

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ

สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.)

กองบัญชาการกองทัพไทย

Factors Affecting Quality of Working Life of Personnel in

Armed Forces Development Command

ร้อยตรีหญิง อุดมศรี พูลสวัสดิ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2563



ใบรับรองสารนิพนธ์

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อสารนิพนธ์ บัณฑิตที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
(นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย

เสนอโดย ร้อยตรีหญิง อุดมศรี พูลสวัสดิ์

สาขาวิชา การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส

ได้พิจารณาเห็นชอบ โดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว

..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 12 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2563

หัวข้อสารนิพนธ์	ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย
ชื่อผู้เขียน	ร้อยตรีหญิง อุดมศรี พูลสวัสดิ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศศ.ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย จากตัวอย่างคือ ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 260 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test , F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสุขในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความสุขด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้าน Happy Society (สังคมดี) และด้าน Happy Soul (ทางสงบ) ตามลำดับ
2. ข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีคุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน ตามลำดับ
3. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาชี้แนะและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผศ.ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณบุคลากร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทยทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูล จนทำให้สารนิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณบิดามารดาที่สนับสนุนและให้กำลังใจจนสารนิพนธ์สำเร็จด้วยดี คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาวิจัยนี้ ผู้ศึกษาขอน้อมบูชาพระคุณบิดามารดาและบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนวิชาความรู้ และให้ความเมตตาแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด และเป็นกำลังใจสำคัญที่ทำให้การศึกษาวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ร้อยตรีหญิง อุดมศรี พูลสวัสดิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ฅ
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญตาราง.....	จ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความเป็นมาของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	9
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	14
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	22
2.4 ข้อมูลหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย.....	37
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	46
3. วิธีดำเนินการศึกษา.....	48
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย.....	48
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	50
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
3.7 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล.....	52
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม หรือปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ รายได้ ต่อเดือน และสถานภาพการสมรส.....	54
4.2 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วย บัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย.....	58
4.3 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วย บัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย.....	64
4.4 การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย.....	72
4.5 ข้อเสนอแนะ.....	93
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	94
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	94
5.2 อภิปรายผล.....	96
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	98
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	105
ก. แบบสอบถาม.....	107
ข. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS.....	117
ประวัติผู้เขียน.....	134

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเกาะเสม็ด จังหวัดระยองในช่วง 5 ปี.....	35
4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	54
4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	55
4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	55
4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชั้นยศ.....	56
4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ.....	56
4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	57
4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ....	57
4.8 แสดงระดับความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Body (สุขภาพดี).....	58
4.9 แสดงระดับความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม).....	58
4.10 แสดงระดับความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Society (สังคมดี).....	59
4.11 แสดงระดับความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย).....	60
4.12 แสดงระดับความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Brain (หาความรู้).....	61
4.13 แสดงระดับความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Soul (ทางสงบ).....	62
4.14 แสดงระดับความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Money (ปลอดภัย).....	62
4.15 แสดงระดับความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี).....	63
4.15 แสดงระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม.....	63
4.16 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ.....	64
4.17 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ.....	65
4.18 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ.....	65
4.19 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง...	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.20 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน.....	67
4.21 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการทำงานหรือ ประชาธิปไตยในการทำงาน.....	68
4.22 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวกับการทำงาน.....	69
4.23 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและ เป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	70
4.24 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม.....	71
4.25 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามเพศ.....	72
4.26 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ.....	73
4.27 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระดับการศึกษา.....	75
4.28 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามชั้นยศ.....	77
4.29 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตาม อายุราชการ.....	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.30 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน.....	81
4.31 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	83
4.32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย.....	85
4.33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย.....	86
4.34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของ ข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการ กองทัพไทย.....	87
4.35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกันของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย.....	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาติปีโดย ในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย.....	89
4.37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับ การทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย.....	90
4.38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย.....	91
4.39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม ของข้าราชการ สังกัดหน่วย บัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย.....	92

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	3
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	47

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย ความคาดหวังของมนุษย์อันสูงสุดคือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากจะให้เกิดขึ้นแก่ตนเองแล้ว ยังหวังที่จะให้เกิดแก่ครอบครัว เครือญาติและบุคคลอื่น ๆ ในสังคมและประเทศชาติโดยส่วนรวมด้วย ปัจจุบันคุณภาพชีวิตได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นเป้าหมายทุกด้านไม่ว่าจะในด้านสังคม เศรษฐกิจ การปกครอง ฯลฯ ล้วนมุ่งไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ในสังคม คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อบุคคลและสังคมเป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนดการสร้างเกณฑ์มาตรฐานเพื่อให้ระดับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้และเพื่อการทำให้การพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนาบุคคล แต่ละคนและแต่ละครอบครัวจึงมีการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา การมีแนวคิดและเจตคติที่ดีการรู้จักบริหารตนเอง การมีความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น การมีอาชีพ มีรายได้มีคุณธรรมและศีลธรรม ฯลฯ หากทุกคนในสังคม สามารถปฏิบัติได้เช่นนี้ก็เท่ากับว่าสามารถช่วยยกระดับทั้งของตนเองและสังคมให้มีคุณค่ามีความเจริญงอกงามพัฒนาไปสู่สังคมอุดมคติ ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมจะลดลงหรือหมดไป ดังนั้นประเทศต่าง ๆ จึงใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้สมาชิกในสังคมทุกคนมีความกินดีอยู่ดีมีความสุขสมบูรณ์ (กรมพัฒนาสังคมกระทรวงมหาดไทย, 2551: 1)

เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานใน

ที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547 : 18) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาด งาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542: 18) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกันทั่วไปในประเทศที่พัฒนาด้านธุรกิจและอุตสาหกรรมที่เจริญก้าวหน้าไปอย่างระมัดระวัง ทั้งนี้ประเทศที่กำลังพัฒนาด้านธุรกิจต่างๆ ล้วนให้ความสนใจต่อผู้ปฏิบัติงานอันเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งขององค์กร ในฐานะที่คนเป็นผู้ใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งเป็นผู้บริหารทุนขององค์กรให้ดำเนินไปตามเป้าหมาย ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะในการปฏิบัติงานของรัฐ หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working) ที่ดีนับว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะจะส่งผลครูปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญา ให้กับงานที่ทำ ทั้งยังทำให้ครุมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นภายในหน่วยงาน บุคคลภายนอก ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่ต้องประสานงานกันอีกด้วยในทางตรงข้าม หากครูไม่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ครูเหล่านั้นก็จะขาดการกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เอาใจใส่ต่อการทำงาน ทำให้งานขาดประสิทธิภาพและเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานได้ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจูงใจอันสำคัญที่จะทำให้บุคคลในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ (พวงเพชร ฝากาทอง, 2542)

หากบุคลากรมีคุณภาพมีชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและความรู้สึกที่ดีต่องาน ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กร 3 ประการ คือ 1.ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร 2.ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และ 3.ช่วยปรับปรุงสภาวะของการทำงาน ปัจจุบันการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง และเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ และในอนาคตอันใกล้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก จึงทำให้คนเราทำงานเพื่อดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานอีกทั้งภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ดังนั้นสถานทำงานต้องมีความเหมาะสมทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากทำงานอย่างมีความสุขจะเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จการทำงานและมีคุณภาพ นอกจากจะนำรายได้มาสู่ตัวเราแล้ว ยังสร้างผลงานให้กับองค์กรอีกด้วย องค์กรทุกภาคส่วนควรหันมาใส่ใจเรื่องการพัฒนาคนให้มากขึ้น ยิ่งในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย ย่อมมี

ผลกระทบต่อการดำรงชีพของพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรเองไม่ควรมุ่งเน้นที่คุณภาพของผลผลิตขององค์กรอย่างเดียว โดยไม่ใส่ใจเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงาน องค์กรควรมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้น (อรุณี สุมโนหาอุดม, 2555: 27) ตามหลักการของ Richard E. Walton ซึ่งปรากฏในหนังสือ Criteria for Quality of Working life ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้ 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) 3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) 4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) 5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) 6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) และ 8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance)



ภาพที่ 1.1 องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ที่มา: สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2563

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย มีมุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของพี่น้องประชาชนในท้องถิ่นทุรกันดารดีขึ้น โดยจำเป็นต้องพัฒนาทุกๆ ด้านพร้อมกันไป ทั้งทางวัตถุและจิตใจอันเป็นการช่วยเหลือประชาชนตามหลักการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีเป้าหมายที่จะช่วยเหลือ เพื่อให้ประชาชนช่วยตนเองได้ต่อไป หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จึงได้ดำเนินงานพัฒนาช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นตาม 8 แผนงานหลัก ได้แก่ 1) แผนงานสร้างเส้นทางคมนาคม 2) แผนงานส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ 3) แผนงานพัฒนาแหล่งน้ำ 4) แผนงานพัฒนาชุมชนและสาธารณูปการ 5) แผนงานการสาธารณสุข 6) แผนงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 7) แผนงานการประชาสัมพันธ์และจิตวิทยา และ 8) แผนงานสังคมสงเคราะห์และอื่นๆ โดยทั้ง 8 แผนงาน อันเป็นแผนงานหลักในการปฏิบัติงานพัฒนาและช่วยเหลือประชาชน ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนานั้น ถือว่าได้กำหนดไว้ให้สามารถตอบสนองความต้องการของพี่น้องประชาชน ได้อย่างครอบคลุม แต่เวลา ที่ผ่านมานั้น หากปราศจาก บุคลากร ที่ตั้งใจปฏิบัติตามแผนงานนั้นด้วยความมุ่งมั่น และกระทำด้วยความรักความห่วงใยในพี่น้องประชาชนอย่างจริงจังมาทุกยุคทุกสมัยแล้ว ดังนั้น หากมีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรอย่างจริงจังถึงความต้องการและอุปสรรคปัญหาของสภาพการทำงานและสภาพการใช้ชีวิตที่สอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน และนำเสนอผู้บริหารพิจารณาในการกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความมั่นคงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างสูงสุด

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญว่าปัญหาของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญ โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งควรได้รับการพัฒนาดูแลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งแน่นอนจะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย จึงจำเป็นต้องได้ข้อมูลพื้นฐานที่ถูกต้องเพื่อเป็นแนวทางในการที่จะวางแผนพัฒนาปรับปรุง และจัดสรรสวัสดิการเพิ่มเติมที่เหมาะสมแก่บุคลากรตลอดจนนำไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรอื่นๆ ในหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทยได้อย่างถูกต้องและมีทิศทางต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1. ข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันหรือไม่
2. ข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่แตกต่างกัน
2. ความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่สัมพันธ์กัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย” ครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย

1.5.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 การศึกษา
- 1.4 ชั้นยศ
- 1.5 อายุราชการ
- 1.6 รายได้ต่อเดือน
- 1.7 สถานภาพการสมรส

1.5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย

1. ความสุขในการทำงาน ได้แก่
 - 1.1 Happy Body (สุขภาพดี)

- 1.2 Happy Heart (น้ำใจงาม)
- 1.3 Happy Society (สังคมดี)
- 1.4 Happy Relax (ผ่อนคลาย)
- 1.5 Happy Brain (หาความรู้)
- 1.6 Happy Soul (ทางสงบ)
- 1.7 Happy Money (ปลอดภัย)
- 1.8 Happy Family (ครอบครัวดี)
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่
 - 2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
 - 2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย
 - 2.3 โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ
 - 2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง
 - 2.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
 - 2.6 ลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน
 - 2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน
 - 2.8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.5.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 733 คน

1.5.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์โดยใช้สูตรทาร์โอยามาเน่ (Taro Yamane) ขนาดของตัวอย่างประชากรที่มีระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 260 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) คำนวณตามสูตรไม่ทราบจำนวนประชากรของ ยามาเน่ (Yamane อ้างถึงใน วิจิต อยู่อัน, 2550) ที่ระดับความเชื่อมั่นประมาณ 95 % ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย” ครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา ระหว่างเดือนสิงหาคม – พฤศจิกายน 2563

1.5.5 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ศึกษาหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลมาใช้ในการดำเนินการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ดังต่อไปนี้

1. ผลงานวิจัยสามารถนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย
2. ทราบแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรส

คุณภาพชีวิต (Quality of Life) หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคล และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน ตลอดจนควร ให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้างลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Davis, 1977; Merton, 1977; Seashore, 1975; Royuela, et al., 2007) ที่มีองค์ประกอบจำนวน 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และ 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ประสพการณ์ และความรู้สึกรักของคนทำงาน ที่ต้องการให้คนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณาการมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยความสุข 8 ประการ” (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551) ซึ่งได้นำมาพัฒนาเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) (แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน, 2552) ได้แก่ 1) Happy Body (สุขภาพดี) 2) Happy Heart (น้ำใจงาม) 3) Happy Society (สังคมดี) 4) Happy Relax (ผ่อนคลาย) 5) Happy Brain (หาความรู้) 6) Happy Soul (ทางสงบ) 7) Happy Money (ปลอดภัย) และ 8) Happy Family (ครอบครัวดี)

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.4 ข้อมูลหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความสุข

Oliver et al, 1996 กล่าวว่า ความสุข สวัสดิการของมนุษย์ และคุณภาพชีวิต กล่าวกันมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติล แต่เป็นความหมายในเชิงจริยธรรม ซึ่งให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุก (Eduaemonia) ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้เป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ “happiness”

The Pursuit of Happiness (2009) กล่าวว่า ความสุข (Happiness) เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา อย่างไรก็ตาม ความปรารถนาหรือความต้องการนั้น ควรอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง และเกิดได้จริง ตลอดจน ต้องคำนึงถึงศีลธรรมและจรรยา

วินโฮเฟิน (1997) นักจิตวิทยา ได้นิยามความสุข หมายถึง การประเมินของแต่ละคนว่าชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน

การศึกษาของ Lyubomirsky และคณะ (2005) ให้นิยามคนที่มีความสุข (Happy individual) คือ บุคคลที่มีประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางบวก เช่น ความปีติ ความสนใจ และความภาคภูมิใจบ่อยครั้งและมีประสบการณ์กับอารมณ์ทางลบ เช่น ความเศร้า ความวิตกกังวล และความโกรธน้อยหรือไม่บ่อยครั้ง

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายความสุขไว้ คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิตมีศักยภาพที่จะ

พัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

กล่าวโดยสรุป ความสุข โดยทั่วไป จึงหมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกที่มนุษย์สามารถบริหารจัดการได้อย่างสม่ำเสมอตามความปรารถนาในภาพรวม จนเกิดได้จริง และทำให้บุคคลนั้นเกิดความยินดีและอิ่มเอมใจทั้งนี้ ต้องไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน

2.1.2 ความสุขของคนทำงาน

คนทำงานคือบุคคลหนึ่งในสังคมทั่วไป ที่มีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุข อย่างไรก็ตาม ความสุขคนทำงานอาจมีเงื่อนไขหรือเกณฑ์บางอย่างที่ต้องการมากกว่าบุคคลโดยทั่วไป อาทิ การมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ การทำงานในองค์กรที่มั่นคง การได้รับโอกาสในการพัฒนา การได้รับเกียรติและมีคุณค่าในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับจากบุคคลในที่ทำงานทุกระดับ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ การมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี

ความสุขคนทำงาน จึงหมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเองเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณาการมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข (ชื่นฤทัย กาญจนะจิตตรา และคณะ, 2551; กาญจนนา ตั้งชลทิพย์ และคณะ, ม.ป.ป. ; ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2552)

อย่างไรก็ตาม ขณะที่ความสุขคนทั่วไป ขึ้นอยู่กับตนเองเป็นหลักแต่ความสุขคนทำงานนั้น ไม่ได้ขึ้นเฉพาะคนทำงานเองเท่านั้น ยังต้องคำนึงถึง ผู้ให้ ซึ่งหมายรวมถึงผู้บริหาร และผู้ทำงานเกี่ยวกับฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญดังนั้น ความสุขคนทำงานจึงเป็นเรื่องของการพัฒนาและสร้างเสริมความสุขร่วมกันระหว่าง คนทำงาน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ผู้รับ” กับผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ผู้ให้” ซึ่งทั้ง “ผู้รับ” และ “ผู้ให้” ต้องเข้าใจและรับรู้ร่วมกันว่า “อะไร” คือสิ่งที่ทั้ง “ผู้รับ” และ “ผู้ให้” ต้องการตรงกันและเห็นพ้องต้องกันกระบวนการ หรือเครื่องมือที่สามารถทำให้ทั้ง “ผู้รับ” และ “ผู้ให้” พுகุอยู่ในเรื่องเดียวกัน คือกระบวนการการวัดความสุขคนทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ ที่จะทำให้มีข้อมูลพื้นฐาน ในการติดตามและประเมินผล เพื่อพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถเทียบเคียง และทำให้เกิดต้นแบบองค์กรสร้างสุขต่อไป

2.1.3 แนวคิดและการวัดความสุขคนทำงาน : มิติและตัวชี้วัดความสุข

Oliver et. Al (1996) กล่าวว่า มิติ “ความสุข” ในชีวิตของมนุษย์ โดยทั่วไป มักจะเป็น มิติด้านต่างๆ อาทิ มิติด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต การมีส่วนร่วมทางการเมืองการทำงานและค่าจ้าง ความรัก ครอบครัว ชีวิตประจำวัน มิตรภาพจินตนาการ คนตรี วรรณกรรม สวัสดิการสังคม ตลอดจนด้านศาสนา

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 1993) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และค่านิยม ณ เวลานั้นๆ และมีความสัมพันธ์กับ จุดมุ่งหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ คือ 1) มิติด้านสุขภาพกาย(Physical) 2) มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological) 3) มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) และ 4) มิติด้านสภาพแวดล้อม (Environmental)

Davis, 1977; Merton, 1977; Seashore, 1975; Royuela, et al., 2007 นิยาม “คุณภาพชีวิตการทำงาน” หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคล และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน ตลอดจนควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้างลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ประเด็นที่น่าสนใจของ Delamotte และ Takezawa (1984) ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งวัดจากความพึงพอใจหรือความสุขคนทำงาน มีดังนี้

1. ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน อาทิ คนทำงานมีโอกาสตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน หรือมีความพึงพอใจในการทำงาน
2. นิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. สถานประกอบการควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากเมื่อคนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีสถานประกอบการก็จะได้รับการทำงานที่ดีขึ้น

ทั้งนี้ Kossen (1991, อ้างใน นภรัตน์ ด้านกลาง, 2550) กล่าวว่า กระบวนการสนับสนุนคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าต่องาน
2. การให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
3. การให้มีโอกาสในการสร้างสรรค์งาน
4. การมีการหมุนเวียนงาน

5. การมีการเปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้อง
6. การให้คำชมเชยและการยอมรับ
7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี
8. การให้มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่องาน
9. การมีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับพนักงานที่มีภาระการเลี้ยงดูลูกในเวลางาน
10. การมีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ

อย่างไรก็ตาม เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานประกอบการ หรือหัวหน้างานที่ต้องสังเกตพฤติกรรมและความต้องการของพนักงาน เพื่อตอบสนองหรือจูงใจสิ่งทีพนักงานต้องการอย่างแท้จริง

2.1.4 ตัวชี้วัดความสุขคนทำงาน

คุณภาพของความสุข (Quality of Happiness) ประเมินได้จากตัวชี้วัดทางสังคมระดับบุคคล ซึ่งเป็นการวัดจากระดับของความพึงพอใจและความคาดหวัง ที่ประเมินความรู้สึกของบุคคล จากสภาพความเป็นอยู่นอกจากนี้ ความสุขยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล “ความสุข” และ “ความพึงพอใจ” จึงมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในระดับบุคคล (Brenner, 1975; Scanlon, 1993) สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” (ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์, 2551) ซึ่งได้นำมาพัฒนาเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) (แผนงานสุขภาวะองค์กร ภาคเอกชน, 2552) องค์ประกอบความสุข 8 ประการ ได้แก่

1. สุขภาพดี (Happy Body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข
2. น้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคนตั้งแต่ เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต
3. การผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต
4. การหาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนอื่น
5. คุณธรรม (Happy Soul) คือ การมี หิริ โอตตัปปะ หมายถึง การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเองซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม และในการทำงานเป็นทีม

6. ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเอง และครอบครัวได้ รวมถึงการรู้จักการทำบัญชีครัวเรือน

7. ครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่างๆ

8. สังคมดี (Happy Society) คือ การมีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พักอาศัย

2.1.5 เครื่องมือและมาตรวัดความสุขคนทำงาน

นักวิจัยความสุขได้พยายามสร้างกรอบแนวคิดและค้นพบแนวทางเพื่อวัดและอธิบายความสุขของบุคคล โดยใช้การสำรวจการรายงานความสุขด้วยตนเอง โดยสร้างเป็นคำถามเกี่ยวกับความสุข หรือความพึงพอใจ ซึ่งได้รับการยอมรับกันในวงกว้างว่าเป็นการวัดความอยู่ดีมีสุขเชิงอัตวิสัยได้ในฐานะตัวแทนโดยตรงของอรรถประโยชน์

