

คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการทหาร  
พัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

**The Quality of Work Life of Non-Commissioned Officers: Case Study Armed  
Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces Headquarters**

กัลยา สูงสว่าง (Kullaya Soongswang)<sup>1</sup>

ปิยากร หวังมหามพร (Piyakorn Whangmahaporn)<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Ph.D., Master Degree, Public Administration Program, Graduate College of Management, Sripatum University

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Associate Professor, Graduate College of Management, Sripatum University

E-mail: annsoong1979@gmail.com<sup>1</sup>, piyakorn.wh@spu.ac.th<sup>2</sup>

Received: 11 May 2021

Revised: 1 August 2021

Accepted: 16 September 2021

## บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย และ (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ยศ/ ประสบการณ์ทำงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือนายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ จำนวน 180 นาย ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้การทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบทีและการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน กรณีศึกษา หน่วย

กัลยา สูงสว่าง และปิยากร หวังมหาพร

บัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.98 โดยปัจจัยลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่อง ระดับการศึกษาและรายได้สามารถอธิบายความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน, นายทหารประทวน, หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

## Abstract

The purpose of this research is to (1) study the quality of work life of non-commissioned officers, a case study of Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces Head Quarter and (2) compare the quality of work life of non-commissioned officers based on personal factors consisting of the rank/work experience, age, education level, marital status, and income, a case study of Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces Head Quarter. The population consist of 180 non-commissioned officers from Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces Head Quarter determined by Taro Yamane's formula, selected with the convenience sampling method. The data is analyzed by statistical software with the frequency, percentage, average, and standard deviation parameters. The hypothesis is verified with the t-test, One Way ANOVA factor comparison methods. The result reveals that the quality of work life of non-commissioned officers, a case study of Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces Head Quarter has a high average rate at 3.98 where the social relevance factor has the highest average score. In addition, the comparison between the personal factors reveals that the education level and income factors can explain the differences in the quality of work life with a statistically significant value at .05.

**Keywords:** Quality of Work Life, Non-Commissioned Officers, Armed Forces Development Command

## บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในกระบวนการบริหารงาน นำไปสู่การพัฒนาประเทศ เพราะมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านอื่นๆ และเป็นผู้บริหารงานให้สำเร็จสูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจะมีสมรรถนะในการทำงานที่ดี อันเป็นคุณูปการสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) ซึ่งเป็นแผนแม่บท

หลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ตามยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา และ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญ คือ การพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน เริ่มตั้งแต่ วัยเด็กให้มีความรู้พื้นฐานที่เข้มแข็ง มีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ ทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับ ความต้องการ พร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ สร้างและพัฒนากำลังคนที่เป็น เลิศโดยเฉพาะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ ส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต จัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ตั้งแต่ระดับชุมชนถึงประเทศ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เป็นหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ภายใต้ กระทรวงกลาโหม เป็นหน่วยทหารที่ตั้งขึ้นมาเพื่อต่อต้านการแผ่อิทธิพลของลัทธิคอมมิวนิสต์ รวมทั้ง แก้ปัญหาความยากจนของประชาชนให้หมดสิ้นไป (นเรศน์ วงศ์สุวรรณ, 2563) หน่วยบัญชาการทหาร พัฒนา มีภารกิจในการดำเนินงานพัฒนาช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุรกันดารให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ของประเทศ เพื่อให้ประชาชนมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น สามารถพึ่งพาตนเองได้และนำไปสู่การ พัฒนาศักยภาพของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคมต่อไป จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยบัญชาการทหาร พัฒนาจะต้องมีกำลังพลที่มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงจะนำไปสู่การบริหารงานเพื่อการป้องกัน ประเทศที่ได้รับผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์การอย่างแท้จริง (กองบัญชาการกองทัพไทย, 2563) ปัจจัยที่ สำคัญที่สุดของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา คือ ปัจจัยด้านคนหรือกำลังพล ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจภารกิจ หน้าที่ของตนและองค์การ มีสมรรถนะสูง และมีความรับผิดชอบ จึงจะสามารถ ทำให้บรรลุภารกิจของหน่วยงานได้ โดยสิ่งที่สนับสนุนให้กำลังพลสามารถปฏิบัติงานให้ได้รับผลสัมฤทธิ์ สูงสุดตามเป้าหมายขององค์การได้นั้น คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล ซึ่งหน่วยบัญชาการทหาร พัฒนาได้ให้ความสำคัญ โดยได้ดำเนินการตามวิสัยทัศน์ของกองบัญชาการกองทัพไทยด้านกำลังพล คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี มีขวัญกำลังใจที่ดี อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติการกิจ ในการป้องกันประเทศและพัฒนาประเทศให้ เจริญก้าวหน้าได้อย่างมั่นคงและถาวรในที่สุด

