.3.2.4 ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะเห็นได้ว่าหน่วยงานนี้มีการนำเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในปริมาณที่เพียงพอ ซึ่งนายทหารชั้นประทวนชายบางนาย และมีปริมาณพอสมควร ตอบว่าไม่เห็นด้วย ดังนั้นจึงเห็นว่า ควรมีการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีปริมาณเพียงพอต่อจำนวนกำลังพลที่เป็นอยู่จริง

### 5.3.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

5.3.3.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของทหารชั้นประทวนในแต่ละหน่วยงานในกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย และหน่วยข้างเคียง เพื่อจะได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลในกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีความละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถหาแนวทางในการปรับปรุง หรือส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้อย่างถูกต้อง และดียิ่งขึ้น

5.3.3.2 ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลทั้งหมดในกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่ว่าจะ เป็นนายทหารสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวนชาย และพลทหาร เพื่อจะได้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ทั้งหมด

5.3.3.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลในกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เช่น ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การตัดสินใจ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการปกครอง ฯลฯ ทั้งนี้ เพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้สูงขึ้น

5.3.3.4 ควรมีการศึกษา หรือทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อจะได้ข้อมูลที่มีความละเอียด และเจาะลึกลงไปในแต่ละด้าน

5.3.3.5 ควรมีการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมข่าวทหารกองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้ทฤษฎีในการศึกษาหลาย ๆ ทฤษฎี เช่น ทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ ฯลฯ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

ภาษาไทย

### หนังสือ

ข้อมูลจาก แผนกกำลังพล กองกลาง กรมข่าวทหาร เมื่อ 20 พฤศจิกายน 2550

นโยบายของผู้บัญชาการทหารสูงสุด ปีงบประมาณ 2550. กรุงเทพฯ :

พระราชบัญญัติ จัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551, ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร. ให้ไว้ ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2551 เป็นปีที่ 63 ในรัชกาลปัจจุบัน

### วิทยานิพนธ์

คงชีพ ต้นตระวานิชย์. (2543). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญแสง ชีระภากร. (2533). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน*. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน ฉบับที่ 1 (ม.ค. – มี.ค.33) 5 - 12

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2536). *พฤติกรรมในองค์กร*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

คุษฎี งามสมภพ. (2540). *คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสารวัตรที่ 11*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2530). *สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

นเรศ วงศ์ตระกูล, นาวาโท. (2547). *ยุทธศาสตร์ทะเล* (เอกสารประกอบการเรียน รร.สช.ทร.). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สารบรรณทหารเรือ.

นิศย์ ศรีสมวงษ์, พลเรือโท. (2538). *จากแม่น้ำ ชายฝั่ง ไปสู่ทะเลลึก*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สารบรรณทหารเรือ.

เบญจรงค์ บำรุงสุข. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2530). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. *วารสารเพิ่มผลผลิต*, 30 (26), หน้า 31 – 35.
- ปรีชา เปี่ยมพงษ์สานต์. (2535). การมีส่วนร่วมของแรงงานกับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานและสิ่งแวดล้อม. *แรงงานกับการมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ ๑: มูลนิธิอรมณพงศ์ฟงัน.
- ผานิต สกุลวัฒนา. (2537). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2533). *การจัดการทรัพยากรคน*. กรุงเทพฯ ๑: บริษัทปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์. (2535). ความคาดหวังหลังปรับระบบราชการ. *วารสารข้าราชการ ฉบับที่ 37*, 35(37), หน้า 42 - 43.
- วีรณัน ฉันทศาสตร์โกศล, พันโท. (2544). *คุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวน ใน กรมทหารปืนใหญ่ ต่อสู้อากาศยานที่ 1. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ ๑: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สัสยา วาทยานนท์. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาทางหลวง*. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุจินดา อ่อนแก้ว. (2538). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง พิริยานุวัฒน์ และคณะ. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ ๑: ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการศึกษาและสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง โอซารส. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาว์. (2526). *การบริหารงานบุคคล*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

## ภาษาต่างประเทศ

### BOOKS

- Bovee, C.L. and V.T. John. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Cascio. W.F. (1989). *Managing Human Resources*. New York: McGraw Hill Company.
- Dalamotte, Y. and S. Takezawa. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*.  
Switzerland: International Labor Organization.
- Herzberg, F.,B. Mausner and B. Snyderman. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John  
Wiley and Sons.
- House, E.F. and T.G. Cummings. (1985). *Organization Development and Change*. Minnesota: West.
- Kast, F.E. and J.E. Rosenzweig. (1985). *Organization Management: System and Contingency  
Approach*. Singapore: National Printer Ltd.
- Lehrer, R.N. (1982). *Perticipative Productivity and Quality of Work Life*. London: Prentice Hall.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Harper and Row.
- Schermerhorn, J., Hunt. J & Osborn, D. (1991). *Managing Organization Behavior*. (4<sup>th</sup> ed.).  
New York: John Wiley & Sons.

### ARTICLES

- Davis, L.E. (1977). Enhancing Quality of Working Life. *International Labor Review*, 77(53), p. 116.
- Guest, R.H. (1979). Quality of Work Life – Learning from Tarrtown. *Harvard Business Review*,  
79(57), pp. 76-78.
- Lewin, D. (1981). Collective Bargaining and the Quality of Work Life. *Organizational  
Dynamics*, pp. 47 - 51.
- Walton, R.E. (1973). Quality of Working Lift : What Is It?. *Stone Management Review*,  
73(15), pp. 12 - 13.

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

ประวัติการศึกษา

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ร.ท.หญิง ทิพย์รัตน์ ภัคดีกุล

การศึกษาระดับปริญญาตรีจาก วิทยาลัยนานาชาติ  
มหาวิทยาลัยมหิดล คณะวิทยาศาสตร์ชีวภาพทาง

การแพทย์ (Mahidol University International Collage:  
Majoring Bio-Medical Science) ปีการศึกษา 2548

บรรจุเข้ารับราชการทหาร กองพิธีการทูต สำนักวิเทศ

สัมพันธ์ สังกัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการ

กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม เมื่อ พ.ศ.2548

ช่วยราชการ ณ แผนกโครงการ กองนโยบายและแผน

กรมข่าวทหาร ปัจจุบันตำแหน่งบรรจุ ณ แผนกนโยบาย

และแผน กองนโยบายและแผน กรมข่าวทหาร

กองบัญชาการกองทัพไทย