นอกจากคำถามเกี่ยวกับความสุข หรือความพึงพอใจกับชีวิตโดยรวมแล้ว คำถามลักษณะดังกล่าวยังใช้สำรวจความสุข หรือความพึงพอใจของชีวิตโดยแยกย่อยออกไปได้เป็นด้านต่างๆ เช่น ด้านการเงินครอบครัว สุขภาพ หน้าที่การงาน เป็นต้น คำถามเหล่านี้มักเป็นคำถามแบบปรนัย (Multiple choices) และจำนวนของตัวเลือก(choices) ที่ให้เลือกมีตั้งแต่ 3 ไปจนถึง 100 ขึ้นอยู่กับแบบสำรวจและวิธีการที่แตกต่างกัน (เสาวลักษณ์ และคณะ, 2553)

แม้ว่าความสุขเป็นสิ่งที่เป็นามธรรม วัดได้ยาก แต่ยังมีนักวิจัยจำนวนมากพยายามพัฒนามาตรวัดขึ้นเพื่อวัดความสุข

Bradburn ได้พัฒนามาตรวัดถูกคิด 10 ข้อ มีทั้งคะแนนความรู้สึกที่เป็นแง่บวกและแง่ลบ และสร้างสเกลที่ 3 ขึ้นมา เรียกว่า “อารมณ์สมดุล (The Bradburn affect scale balance: ABS)” ต่อมา แอนดริวและวิทธี (1976) พัฒนา D-T scale ขึ้น (D :Delighted คือความยินดี และ T: Terrible คือความเลวร้าย) นอกจากนี้แคมป์เบลคอนเวิร์ส และรอดเจอร์ส (Campbell, converse and Rodgess, 1976) ใช้มาตรวัด 8 คำถาม ทำการวัดว่า “คุณมีชีวิตที่น่าสนใจหรือน่าเบื่อ ชีวิตมีค่าหรือไร้ค่า” งานวิจัยเกี่ยวกับการวัดความผาสุกได้แสดงให้เห็นว่า มาตรวัดแบบสเกลเดี่ยวเป็นเครื่องมือที่ดีที่สุด(ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2549) มาตรวัดแบบเดี่ยว หรือการสร้างเป็นคำถามเชิงเดี่ยวเกี่ยวกับความสุขที่พบบ่อย เช่น “โดยรวมแล้วคุณมีความสุขกับชีวิตในระดับไหน?” และระดับที่กำหนดไว้ จะมีตั้งแต่ 3 หรือ 5 หรือ 7 หรือ 11 ระดับ ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยที่ต้องการระดับที่ละเอียดเพียงใดในการนำมาวิเคราะห์ เหตุผลที่ให้ระดับเป็นหมายเลขก็ เนื่องจาก ทำให้ไม่เกิดอคติในการวิเคราะห์

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิต (Quality of life) เป็นคำที่รู้จักกันแพร่หลายในปัจจุบัน ทั้งในหมู่นักวิชาการทางสังคมศาสตร์และผู้ที่สนใจศึกษาทางด้านการพัฒนา เพราะคำว่า “คุณภาพชีวิต” ถูกกำหนดให้เป็นเป้าหมายของการพัฒนา นักวิชาการพยายามศึกษาค้นคว้าอย่างกว้างขวาง เพื่อกำหนดให้ได้ว่าคุณภาพชีวิตคืออะไร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะปัจจุบันเราทราบเพียงว่าเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา คือ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต แต่ไม่สามารถสร้างกรอบกำหนดที่ชัดเจนว่าคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นอย่างไรและอะไรเป็นตัวชี้วัด

การมีชีวิตที่ดีหรือคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น มีการกล่าวว่า เมื่อมนุษย์เกิดมาธรรมชาติสอนให้มนุษย์ต้องต่อสู้ดิ้นรนกับสภาพแวดล้อมเพื่อการอยู่รอดของตนเองและพยายามแสวงหาความสุขในชีวิตของมนุษย์เอง ซึ่งการมีชีวิตที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับตัวมนุษย์ที่จะพัฒนาชีวิตตนเองไป ตามธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่วนระบบสังคมการเมือง เป็นเพียงส่วนที่ช่วยสนับสนุนให้มนุษย์พัฒนาตามกฎเกณฑ์ทางสังคม

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1973: 12-16 อ้างถึงใน วรรณวิมล นาคทอง, 2553: 18) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิตและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Huse และ Cummings (1985: 198-200) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ

ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1978 อ้างอิงใน ธนู พุกชาญคำ, 2551: 12) ได้ให้คำนิยามว่าคุณภาพชีวิตไว้ในชุดฝึกอบรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม และระดับ ความพึงพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์และได้นิยามโครงการเพื่อปรับปรุง คุณภาพชีวิตว่าเป็นโครงการที่มีเป้าหมาย เพื่อช่วยผู้เรียนและชุมชนได้รับความรู้ ทักษะคิด เจตคติ ค่านิยมและทักษะที่จำเป็น เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิตทั้งในลักษณะของ ปัจเจกบุคคลและในฐานะที่เป็นสมาชิกของชุมชน

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2544: 334) คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ แนวความคิดที่เน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์งานที่ทำหาย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัย และการมีสุขภาพดี โอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถ อนาคตที่เจริญงอกงามและมั่นคง การป้องกันสิทธิส่วนบุคคล การแสดงออกอย่างเสรี และการมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว

พิรพงษ์ อ่อนคำ (2552: 25) ลักษณะการดำเนินชีวิตด้านการทำงานซึ่งวัดจากความรู้สึกตามการรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ อันตอบสนองความพึงพอใจทั้งร่างกายและจิตใจเพียงพอเหมาะสม ปัจจัยบ่งชี้

สุเนตร นามโคตศรี (2553: 8) การทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพในขณะ เดียวกันก็มีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร และถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสาน การทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

ฉัญฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551: 108) คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร

ธนู พุกชาญคำ (2551: 19) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องของความพยายามร่วมกันขององค์กรกับบุคลากรในการที่จะเสริมสร้างการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นในสังคมของการทำงาน

อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552: 15) ลักษณะการทำงานของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ หรือความคาดหวังจากการทำงานและเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าจากการทำงานนั้นๆ

สุนทรีย์ จันทร์เงิน (2550: 15) ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการทำงานในองค์กร และรวมความถึงความสามารถในการตอบสนองความต้องการในองค์กร ส่งผลทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บุษนภา โกมารทัต (2553: 16) สภาพการทำงานโดยทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ของบุคคลที่ทำให้บุคคลมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจ มีความมั่นคง และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานที่ตรงและมีคุณภาพ สามารถปรับปรุงงานให้สามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของคนทำงานนั้นได้ จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร

วรรณวิมล นาคทอง (2553: 26) การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวนั้นเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งกับตัวพนักงานเองและต่อองค์กร หากองค์กรสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะส่งผลให้สามารถสร้างขวัญและกำลังใจได้

เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล (2530:120) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความจำเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงานนั่นเอง

2.2.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 108-110) ทุกองค์กรต่างต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทัศนคติที่มีในงาน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารพยายามหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างแท้จริง เช่น การคัดเลือกบุคคลที่มีประวัติการทำงานดี การให้เงินเดือนที่จูงใจ การให้ปฏิบัติงานที่สำคัญและท้าทาย หรือการเลื่อนตำแหน่งงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เราจะเห็นว่าถึงแม้หลายองค์กรจะพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่ก็ยังประสบกับความล้มเหลวในการกระตุ้นและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ตัวอย่างเช่น ถึงแม้ว่าองค์กรจะทำการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยอาศัยเกณฑ์และมาตรฐานต่างๆ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถเข้าร่วมงานกับองค์กร แต่ผลการทำงานของบุคลากรใหม่อาจไม่เป็นอย่างที่ผู้บริหารต้องการหรือบุคลากรที่มีความสามารถและทุ่มเทให้กับงานในอดีตกลับเป็นบุคคลที่เฉื่อยชาและไม่สนใจ

งาน หรือบุคลากรที่ซื่อสัตย์และจงรักภักดีกับองค์กรกลับแสดงพฤติกรรมทุจริต เป็นต้น จึงมีคำถามเกิดขึ้นในใจของผู้บริหารว่า “เป้าหมายขององค์กรอาจมิได้เป็นสิ่งที่อยู่ในใจของบุคคล”

เราต้องเข้าใจและยอมรับความจริงว่า บุคคลและองค์กรจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน เราทุกคนมิใช่มนุษย์องค์กรที่เกิดมาเพื่อทำงานเพียงอย่างเดียว โดยปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนกระทั่งเกษียณและนอนอยู่กับบ้าน เพื่อรอวันสุดท้ายของชีวิตเท่านั้น เป้าหมายของชีวิตมากกว่าทำงานเพื่อเป้าหมายของธุรกิจ เราต่างเป็นประชาชน เป็นสมาชิกของครอบครัว เป็นเพื่อน และเป็นอะไรอีกมากมาย ประการสำคัญ เราต่างต้องพัฒนาตนเองเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ขณะที่องค์กรต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดที่ต้องการ ซึ่งต้องอาศัยการทำงานหนักและความทุ่มเทอย่างจริงจังของสมาชิก ดังนั้น แนวทางที่เป็นไปได้ของผู้บริหารคือ การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและงานให้กับสมาชิก เพื่อให้เขาสามารถใช้ส่วนของชีวิตที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปฏิบัติงานให้เกิดผลสูงสุด

นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค โดยเฉพาะในปัจจุบันที่คุณชีวิตการทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมและเทคโนโลยีที่ทั้งบุคคลและองค์กรต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องอยู่ร่วมและเกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพการทำงานได้รับการยอมรับ และได้รับความสนใจในหลายประเทศ โดยองค์กรต่างๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญ และเริ่มให้ความสนใจการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม ที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้แรงงานปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว แรงงานสมควรจะต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนถึงตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่างๆ ซึ่งเราสามารถสรุปได้ดังนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน
2. สร้างจงรักภักดี การมีส่วนร่วม และการเป็นประชาชนขององค์กร
3. พัฒนาผลิตภาพในการดำเนินงานขององค์กรทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร

4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์กร
5. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อสมาชิกและสังคม
6. เพิ่มโอกาสในการเติบโตและขยายธุรกิจผ่านความน่าเชื่อถือและเชื่อใจของชุมชน
7. ช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

ถึงแม้โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานจะยังไม่ได้รับความสำคัญและเกิดขึ้นกับทุกองค์กร แต่ก็ได้รับความสนใจและการนำไปประยุกต์เพิ่มขึ้นทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมใน

องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน นอกจากนี้ ยังเป็นที่น่ายินดีที่หลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจและนำมาเป็นนโยบายหลัก โดยเฉพาะภาครัฐที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของประชาชน โดยการออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อปฏิบัติ และการรณรงค์ในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้องค์กรต่างๆ มองเห็นความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน

2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพของชีวิตการทำงาน

เชี่ยวชาญ อาศวีตกุล (2530: 121-122) คุณภาพของชีวิตการทำงานถือได้ว่าเป็นผลผลิตของสภาพแวดล้อมต่างๆ ในองค์กร ดังนั้น การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นมาได้นั้นก็คือการสร้างเงื่อนไขต่างๆ ในการทำงานที่เหมาะสมขึ้นมานั่นเอง ได้เอาแนวคิดของ Richard E. Watson มากล่าวก็ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยต่างๆ ที่มีผลการสร้างคุณภาพของชีวิตการทำงานนั้น ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการด้วยกัน ซึ่งได้แก่

1. ค่าตอบแทนในการทำงานจะต้องมีความเพียงพอและความยุติธรรม
2. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
3. เป็นการเปิดโอกาสสำหรับการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงาน
4. สร้างโอกาสในการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน
5. เป็นการทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ
6. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของพนักงาน
7. เกี่ยวกับงานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว
8. เกี่ยวกับลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์กับสังคม

ถือว่าเป็นตัวแบบเบื้องต้นที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของบรรยากาศในการทำงานที่มีผลกระทบต่อคุณภาพของชีวิตการทำงาน อย่างไรก็ตามบรรยากาศของการทำงานที่มีผลกระทบต่อคุณภาพของชีวิตการทำงานนี้อาจจะมีลักษณะแตกต่างกันออกไปจากทฤษฎีคติต่างๆ ก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรและสังคมนั้นๆ ว่าจะมีค่านิยมเป็นอย่างไร

2.2.4 ดัชนีวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551: 110-111) ถึงแม้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะได้รับความสนใจเพิ่มขึ้น แต่ก็มิได้หมายความว่าสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจะสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วและเป็นรูปธรรม เช่น เราสามารถกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานจากผลตอบแทนและประโยชน์ที่พนักงานได้รับ โอกาสในการมีส่วนร่วมและก้าวหน้าในองค์กร ความมั่นคงในงาน ประเภทของงาน คุณสมบัติขององค์กรและมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร ซึ่งจะครอบคลุมเกือบทุกด้านที่เกี่ยวกับบุคคล และถ้าเราไม่กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนก็จะทำให้เกิดความยากและความไม่แน่นอนในการนำไปปฏิบัติ โดยเฉพาะองค์กรธุรกิจที่ต้องการหลักเกณฑ์

และมาตรฐานที่เป็นรูปธรรม เพื่อใช้ในทางปฏิบัติ การศึกษา และทบทวนการศึกษา ในอดีตพบว่า การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่เราสามารถนำมาใช้ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ได้ดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน
4. ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต
5. สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน
6. การป้องกันสิทธิของพนักงาน
7. สมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน
8. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

ถึงแม้ว่า จะกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างกว้างๆ โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานมากกว่าปัจจัยแวดล้อมของบุคคล เนื่องจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถตรวจสอบ และผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางในการแก้ไข และจัดการได้ ขณะที่ปัจจัยภายนอกเป็นสิ่งที่อยู่เหนือการควบคุมขององค์กร อย่างไรก็ตามก็อาจจะไม่สามารถประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลได้ในทุกมิติ แต่เราก็สามารถใช้ในการพัฒนาเกณฑ์และมาตรฐานที่เหมาะสม เพื่อวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์กรได้

2.2.5 การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

ฉันทูพันธ์ เขจรันท์ (2551:111-112) กาสสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน มีแนวโน้มที่จะเป็นประเด็นสำคัญที่มีความท้าทายต่อผู้บริหารในอนาคต เนื่องจากการจ้างงานโดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ หรือแรงงานมีความรู้ ไม่สามารถกระทำจากการให้เงินเดือนและสวัสดิการที่สูงเพียงด้านเดียว ในอนาคตกระแสนงานที่มีคุณภาพต้องการทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนต่อความสำเร็จและการสร้างนวัตกรรม ตลอดจนต้องการความเป็นตัวของตัวเอง และใช้ชีวิตในด้านอื่นให้สมบูรณ์ เช่น การมีครอบครัวที่มีความสุข การพักผ่อนที่เต็มที่ และการทำความเข้าใจในตนเองและสังคม เป็นต้น องค์กรจึงต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ตลอดจนต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มิใช่โครงการที่ทำตามความนิยมแบบครั้งเดียวเสร็จ ซึ่งต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจมาดำเนินการ โดยผู้เขียนมีข้อเสนอแนะถึงขั้นตอนในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ศึกษาสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล
2. ทำความเข้าใจสถานะในปัจจุบันขององค์กร

3. วางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
5. ประเมินผลการดำเนินงาน

2.2.6 แนวทางการปรับปรุงคุณภาพของชีวิตการทำงาน

เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2530: 122-127) ได้ศึกษาการปรับปรุงคุณภาพของชีวิตการทำงานของนักวิชาการหลายท่านที่มีแนวคิดทั้งคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันออกไป นำเอาแนวคิดมาเป็นข้อคิด ในการที่ทำให้เกิดคุณภาพของชีวิตการทำงานและประสิทธิผลขององค์กรนั้นได้แก่

1. การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร เป็นเรื่องราวของความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่พวกเขาสังกัดอยู่ ความรู้สึกนึกคิดดังกล่าวนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม บรรทัดฐาน ทศนคติและพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานสามารถทำให้ความรู้สึกนึกคิดของคนเป็นผลิตผลมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานนั่นเอง

2. การออกแบบงานใหม่ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานเพื่อที่จะนำไปสู่คุณภาพของชีวิตการทำงานและผลผลิตขององค์กร เหตุผลที่การออกแบบงานใหม่ได้กลายมาเป็นแนวทางที่สามารถทำให้เกิดคุณภาพของชีวิตการทำงานนั้น เนื่องจากว่าลักษณะงานโดยตัวของมันเอง ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นระยะของการจัดการที่พนักงานในองค์กรเข้ามาส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานซึ่งมีผลกระทบทั้งต่อตัวพนักงานและงานของพวกเขาเอง การบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้มีข้อสมมติฐานอยู่ว่า การเข้ามีส่วนร่วมโดยการลงมือทำจะช่วยตอบสนองต่อความต้องการและค่านิยมของพนักงานได้ เพราะจะเห็นว่าการเข้ามีส่วนร่วมจะเป็นการทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นนั่นเอง

2.2.7 การพัฒนาคุณภาพชีวิต

กิตติ บุญนาค (2546: 358-359) หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของคนที่ในระดับหัวหน้างานนั่นคือ การจูงใจหรือโน้มน้าวลูกน้องเข้าใจว่า คำว่า คุณภาพชีวิต เป็นสิ่งที่มีความหมายสำหรับชีวิตมนุษย์ และเมื่อลูกน้องเกิดความเข้าใจแล้วก็จะส่งผลต่อคุณภาพของการปฏิบัติงานโดยปริยาย ลักษณะของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะต้องประกอบไปด้วย

1. ความสามารถในการหารายได้ จะต้องมีความขยันในการทำมาหากิน เพื่อให้ได้มีรายได้มาพอแก่การยังชีพภายใต้ความเหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล
2. ความสามารถในการทำงาน จะต้องมีความขยัน มานะ วิริยะ อุตสาหะ บากบั่นในการทำงานเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ชีวิต

3. ความสามารถในการใช้จ่าย จะต้องเห็นคุณค่าของทรัพย์สินที่หามาได้ และใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล
4. ความสามารถในการดูแลครอบครัว จะต้องมุ่งมั่น การสร้างความสงบ และสันติสุขให้เกิดขึ้นภายในสถาบันครอบครัวให้ได้
5. ความสามารถในการดูแลสุขภาพและอนามัย ชีวิตที่สดใสและดีงาม แต่จะต้องตั้งอยู่ในเรือนร่างที่ทรุดโทรม ย่อมไม่เกิดประโยชน์แก่ชีวิตเลย
6. ความสามารถในการดูแลจิตใจให้สงบสุข จิตใจของเราจะเป็นผู้กำหนดเองว่า ทุกข์หรือสุข

2.2.8 แนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

Mondy และ Noe (1996: 442-443) ได้เสนอแนวทางที่ใช้เป็นหลักในการเริ่มต้นการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแผนงานในระยะยาว และต้องดำเนินงานอย่างจริงจัง
2. องค์กรจะต้องกำหนดความหมายทิศทางของการทำงาน เมื่อเริ่มแผนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเข้ามาใช้
3. พนักงานทุกระดับต้องมีส่วนร่วมในโครงการ
4. ผู้นำองค์กรจะต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง
5. องค์กรจะต้องมีความสามารถในการนำเป้าหมายกลยุทธ์มาปฏิบัติในงานประจำวัน
6. ทั้งฝ่ายบริหารและผู้นำแรงงาน จะร่วมลงประชามติในเรื่องราวและปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นการร่วมกันแก้ไขปัญหา (ในกรอบขอบเขตที่ฝ่ายบริหารกำหนด)
7. จะได้แนวทางและกระบวนการทำงานใหม่ ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

จากความหมายและแนวคิดต่าง ๆ จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายที่หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยสามารถสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ลักษณะการดำรงชีวิตในการทำงานซึ่งดูจากการเรียนรู้ ความรู้สึกรับรู้ในเรื่องราวต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น วอลตัน (Walton) และนักวิชาการทั้งหลายทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดทำให้เป็นตัวบ่งชี้ในการเกิดความมั่นคงในชีวิตการทำงาน สร้างความเป็นอยู่ที่ดี การกินอยู่ที่ดีขึ้น การดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคง ภายใต้อาณัติที่ต่างกันทางสังคมและสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพื่อให้เกิดความสุขในชีวิต ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้มาเป็นแนวทางในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวันให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน มักจะต้องมีสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มีจุดมุ่งหมาย เกิดความรู้สึกอยากทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สิ่งนั้นคือ การจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกอยากทำงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะประสานจิตใจของผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้ลุล่วงได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยวิธีการของ การจูงใจ จึงจะได้ผลดีกว่าการใช้คำสั่งบังคับให้คนกระทำตาม ในการที่จะใช้การจูงใจกระตุ้นให้บุคคลเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงความต้องการของบุคคลที่เราจะไปจูงใจเขา โดยต้องเข้าใจความรู้สึก ค่านิยม และธรรมชาติในตัวเขาว่าเป็นอย่างไรจึงจะจูงใจบุคคลนั้นปฏิบัติตาม ทั้งนี้เพื่อบรรลุผลและตอบสนองความต้องการของเขาด้วย

2.3.1 ความหมายการจูงใจ

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2000 อ้างถึงใน ทิวา ปฏิญาณสังจา, 2553:25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนด ทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ลูทาน (Luthans. 1992 : 147) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่เริ่มต้นจากความรู้สึกที่ไม่เพียงพอ ความต้องการซึ่งเป็นแรงขับที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะบรรลุเป้าหมาย

ธนิกันต์ มาฆะศิริานนท์ (2545: 13) กล่าวว่า งานในการจูงใจนี้จะมีส่วนสัมพันธ์กับธรรมชาติของมนุษย์ การทำความเข้าใจในหลักทฤษฎีและแนวคิด ในเรื่องการจูงใจนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรศึกษา ก่อนที่จะนำเทคนิคการจูงใจต่าง ๆ ไปใช้กับพนักงาน

ยงยุทธ เกษสาคร (2541: 63) แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคล ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายในที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องการตรงตามเป้าหมายขององค์กร

พลสุข สังข์รุ่ง (2546: 137) การจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว กาลาดหวัง การใช้เครื่องล่อใจ และการลงโทษ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

อัจฉรา ถิมวงษ์ทอง (2551: 58) การจูงใจ หมายถึง กระบวนการใดๆ ที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ การจูงใจมีลักษณะเป็นแรงกระตุ้น

หรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมและเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งที่ตนเองต้องการ

อัมพิกา ไกรฤทธิ์ (2532: 25) ได้กล่าวว่า ในการบริหารไม่ว่าจะเป็นโรงงานอุตสาหกรรมหรือบริษัทก็ตาม การทำงานทางด้านบริหารจะต้องควบคู่ไปกับการจูงใจ คน การจูงใจเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะกระตุ้นและผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำตามที่ตนต้องการ ดังนั้น ถ้าต้องการให้คนทำงานแบบทุ่มเททั้งกายและสมอง พร้อมทั้งใช้เวลาแถมอย่างเต็มที่แล้วจะต้องมีแรงกระตุ้นบางอย่าง

Atkinson (1973, อ้างถึง ทิวา ปฏิญาณสัจจะ, 2553:27) ให้คำจำกัดความของคำว่า แรงจูงใจคือ ความต้องการของบุคคลที่ฝ่าอุปสรรคเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เขากล่าวว่าแนวโน้มการทำงานให้สำเร็จเป็นภาพการจูงใจที่เรียนรู้ได้จากความสนใจของงานและบุคคล โดยแต่ละบุคคลจะกำหนดมาตรฐานความสำเร็จของงานแตกต่างกันออกไป ซึ่งแต่ละคน ก็จะแข่งกับมาตรฐานที่ตนตั้งไว้

ยูกาวาตี ภูผาหลวง (2553: 14) ได้กล่าวว่า การที่สามารถใช้เทคนิคในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้นั้น จำเป็นต้องทราบปัจจัยพื้นฐานต่างๆ ที่มีส่วนเกื้อหนุนต่อการจูงใจได้ ดังนี้

1. ผู้ร่วมงานจะต้องมีส่วนรับรู้นโยบายและแผนงานขององค์กร
2. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะต้องเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กรในทางเดียวกัน
3. จะต้องสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรว่า จะได้รับสิ่งตอบแทนคุ้มค่ากับเวลาและแรงงานที่ใช้ไปในการปฏิบัติงาน
4. ทุกคนในองค์กรควรได้รับการยกย่องในผลสำเร็จของงานร่วมกัน
5. มาตรการที่ใช้การวัดผลการปฏิบัติงานจะต้องยุติธรรมและกำหนดไว้เป็นการแน่นอน
6. หน้าที่ของงานควรกำหนดขึ้นไว้ให้เป็นการแน่นอนถูกต้อง
7. ลักษณะของงานและสภาพการปฏิบัติงาน ควรให้มีลักษณะเหมาะสมและน่าสนใจให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

จากความหมายข้างต้นพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ จึงมีความหมายว่าเป็นสภาวะที่เกิดความไม่สมดุลขึ้นภายในร่างกาย ภาวะดังกล่าวอาจจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรม ไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางให้ได้แรงจูงใจชนิดนี้ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถเห็นได้โดยตรง แต่อนุมานได้จากพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา ลักษณะดังกล่าวนี้นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายที่รวมไปถึงความปรารถนาหรือความต้องการของแต่ละบุคคลที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ การจูงใจเป็น

การกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังไว้

2.3.2 ลำดับของการจูงใจ

อัครา ลิมวงษ์ทอง (2551: 60) ลำดับของการจูงใจแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะแรก เป็นระยะที่ร่างกายเกิดการจูงใจโดยมีความต้องการ แรงขับ หรือแรงจูงใจมากระตุ้นให้เกิดขึ้น เช่น ความเครียด ความหิว อากาศร้อนเกินไป

ระยะสอง เป็นการแสดงพฤติกรรมเพื่อทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการอันจะนำไปสู่จุดมุ่งหมายและเพื่อลดแรงขับ เช่น เมื่อหิวก็ซื้ออาหารมารับประทาน

ระยะที่สาม เป็นระยะจุดมุ่งหมาย ระยะนี้มนุษย์จะบรรลุถึงจุดหมายที่ต้องการทำให้เกิดภาวะสุดท้าย คือ การลดแรงขับหรือความต้องการได้รับการตอบสนอง

2.3.3 ประเภทของแรงจูงใจ

อัครา ลิมวงษ์ทอง (2551:67-68) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ สุรชัย โคว์ตระกูล (2529: 164-165) ว่าแรงจูงใจมีหลายประเภทตามลักษณะการวิเคราะห์ของนักจิตวิทยา ดังนี้

ประเภทแรงจูงใจแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ

1. แรงจูงใจแรงสรีระ (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือตามสัญชาตญาณที่เกิดขึ้นเองตั้งแต่แรกเกิด บางที่เรียกว่า แรงจูงใจไร้สำนึก มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตซึ่งเกิดความต้องการเหล่านี้แล้วก็จะทำให้เกิดภาวะขาดความสมดุลของร่างกายซึ่งจะเป็นผลให้เกิดแรงขับเมื่อแรงขับลดลงร่างกายก็จะกลับเข้าสู่ภาวะความสมดุล

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ในภายหลังซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การยอมรับ การมีชื่อเสียง เกียรติยศ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมนั้นจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่างๆ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนาและการเมือง นักจิตวิทยาบางกลุ่มยังแบ่งแรงจูงใจทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จโดยมีความมานะพยายาม พินิจอุปสรรคเอาชนะความล้มเหลว เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการผู้ที่ใฝ่สัมฤทธิ์มักจะตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำนอกจากนี้ยังมีแผนการและความพยายามมากกว่าอีกด้วย

2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ชอบพอ เอื้ออาทร มักจะแสดงออกโดยการ

เห็นอกเห็นใจผู้อื่นเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี ยอมคล้อยตาม หลีกเลี่ยงการโต้แย้ง ชอบเข้าสังคม ฟังพาทักทายได้และรู้จักฟังผู้อื่น

ประเภทของแรงจูงใจแบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลเองที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมว่ามีประโยชน์ และจะทำด้วยความเต็มใจโดยไม่ต้องมีใครควบคุม ความสำเร็จในการทำกิจกรรมจะเป็นรางวัลภายในที่มีคุณค่ามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้ อยากเห็น อยากก้าวหน้า ความทะเยอทะยานของบุคคล เป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้จะมีผลต่อการปฏิบัติงานสูงสุด เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งผู้บริหารควรคำนึงถึงมากที่สุด แม้ว่าจะทำได้ยากกว่าวิธีอื่นก็ตาม

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งอื่นที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล ผลตอบแทน ค่าชมเชย สิ่งล่อใจอื่นๆ เป็นต้น โดยแรงจูงใจภายนอกนี้เน้นการกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์วิธีปฏิบัติงานต่างๆ ให้กับผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติตามไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ตำแหน่งหน้าที่ ฯลฯ

2.3.4 มวลเหตุจูงใจในการทำงาน

อัจฉรา ลีมวงษ์ทอง (2551: 68) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532: 116) ได้อธิบายไว้ว่า การทำงานของบุคคลแต่ละคนในองค์การธุรกิจย่อมขึ้นอยู่กับมวลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแต่ละคนทำงาน ดังนั้น ผลงานที่ปรากฏออกมาจะดีหรือไม่ดีจึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายๆ อย่าง ดังต่อไปนี้

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ แสงสว่าง บรรยากาศในการทำงานและระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน

เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรง เงินเดือน โบนัส ค่าสมนาคุณ รวมทั้งฐานะของครอบครัวและรายจ่ายของครอบครัว สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์การ

ฐานะทางสังคม เช่น หน้าที่งาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลแต่ละคนได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งจะเป็นผลให้บุคคลนั้นเกิดความภูมิใจและมีความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น

เจตคติที่มีต่องาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมาย เป็นการรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม บุคคลนั้นย่อมจะรักงาน

ความมีอิสระในการทำงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชาหรือไม่ได้รับการบีบบังคับจากผู้อื่น มีอิสระในการทำงาน ก็จะทำให้บุคคลตั้งใจทำงาน และมีความสุขในการทำงานด้วย

2.3.5 การจูงใจในการทำงาน

อัจฉรา ลีมวงษ์ทอง (2551:69) การจูงใจพนักงานให้เกิดความรู้สึกรักองค์กร อยากทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้นำในองค์กรต่างๆ จะต้องมีการปรับยุทธวิธีการทำงานหลายอย่าง เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะขอบข่ายของงาน และผู้ปฏิบัติงานซึ่งการจูงใจที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีขึ้น มีดังต่อไปนี้

สิ่งจูงใจทางบวก (Positive Incentive)

1. สิ่งที่จูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส หรือบำเหน็จบำนาญ เป็นสิ่งจูงใจพนักงานให้เกิดความรู้สึกเต็มทีกับการปฏิบัติงาน เพราะค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินสามารถใช้บำบัดความต้องการได้เกือบทุกอย่าง รวมไปถึงการแสดงถึงความมีชื่อเสียง อำนาจ และเกียรติยศ

2. สิ่งที่จูงใจที่ไม่เป็นเงิน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน การได้รับการยกย่องสรรเสริญ ได้รับความพิเศษ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่พนักงานมีความต้องการควบคู่ไปกับเงิน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จเพื่อหวังในสิ่งจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น

สิ่งจูงใจทางลบ (Negative Incentives) เป็นการลงโทษพนักงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานให้ดำเนินไปในทางที่องค์กรต้องการ ได้แก่

- การว่ากล่าวตักเตือน
- การตัดหรือลดขั้นเงินเดือน
- การลดหรือการโยกย้ายตำแหน่ง
- การพักงาน
- การให้ออกจากงาน
- การไล่ออกจากงาน

แรงจูงใจทางลบในทางปฏิบัติเป็นสิ่งที่ควรนำมาใช้น้อยกว่าแรงจูงใจทางบวก เพราะจะเกิดทัศนคติที่ไม่ดีกับพนักงานที่ได้รับการลงโทษ ส่งผลเสียต่อการดำเนินงานขององค์กร

2.3.6 หลักการจูงใจคน

อัจฉรา ลีมวงษ์ทอง (2551:69) ได้กล่าวถึงหลักการของ สมศักดิ์ ขาวลาภ (2544: 64) ในฐานะผู้บริหาร ซึ่งต้องรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไป

ตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่งและมีข้อที่ผู้บริหารจะต้องพิจารณาเป็นอันดับแรก คือ

1. ท่านได้ทำให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้น น่าสนใจ ทำทาย ความสามารถ และอยากทำงานเพิ่มขึ้นหรือยัง
2. พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา รู้หรือไม่ว่า ท่านคาดหวังอะไรจากเขาในการปฏิบัติงาน และเขาต้องทำอะไรเพื่อให้ถึงมาตรฐานขององค์กรที่กำหนดไว้
3. การกำหนดผลตอบแทนในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน และเหมาะสมกับความตั้งใจ ความพยายามในการปฏิบัติงานและผลงาน

ข้อพิจารณา 3 ประการข้างต้นนั้น นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากสำหรับการจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการขององค์กรกับความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงาน มิฉะนั้นแล้วการจูงใจคนจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

ในการจูงใจคนนอกจากจะต้องพิจารณาสภาพการณ์ ความต้องการของคน ความต้องการของงานหรือองค์กร ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้ว ควรมีหลักในการจูงใจ ดังนี้

1. ต้องพยายามทำความรู้จักพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล โดยมีประวัติที่ทันสมัยของแต่ละคน
2. ศึกษาความต้องการและความสนใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ความต้องการและความสนใจนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ
3. การให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสปฏิบัติงานที่มีความสำคัญหรือท้าทายความสามารถบ้าง แต่ต้องคอยสังเกตดูว่าเกินกำลังความสามารถของเขาหรือไม่
4. พยายามวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดเด่นในการปฏิบัติงานของแต่ละคน และหาทางให้เขามีโอกาสได้ใช้จุดเด่นในการทำงานให้มากที่สุด
5. การสอนงานและแนะนำวิธีทำงานในส่วนที่พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติผิดหรือส่วนที่เป็นจุดอ่อนในการทำงานของเขา ทั้งนี้ อาจจะเป็นการฝึกอบรมหรือพัฒนาให้เขาได้มีโอกาสเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้าก็ได้
6. พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดปฏิบัติงานได้ดีและถูกต้อง ควรชมเชยหรือแสดงพฤติกรรมการยอมรับในการทำงานที่ดีของเขาทันที
7. ต้องมีความมั่นใจว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน โบนัส หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น
8. พยายามเปิด โอกาสให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยท่านอาจจะมีส่วนร่วมเพื่อสังเกตหรือให้คำปรึกษาแนะนำ

9. พยายามกระตุ้นให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้แสดงความคิดเห็นที่มีต่อการทำงาน วิธีการทำงานหรือปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้มากที่สุด เพราะเขาเป็นผู้ปฏิบัติ ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานเขาย่อมรู้ดีกว่า

10. ระบบข้อมูลข่าวสารจะต้องทั่วถึง เพื่อไม่ให้เกิดข่าวลือ หรือความเข้าใจผิด

11. ช่วยแก้ปัญหาให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่จะทำได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงาน ถ้าปัญหานั้นจะมีผลกระทบต่อองค์กร แต่จะต้องคำนึงถึงความถูกต้องเป็นหลัก

12. การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะสภาพที่ทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แสง เสียง สิ่งเหล่านี้จะมีส่วนเสริมให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีความสุข จะเป็นการเสริมสร้างเจตคติทางบวกในการทำงาน

2.3.7 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

2.3.7.1 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

ขงยุทธ เกษสาคร (2541: 71-73) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของ Frederick K. Herzberg and Others. (1959: 113-119) ว่าได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงานคำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกันแต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

บางคนเรียกทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งเป็นทฤษฎีจูงใจเชิงเนื้อหาทฤษฎีหนึ่งที่มาจากผลงานวิจัยของ Frederick Herzberg เพื่อศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ Herzberg ได้ทำการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรในเขตเมืองพิทเบอร์คของสหรัฐ จำนวนประมาณ 200 คนในแนวทางการสัมภาษณ์นั้นเป็นการขอร้องให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดถึงช่วงการทำงานที่ตนมีความรู้สึกดีเป็นพิเศษ (Satisfied) และช่วงที่รู้สึกไม่ดีหลายๆ ในการทำงาน (Dissatisfied) จากนั้นจึงนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์ตามหลักวิชาการพบคำตอบที่น่าสนใจว่าปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจต่องาน เป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่องาน

ปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ดี หรือเกิดความพึงพอใจต่องานนั้น พบว่า ส่วนมากเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับตัวเนื้องานที่ทำ (Job content) ส่วนปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ไม่ดีหรือเกิดความไม่พึงพอใจต่องาน ปรากฏว่าส่วนใหญ่เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงานนั้น

(Job context) Herzberg จึงสรุปว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfiers) นั้นจะสัมพันธ์ลักษณะในเนื้องาน

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัย

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริการ (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปราชญา กล้าผจญ (2537: 83-85) ก็ยังได้กล่าวตามแนวคิดของ Herzberg เชื่อว่าปัจจัยสุขอนามัยเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์กร ในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน แต่ถึงแม้ว่าปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจงานเท่านั้น และแม้ผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้บุคคลไม่พอใจในการทำงานลงมาจนถึงระดับศูนย์และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยเพียงใดก็ตามก็เป็นเพียงป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น แต่จะไม่สามารถ

นำไปสู่ความพอใจในงาน ดังนั้น ทฤษฎี Herzberg จึงเสนอว่าการให้บุคคลได้ทำงานที่มีลักษณะที่ท้าทายจึงจะเป็นการจูงใจเขาให้ทำงานอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบจะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการค้ำจุน ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึก ไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าปัจจัยทั้งสองนี้ควรจะต้องมีในทางบวก จึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลในการปฏิบัติงานตามบทบาทของครูแนะแนว ในการจัดกิจกรรมบริการทั้ง 5 บริการ เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาสารเสพติดในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มาศึกษาเพื่อต้องการทราบว่าตัวแปรดังกล่าว มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อบทบาทของครูแนะแนวดังกล่าวหรือไม่

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่าเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในงานขึ้นช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงาน มาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

2.3.8 ทฤษฎีการจูงใจที่เน้นเรื่องความต้องการ (Need theories of workmotivation)

ขงยุทธ เกษสาคร (2541: 68-70); อัจฉรา ลีมวงษ์ทอง (2551: 60-62); อัมพิกา ไกรฤทธิ์ (2532: 26-30); พูลสุข สังข์รุ่ง (2546: 141-144); ธนิกันต์ มาชะศิริรานนท์ (2545: 15-17) ท่านเหล่านี้ต่างได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (1970: 35-58) (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ ซึ่งเสนอโดยนักจิตวิทยาชื่อ อับบราฮิม มาสโลว์ ซึ่งได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำถึงขั้นสูงรวม 5 ระดับได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นต่ำเพื่อการอยู่รอดของบุคคล เช่น ความต้องการเรื่องอาหาร น้ำ ออกซิเจน เป็นต้น มีปัจจัยขององค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ก็คือ การให้เงินเดือนขั้นต่ำสุดที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งเงื่อนไขของการทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการมั่นคง ความปลอดภัย เสรีภาพที่ปลอดภัยจากการคุกคามใดๆ เป็นต้น องค์กรสามารถสร้างเงื่อนไขเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นที่ 2 นี้ โดยจัดเงื่อนไขที่ปลอดภัยในที่ทำงานมีความยุติธรรม สร้างความมั่นคงในงาน ให้ความสะดวกสบายในการทำงาน จัดให้มีระบบประกันสวัสดิการสังคมและเงินตอบแทนหลังออกจากงาน มีค่าจ้างตอบแทนที่สูงกว่าเพื่อความอยู่รอดพื้นฐานของการดำรงชีวิต การให้เสรีภาพในการรวมตัวเป็นสหภาพ เป็นต้น

3. ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging Needs) ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ต้องการความรัก ความผูกพัน ความเป็นเพื่อนและมิตรภาพ องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้พบปะสังสรรค์ทางสังคม ระหว่างทำงาน ใช้วิธีนี้เทศงานด้วยการแนะนำช่วยเหลือฉันท์มิตร ให้โอกาสสมาชิกได้ทำงานแบบทีมและพัฒนาสร้างความเป็นเพื่อนใหม่ขึ้นในที่ทำงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับที่ 4 ที่เกี่ยวกับการนับถือตนเองและการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นเป็นความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติศักดิ์ศรี ความยอมรับในความมีชื่อเสียง เป็นต้น องค์กรสามารถทำกิจกรรมได้หลายอย่างที่แสดงการตอบสนองความต้องการระดับนี้ เช่น การจัดงานเลี้ยงเป็นรางวัลของความความสำเร็จครั้งสำคัญ การให้เงินโบนัส แม้เป็นจำนวนเล็กน้อยก็ตามการให้การยอมรับคำแนะนำเพื่อปรับปรุงงานจากพนักงาน การมอบรางวัลเป็นโล่ หรือสิ่งของเพื่อแสดงการให้เกียรติหรือยอมรับ การกล่าวยกย่องถึงผลงานดีเด่นของพนักงานในโอกาสต่าง ๆ การประกาศรายชื่อผู้มีผลงานดีเด่นในฐานะเป็น “บุคคลดีเด่นประจำเดือนของบริษัท” การให้สิทธิพิเศษที่แสดงถึงการได้รับเกียรติยกย่องในความสำเร็จ เป็นต้น

5. ความต้องการสำเร็จที่ได้ทำดังใจปรารถนา (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการขั้นอื่นๆ ที่กล่าวมาแล้วได้รับการสนองอย่างครบถ้วน เป็นความต้องการที่มีคุณค่าสูงสุดของความเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์แห่งตน (Self-Fulfillment) ได้ทำและได้สำเร็จในทุกอย่างที่ตนใฝ่ฝันและปรารถนาได้ใช้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนได้ถึงขีดสูงสุด ดังนั้น บุคลากรที่อยู่ในระดับนี้ จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรทรงคุณค่าสูงสุดขององค์กรซึ่งหาได้ยากยิ่งจากทฤษฎีของ Maslow ปัจจุบันที่เป็นความต้องการระดับล่าง เช่น ความต้องการทางร่างกายที่ดีหรือด้านความมั่นคงปลอดภัยก็ดี เป็นความต้องการที่มาจากสิ่งจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ในขณะที่ความต้องการระดับสูง เช่น ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ หรือความต้องการความสำเร็จดังใจปรารถนาก็ดี มีลักษณะเป็นสิ่งจูงใจจากภายใน (Intrinsic motivation) Maslow เชื่อว่ามนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐาน คือ ความ

ต้องการทางร่างกายก่อนจึงจะเกิดแรงจูงใจในระดับสูงขึ้นไป คือด้านความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการทางสังคมตามลำดับ

เมื่อไรก็ตามที่ความต้องการเหล่านี้ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเป็นพลังที่ส่งผลกระทบต่อความคิดและพฤติกรรมของบุคคลนั้น แต่ถ้าความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับนั้นจะไม่เป็นแรงจูงใจอีกโดยผู้หนึ่งจะแสวงหาความต้องการระดับที่สูงขึ้นไป ทั้งนี้ ยกเว้นความต้องการขั้นสูงสุด คือ ความต้องการความสำเร็จดังใจปรารถนาที่ยังเป็นแรงจูงใจอยู่เสมอแม้ว่าบุคคลจะได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นนี้แล้วก็ตาม และผลวิจัยชี้ว่ามนุษย์แต่ละคนมีระดับความต้องการที่เป็นแรงจูงใจต่างกัน ทั้งนี้มีใช้ทุกคนที่สามารถตอบสนองความต้องการในระดับสูงจากการทำงาน อย่างไรก็ตามจุดอ่อนที่นักวิจัยวิจารณ์มากเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ก็คือ ขาดความถูกต้องแน่นอนเรื่องความต้องการและการจัดตามลำดับของการเป็นตัวจูงใจ โดยนักวิจัยระยะหลังพบว่า ไม่สามารถยืนยันได้ว่าแนวคิดของมาสโลว์ถูกต้องที่ระบุว่า ความต้องการของมนุษย์มีเพียง 5 ระดับ และเป็นแรงจูงใจที่ต้องเกิดขึ้นตามลำดับขั้นเท่านั้น อย่างไรก็ตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ยังมีประโยชน์และถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในหลายวงการ

2.3.9 ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1962:99-122)(McClelland's Theory of needs)

อัจฉรา ลีมวงษ์ทอง (2551: 63-64) รวมถึงพูลสุข สังข์รุ่ง (2546: 151) กล่าวว่า McClelland นักจิตวิทยาชื่อดังได้ใช้เวลาสิบปีเพื่อศึกษาโครงสร้างความต้องการของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการ จูงใจ ตามทฤษฎีของ McClelland ถือว่าความต้องการ (need) สะท้อนมาจากคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่บุคคลนั้นเคยมีประสบการณ์จากการเลี้ยงดูมาตั้งแต่เยาว์วัย ทฤษฎีนี้ต่างจากทฤษฎีของ Maslow และ Alderfer ตรงที่ไม่เน้นความต้องการในลักษณะตาม ลำดับขั้นแต่เชื่อว่าพฤติกรรมแต่ละอย่างเป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ภายใต้อสถานการณ์หนึ่งก็จะมีความต้องการอย่างหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในกรณีเฉพาะสำหรับบุคคลนั้น McClelland ได้เสนอความต้องการ 3 ประการที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน และความต้องการอำนาจ

1. ความต้องการความสำเร็จ (need for Achievement เขียนย่อว่า nAch) ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง (nAch person) จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายให้บังเกิดผลดี เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัวดังนี้ ชอบสถานการณ์ที่ทำให้ตนมีโอกาสได้รับผิชอบต่อผลงานที่ออกมาโดยตรง จึงไม่ชอบงานที่สถานการณ์เอื้อให้เกิดความสำเร็จได้โดยบังเอิญ เพราะถือว่าทำให้ตนพลาดโอกาสที่จะเรียนรู้ต่อการสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง ชอบตั้งเป้าหมายการทำงานในระดับที่ยากปานกลาง มีความเสี่ยงแต่อยู่ในวิสัยคิดว่าจะสำเร็จได้ ทั้งนี้เพราะเห็นว่าความสำเร็จที่มาจากเป้าหมายง่าย ๆ ไม่มีประโยชน์อะไร ขณะเดียวกันถ้ากำหนด

เป้าหมายยากเกินไปก็อาจพบความสำเร็จได้น้อยมาก ความเสี่ยงต่อความสำเร็จจึงเป็นเครื่องจูงใจสำหรับผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง (nAch person) ต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของตน ทั้งนี้เพราะต้องการใช้ข้อมูลป้อนกลับที่ได้เพื่อการปรับปรุงกลยุทธ์ที่จะให้บรรลุเป้าหมายเพื่อประกันความสำเร็จในคราวต่อไป รวมทั้งเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จอีกด้วยผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมุ่งแข่งขันกับตนเองและผู้อื่นเพื่อให้ได้ผลงานดีชิ้นสนใจต่อการริเริ่มเป้าหมายที่แปลกใหม่และเป็นเป้าหมายระยะยาว โดยการกระทำดังกล่าวมิได้มุ่งหมายที่จะเอาใจใครหรือทำให้ใครเสียหาย แต่ที่แท้ก็เพื่อมุ่งตอบสนองแรงจูงใจภายในของตน ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่าผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงตามทฤษฎีนี้เป็นตัวอย่างของผู้ที่มีความต้องการที่ได้ทำในสิ่งที่ตนปรารถนา (Self-actualization) และผู้ที่มีความต้องการงอกงาม (Growth needs) ในทฤษฎีของ Maslow และ Alderfer ตามลำดับ

2. ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for Affiliation เขียนย่อว่า nAff) ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง (nAff person) เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้างและรักษามิตรภาพ ยึดมั่นต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กล่าวคือ เป็นคนที่รักใคร่ผูกพันต่อผู้อื่น และต้องการได้ผลตอบแทนทำนองเดียวกันจากผู้อื่น เป็นผู้มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็วเก่งในการติดต่อสื่อสารด้วยรูปแบบวิธีการต่างๆ เป็นคนที่ชอบหลีกเลี่ยง ความขัดแย้งและแข่งขันกับผู้อื่น บางครั้งชอบผูกพันตนเองกับความต้องการของผู้อื่น ผู้มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพัน ตามทฤษฎีนี้จึงตรงกับผู้ที่มีความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging needs) และผู้ที่มีความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs) ของทฤษฎี Maslow และทฤษฎีอีอาร์จีตามลำดับ

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power เขียนย่อว่า nPow) ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูง (nPow person) มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อคนอื่น ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงจะพยายามสร้างสถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อมทางสังคมขึ้น เพื่อให้ตนสามารถใช้อิทธิพลควบคุมกำกับผู้อื่น บางครั้งผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงยอมที่จะอยู่ในตำแหน่งที่เสี่ยงอันตรายสูง ผูกพันกับการมีเกียรติศักดิ์ศรีของตน อย่างไรก็ตามความต้องการอำนาจสูงเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน ด้วยเหตุที่อำนาจสามารถใช้เพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อใช้เป็นเครื่องมือแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ในขณะที่บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อจะใช้ในการให้บริการแก่คนอื่น และทำประโยชน์แก่องค์กรได้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม ความต้องการมีอำนาจสูงตามทฤษฎีนี้ค่อนข้างใกล้เคียงกับความต้องการได้ทำดังใจปรารถนา (Self-actualization) ตามทฤษฎี Maslow มากที่สุด

จากทฤษฎีนี้ McClelland คาดว่าคนจะเกิดแรงจูงใจเมื่อได้ค้นพบและทำงานที่ตรงกับความต้องการของตน กล่าวคือ คนที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง (nAch person) จะเหมาะกับงานด้านการตลาดหรือพนักงานขายหรือเป็นผู้ประกอบการธุรกิจอิสระของตนเอง เนื่องจากงานเหล่านี้ล้วนต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับต้องอาศัยความรับผิดชอบส่วนตัวสูง รวมทั้งเปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายของงานได้เอง ส่วนผู้ที่มีความต้องการความรักใคร่ผูกพันสูง (nAff person) มักมีแรงจูงใจต่องานประเภทงานบริการสังคม งานลูกค้าสัมพันธ์ เนื่องจากงานเหล่านี้จำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และประการสุดท้าย สำหรับผู้ที่มีความต้องการอำนาจ (nPow-person) มีแรงจูงใจสูงที่ต้องการมีอิทธิพลและผลกระทบต่อผู้อื่น จึงเหมาะสำหรับงานหนังสือพิมพ์หรืองานด้านบริหาร อย่างไรก็ตามจากผลงานวิจัยของ McClelland พบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลที่สุดควรมีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันอยู่ในระดับต่ำ มีความต้องการด้านอำนาจสูง โดยมีความสามารถในการใช้อำนาจเพื่อเป้าหมายขององค์การเป็นต้น

McClelland ระบุว่าไม่คว่นสรุปว่า ความต้องการของบุคคลมีความสอดคล้องกับพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม โดยปัจจัยอื่นที่มีส่วนสำคัญร่วมอยู่ด้วย เช่น ค่านิยม อุปนิสัย และทักษะของบุคคลตลอดจนปัจจัยแวดล้อมอื่นที่ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้ผู้ที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง (High nAch) ไม่จำเป็นต้องมีแรงจูงใจสูงกว่าผู้ที่มีความต้องการด้านอื่นสูงเสมอไป ตัวอย่างเช่น ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง (High nAff) อาจมีผลงานเหนือกว่าผู้ที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง (High nAch) เมื่อทำงานแบบทีม ซึ่งยึดเกณฑ์เรื่องมิตรภาพช่วยให้เกิดความร่วมมือที่ดี เป็นต้น

2.3.10 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer ERG theory)

สมพร เพ็องจันทร์ (2546: 175-176) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer เป็นทฤษฎีความต้องการ ซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ Alderfer ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำ และความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท เหลือเพียง 3 ประเภทดังนี้

1. ความต้องการในความอยู่รอด (Existence needs) เป็นความต้องการระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัย
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Related needs) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกความต้องการความปลอดภัยและความต้องการความยกย่อง

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth need) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ในระดับขั้นตอนของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการ การยกย่องบวกความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

ข้อแตกต่างระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจ ERG กับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์คือ ประการ แรกทฤษฎี ERG กล่าวถึง ความต้องการของมนุษย์ที่สามารถมีได้มากกว่าหนึ่งในเวลาเดียวกัน และไม่ต้องเป็นไปตามลำดับขั้นเหมือนทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น เช่น มนุษย์อาจทำงานโดย มุ่งหวังความก้าวหน้า ในขณะที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองด้านการดำรงชีพและสัมพันธภาพอย่าง เพียงพอหรือมนุษย์อาจทำงาน โดยคาดหวังความก้าวหน้าไปพร้อมๆ กับความต้องการดำรงชีพ และ ความต้องการสัมพันธภาพ เป็นต้น ประการที่สองทฤษฎี ERG นี้จะถูกนำไปเกี่ยวข้องกับมิติ “ความผิดหวังกับความถดถอย” โดยหากความต้องการในระดับสูงไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ อาจหันมาให้ความสนใจหรือเพิ่มความต้องการในระดับต่ำแทน กล่าวอีกนัยหนึ่งหากบุคคลผิดหวัง จากการไม่ได้รับการตอบสนองในความต้องการระดับหนึ่ง อาจถดถอยกลับไปหาความต้องการใน อีกระบบหนึ่งต่ำกว่าได้ ผลการวิจัยส่วนใหญ่สนับสนุนแนวคิดในทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์ เฟอร์ จนกล่าวได้ว่าทฤษฎี ERG เป็นตัวแทนของความเที่ยงตรงในทฤษฎีลำดับขั้นตอนความ ต้องการ เหตุผลเพราะความเข้ากันได้ระหว่างแนวคิดในทฤษฎีกับการรับรู้ของเรา ตัวอย่างเช่น คน พื้นเมืองชาวสเปน และชาวญี่ปุ่นมีวัฒนธรรมที่เน้นให้ความสำคัญกับความสัมพันธภาพของบุคคล มากกว่าความต้องการทางด้านกายภาพ

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึง ความต้องการหรือแรงผลักดันที่ เกิดขึ้นจากภายในของบุคคล ทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมออกมา โดยบุคคลจะพยายามหาวิธีที่จะ ตอบสนองความต้องการนั้น

จากการได้ศึกษาที่ผ่านมาในช่วงต้นนั้น ผู้วิจัยได้พบว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ แรงจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัย ทฤษฎีการจูงใจที่เน้นเรื่องความต้องการ ทฤษฎีความต้องการ ทฤษฎีการจูง และจากนักวิชาการต่างๆ พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานนั้น เป็นสภาวะการที่ บุคคลถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยต่างๆ ที่ได้กล่าวมา เพื่อให้บุคคลได้แสดงถึงพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล นั้นๆ ออกมาโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจเพื่อให้อัตราผลผลิตประสงค์ของเป้าหมายตามที่ได้กำหนดและ วางแผนไว้ ทำหน้าที่ที่เกิดการจูงใจอย่างกระตือรือร้นมากขึ้น พร้อมทุ่มเทความคิด จิตใจให้กับ องค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ สิ่งที่ทำให้เกิดการจูงใจนั้นเกิดจากความพยายามที่จะปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.4 ข้อมูลหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย

2.4.1 มูลเหตุการก่อตั้ง และวันสถาปนา

เมื่อ พ.ศ. 2475 พรรคคอมมิวนิสต์จีนแห่งประเทศไทย ได้จัดตั้งขึ้นโดยการแยกตัวออกมาจากพรรคคอมมิวนิสต์มลายู และได้มีการเผยแพร่ลัทธิคอมมิวนิสต์อย่างลับๆ ในหมู่กรรมกร ชาวจีน ชาวไทย นักหนังสือพิมพ์ ครู นักศึกษา และนักเรียน ในปี พ.ศ. 2485 ได้มีการก่อตั้งพรรคคอมมิวนิสต์ไทย ต่อมาประเทศไทยได้ยกเลิกกฎหมายว่าด้วยคอมมิวนิสต์ เนื่องจากไทยต้องการเข้าไปเป็นสมาชิกองค์การสหประชาชาติ อีกทั้งสาธารณรัฐสหภาพโซเวียตรัสเซีย เรียกร้องให้ยกเลิกกฎหมายดังกล่าวด้วย โดยอ้างว่ากฎหมายของไทยฉบับนี้ขัดต่อปฏิญญาสากล ว่าด้วยสิทธิมนุษยชน จากผลของการยกเลิกกฎหมายว่าด้วยคอมมิวนิสต์ทำให้คอมมิวนิสต์ในประเทศไทยสามารถดำเนินการได้อย่างเปิดเผย ต่อมาในสมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี และ ผบ.ทหารสูงสุด ได้ตระหนักถึงปัญหานี้ และเห็นว่าการที่ฝ่ายตรงข้ามสามารถดำเนินการอย่างได้ผลในพื้นที่ชนบท เพราะความทุกข์ยากของประชาชน ประกอบกับกระทรวงมหาดไทยได้รายงานให้ทราบว่าคอมมิวนิสต์ ได้จัดส่งตัวแทนเข้าไปแทรกซึมอยู่ในหมู่บ้าน เพื่อบ่อนทำลายศรัทธาของประชาชนที่มีต่อรัฐบาล โดยได้เริ่มปฏิบัติการในเขตที่ประชาชนต้องการศึกษาและยากจน เจ้าหน้าที่ของรัฐดูแลไม่ทั่วถึง เพราะการคมนาคมไม่สะดวก และเป็นถิ่นทุรกันดาร ทำให้ขาดการติดต่อระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับประชาชน กระทรวงมหาดไทยจึงได้เสนอให้ใช้วิธีการพัฒนาท้องถิ่นเป็นเครื่องมือดำเนินการ เพื่อจัดปัญหาของต้นเหตุ รวมทั้งความเห็นจากการประชุมคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญทางความมั่นคงขององค์การสปอ. ครั้งที่ 33 ระหว่างวันที่ 7 – 10 พฤศจิกายน 2503 ว่าปฏิบัติการทางสาธารณะ (Civic Action) หรือการช่วยเหลือประชาชนเป็นการต่อต้านการบ่อนทำลายของคอมมิวนิสต์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะเป็นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ ดังนั้น เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2505 ผบ.ทหารสูงสุด ได้พิจารณาเห็นชอบตามข้อเสนอของฝ่ายอำนวยการ บก.ทหารสูงสุด ได้ให้จัดตั้งส่วนราชการขึ้นหน่วยหนึ่ง มีอำนาจประสานการปฏิบัติงาน และรวมขีดความสามารถของส่วนราชการต่างๆ มาไว้ในที่เดียวกัน ซึ่งประกอบด้วย 13 หน่วยงาน มีทั้งพลเรือน ตำรวจ และทหาร มีอำนาจสั่งการได้ทุกกระทรวง ทบวง กรม ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเร่งรัดการปฏิบัติงานพัฒนาท้องถิ่น เป็นการแก้ปัญหาพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จึงนำเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาอนุมัติให้จัดตั้งหน่วยงานพิเศษขึ้น เรียกว่า “ กองอำนวยการกลางรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ ” ใช้คำย่อว่า “ กรป.กลาง ” เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2505 จากนั้นได้มีการส่งหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่หน่วยแรกออกไปปฏิบัติงานที่ อ.ภูฉินรายณ์ จ.กาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2505 ใช้ชื่อเรียกหน่วยว่า “ หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ จ.กาฬสินธุ์ ”

หลังจากที่คณะรัฐมนตรีลงมติและอนุมัติให้จัดตั้ง กรป.กลาง เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2505 ต่อมาจึงได้กำหนดให้ วันที่ 10 เมษายน ของทุกปี เป็นสถาปนา กรป.กลาง ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

จากการมุ่งมั่นแก้ปัญหา อย่างถูกต้องทางรัฐบาลไทยประกอบกับการล่มสลายของสหภาพโซเวียตมหาอำนาจผู้พยายามแผ่อิทธิพลของลัทธิคอมมิวนิสต์เข้าไปในประเทศด้อยพัฒนาแถบเอเชีย เมื่อปี 2535 ทำให้สถานการณ์การก่อการร้ายและความรุนแรงต่างๆ ในชนบทที่ห่างไกลยุติลงตามไปด้วย แต่อย่างไรก็ตามสิ่งหนึ่งที่ยังคงทำลายความสุขของพี่น้องประชาชนเหล่านั้นยังคงอยู่นั่นคือ ความยากจน อันถือเป็นหน้าที่ ที่หน่วยงานของรัฐจะต้องจัดทุกข์ของประชาชนให้หมดสิ้นไป กองบัญชาการทหารสูงสุด จึงได้พัฒนาแนวทางการช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่น ทูรกันดารให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศในขณะนั้น เพื่อให้ประชาชนมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น สามารถพึ่งพาตนเองได้และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคมต่อไป

ดังนั้น ในปี 2540 กองบัญชาการทหารสูงสุดได้มีการแก้อัตราตามคำสั่ง กองบัญชาการทหารสูงสุด (เฉพาะ) ลับ ที่ 162/40 ลง 26 กุมภาพันธ์ 2540 ให้มีการเปลี่ยนนามหน่วยจากเดิม กองอำนวยการกลางรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ หรือ กรป.กลาง หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา หรือ นทพ. โดยมีผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา หรือ ผบ.นทพ. เป็นผู้บังคับการรับผิดชอบ ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งนี้เป็นท่านแรก คือ พลเอกสุนทร ฉายเหมือนวงศ์ ซึ่งในขณะนั้นดำรงตำแหน่ง ผอ.กรป.กลาง อยู่จึงถือว่าท่านเป็น ผอ.กรป.กลาง ท่านสุดท้าย และ ผบ.นทพ. ท่านแรกในคราวเดียวกัน การทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของพี่น้องประชาชนในท้องถิ่นทุรกันดารดีขึ้นนั้น จำเป็นต้องพัฒนาทุกๆ ด้าน พร้อมกันไป ทั้งทางวัตถุและจิตใจอันเป็นการช่วยเหลือประชาชนตามหลักการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีเป้าหมายที่จะช่วยเหลือ เพื่อให้ประชาชนช่วยตนเองได้ต่อไป หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จึงได้ดำเนินงานพัฒนาช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นตาม 8 แผนงานหลัก ได้แก่

1. แผนงานสร้างเส้นทางคมนาคม ถนนหนทางนับเป็นปัจจัยสำคัญในการนำความเจริญเข้าไปสู่ท้องถิ่น พร้อม ๆ กับการนำผลผลิต ของผู้คนออกมาสู่ตลาด อีกทั้งยังเป็นปัจจัยในการดำรงความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนอย่างยั่งยืนอีกด้วย ขีดความสามารถในการสร้างเส้นทางคมนาคมของ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ได้ทวีความก้าวหน้าทันสมัยขึ้นมา เป็นลำดับ จากถนนลูกรังบดอัดแน่น (ชั้นทาง F 6) ในอดีต จนมาเป็นถนนลาดยาง (ชั้นทาง F 4) ในปัจจุบัน นับหมื่นกิโลเมตรที่ตัดผ่านป่าทึบ ยอดคดอยสูงชัน หรือแม้หุบเหวลึกดำ ล้วนเป็นผลงานที่ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เกิดความภาคภูมิใจทุกครั้งที่ได้เห็นรถของพี่น้องประชาชนขนพืชผักผลไม้วิ่งไปบนถนน และสะพานที่เราตั้งใจสร้างขึ้น และมอบให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของส่วนราชการในท้องถิ่น

2. แผนงานส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ ดังที่ได้กล่าวไว้เบื้องต้นถึงความต้องการปัจจัยในการดำรงชีพของพี่น้องประชาชนในชนบทว่า นอกจากปัจจัย 4 แล้ว อีกประการหนึ่งก็คือ การมีอาชีพเลี้ยงตัวและครอบครัวนั้น อาชีพของประชากรส่วนใหญ่ ของไทยก็คือ อาชีพทางการเกษตร ที่สืบทอดกันมาจากบรรพบุรุษ ดังนั้น อีกแผนงานหนึ่งของ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ก็คือ การเกื้อกูลแก่การประกอบอาชีพทางการเกษตร ให้ได้ผลมากขึ้น มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะหมายถึงความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของพี่น้องเกษตรกรตามไปด้วย อาทิ การผลิตน้ำเชื้อแช่แข็ง เพื่อผสมเทียมให้แก่แม่โคพันธุ์พื้นเมืองของเกษตรกร เพื่อให้ได้ลูกโคพันธุ์ผสมที่เลี้ยงง่ายโตเร็ว มีความทนทานต่อสภาพภูมิอากาศ, การผลิตพันธุ์ปลาน้ำจืดสนับสนุนเกษตรกร โรงเรียนและกลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อนำไปเลี้ยงขยายพันธุ์ และปล่อยลงแหล่งน้ำสาธารณะ, การจัดตั้งโครงการประมงหมู่บ้าน ประมงโรงเรียน รวมทั้งการผลิตเมล็ดพันธุ์หญ้าเพื่อเป็นอาหารสัตว์ การเพาะพันธุ์กล้าไม้ ยืนต้น และการถ่ายทอดความรู้ ทางวิชาการเกษตรสู่พี่น้องเกษตรกร เพื่อความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ที่พอเพียงแก่การดำรงชีพ นอกจากนี้ ยังได้เริ่มดำเนินงาน โครงการสหกรณ์การเกษตรในพื้นที่ปฏิบัติการของ หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ มาตั้งแต่วันที่ 12 กรกฎาคม 2516 เป็นต้นมา โดยร่วมมือกับ กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งในปัจจุบัน มีสหกรณ์การเกษตรในความดูแลรับผิดชอบของ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 35 แห่ง กระจายอยู่ ทั่วทุกภูมิภาค

3. แผนงานพัฒนาแหล่งน้ำ ด้วยลักษณะการประกอบอาชีพของคนไทยที่อาศัยธรรมชาติเป็นสำคัญ เป็นเหตุให้ น้ำ ถือเป็นปัจจัยหลักที่จะขาดเสียมิได้ ทั้งเพื่อการประกอบอาชีพ และเพื่อการอุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวัน ซึ่งแม้ในปัจจุบัน ก็ยังคงมีอีกหลายพื้นที่บนผืนแผ่นดินไทย ที่เรียกได้ว่า ขาดน้ำ แผนงานนี้จึงถูกกำหนด ขึ้นมารองรับปัญหาดังกล่าว ด้วยการแก้ไขภาวะขาดน้ำดังกล่าว ทั้งโดยการขุดสระเก็บน้ำ ขุดคลองส่งน้ำ หรือสร้างฝายกั้นน้ำ สุดแต่ความเหมาะสมของพื้นที่ เพื่อเป็นแหล่งน้ำกินน้ำใช้ของชุมชน เอื้อต่อการประกอบอาชีพ และยังเป็นที่รองรับพันธุ์ปลาต่างๆ ที่หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ นำไปปล่อยไว้เพื่อขยายพันธุ์เป็นอาหารสำหรับชุมชนต่อไปด้วย

4. แผนงานพัฒนาชุมชนและสาธารณูปการ แผนงานนี้เป็นไปเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยพร้อมด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นของชุมชน ที่ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา คำนึงถึงเป็นประการสำคัญ ได้แก่ การสร้างถนนภายในหมู่บ้าน การขุดเจาะบ่อน้ำบาดาล การสร้างระบบประปาหมู่บ้าน ระบบประปาภูเขา การสร้างถังเก็บน้ำฝน สร้างศาลาประชาคม ศาลาที่พักริมทาง และ สนามเด็กเล่น ซึ่งล้วนเป็นไปเพื่อการมีชีวิตอยู่อย่างร่มเย็น เป็นสุขของราษฎร

5. แผนงานการสาธารณสุข เป็นอีกแผนงานหนึ่งที่มุ่งกระทำเพื่อความอยู่เย็นเป็นสุขของราษฎร ซึ่งได้แก่ การมีสุขภาพแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เริ่มตั้งแต่ การให้ความรู้เกี่ยวกับ

การดำเนินชีวิตที่ถูกหลักรักษาอนามัย การป้องกันโรค การวางแผนครอบครัว การสร้างสถานอนามัย ให้แก่หมู่บ้านและประสานขอรับการสนับสนุนเจ้าหน้าที่ ประจำสถานอนามัย นอกจากนี้ ทุกหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ยังได้ให้บริการตรวจรักษาโรคแก่ประชาชน ณ ที่ตั้งหน่วยโดยไม่คิดมูลค่า และจัดชุดแพทย์เคลื่อนที่ออกไปให้บริการถึงหมู่บ้าน เพื่อบรรเทาปัญหา การขาดแคลนแพทย์ในชนบท รวมทั้งเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในด้านสุขภาพอนามัยอีกด้วย

6. แผนงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นแผนงานเพื่อเพิ่มคุณภาพทางการศึกษาให้แก่เยาวชน อันเป็นทรัพยากรล้ำค่าของชาติ โดยการส่งเสริมการศึกษาในโรงเรียน เช่น สร้างอาคารเรียน จัดหาอุปกรณ์การเรียน การกีฬา ทุนการศึกษา และส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียน เช่น การจัดตั้งศูนย์เยาวชน การฝึกอาชีพให้แก่เยาวชน รวมทั้งการขยายโอกาสทางการศึกษาและฝึกอาชีพแก่ทหารกองประจำการ เพื่อใช้ประกอบอาชีพ และก้าวไปสู่การเป็นผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต โดยไม่ละเลยที่จะเน้นให้เยาวชนและประชาชนรำลึกถึงวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ตลอดจนศาสนาอันเป็นเครื่องนำทางไปสู่ความดีงามไปพร้อมๆ กันด้วย

7. แผนงานการประชาสัมพันธ์และจิตวิทยา ในโลกแห่งความเสมอภาคในการรับรู้ข่าวสารนี้ การประชาสัมพันธ์นับเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้ ประชาชนได้มีโอกาสรับรู้ข่าวสารที่ถูกต้อง เป็นจริง ไม่บิดเบือน แผนงานนี้จึงถูกกำหนดขึ้นเพื่อตอบสนอง ความต้องการบริโภคข่าวสารของประชาชนในพื้นที่ห่างไกล รวมทั้งเพื่อเป็นการขจัดข่าวลือ และการโฆษณาชวนเชื่อต่างๆ ตลอดจนปลูกฝังอุดมการณ์รักและเทิดทูนในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ แก่ประชาชน ด้วยสื่อทุกชนิดที่หน่วยมีอยู่ ไม่ว่าจะเป็น หอกระจายข่าว สถานีวิทยุกระจายเสียงของหน่วย ตลอดจนการใช้สื่อบุคคล ด้วยการจัดชุดพัฒนาการเคลื่อนที่ออกไปเยี่ยมเยียน เพื่อช่วยเหลือประชาชน และรับรู้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในแต่ละชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

8. แผนงานสังคมสงเคราะห์และอื่นๆ ความเดือดร้อนสำหรับผู้ยากไร้ นั้น เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และจะหนักหนาสาหัสยิ่งขึ้น ในยามที่ต้อง ประสบภัยพิบัติ ดังนั้น แผนงานนี้จึงเป็นไปเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนที่เดือดร้อน ได้รับความสูญเสีย ในยามที่เกิดภัยดังกล่าวขึ้น ไม่ว่าจะเป็น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย ภัยแล้ง ภัยหนาว ภัยจากการสู้รบบริเวณชายแดน หรือภัยอันเกิดจากอุบัติเหตุที่ส่งผลถึงผู้คนจำนวนมาก ซึ่งการช่วยเหลือ ตามแผนงานนี้ จะกระทำในนาม ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (สบภ.นทพ.) ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติหลัก ในงานบรรเทาสาธารณภัย ของกองบัญชาการทหารสูงสุด และแม้กระทั่งในยามปกติ พื้นที่ประชาชนที่ยากจน หรือเด็กนักเรียนที่ขาดแคลน ก็ถือเป็นหน้าที่ที่หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จะต้องดูแล ให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้พ้นจากความทุกข์นั้นเช่นกัน

2.4.2 ภารกิจของกำลังพล

กองกำลังพล มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการกิจการกำลังพลของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา แบ่งส่วนราชการออกเป็น

1. แผนกจัดการ

มีหน้าที่เสนอนโยบาย วางแผน ประสานงานและดำเนินการด้านกำลังพล ในเรื่อง การจัดหา การบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน ลด ปลด ย้าย โอน เปลี่ยนเหล่า การพักราชการ

2. แผนกปกครอง

มีหน้าที่เสนอนโยบาย วางแผน ประสานงาน และดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา ควบคุมกำลังพลให้อยู่ในระเบียบวินัย กฎ ข้อบังคับ แบบธรรมเนียมของทหาร การพิจารณาความผิด การประเมินค่าและการพัฒนากำลังพล

3. แผนกบริการกำลังพล

มีหน้าที่ดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิกำลังพล เบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ การสวัสดิการ การบริการ การบันเทิง และการกีฬา

4. แผนกทะเบียนประวัติ

มีหน้าที่ดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับการทะเบียนพล การจัดทำ ทะเบียนประวัติรับราชการของข้าราชการและลูกจ้าง การจัดทำทำเนียบกำลังพล และการดำเนินกรรมวิธีข้อมูลกำลังพลด้วยเครื่องจักรคำนวณ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รณชฤดี ป้องกันภัย (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ จำนวน 327 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยแบ่งประชากรออกเป็นฝ่ายๆ แล้วสุ่มตัวอย่างจากทุกฝ่ายออกมาตามสัดส่วนมากน้อยของแต่ละฝ่าย โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยิมเลขคณิต และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การหาค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson และ Point-biserial การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพ โสด มีตำแหน่งบริหารและวิชาการ มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15000 บาท และมีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 2) ปัจจัยด้านการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน 3) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 4) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติสำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน สำหรับปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือนและอายุราชการ 5) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน สำหรับปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน อายุราชการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้แก่ อายุ อัตราเงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ฉศกัฏฐร ม่วงค้ำ (2558) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย และเพื่อศึกษาปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญา

สรีรวิทยาพรรณชาติ เป็นวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย เขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 286 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศชาย อายุ 35 ปีขึ้นไป มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป และระยะเวลาในการทำงานอาสาสมัครกู้ภัย 3-6 ปี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสุขภาพกาย และด้านจิตใจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มุลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานภาพและระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มุลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มุลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีน้ำหนักความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.27$) โดยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มุลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ($r = 0.42$) รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน และลำดับสุดท้ายด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันตามลำดับ ($r = 0.38, r = 0.33, r = 0.26, r = 0.25, r = 0.23, r = 0.17, r = 0.15$)

รัตนภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่อเดือนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลนาดีจำนวน 90 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่

ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบความแตกต่าง โดยใช้ค่าสถิติ-T-Test และ One-way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงานด้านสังคมสัมพันธ์ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนปัจจัย ทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05 โดยผู้ศึกษาขอเสนอแนวทางเพื่อเป็นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ดังนี้ควรเปิดโอกาสและสนับสนุนพนักงานระดับปฏิบัติการให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษาใหม่ให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในการลาไปเรียนหรือสอบ ตลอดจนมอบทุนสนับสนุนเพื่อศึกษาต่อรวมถึงควรพิจารณาและแก้ไขปัญหา โดยมีการกำหนดแนวทางในการปรับเงินเดือน ปรับสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันตลอดจนควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และมีการพิจารณาความดี ความชอบอย่างเป็นธรรมและทัดเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ

วาริณี โทษิราช (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กร ตลอดจนศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยระเบียบวิธีการศึกษาเป็นการศึกษาวิจัยปริมาณเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทั้ง 7 วิทยาเขต ซึ่งประกอบด้วย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน วิทยาเขตล้านนา วิทยาเขตศรีธรรมโศกราชวิทยาเขตร้อยเอ็ด และวิทยาเขตศรีล้านช้าง มีการประมวลผลวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการแจกแจงความถี่แบบ 2 ทาง (Crosstabs) ผลการศึกษวิจัยพบว่า ลูกจ้างเพศชายและเพศหญิงมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 52.9 เป็นเพศชาย ในขณะที่ร้อยละ 47.1 เป็นเพศหญิง โดยลูกจ้างที่มีอายุน้อยที่สุด มีอายุ 24 ปี ส่วนลูกจ้างที่มีอายุมากที่สุด มีอายุ 54 ปี ลูกจ้างร้อยละ 56.8 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 23-34 ปี รองลงมาร้อยละ 30.0 คือ ช่วงอายุ

ระหว่าง 35-45 ปี และน้อยที่สุดร้อยละ 13.2 คือ ช่วงอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ มีอายุเฉลี่ยที่ 35 ปี ส่วนใหญ่ลูกจ้างที่เป็นคนต่างชาติมีการเช่าหอพักเป็นที่อาศัย ส่วนบรรพชิตพักอาศัยอยู่ที่วัดและอารามสงฆ์ ซึ่งลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ ได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 14,296 บาท ในขณะที่รายจ่าย มีตั้งแต่ 5,000-15,000 ต่อเดือน และยังพบอีกว่า ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ มีเงินฝากฯ ไม่เกิน 500 บาทต่อเดือน

ภาพรวมความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เห็นด้วยในระดับมาก ซึ่งประเด็นที่ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ ส่วนใหญ่เห็นด้วยมากที่สุด คือ เรื่องความรู้สึกรักภูมิใจในองค์กรของตนเองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการบำรุงศิลปวัฒนธรรม อันเป็นการรักษาไว้ซึ่งความเป็นชาติไทย เห็นด้วยในระดับมาก ส่วนระดับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยเฉพาะด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

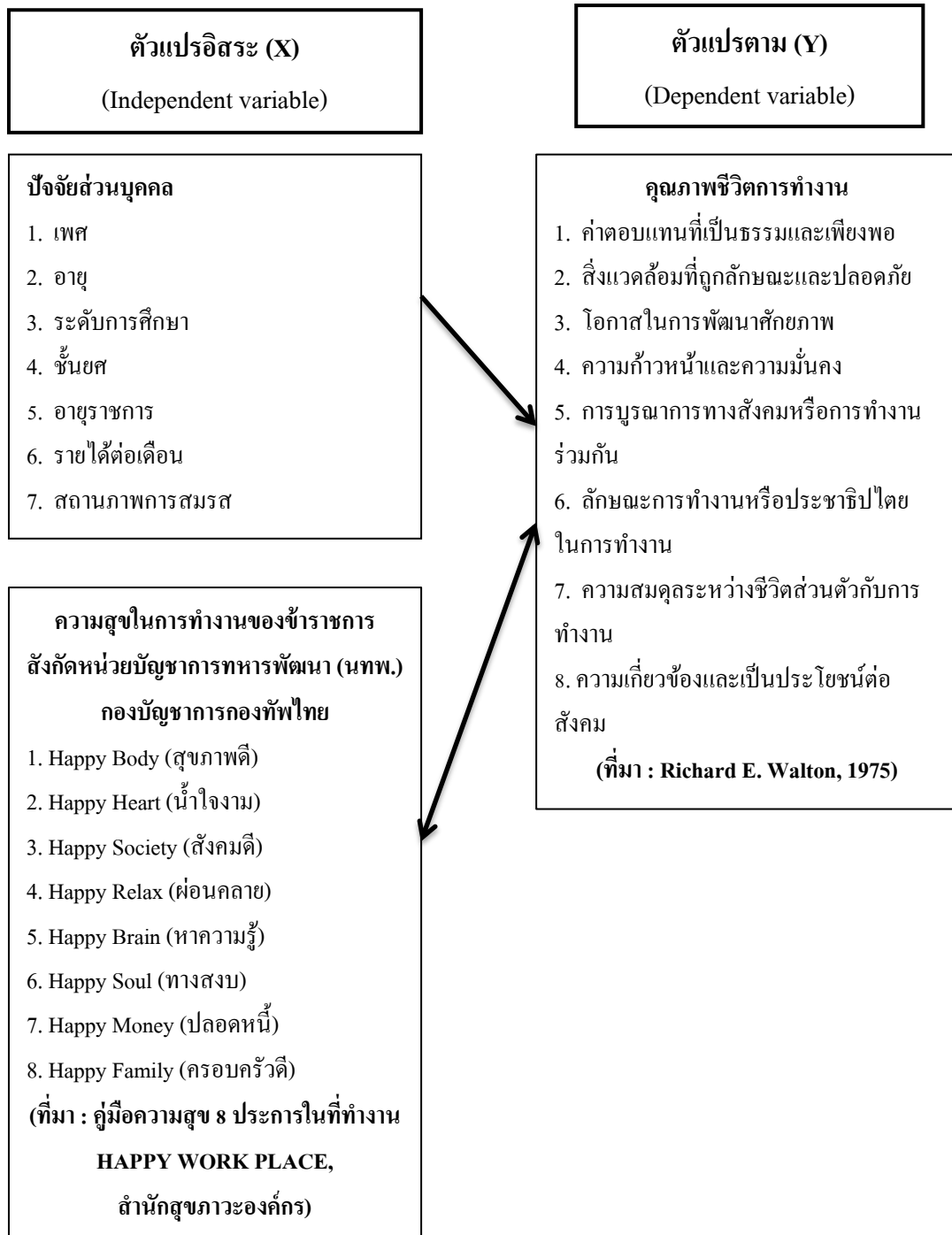
โดยภาพรวมของปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จากการแจกแจงความถี่แบบ 2 ทาง (Crosstabs) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กันในค้ำปานกลาง มีเพียงด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ที่ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย ในส่วนของปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เหมือนกันทั้ง 3 ด้าน

ฉัฐฉิชา ปิยปัญญา (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8

ด้าน ได้แก่ การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton ในการศึกษาได้สุ่มตัวอย่างแบบง่ายเป็นพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 180 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัย ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 99.4 มีอายุระหว่าง 31-39 ปี อายุการทำงาน 1-3 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 82.2 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39 ศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($x = 3.43$, $sd. = 0.69$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากเป็นอันดับแรกคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ($x = 3.75$, $sd. = 0.64$) รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ($x = 3.57$, $sd. = 0.67$) และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($x = 3.56$, $sd. = 0.69$) ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตปานกลางและเป็นอันดับท้ายสุดคือ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($x = 3.09$, $sd. = 0.67$)

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรเป้าหมาย แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ระเบียบวิธีวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเน้นการสำรวจเพื่อใช้วิธีการอธิบายข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยคือ แบบสอบถามเพื่อสอบถามข้อมูล จากนั้นนำไปสรุปผลการวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 733 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์โดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) (Yamane อ้างถึงใน วิจิต อุ๋อัน, 2550) ที่ระดับความคลาด

เคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน

สูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างดังนี้ คือ

$$n = \frac{N}{1 + N(E)^2}$$

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

E แทน ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 มีค่าเท่ากับ 0.05

(Yamane, T. 1967. Elementary Sampling Theory, USA: Prentice Hall

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{733}{1 + 733(0.05)^2} \\ &= \frac{733}{2.835} \\ &= 258.78 \text{ ประมาณ } 260 \text{ คน} \end{aligned}$$

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการออกแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ที่สร้างขึ้นโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม โดยสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรส จำนวน 7 ข้อคำถาม โดยคำถามเป็นแบบปลายปิดมีหลายคำตอบให้เลือก และเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำนวน 8 ด้าน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างตามมาตรวัดของลิเกิร์ต (Likert Scale) ประเมินคำตอบโดยเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว กำหนดให้แต่ละข้อมี 5 ตัวเลือกดังต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง |

- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างตามมาตรารัดของลิเกิร์ต (Likert Scale) ประเมินคำตอบ โดยเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว กำหนดให้แต่ละข้อมี 5 ตัวเลือกดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุง โดยคำถามเป็นแบบปลายเปิด เพื่อใช้ในการศึกษาความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุง

3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือโดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แนวคิด ทฤษฎี และรายงานผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากกรอบแนวคิด หลักการ ความรู้เกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างคำถามตามกรอบประเด็นที่กำหนดให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องให้ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้าง เนื้อหา และภาษาที่ใช้เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเป็นรายชื่อ โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างคำถามกับตัว

บ่งชี้ตามนิยามที่ต้องการวัด โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruence Index)

5. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้ให้บริการโรงพยาบาลทหารผ่านศึก จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องและตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว นำไปใช้เก็บตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยแนบกับแบบสอบถามเพื่อขอ ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มผู้ให้บริการ

2. เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือจากมหาวิทยาลัยไปขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างและแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบและขอรับคืน

3. นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลได้แล้ว มาตรวจสอบและคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์จากนั้นนำมาลงบันทึกรหัสเพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดรหัส เพื่อนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป กำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลใช้รูปแบบตารางเป็นสถิติอย่างง่าย เปรียบเทียบเป็นค่าร้อยละ คำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและโดยรวม

2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ละข้อคำถามให้เลือก 5 ระดับ โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (Likert, 1970: p.76)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

โดยคะแนนที่ได้รับจะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามระดับความสำคัญโดยยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้ (Best, 1970: p.17)

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ช่วงคะแนนเท่ากับ $(5-1)/5 = 0.8$

แบ่งความสำคัญออกเป็น 5 ระดับเพื่อใช้ในการตีความหมายของค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการวิเคราะห์ส่วนที่ 3 ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4. รวบรวมข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย

3.7 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

3.7.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

วิเคราะห์รายละเอียดของตัวแปรหรือข้อมูลที่เก็บได้จริง ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา ดังนี้

- 1) ค่าความถี่ จำนวน และร้อยละ ใช้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง ซึ่งมีจำนวน 7 ตัวแปร เพศ อายุ การศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรส
- 2) ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความสุขในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย

3) ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน

3.7.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

การศึกษานี้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัย สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

1) การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย

วัตถุประสงค์ข้อนี้ วัดสมมติฐานการวิจัยด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 กรณี ถ้ามี 2 กลุ่มตัวแปรเชิงกลุ่มหรือเชิงคุณภาพ ส่วนกรณีถ้ามี 3 กลุ่มตัวแปรเชิงกลุ่มหรือเชิงคุณภาพขึ้นไป จะวัดความแปรปรวนของค่าเฉลี่ย (Analysis of Variance) ด้วยค่าสถิติ F-test และ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย

วัตถุประสงค์ข้อนี้ วัดสมมติฐานการวิจัยด้วยค่าความสัมพันธ์เชิงสถิติ Pearson's Correlation Coefficient (r) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ 5 ระดับ ดังนี้ (Hinkle D. E., 1998)

ค่า r ระดับของความสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .70 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .50 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .30 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .00 - .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 260 คน ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมาและมีความถูกต้องสมบูรณ์ที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 260 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอ 4 ส่วน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม หรือปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรส
2. วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย
3. วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย
4. การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	138	53.1
หญิง	122	46.9
รวม	260	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 และเพศหญิง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	116	44.6
30 - 40 ปี	55	21.2
41 - 50 ปี	49	18.8
51 ปีขึ้นไป	40	15.4
รวม	260	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 รองลงมา อายุ 30 – 40 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 อายุ 41- 50 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	93	35.8
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	113	43.5
ปริญญาโท	37	14.2
สูงกว่าปริญญาโท	17	6.5
รวม	260	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 ปริญญาโท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 และสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นายทหารชั้นสัญญาบัตร	120	46.2
นายทหารชั้นประทวน	77	29.6
พนักงาน	45	17.3
พลทหาร	6	2.3
พลอาสา	12	4.6
รวม	260	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมา นายทหารชั้นประทวน จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 พนักงาน จำนวน 45 คิดเป็นร้อยละ 17.3 พลอาสา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 และพลทหาร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0-5 ปี	116	44.6
6 – 10 ปี	33	12.7
มากกว่า 10 ปี	111	42.7
รวม	260	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการ 0 – 5 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 รองลงมา มากกว่า 10 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 และ 6 – 10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	15	5.8
10,000 - 15,000 บาท	67	25.8
15,001 - 20,000 บาท	82	31.5
มากกว่า 20,000 บาท	96	36.9
รวม	260	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมา 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	128	49.2
สมรส	115	44.2
หม้าย/หย่าร้าง	17	6.5
รวม	260	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมา สมรส จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 และหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย

ตารางที่ 4.8 แสดงระดับความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Body (สุขภาพดี)

ด้าน Happy Body (สุขภาพดี)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. โดยปกติท่านกินอาหารเช้าก่อนมาทำงานทุกวัน	3.72	1.354	มาก
2. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 3 วัน	3.50	1.351	มาก
3. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ ใบบาก / ยาเส้น ระดับใด	2.58	1.329	น้อย
4. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้าน ระดับใด	2.74	1.332	ปานกลาง
5. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่าน ระดับใด	3.29	1.192	ปานกลาง
รวม	3.16	0.934	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความสุขในการทำงานด้าน Happy Body (สุขภาพดี) ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ โดยปกติท่านกินอาหารเช้าก่อนมาทำงานทุกวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 3 วัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านระดับใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้าน ระดับใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ ใบบาก / ยาเส้น ระดับใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงระดับความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม)

ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกเอื้ออาทร / ห่วงใยต่อคนรอบข้าง	3.67	1.068	มาก
2. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง	3.68	1.029	มาก
3. โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์ เพื่อส่วนรวม	3.80	1.035	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4. โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ	3.73	1.034	มาก
5. โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น	3.66	1.014	มาก
รวม	3.70	0.910	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความสุขในการทำงานด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกเอื้ออาทร / ห่วงใยต่อคนรอบข้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และโดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงระดับความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Society (สังคมดี)

ด้าน Happy Society (สังคมดี)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. โดยรวมแล้วท่านรู้สึก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.58	.970	มาก
2. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม	3.83	.962	มาก
3. โดยรวมแล้ว เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากบุคคลรอบข้างหรือในหน่วยงานของท่านได้	3.78	.922	มาก
4. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข	3.56	1.043	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้าน Happy Society (สังคมดี)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข	3.70	.980	มาก
รวม	3.69	0.838	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความสุขในการทำงานด้าน Happy Society (สังคมดี) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ โดยรวมแล้ว เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากบุคคลรอบข้างหรือในหน่วยงานของท่านได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และ โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงระดับความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย)

ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปิ้ง เล่นเกม ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) ระดับใด	3.43	1.125	มาก
2. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/ เรื่องครอบครัว/ เรื่องอื่น ๆ) ระดับใด	3.29	1.076	ปานกลาง
3. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง ในระดับใด	3.40	0.984	ปานกลาง
4. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอ	3.32	1.029	ปานกลาง
5. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้ในระดับใด	3.42	0.969	มาก
รวม	3.37	0.887	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความสุขในการทำงานด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย) ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปิ้ง เล่นเกม ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) ระดับใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้ในระดับใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง ในระดับใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/ เรื่องครอบครัว/ เรื่องอื่น ๆ) ระดับใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงระดับความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Brain (หาความรู้)

ด้าน Happy Brain (หาความรู้)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ	3.61	1.043	มาก
2. โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต	3.66	1.018	มาก
3. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง	3.45	1.055	มาก
รวม	3.57	0.968	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความสุขในการทำงานด้าน Happy Brain (หาความรู้) ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ โดยรวมแล้วท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงระดับความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Soul (ทางสงบ)

ด้าน Happy Soul (ทางสงบ)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทาน	3.52	1.161	มาก
2. โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่	3.57	1.149	มาก
3. โดยรวมแล้ว ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนึกผิด	3.64	1.094	มาก
4. โดยรวมแล้ว ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ	3.63	1.091	มาก
5. โดยรวมแล้ว ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน	3.63	1.143	มาก
รวม	3.59	1.025	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความสุขในการทำงานด้าน Happy Soul (ทางสงบ) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โดยรวมแล้วท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนึกผิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ โดยรวมแล้ว ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ และโดยรวมแล้วท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และโดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงระดับความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Money (ปลอดภัย)

ด้าน Happy Money (ปลอดภัย)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระระดับใด	3.10	1.231	ปานกลาง
2. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง	3.50	1.328	มาก
3. โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน	2.87	1.228	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้าน Happy Money (ปลอดภัย)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือนมีความเพียงพอระดับใด	2.89	1.145	ปานกลาง
รวม	3.09	1.036	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความสุขในการทำงานด้าน Happy Money (ปลอดภัย) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระระดับใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือนมีความเพียงพอระดับใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 และ โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงระดับความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี)

ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว อย่างเพียงพอ	3.45	1.212	มาก
2. ท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว	3.44	1.189	มาก
3. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านระดับใด	3.56	1.156	มาก
รวม	3.48	1.130	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความสุขในการทำงานด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านระดับใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม

โดยภาพรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้าน Happy Body (สุขภาพดี)	3.16	0.934	ปานกลาง
2. ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม)	3.70	0.910	มาก
3. ด้าน Happy Society (สังคมดี)	3.69	0.838	มาก
4. ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย)	3.37	0.887	ปานกลาง
5. ด้าน Happy Brain (หาความรู้)	3.57	0.968	มาก
6. ด้าน Happy Soul (ทางสงบ)	3.59	1.025	มาก
7. ด้าน Happy Money (ปลอดภัย)	3.09	1.036	ปานกลาง
8. ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี)	3.48	1.130	มาก
รวม	3.46	0.618	มาก

จาก ตารางที่ 4.16 พบว่า ความสุขในการทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้าน Happy Society (สังคมดี) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 6. ด้าน Happy Soul (ทางสงบ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ด้าน Happy Brain (หาความรู้) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ด้าน Happy Body (สุขภาพดี) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และด้าน Happy Money (ปลอดภัย) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย

ตารางที่ 4.17 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ	2.82	1.152	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออม	2.74	1.165	ปานกลาง

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับผู้ที่มีอายุงานหรือตำแหน่งงานใกล้เคียงกันในองค์กรอื่น	2.78	1.109	ปานกลาง
4. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ	2.73	1.135	ปานกลาง
5. การเลื่อนเงินเดือนมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	2.79	1.209	ปานกลาง
รวม	2.77	0.993	ปานกลาง

จาก ตารางที่ 4.17 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ การเลื่อนเงินเดือนมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับผู้ที่มีอายุงานหรือตำแหน่งงานใกล้เคียงกันในองค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 เงินเดือนที่ได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ

ด้าน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม เช่น สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.43	1.017	มาก
2. ท่านมีโอกาสดูใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.46	1.015	มาก
3. ท่านมีโอกาเรียนรู้งานที่ทำเพิ่มมากขึ้นจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	3.52	0.968	มาก

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4. ท่านมีความสามารถปฏิบัติงาน จนสามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นๆ ได้	3.51	1.000	มาก
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีโอกาสเจริญก้าวหน้าไปในทิศทางที่ดีได้	3.56	1.017	มาก
รวม	3.49	0.839	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีโอกาสเจริญก้าวหน้าไปในทิศทางที่ดีได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานที่ทำเพิ่มมากขึ้นจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ท่านมีความสามารถปฏิบัติงาน จนสามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นๆ ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม เช่น สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. งานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของทุกคน	3.73	0.999	มาก
2. มีการสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า	3.60	0.930	มาก
3. มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่ซ้ำเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรในองค์กรอื่นๆ	3.47	0.893	มาก
4. มีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	3.57	0.962	มาก
5. มีโอกาสได้ฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	3.60	0.939	มาก
รวม	3.59	0.811	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีการสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า และมีโอกาสได้ฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 มีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่ช้าเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรในองค์กรอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการมอบหมายงาน หรือทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว และไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	3.28	1.053	ปานกลาง
2. ท่านไม่มีอคติหรือข้อขัดแย้งส่วนตัว มาเป็นอุปสรรคในการติดต่อประสานงานภายในองค์กร สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นช่วยเหลือเกื้อกูล ให้เกียรติกันและไว้วางใจกัน	3.37	1.007	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการสนับสนุนและให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน และการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอยู่เสมอ	3.50	0.973	มาก
4. ท่านได้รับการประสานงาน สนับสนุน และช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานสนับสนุนหรือเพื่อนร่วมงานต่างหน่วยงานเป็นอย่างดี	3.56	0.983	มาก
5. ท่านรับทราบความก้าวหน้าหรือปัญหาขององค์กร และมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์กรร่วมกัน	3.49	1.000	มาก
รวม	3.44	0.861	มาก

จาก ตารางที่ 4.20 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับการประสานงาน สนับสนุน และช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานสนับสนุนหรือเพื่อนร่วมงานต่างส่วนงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนและให้คำแนะนำการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในส่วนงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ท่านรับทราบความก้าวหน้าหรือปัญหาขององค์กร และมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์กรร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ท่านไม่มีอคติหรือข้อขัดแย้งส่วนตัว เป็นอุปสรรคในการติดต่อประสานงานภายในองค์กร สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นช่วยเหลือเกื้อกูล ให้เกียรติกันและไว้วางใจกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และมีการมอบหมายงาน หรือทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว และไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน

ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ได้ริเริ่มสร้างสรรค์ โดยนำแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	3.51	0.903	มาก
2. มีระเบียบ ข้อบังคับและระบบงาน ที่สนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.61	1.010	มาก
3. สามารถศึกษาและค้นคว้าข้อมูลข่าวสารในองค์กรได้ตลอดเวลา	3.67	0.933	มาก
4. มีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนเมื่อเลิกจ้างที่เหมาะสม และไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด	3.65	0.911	มาก

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5. มีความมั่นใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง ว่ามีความเหมาะสมและสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างเที่ยงธรรม	3.55	0.983	มาก
รวม	3.59	0.840	มาก

จาก ตารางที่ 4.21 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สามารถศึกษาและค้นคว้าข้อมูลข่าวสารในองค์กรได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนเมื่อเลิกจ้างที่เหมาะสมและไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 มีระเบียบ ข้อบังคับและระบบงานที่สนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 มีความมั่นใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง ว่ามีความเหมาะสมและสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างเที่ยงธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และมีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ได้ริเริ่มสร้างสรรค์ โดยนำแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	3.55	0.862	มาก
2. ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน	3.43	0.912	มาก
3. ภาระงานที่ท่านต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย	3.42	0.993	มาก
4. ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข	3.63	1.095	มาก

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5. ท่านได้รับสิทธิการลาหยุดงาน (โดยได้รับเงินเดือน) ที่เพียงพอและเหมาะสม	3.75	0.936	มาก
รวม	3.55	0.783	มาก

จาก ตารางที่ 4.22 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้รับสิทธิการลาหยุดงาน (โดยได้รับเงินเดือน) ที่เพียงพอและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ท่านสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และภาระงานที่ท่านต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านสามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่า องค์การของตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ	3.77	0.929	มาก
2. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	3.70	0.964	มาก
3. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานหรือทรัพยากรในองค์กร	3.67	0.978	มาก
4. ท่านสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงาน ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้	3.78	0.978	มาก

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5. งานหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทยทำให้ท่านมีโอกาสช่วยเหลือสังคม	3.81	0.982	มาก
รวม	3.74	0.857	มาก

จาก ตารางที่ 4.23 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งานหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทยทำให้ท่านมีโอกาสช่วยเหลือสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงาน ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ท่านสามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่าองค์กรของตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และท่านเข้าร่วมกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานหรือทรัพยากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม

โดยภาพรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.77	0.993	ปานกลาง
2. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	3.49	0.839	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.59	0.811	มาก
4. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.44	0.861	มาก
5. ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน	3.59	0.840	มาก
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	3.55	0.783	มาก
7. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.74	0.857	มาก
รวม	3.45	0.627	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	\bar{X}	S.D.	t-test	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ชาย	2.90	0.970	2.285	0.02*	แตกต่าง
	หญิง	2.62	1.001			
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	ชาย	3.45	0.795	-0.943	0.34	ไม่แตกต่าง
	หญิง	3.54	0.887			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	ชาย	3.60	0.850	0.128	0.89	ไม่แตกต่าง
	หญิง	3.58	0.768			
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ชาย	3.52	0.815	1.571	0.11	ไม่แตกต่าง
	หญิง	3.35	0.905			
ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน	ชาย	3.71	0.821	2.312	0.02*	แตกต่าง
	หญิง	3.47	0.847			

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	\bar{X}	S.D.	t-test	Sig	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวกับการทำงาน	ชาย	3.57	0.774	0.323	0.74	ไม่แตกต่าง
	หญิง	3.54	0.796			
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ชาย	3.74	0.895	-0.114	0.91	ไม่แตกต่าง
	หญิง	3.75	0.816			
รวม	ชาย	3.50	0.639	1.141	0.25	ไม่แตกต่าง
	หญิง	3.41	0.613			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และ ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		SS	df	MS	F	Sig	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
ด้านค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	3.40	3	1.13	1.15	0.32	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	252.04	256	0.98			
	รวม	255.45	259				

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		SS	df	MS	F	Sig	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
ด้านโอกาสในการพัฒนา ศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	5.56	3	1.85	2.68	0.04*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	177.11	256	0.69			
	รวม	182.67	259				
ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	8.96	3	2.98	4.73	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	161.59	256	0.63			
	รวม	170.55	259				
ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	10.28	3	3.42	4.82	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	181.79	256	0.71			
	รวม	192.07	259				
ด้านลักษณะการทำงาน หรือประชาธิปไตยใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.10	3	2.36	3.44	0.01*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	176.05	256	0.68			
	รวม	183.15	259				
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.98	3	1.99	3.33	0.02*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	153.03	256	0.59			
	รวม	159.01	259				
ด้านความเกี่ยวข้องและ เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	7.25	3	2.41	3.37	0.01*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	183.31	256	0.71			
	รวม	190.56	259				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.49	3	1.83	4.85	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	96.50	256	0.37			
	รวม	101.99	259				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ ข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานและ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		SS	df	MS	F	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	6.03	3	2.01	2.06	0.10	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	249.41	256	0.97			
	รวม	255.45	259				
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4.16	3	1.38	1.99	0.11	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	178.51	256	0.69			
	รวม	182.67	259				
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	21.11	3	7.03	12.05	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	149.43	256	0.58			
	รวม	170.55	259				
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	7.77	3	2.59	3.60	0.01*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	184.30	256	0.72			
	รวม	192.07	259				

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		SS	df	MS	F	Sig	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
ด้านลักษณะการทำงาน หรือประชาธิปไตยใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.76	3	2.92	4.28	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	174.39	256	0.68			
	รวม	183.15	259				
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.55	3	4.51	7.95	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	145.45	256	0.56			
	รวม	159.01	259				
ด้านความเกี่ยวข้องและ เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	8.69	3	2.89	4.08	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	181.87	256	0.71			
	รวม	190.56	259				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.80	3	1.60	4.21	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	97.19	256	0.38			
	รวม	101.99	259				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ ข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามชั้นยศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		SS	df	MS	F	Sig	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
ด้านค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	25.71	4	6.42	7.13	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	229.73	255	0.90			
	รวม	255.45	259				
ด้านโอกาสในการพัฒนา ศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	16.80	4	4.20	6.45	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	165.87	255	0.65			
	รวม	182.67	259				
ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	22.81	4	5.70	9.84	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	147.74	255	0.57			
	รวม	170.55	259				
ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	18.90	4	4.72	6.96	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	173.16	255	0.67			
	รวม	192.07	259				
ด้านลักษณะการทำงาน หรือประชาธิปไตยใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.94	4	5.23	8.23	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	162.21	255	0.63			
	รวม	183.15	259				
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.60	4	3.40	5.96	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	145.40	255	0.57			
	รวม	159.01	259				

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		SS	df	MS	F	Sig	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
ด้านความเกี่ยวข้องและ เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	30.14	4	7.53	11.97	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	160.42	255	0.62			
	รวม	190.56	259				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	15.14	4	3.78	11.11	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	86.84	255	0.34			
	รวม	101.99	259				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ ข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุราชการ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		SS	df	MS	F	Sig	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
ด้านค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	4.53	2	2.26	2.320	0.10	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	250.92	257	0.97			
	รวม	255.45	259				
ด้านโอกาสในการพัฒนา ศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4.41	2	2.20	3.180	0.04*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	178.26	257	0.69			
	รวม	182.67	259				
ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	8.69	2	4.34	6.900	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	161.86	257	0.63			
	รวม	170.55	259				
ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	5.48	2	2.74	3.775	0.02*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	186.59	257	0.72			
	รวม	192.07	259				
ด้านลักษณะการทำงาน หรือประชาธิปไตยใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	18.84	2	9.42	14.734	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	164.31	257	0.63			
	รวม	183.15	259				

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		SS	df	MS	F	Sig	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.02	2	7.01	12.42	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	144.99	257	0.56			
	รวม	159.01	259				
ด้านความเกี่ยวข้องและ เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	9.22	2	4.61	6.53	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	181.34	257	0.70			
	รวม	190.56	259				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	8.08	2	4.04	11.06	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	93.90	257	0.36			
	รวม	101.99	259				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ ค่าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานและด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		SS	df	MS	F	Sig	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
ด้านค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	34.18	3	11.39	13.18	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	221.26	256	0.86			
	รวม	255.45	259				
ด้านโอกาสในการพัฒนา ศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	16.13	3	5.37	8.26	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	166.54	256	0.65			
	รวม	182.67	259				
ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	16.70	3	5.56	9.26	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	153.85	256	0.60			
	รวม	170.55	259				
ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	21.68	3	7.22	10.85	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	170.39	256	0.66			
	รวม	192.07	259				
ด้านลักษณะการทำงาน หรือประชาธิปไตยใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.57	3	4.19	6.29	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	170.58	256	0.66			
	รวม	183.15	259				

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		SS	df	MS	F	Sig	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	26.05	3	8.68	16.72	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	132.96	256	0.51			
	รวม	159.01	259				
ด้านความเกี่ยวข้องและ เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	28.11	3	9.37	14.76	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	162.45	256	0.63			
	รวม	190.56	259				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	19.47	3	6.49	20.13	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	82.51	256	0.32			
	รวม	101.99	259				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ ข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		SS	df	MS	F	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	8.00	2	4.00	4.158	0.01*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	247.44	257	0.96			
	รวม	255.45	259				
ด้านโอกาสในการพัฒนา ศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.83	2	0.41	.592	0.55	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	181.84	257	0.70			
	รวม	182.67	259				
ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	4.25	2	2.12	3.284	0.03*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	166.30	257	0.64			
	รวม	170.55	259				
ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.41	2	0.70	.952	0.38	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	190.66	257	0.74			
	รวม	192.07	259				
ด้านลักษณะการทำงาน หรือประชาธิปไตยใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	22.21	2	11.10	17.738	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	160.94	257	0.62			
	รวม	183.15	259				

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		SS	df	MS	F	Sig	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.96	2	2.48	4.14	0.01*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	154.05	257	0.59			
	รวม	159.01	259				
ด้านความเกี่ยวข้องและ เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	9.34	2	4.67	6.62	0.00*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	181.22	257	0.70			
	รวม	190.56	259				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.44	2	1.22	3.16	0.04*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	99.54	257	0.38			
	รวม	101.99	259				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ ข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัด
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่สัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ของข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.)
กองบัญชาการกองทัพไทย

ความสุขในการทำงาน	คุณภาพชีวิต		
	ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้าน Happy Body (สุขภาพดี)	0.32**	0.000	ต่ำ
2. ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม)	0.22**	0.000	ต่ำมาก
3. ด้าน Happy Society (สังคมดี)	0.29**	0.000	ต่ำมาก
4. ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย)	0.40**	0.000	ต่ำ
5. ด้าน Happy Brain (หาความรู้)	0.33**	0.000	ต่ำ
6. ด้าน Happy Soul (ทางสงบ)	0.46**	0.000	ต่ำ
7. ด้าน Happy Money (ปลอดภัย)	0.39**	0.000	ต่ำ
8. ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี)	0.48**	0.000	ต่ำ
รวม	0.57**	0.000	ปานกลาง

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (2-tailed)

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน
ที่เป็นธรรมและเพียงพอ ของข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการ
กองทัพไทย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์
ในระดับปานกลาง ($r = 0.57$) ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด 3 ลำดับ คือ ด้าน Happy Family
(ครอบครัวดี) รองลงมาคือ ด้าน Happy Soul (ทางสงบ) และด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ของข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย

ความสุขในการทำงาน	คุณภาพชีวิต		
	ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้าน Happy Body (สุขภาพดี)	0.11	0.065	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม)	0.23**	0.000	ต่ำมาก
3. ด้าน Happy Society (สังคมดี)	0.29**	0.000	ต่ำมาก
4. ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย)	0.14*	0.018	ต่ำมาก
5. ด้าน Happy Brain (หาความรู้)	0.42**	0.000	ต่ำ
6. ด้าน Happy Soul (ทางสงบ)	0.31**	0.000	ต่ำ
7. ด้าน Happy Money (ปลอดภัย)	0.26**	0.000	ต่ำมาก
8. ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี)	0.32**	0.000	ต่ำ
รวม	0.41**	0.000	ต่ำ

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (2-tailed)

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ของข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับ ต่ำ ($r = 0.41$) ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับ คือ ด้าน Happy Brain (หาความรู้) รองลงมาคือ ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) และด้าน Happy Soul (ทางสงบ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ของข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย

ความสุขในการทำงาน	คุณภาพชีวิต		
	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้าน Happy Body (สุขภาพดี)	0.30**	0.000	ต่ำ
2. ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม)	0.40**	0.000	ต่ำ
3. ด้าน Happy Society (สังคมดี)	0.40**	0.000	ต่ำ
4. ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย)	0.23**	0.000	ต่ำมาก
5. ด้าน Happy Brain (หาความรู้)	0.23**	0.000	ต่ำมาก
6. ด้าน Happy Soul (ทางสงบ)	0.36**	0.000	ต่ำ
7. ด้าน Happy Money (ปลอดภัย)	0.31**	0.000	ต่ำ
8. ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี)	0.46**	0.000	ต่ำ
รวม	0.53**	0.000	ปานกลาง

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (2-tailed)

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคง ของข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.53$) ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับ คือ ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) รองลงมาคือ ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) และด้าน Happy Society (สังคมดี) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ของข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย

ความสุขในการทำงาน	คุณภาพชีวิต ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้าน Happy Body (สุขภาพดี)	0.15*	0.015	ต่ำมาก
2. ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม)	0.34**	0.000	ต่ำ
3. ด้าน Happy Society (สังคมดี)	0.47**	0.000	ต่ำ
4. ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย)	0.32**	0.000	ต่ำ
5. ด้าน Happy Brain (หาความรู้)	0.34**	0.000	ต่ำ
6. ด้าน Happy Soul (ทางสงบ)	0.45**	0.000	ต่ำ
7. ด้าน Happy Money (ปลอดภัย)	0.25**	0.000	ต่ำมาก
8. ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี)	0.45**	0.000	ต่ำ
รวม	0.54**	0.000	ปานกลาง

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (2-tailed)

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ของข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($r = 0.54$) ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด 3 ลำดับ คือ ด้าน Happy Society (สังคมดี) รองลงมาคือ ด้าน Happy Soul (ทางสงบ) และด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน ของข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย

ความสุขในการทำงาน	คุณภาพชีวิต ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตย ในการทำงาน		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้าน Happy Body (สุขภาพดี)	0.13*	0.032	ต่ำมาก
2. ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม)	0.28**	0.000	ต่ำมาก
3. ด้าน Happy Society (สังคมดี)	0.42**	0.000	ต่ำ
4. ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย)	0.27**	0.000	ต่ำมาก
5. ด้าน Happy Brain (หาความรู้)	0.31**	0.000	ต่ำ
6. ด้าน Happy Soul (ทางสงบ)	0.31**	0.000	ต่ำ
7. ด้าน Happy Money (ปลอดภัย)	0.24**	0.000	ต่ำมาก
8. ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี)	0.21**	0.000	ต่ำมาก
รวม	0.42**	0.000	ต่ำ

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (2-tailed)

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน ของข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับ ต่ำ ($r = 0.42$) ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด 3 ลำดับ คือ ด้าน Happy Society (สังคมดี) รองลงมาคือ ด้าน Happy Brain (หาความรู้) และด้าน Happy Soul (ทางสงบ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ของข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย

ความสุขในการทำงาน	คุณภาพชีวิต		
	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้าน Happy Body (สุขภาพดี)	0.15*	0.014	ต่ำมาก
2. ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม)	0.16**	0.006	ต่ำมาก
3. ด้าน Happy Society (สังคมดี)	0.30**	0.000	ต่ำ
4. ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย)	0.28**	0.000	ต่ำมาก
5. ด้าน Happy Brain (หาความรู้)	0.28**	0.000	ต่ำมาก
6. ด้าน Happy Soul (ทางสงบ)	0.33**	0.000	ต่ำ
7. ด้าน Happy Money (ปลอดภัย)	0.17**	0.002	ต่ำมาก
8. ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี)	0.27**	0.000	ต่ำมาก
รวม	0.38**	0.000	ต่ำ

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (2-tailed)

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ของข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) ของบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = 0.38$) ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด 3 ลำดับ คือ ด้าน Happy Soul (ทางสงบ) รองลงมาคือ ด้าน Happy Society (สังคมดี) ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย) และด้าน Happy Brain (หาความรู้) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ของข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย

ความสุขในการทำงาน	คุณภาพชีวิต		
	ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้าน Happy Body (สุขภาพดี)	0.16**	0.007	ต่ำมาก
2. ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม)	0.29**	0.000	ต่ำมาก
3. ด้าน Happy Society (สังคมดี)	0.38**	0.000	ต่ำ
4. ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย)	0.17**	0.006	ต่ำมาก
5. ด้าน Happy Brain (หาความรู้)	0.31**	0.000	ต่ำ
6. ด้าน Happy Soul (ทางสงบ)	0.34**	0.000	ต่ำ
7. ด้าน Happy Money (ปลอดภัย)	0.22**	0.000	ต่ำมาก
8. ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี)	0.19**	0.002	ต่ำมาก
รวม	0.40**	0.000	ต่ำ

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (2-tailed)

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ของข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับ ต่ำ ($r = 0.40$) ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด 3 ลำดับ คือ ด้าน Happy Society (สังคมดี) รองลงมาคือ ด้าน Happy Soul (ทางสงบ) และด้าน Happy Brain (หาความรู้) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม ของข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย

ความสุขในการทำงาน	คุณภาพชีวิต โดยภาพรวม		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้าน Happy Body (สุขภาพดี)	0.26**	0.007	ต่ำมาก
2. ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม)	0.38**	0.000	ต่ำ
3. ด้าน Happy Society (สังคมดี)	0.49**	0.000	ต่ำ
4. ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย)	0.36**	0.006	ต่ำ
5. ด้าน Happy Brain (หาความรู้)	0.43**	0.000	ต่ำ
6. ด้าน Happy Soul (ทางสงบ)	0.51**	0.000	ปานกลาง
7. ด้าน Happy Money (ปลอดภัย)	0.37**	0.000	ต่ำ
8. ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี)	0.47**	0.002	ต่ำ
รวม	0.64**	0.000	ปานกลาง

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (2-tailed)

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม ของข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์ กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.64$) ด้าน ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด 3 ลำดับ คือ ด้าน Happy Soul (ทางสงบ) รองลงมาคือ ด้าน Happy Society (สังคมดี) และด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย สรุปได้ดังนี้

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ
2. จัดการอบรมและปลูกฝังอุดมการณ์ขององค์กร
3. ทำให้เชื่อมั่นในการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และการที่สวัสดิการที่ดี มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม
4. พัฒนาความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ทุกคน
5. ใส่ใจกับกำลังพล และสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น
6. ควรมีความเท่าเทียมกันในทุกๆ ด้าน ไม่แบ่งแยกชั้นยศ
7. เพิ่มช่องทางหารายได้ให้กับกำลังพล
8. ปรับปรุงระบบสารสนเทศต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ
9. มีการสร้างองค์การแห่งความสุข
10. มีการทำแบบประเมินข้อดีข้อเสียทุก 6 เดือน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน และปรับปรุงโครงสร้างการบริหารและตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยทุก 5 ปี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะจากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย และศึกษาความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 260 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรส ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร อายุราชการ 0-5 ปี มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท และมีสถานภาพโสด

5.1.2 ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า

ความสุขในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวม ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้าน Happy Body (สุขภาพดี) ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) ด้าน Happy Society (สังคมดี) ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย) ด้าน Happy Brain (หาความรู้) ด้าน Happy Soul (ทางสงบ) ด้าน Happy Money (ปลอดภัย) และด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้าน Happy Heart

(น้ำใจงาม) รองลงมาคือ ด้าน Happy Society (สังคมดี) และด้าน Happy Money (ปลอดภัย) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวม ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในขณะที่ เพศ แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่สัมพันธ์กัน

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กันทุกด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้าน Happy Soul (ทางสงบ) มีความสัมพันธ์สูงที่สุด

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

5.2.1 ความสุขในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) รองลงมาคือ ด้าน Happy Society (สังคมดี) และด้าน Happy Money (ปลอดภัย) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lyubomirsky และคณะ (2005) กล่าวว่า iva คนที่มีความสุข (Happy individual) คือ บุคคลที่มีประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางบวก เช่น ความปีติ ความสนใจ และความภาคภูมิใจ บ่อยครั้งและมีประสบการณ์กับอารมณ์ทางลบ เช่น ความเศร้า ความวิตกกังวลและความโกรธ น้อยหรือไม่บ่อยครั้ง ความสุขคนทำงาน จึงหมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปปรารถนาได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณาการมีเพื่อนร่วมงานที่จริงจัง การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2552)

5.2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรัตนภรณ์ บุญมี (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงานด้านสังคมสัมพันธ์ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ฉวีฉนิชา ปิยะปัญญา (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากเป็นอันดับแรกคือ ด้านลักษณะงานมี

ส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตปานกลางและเป็นอันดับท้ายสุดคือ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

5.2.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ เพศ แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชชฤดี ป้องกันภัย (2557) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานการเคหะแห่งชาติสำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน สำหรับปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือนและอายุราชการ และสอดคล้องกับการศึกษาของ รัตนภรณ์ บุญมี (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนปัจจัย ทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยผู้ศึกษาขอเสนอแนวทางเพื่อเป็นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ดังนี้ควรเปิดโอกาสและสนับสนุนพนักงานระดับปฏิบัติการให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษาใหม่ให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในการลาไปเรียนหรือสอบ ตลอดจนมอบทุนสนับสนุนเพื่อศึกษาต่อรวมถึงควรพิจารณาและแก้ไขปัญหา โดยมีการกำหนดแนวทางในการปรับเงินเดือน ปรับสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันตลอดจนควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และมีการพิจารณาความดี ความชอบอย่างเป็นธรรมและทัดเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ

5.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน ด้าน Happy Soul (ทางสงบ) มีความสัมพันธ์สูงสุด อาจเนื่องมาจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันทำให้ผู้คนเกิดความเครียดและทำให้

ความสุขลดลง ดังนั้น ผู้คนจึงมีความต้องการความสงบเพื่อหลีกเลี่ยงจากความเครียดในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วาริณี โปธิราช (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้จ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า โดยภาพรวมของปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้จ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง มีเพียงด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ที่ผู้จ้างในมหาวิทยาลัยฯ เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย ในส่วนของปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของผู้จ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เหมือนกันทั้ง 3 ด้าน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ด้าน Happy Money (ปลอดภัย) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ควรมีการส่งเสริมให้กำลังพล มีอาชีพและรายได้เสริม โดยการจัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่กำลังพลและครอบครัว นอกจากนี้ ควรจัดระบบสวัสดิการให้แก่กำลังพล เช่น สวัสดิการเงินกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ เพื่อช่วยลดภาระดอกเบี้ยและช่วยแก้ไขปัญหาหนี้สินของกำลังพล

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ควรให้ความสำคัญการพิจารณาค่าตอบแทน/ความดีความชอบของกำลังพลที่เป็นธรรม โดยนำหลักสมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

และพิจารณาด้านค่าตอบแทน รวมถึงควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกำลังพลทุกระดับในการกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ ด้านการบริหารงานบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้

3. ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย ที่แตกต่างกัน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในความแตกต่างทางเพศระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยเพศหญิงอาจมีความละเอียดอ่อนด้านความรู้สึก และความแตกต่างทางร่างกาย ซึ่งอาจจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานได้ เช่น การพัฒนากำลังพลเพศหญิงด้านอาชีพ เพื่อช่วยเหลือครอบครัวในการสร้างรายได้เพิ่มขึ้น เป็นต้น

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน ดังนั้น นทพ. ควรมุ่งเน้นการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยส่งเสริม สนับสนุน ใ้บุคลากรมีสุขภาพดี มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผ่านการจัดกิจกรรม/โครงการ พัฒนากำลังพลให้มีความสุขกับการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เช่น การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน และการทำงานให้มีความสุข การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกัน แต่ควรเพิ่มเติมด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้

2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพขององค์กร เป็นต้น ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและบุคลากรต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และคณะ. (2553). *คุณค่าผู้สูงอายุไทย : มุมมองจากคนสองวัย. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. (2551). *การศึกษาเรื่องโครงการศึกษารูปแบบการเสริมสร้างเครือข่ายพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ.*
- กรมสุขภาพจิต. (ม.ป.ป.). *ความเครียดของคนไทย การศึกษาระดับชาติ. กรุงเทพฯ: ปิยอนพับลิชชิง.*
- กิตติ บุญนาค. (2546). *ยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาองค์การสมัยใหม่โดยการใช้กระบวนการของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- ชาญวิทย์ วสันต์ชนารัตน์. (2551). *123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. นนทบุรี : สองขาคีเอชเอ็น.*
- ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา และคณะ. (2551). *สำรวจสุขภาพคนไทยปี 2550. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- เชี่ยวชาญ อาศวีฒนกุล. (2530). *แนวคิดในการพัฒนามนุษย์ในองค์การ มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาลการเมืองค่านิยมและการจัดการทรัพยากรในองค์การ. กรุงเทพฯ: อินเอนสโตร์.*
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *การศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพภายนอก. กรุงเทพฯ: วิทีซี คอมมิวนิเคชั่น.*
- ณิศาภัทร ม่วงคำ. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิลออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.*
- ณัฐนิชา ปิยปัญญา และคณะ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. SOUTHEAST BANGKOK JOURNAL, 3(2). 77-90.*
- ดิน ปรัชญพุทธิ. (2544). *ทฤษฎีองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.*
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*

- ธนิกานต์ มาฆะศิริวานนท์. (2545). พฤติกรรมการเสพติดอินเทอร์เน็ตและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเสพติดอินเทอร์เน็ตของผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุชนภา โกมารทัต. (2553). คุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา : บุคลากรฝ่ายสารสนเทศในโรงพยาบาลศิริราช. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซท.
- ปราชญา กล้าผจญ. (2537). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พวงเพชร ฝากาทอง. (2542). แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พลสุข สังข์รุ่ง. (2546). การบริหารผลผลิต. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2541). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- บุภาวดี ภูผาหลวง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ขอนแก่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รณชฤดี ป้องกันภัย. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณวิมล นาคทอง. (2553). นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมางาน ชุรการ (Outsourcing) : กรณีศึกษา ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาริณี โพธิ์ราช. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิจิต อ่อน. (2550). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2552). แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

- สมศักดิ์ ขาวถาก. (2544). *ภาวะผู้นำ การจูงใจ และทีมงาน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือสถาบัน
ราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมพร เพ็ญจันทร์. (2546). *แนวคิดและหลักการจัดการในองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอคำชะโนด จังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต).
นครราชสีมา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุนทรีย์ จันทร์เงิน. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท แคนนอน เอ็นจิเนียริง
(ประเทศไทย) จำกัด*. (ภาคานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนา
บริหารศาสตร์.
- เสาวลักษณ์ และคณะ. (2553). *พัฒนาการแนวคิดเรื่องความสุขที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์สุขและ
เศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: เครือข่ายงานวิจัยนานาชาติเพื่อสังคมอยู่เย็นเป็นสุข (ไอราห์).
- อรุณี สุมโนหาอุดม. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลนครปฐม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- อัจฉรา ลีมวงษ์ทอง. (2551). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

ภาษาต่างประเทศ

- Atkinson, S.K. 1961. *The Education 's Encyclopedia*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Best and Kahn James V. (1970). *Research in Education*. 7 th ed. Boston : Allyn and Bacon.
p. 246.
- Brenner, B.(1975). *Quality of affect and self-evaluated happiness: Social indicators research*,
2 pp.315-331.
- Campbell, A., Converse, P.E. and Rodgers W.L.(1976). *The Quality of American Lift*.
New York: Russell Sage Foundation.
- Davis, L.E.(1997). *Ewhancing the quality of working life: developments in the United Stater*.
International Labour Review. 116, pp.53-65.

- Delamotte, Y., & Takezawa, I. (1984). Quality of work life in international perspective. Geneva IL : International Labor Office.Frederick K.
- Herzberg, F. & Other. (1959). The motivation to work. New York : John Wiley & Sons
- Huse, E., & Cummings, T. (1980). Organization development and change. New York : West Publishing.Kossen (1991).
- Luthans, Fred. (1995). Organizational behavior. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Lyubomirsky,s., King, L.A, & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect. Psychological Bulletin, 131, 803-855.
- Maslow, A.H. (1954). Motivation and Personality. New York: Harper Collins.
- Oliver, J.P.J. et al. (1996). Quality of Life and Mental Health Service. London: Routledge.
- Schermerhorn, J. R. (2000). Management (7th ed). New York: John Wiley & Sons.
- The pursuit of Happiness.(online) Available: <http://www.pursuit-ofhappiness/Aristotle>
- The WHOQOL GROUP. 1995. The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. Social Sciences Medicine 41 (10): pp.1403-1409.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. Slone Management Review,15, 12-18.
- World Health Organization, 1993. WHOQOL: Study Protocol: Division of Mental Health. Geneva: World Health Organisation.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ท่านเห็นว่าตรงกับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

<p>1. เพศ</p> <p><input type="checkbox"/> ชาย</p> <p><input type="checkbox"/> หญิง</p> <p>2. อายุ</p> <p><input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 30 – 40 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป</p> <p>3. ระดับการศึกษา</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับปริญญาโท</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับสูงกว่าปริญญาโท</p> <p>4. ชั้นยศ</p> <p><input type="checkbox"/> นายทหารชั้นสัญญาบัตร</p> <p><input type="checkbox"/> นายทหารชั้นประทวน</p> <p><input type="checkbox"/> พนักงาน</p> <p><input type="checkbox"/> พลทหาร</p> <p><input type="checkbox"/> พลอาสา</p>	<p>5. อายุราชการ</p> <p><input type="checkbox"/> 0 – 5 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี</p> <p>6. รายได้ต่อเดือน</p> <p><input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000 บาท</p> <p><input type="checkbox"/> 10,000 -15,000 บาท</p> <p><input type="checkbox"/> 15,001-20,000 บาท</p> <p><input type="checkbox"/> มากกว่า 20,000 บาท</p> <p>7. สถานภาพสมรส</p> <p><input type="checkbox"/> โสด</p> <p><input type="checkbox"/> สมรส</p> <p><input type="checkbox"/> หม้าย/หย่าร้าง</p>
---	---

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ที่มีต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- เลือกตอบ 5 หมายถึง มากที่สุด
- เลือกตอบ 4 หมายถึง มาก
- เลือกตอบ 3 หมายถึง ปานกลาง
- เลือกตอบ 2 หมายถึง น้อย
- เลือกตอบ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
Happy Body (สุขภาพดี)					
1. โดยปกติท่านกินอาหารเช้าก่อนมาทำงานทุกวัน					
2. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 3 วัน					
3. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ ใบบาก / ยาเส้น ระดับใด					
4. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้าน ระดับใด					
5. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่าน ระดับใด					
Happy Heart (น้ำใจงาม)					
1. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้าง					
2. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง					
3. โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม					
4. โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ					
5. โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
Happy Society (สังคมดี)					
1. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
2. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม					
3. โดยรวมแล้ว เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากบุคคลรอบข้างหรือในหน่วยงานของท่านได้					
4. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกที่สังคมไทยทุกวันนี้มีความสุข					
5. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข					
Happy Relax (ผ่อนคลาย)					
1. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปิ้ง เล่นเกม ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) ระดับใด					
2. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่น ๆ) ระดับใด					
3. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง ในระดับใด					
4. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอ					
5. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้ในระดับใด					
Happy Brain (หาความรู้)					
1. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ					
2. โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง					
Happy Soul (ทางสงบ)					
1. โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทาน					
2. โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้อุบัติสงบหรือไม่					
3. โดยรวมแล้ว ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนึกผิด					
4. โดยรวมแล้ว ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ					
5. โดยรวมแล้ว ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน					
Happy Money (ปลอดภัย)					
1. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นการระดับใด					
2. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง					
3. โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน					
4. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน มีความเพียงพอระดับใด					
Happy Family (ครอบครัวดี)					
1. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว อย่างเพียงพอ					
2. ท่าน ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ๕๐ ของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว					
3. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านระดับใด					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องที่ตรงกับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด

โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เลือกตอบ 5 หมายถึง มากที่สุด

เลือกตอบ 4 หมายถึง มาก

เลือกตอบ 3 หมายถึง ปานกลาง

เลือกตอบ 2 หมายถึง น้อย

เลือกตอบ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					
1. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ					
2. เงินเดือนที่ได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออม					
3. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับผู้ที่มีอายุงานหรือตำแหน่งงานใกล้เคียงกันในองค์กรอื่น					
4. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับผิดชอบ					
5. การเลื่อนเงินเดือนมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน					
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ					
1. ท่านมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม เช่น สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านมีโอกาสดำเนินการใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
3. ท่านมีโอกาเรียนรู้งานที่ทำเพิ่มมากขึ้นจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ท่านมีความสามารถปฏิบัติงาน จนสามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นๆ ได้					
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีโอกาสเจริญก้าวหน้าไปในทิศทางที่ดีได้					
ความก้าวหน้าและความมั่นคง					
1. งานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของทุกคน					
2. มีการสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า					
3. มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่ช้าเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรในองค์กรอื่นๆ					
4. มีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ					
5. มีโอกาสได้ฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
1. มีการมอบหมายงาน หรือทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว และไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก					
2. ท่านไม่มีอคติหรือข้อขัดแย้งส่วนตัว มาเป็นอุปสรรคในการติดต่อประสานงานภายในองค์กร สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นช่วยเหลือเกื้อกูล ให้เกียรติกันและไว้วางใจกัน					
3. ท่านได้รับการสนับสนุนและให้คำแนะนำการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในส่วนงานอยู่เสมอ					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ท่านได้รับการประสานงาน สนับสนุน และช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานสนับสนุน หรือเพื่อนร่วมงานต่างส่วนงานเป็นอย่างดี					
5. ท่านรับทราบความก้าวหน้าหรือปัญหาขององค์กร และมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์กร ร่วมกัน					
ลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน					
1. มีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ได้ริเริ่มสร้างสรรค์ โดยนำแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					
2. มีระเบียบ ข้อบังคับ และระบบงาน ที่สนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
3. สามารถศึกษาและค้นคว้าข้อมูลข่าวสารในองค์กรได้ตลอดเวลา					
4. มีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนเมื่อเลิกจ้างที่เหมาะสมและไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด					
5. มีความมั่นใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างว่ามีความเหมาะสมและสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างเที่ยงธรรม					
ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน					
3. ภาระงานที่ท่านต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหา กับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย					
4. ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข					
5. ท่านได้รับสิทธิการลาหยุดงาน (โดยได้รับเงินเดือน) ที่เพียงพอและเหมาะสม					
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
1. ท่านสามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่าองค์กรของตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ					
2. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม					
3. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานหรือทรัพยากรในองค์กร					
4. ท่านสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงาน ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้					
5. งานหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทยทำให้ท่านมีโอกาสช่วยเหลือสังคม					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรดำเนินการใดเพื่อให้ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกับการทำงานมากขึ้น

.....
.....
.....

2. องค์กรควรดำเนินการใด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

.....
.....
.....

3. องค์กรควรดำเนินการใด จึงจะสามารถทำให้บุคลากรต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

.....
.....
.....

จบแบบสอบถาม

ผู้จัดทำแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาใช้เวลา
และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS

Statistics

		gender	age	ed	rank	time	salary	status
N	Valid	260	260	260	260	260	260	260
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	138	53.1	53.1	53.1
	หญิง	122	46.9	46.9	100.0
	Total	260	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า30ปี	116	44.6	44.6	44.6
	30-40ปี	55	21.2	21.2	65.8
	41-50ปี	49	18.8	18.8	84.6
	51ปีขึ้นไป	40	15.4	15.4	100.0
	Total	260	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าป.ตรี	93	35.8	35.8	35.8
	ป.ตรีหรือเทียบเท่า	113	43.5	43.5	79.2
	ป.โท	37	14.2	14.2	93.5
	สูงกว่าป.โท	17	6.5	6.5	100.0
	Total	260	100.0	100.0	

ชั้นยศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สัญญาบัตร	120	46.2	46.2	46.2
	ประทวน	77	29.6	29.6	75.8
	พนักงาน	45	17.3	17.3	93.1
	พลทหาร	6	2.3	2.3	95.4
	พลอาสา	12	4.6	4.6	100.0
	Total	260	100.0	100.0	

อายุราชการ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5ปี	116	44.6	44.6	44.6
	6-10ปี	33	12.7	12.7	57.3
	มากกว่า10ปี	111	42.7	42.7	100.0
	Total	260	100.0	100.0	

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า10,000บาท	15	5.8	5.8	5.8
	10,000-15,000บาท	67	25.8	25.8	31.5
	15,001-20,000บาท	82	31.5	31.5	63.1
	มากกว่า20,000บาท	96	36.9	36.9	100.0
	Total	260	100.0	100.0	

ระดับความสุขในการทำงาน 8 ด้าน

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
h1	260	1	5	3.72	1.354
h2	260	1	5	3.50	1.351
h3	260	1	5	2.58	1.329
h4	260	1	5	2.74	1.332
h5	260	1	5	3.29	1.192
Happy1 (ด้าน สุขภาพดี)	260	1.00	5.00	3.1669	.93478
h6	260	1	5	3.67	1.068
h7	260	1	5	3.68	1.029
h8	260	1	5	3.80	1.035
h9	260	1	5	3.73	1.034
h10	260	1	5	3.66	1.014
Happy2 (ด้านน้ำใจ งาม)	260	1.00	5.00	3.7092	.91038
h11	260	1	5	3.58	.970
h12	260	1	5	3.83	.962
h13	260	1	5	3.78	.922
h14	260	1	5	3.56	1.043
h15	260	1	5	3.70	.980
Happy3 (ด้านสังคม ดี)	260	1.00	5.00	3.6908	.83813
h16	260	1	5	3.43	1.125
h17	260	1	5	3.29	1.076
h18	260	1	5	3.40	.984
h19	260	1	5	3.32	1.029
h20	260	1	5	3.42	.969
Happy4 (ด้านผ่อน คลาย)	260	1.00	5.00	3.3738	.88728

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
h21	260	1	5	3.61	1.043
h22	260	1	5	3.66	1.018
h23	260	1	5	3.45	1.055
Happy5 (ด้านหา ความรู้)	260	1.00	5.00	3.5731	.96807
h24	260	1	5	3.52	1.161
h25	260	1	5	3.57	1.149
h26	260	1	5	3.64	1.094
h27	260	1	5	3.63	1.091
h28	260	1	5	3.63	1.143
Happy6 (ด้านทาง สงบ)	260	1.00	5.00	3.5977	1.02501
h29	260	1	5	3.10	1.231
h30	260	1	5	3.50	1.328
h31	260	1	5	2.87	1.228
h32	260	1	5	2.89	1.145
Happy7 (ด้าน ปลอดภัย)	260	1.00	5.00	3.0904	1.03650
h33	260	1	5	3.45	1.212
h34	260	1	5	3.44	1.189
h35	260	1	5	3.56	1.156
Happy8 (ด้าน ครอบครัวดี)	260	1.00	5.00	3.4833	1.13074
Valid N (listwise)	260				

ระดับความสุรรายด้าน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Happy1	260	1.00	5.00	3.1669	.93478
Happy2	260	1.00	5.00	3.7092	.91038
Happy3	260	1.00	5.00	3.6908	.83813
Happy4	260	1.00	5.00	3.3738	.88728
Happy5	260	1.00	5.00	3.5731	.96807
Happy6	260	1.00	5.00	3.5977	1.02501
Happy7	260	1.00	5.00	3.0904	1.03650
Happy8	260	1.00	5.00	3.4833	1.13074
HappyTotal	260	1.63	4.97	3.4607	.61887
Valid N (listwise)	260				

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 7 ด้าน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
q1	260	1	5	2.82	1.152
q2	260	1	5	2.74	1.165
q3	260	1	5	2.78	1.109
q4	260	1	5	2.73	1.135
q5	260	1	5	2.79	1.209
Quality1 ด้าน ค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมและเพียงพอ	260	1.00	4.80	2.7731	.99313

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
q6	260	1	5	3.43	1.017
q7	260	1	5	3.46	1.015
q8	260	1	5	3.52	.968
q9	260	1	5	3.51	1.000
q10	260	1	5	3.56	1.017
Quality2 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	260	1.00	5.00	3.4969	.83983
q11	260	1	5	3.73	.999
q12	260	1	5	3.60	.930
q13	260	1	5	3.47	.893
q14	260	1	5	3.57	.962
q15	260	1	5	3.60	.939
Quality3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	260	2.00	5.00	3.5954	.81149
q16	260	1	5	3.28	1.053
q17	260	1	5	3.37	1.007
q18	260	1	5	3.50	.973
q19	260	1	5	3.56	.983
q20	260	1	5	3.49	1.000
Quality4 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	260	1.00	5.00	3.4431	.86117
q21	260	1	5	3.51	.903
q22	260	1	5	3.61	1.010
q23	260	1	5	3.67	.933
q24	260	1	5	3.65	.911
q25	260	1	5	3.55	.983
Quality5 ด้านลักษณะการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน	260	1.60	5.00	3.5977	.84094

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
q26	260	1	5	3.55	.862
q27	260	1	5	3.43	.912
q28	260	1	5	3.42	.993
q29	260	1	5	3.63	1.095
q30	260	1	5	3.75	.936
Quality6 ด้านความ สมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวกับการทำงาน	260	1.40	5.00	3.5577	.78355
q31	260	2	5	3.77	.929
q32	260	1	5	3.70	.964
q33	260	1	5	3.67	.978
q34	260	1	5	3.78	.978
q35	260	1	5	3.81	.982
Quality7 ด้านความ	260	1.80	5.00	3.7477	.85778

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Quality1	260	1.00	4.80	2.7731	.99313
Quality2	260	1.00	5.00	3.4969	.83983
Quality3	260	2.00	5.00	3.5954	.81149
Quality4	260	1.00	5.00	3.4431	.86117
Quality5	260	1.60	5.00	3.5977	.84094
Quality6	260	1.40	5.00	3.5577	.78355
Quality7	260	1.80	5.00	3.7477	.85778
QualityTotal	260	1.86	4.86	3.4588	.62753
Valid N (listwise)	260				

T-Test : เพศ

Group Statistics					
	gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Quality1	ชาย	138	2.9043	.97058	.08262
	หญิง	122	2.6246	1.00135	.09066
Quality2	ชาย	138	3.4507	.79526	.06770
	หญิง	122	3.5492	.88796	.08039
Quality3	ชาย	138	3.6014	.85076	.07242
	หญิง	122	3.5885	.76808	.06954
Quality4	ชาย	138	3.5217	.81570	.06944
	หญิง	122	3.3541	.90500	.08194
Quality5	ชาย	138	3.7101	.82199	.06997
	หญิง	122	3.4705	.84733	.07671
Quality6	ชาย	138	3.5725	.77410	.06590
	หญิง	122	3.5410	.79697	.07215
Quality7	ชาย	138	3.7420	.89547	.07623
	หญิง	122	3.7541	.81668	.07394
QualityTotal	ชาย	138	3.5004	.63927	.05442
	หญิง	122	3.4117	.61319	.05552

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Quality1	Equal variances assumed	.313	.576	2.285	258	.023
	Equal variances not assumed			2.281	251.957	.023
Quality2	Equal variances assumed	.286	.594	-.943	258	.346
	Equal variances not assumed			-.937	244.752	.350
Quality3	Equal variances assumed	3.624	.058	.128	258	.898
	Equal variances not assumed			.129	257.881	.898
Quality4	Equal variances assumed	.286	.593	1.571	258	.117
	Equal variances not assumed			1.561	245.413	.120
Quality5	Equal variances assumed	.000	.992	2.312	258	.022
	Equal variances not assumed			2.308	252.021	.022
Quality6	Equal variances assumed	.014	.905	.323	258	.747
	Equal variances not assumed			.322	252.114	.748
Quality7	Equal variances assumed	5.029	.026	-.113	258	.910
	Equal variances not assumed			-.114	257.743	.910
QualityT otal	Equal variances assumed	4.294	.039	1.138	258	.256
	Equal variances not assumed			1.141	256.271	.255

Oneway : อายุ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Quality1	Between Groups	3.407	3	1.136	1.154	.328
	Within Groups	252.044	256	.985		
	Total	255.452	259			
Quality2	Between Groups	5.563	3	1.854	2.680	.047
	Within Groups	177.115	256	.692		
	Total	182.678	259			
Quality3	Between Groups	8.962	3	2.987	4.733	.003
	Within Groups	161.593	256	.631		
	Total	170.554	259			
Quality4	Between Groups	10.284	3	3.428	4.827	.003
	Within Groups	181.794	256	.710		
	Total	192.078	259			
Quality5	Between Groups	7.104	3	2.368	3.443	.017
	Within Groups	176.055	256	.688		
	Total	183.159	259			
Quality6	Between Groups	5.983	3	1.994	3.336	.020
	Within Groups	153.032	256	.598		
	Total	159.015	259			
Quality7	Between Groups	7.257	3	2.419	3.378	.019
	Within Groups	183.311	256	.716		
	Total	190.569	259			
QualityTotal	Between Groups	5.494	3	1.831	4.858	.003
	Within Groups	96.500	256	.377		
	Total	101.994	259			

ระดับการศึกษา

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Quality1	Between Groups	6.033	3	2.011	2.064	.105
	Within Groups	249.418	256	.974		
	Total	255.452	259			
Quality2	Between Groups	4.163	3	1.388	1.990	.116
	Within Groups	178.515	256	.697		
	Total	182.678	259			
Quality3	Between Groups	21.117	3	7.039	12.059	.000
	Within Groups	149.437	256	.584		
	Total	170.554	259			
Quality4	Between Groups	7.775	3	2.592	3.600	.014
	Within Groups	184.302	256	.720		
	Total	192.078	259			
Quality5	Between Groups	8.760	3	2.920	4.287	.006
	Within Groups	174.398	256	.681		
	Total	183.159	259			
Quality6	Between Groups	13.558	3	4.519	7.954	.000
	Within Groups	145.456	256	.568		
	Total	159.015	259			
Quality7	Between Groups	8.698	3	2.899	4.081	.007
	Within Groups	181.871	256	.710		
	Total	190.569	259			
QualityTotal	Between Groups	4.800	3	1.600	4.214	.006
	Within Groups	97.193	256	.380		
	Total	101.994	259			

ชั้นยศ
ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Quality1	Between Groups	25.714	4	6.428	7.135	.000
	Within Groups	229.738	255	.901		
	Total	255.452	259			
Quality2	Between Groups	16.800	4	4.200	6.456	.000
	Within Groups	165.878	255	.651		
	Total	182.678	259			
Quality3	Between Groups	22.814	4	5.704	9.844	.000
	Within Groups	147.740	255	.579		
	Total	170.554	259			
Quality4	Between Groups	18.909	4	4.727	6.961	.000
	Within Groups	173.169	255	.679		
	Total	192.078	259			
Quality5	Between Groups	20.946	4	5.237	8.232	.000
	Within Groups	162.213	255	.636		
	Total	183.159	259			
Quality6	Between Groups	13.609	4	3.402	5.967	.000
	Within Groups	145.406	255	.570		
	Total	159.015	259			
Quality7	Between Groups	30.145	4	7.536	11.979	.000
	Within Groups	160.424	255	.629		
	Total	190.569	259			
QualityTotal	Between Groups	15.145	4	3.786	11.117	.000
	Within Groups	86.848	255	.341		
	Total	101.994	259			

อายุราชการ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Quality1	Between Groups	4.530	2	2.265	2.320	.100
	Within Groups	250.922	257	.976		
	Total	255.452	259			
Quality2	Between Groups	4.412	2	2.206	3.180	.043
	Within Groups	178.265	257	.694		
	Total	182.678	259			
Quality3	Between Groups	8.692	2	4.346	6.900	.001
	Within Groups	161.863	257	.630		
	Total	170.554	259			
Quality4	Between Groups	5.481	2	2.741	3.775	.024
	Within Groups	186.596	257	.726		
	Total	192.078	259			
Quality5	Between Groups	18.841	2	9.421	14.734	.000
	Within Groups	164.317	257	.639		
	Total	183.159	259			
Quality6	Between Groups	14.021	2	7.010	12.426	.000
	Within Groups	144.994	257	.564		
	Total	159.015	259			
Quality7	Between Groups	9.223	2	4.611	6.535	.002
	Within Groups	181.346	257	.706		
	Total	190.569	259			
QualityTotal	Between Groups	8.086	2	4.043	11.064	.000
	Within Groups	93.908	257	.365		
	Total	101.994	259			

รายได้ต่อเดือน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Quality1	Between Groups	34.183	3	11.394	13.183	.000
	Within Groups	221.269	256	.864		
	Total	255.452	259			
Quality2	Between Groups	16.132	3	5.377	8.266	.000
	Within Groups	166.545	256	.651		
	Total	182.678	259			
Quality3	Between Groups	16.702	3	5.567	9.263	.000
	Within Groups	153.853	256	.601		
	Total	170.554	259			
Quality4	Between Groups	21.682	3	7.227	10.858	.000
	Within Groups	170.396	256	.666		
	Total	192.078	259			
Quality5	Between Groups	12.575	3	4.192	6.291	.000
	Within Groups	170.583	256	.666		
	Total	183.159	259			
Quality6	Between Groups	26.054	3	8.685	16.721	.000
	Within Groups	132.961	256	.519		
	Total	159.015	259			
Quality7	Between Groups	28.115	3	9.372	14.768	.000
	Within Groups	162.454	256	.635		
	Total	190.569	259			
QualityTotal	Between Groups	19.474	3	6.491	20.138	.000
	Within Groups	82.519	256	.322		
	Total	101.994	259			

สถานภาพสมรส

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Quality1	Between Groups	8.007	2	4.004	4.158	.017
	Within Groups	247.444	257	.963		
	Total	255.452	259			
Quality2	Between Groups	.838	2	.419	.592	.554
	Within Groups	181.840	257	.708		
	Total	182.678	259			
Quality3	Between Groups	4.250	2	2.125	3.284	.039
	Within Groups	166.305	257	.647		
	Total	170.554	259			
Quality4	Between Groups	1.412	2	.706	.952	.387
	Within Groups	190.666	257	.742		
	Total	192.078	259			
Quality5	Between Groups	22.216	2	11.108	17.738	.000
	Within Groups	160.943	257	.626		
	Total	183.159	259			
Quality6	Between Groups	4.964	2	2.482	4.141	.017
	Within Groups	154.050	257	.599		
	Total	159.015	259			
Quality7	Between Groups	9.346	2	4.673	6.627	.002
	Within Groups	181.223	257	.705		
	Total	190.569	259			
QualityTotal	Between Groups	2.449	2	1.224	3.161	.044
	Within Groups	99.545	257	.387		
	Total	101.994	259			

ความสุข		คุณภาพชีวิต						
		ด้านค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมและเพียงพอ	ด้านโอกาสในการ พัฒนาศักยภาพ	ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคง	ด้านการบูรณาการ ทางสังคมหรือการ ทำงานร่วมกัน	ด้านลักษณะการทำงาน หรือประชาธิปไตยใน การทำงาน	ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตส่วนตัว กับการทำงาน	ด้านความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ ต่อสังคม
Happy6	Pearson Correlation	.461**	.314**	.366**	.458**	.316**	.338**	.344**
ด้าน Happy	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Soul (ทางสงบ)	N	260	260	260	260	260	260	260
Happy7	Pearson Correlation	.397**	.260**	.311**	.252**	.245**	.187**	.222**
ด้าน Happy	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
Money (ปลอดภัย หนี้)	N	260	260	260	260	260	260	260
Happy8	Pearson Correlation	.484**	.320**	.461**	.454**	.217**	.277**	.191**
ด้าน Happy	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002
Family (ครอบครัวดี)	N	260	260	260	260	260	260	260
HappyTotal	Pearson Correlation	.578**	.417**	.535**	.548**	.424**	.389**	.404**
ภาพรวม	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	260	260	260	260	260	260	260

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

ร้อยตรีหญิง อุดมศรี พูลสวัสดิ์

ประวัติการศึกษา

ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ประจำ กองกำลังพล หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

(ประจำ กกพ.นทพ.)