ปัญหาที่พบจากการสังเกตของผู้วิจัย พบว่า กำลังพลของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ในส่วน ของนายทหารประทวน ซึ่งเป็นกำลังพลที่เปรียบเสมือนหัวหน้างานที่ขับเคลื่อนการทำงานของหน่วย บัญชาการทหารพัฒนา โดยส่วนใหญ่จะเกิดจากปัญหาในเรื่องของความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการ ทำงาน โรคภัยไข้เจ็บ การพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ การทำงานต่างถิ่น การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ปัญหาในเรื่องของสภาพจิตใจจากการห่างจากครอบครัว รายได้ที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ การหย่าร้าง เนื่องจากความห่างเหิน ความกดดันของสังคมทหารในการใช้เวลาอยู่รวมกันเป็นจำนวนมาก รวมถึงปัญหา ความกดดันในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาที่ใช้วิธีการลงโทษแบบทหาร ทำให้กำลังพลนายทหารประทวน

กัลยา สูงสว่าง และปิยากร หวังมหาพร

ส่วนใหญ่เกิดภาวะความเครียด ส่งผลให้กำลังพลบางส่วนไม่มีความภูมิใจในหน่วยงาน เหนื่อยหน่ายในการทำงาน และทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ (จารุกฤษณ์ เรื่องสุวรรณ, 2554) ดังนั้นการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อให้กำลังพลมีกำลังใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติภารกิจ รวมทั้งเป็นการพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้นด้วย

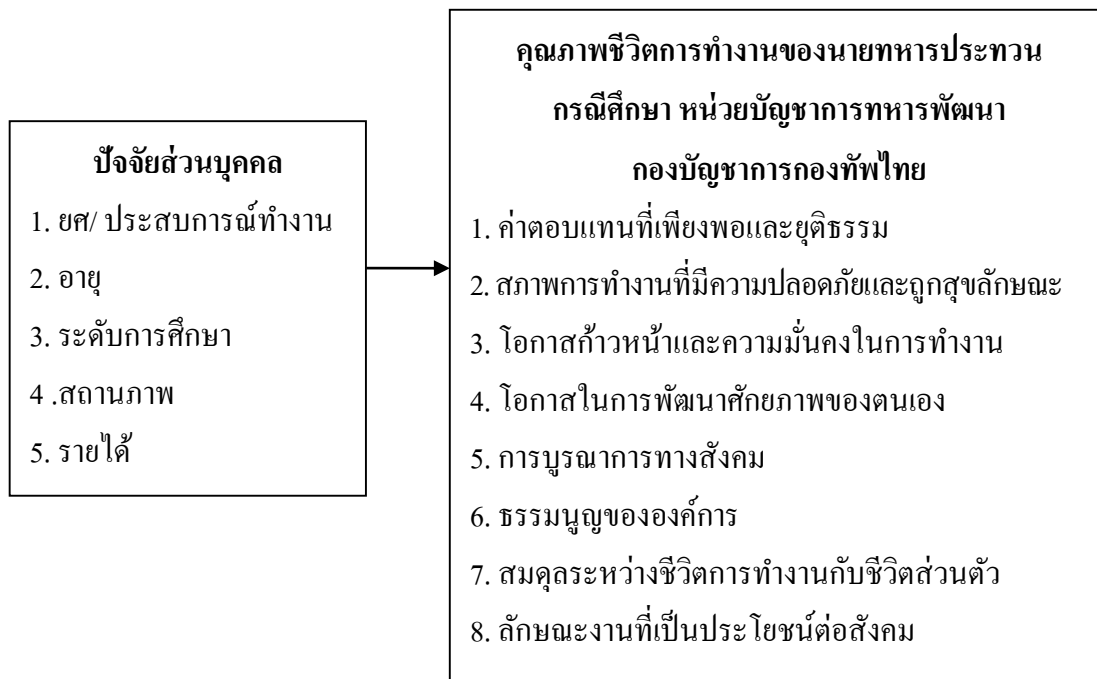
จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการทหาร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน โดยใช้กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนที่ทำงานอยู่ในหน่วยบัญชาการทหารพัฒนานั้น เป็นอย่างไร มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงต้องการศึกษาถึงแนวทางที่จะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยข้อค้นพบจากการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ผลของการป้องกันประเทศต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ชศ/ ประสบการณ์ทำงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

## กรอบแนวคิดการทำวิจัย

สำหรับกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) มาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ของนายทหารประทวน ประกอบด้วย ชศ/ ประสบการณ์ทำงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกันตาม ชั้นยศ/ ประสบการณ์การทำงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้

### การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน

Huse and Cummings (1985) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ถูกนำมาใช้ครั้งแรกในปลายทศวรรษที่ 1960 เพื่อเน้นให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ย่ำแย่ในขณะนั้น โดยหลังจาก 15 ปี ที่แนวคิดนี้ได้รับการเผยแพร่ มีผู้ให้คำนิยามและนำไปใช้อย่างแพร่หลาย จนทำให้ความหมายและแนวคิดได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก ปัจจุบันคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายสมปรารถนาของพนักงาน และประสิทธิผลขององค์กร ในเวลาเดียวกัน ในมิตินี้ คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมักถูกนำไปใช้ร่วมกันกับผลิตภาพ แต่คุณภาพชีวิตการทำงานครอบคลุมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสำคัญๆ ด้วย

นักวิชาการที่กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญ คือ Walton (1973) โดยกล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาถึงคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล คือสภาพตัวบุคคลและสังคม ในเรื่องของสังคม คือปัจจัยในองค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีเกณฑ์ชีวิตทั้งหมด 8 ด้านคือ

ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง รายได้ที่พนักงานแต่ละคนได้รับเป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งอาจเรียกได้ว่าค่าจ้างซึ่งรวมถึง เงินเดือน ส่วนแบ่งรายได้จากการขาย เบี้ยขยัน โบนัส เบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการเป็นต้น ซึ่งเพียงพอ และเป็นธรรมเมื่อเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

ด้านที่ 2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safety and Health Conditions) หมายถึง การจัดการสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงาน และคำนึงถึงความปลอดภัยของพนักงาน องค์กรต้องกำหนดมาตรฐานของสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยแต่อย่างไร

ด้านที่ 3 โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึง การที่พนักงานมีความมั่นคงในตำแหน่งงานของตนหรือหน้าที่การงานของตนเอง และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ด้านที่ 4 โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (Development of Human Capacities) หมายถึง การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ รวมถึงการมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่ตนยอมรับว่างานนั้นมีความสำคัญและมีความหมาย

ด้านที่ 5 การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่พนักงานผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และมีการร่วมมือกันทำงานกับผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก และทำงานโดยปราศจากอคติและการให้ร้ายซึ่งกันและกัน

ด้านที่ 6 ธรรมนูญขององค์กร (Constitutionals) หมายถึง สิทธิต่างๆ ที่พนักงานในองค์กรพึงมี ซึ่งขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กร และการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อนโยบายขององค์กร

ด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง การที่พนักงานจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรให้สมดุล เช่นการแบ่งเวลาทั้งในเรื่องส่วนตัวและการทำงาน ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงานและการแบ่งเวลาให้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว

ด้านที่ 8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการที่ตนนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นกิจกรรมที่ทำประโยชน์ให้กับสังคม เช่น การบริจาคผ้าห่มในช่วงหน้าหนาว การทอดกฐินขององค์กร และการบริจาคทุนการศึกษาให้แก่โรงเรียนที่ขาดแคลน

ในขณะที่ บุญแสง ชีระภากร (2533) กล่าวว่า องค์ประกอบในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 10 ประการ ได้แก่ ประการที่ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ประการที่ 2 ผลประโยชน์เกื้อกูล ประการที่ 3 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ประการที่ 4 ความมั่นคงในการทำงาน ประการที่ 5 เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง ประการที่ 6 พัฒนาการและการเจริญเติบโต ประการที่ 7 บุรณาการทางสังคม ประการที่ 8 การมีส่วนร่วมในองค์กร ประการที่ 9 ประชาธิปไตยในการทำงาน และ ประการที่ 10 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ผจกญ เฉลิมสาร (2540) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต ความหมายหรือคำนิยามมีหลายประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ประเด็นที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ ความหมายที่ 2 ในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อพนักงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน รวมไปถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องของความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานด้วย ความหมายที่ 3 ในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในด้านต่างๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานและผลการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยให้ความหมายตาม Walton (1973) ตามเกณฑ์ชีวิตทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองการบูรณาการทางสังคม ธรรมเนียมขององค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

### ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านชั้นยศ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ประสพการณ์การทำงาน อายุ และตำแหน่ง (เกษณี วงศาโสภา, 2562; จตุรงค์ บุญสิงห์, 2559; ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย, 2558; รัตนภรณ์ บุญมี, 2558) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ชั้นยศ/ ประสพการณ์ทำงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้



## วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในศึกษา คือ นายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 324 นาย กลุ่มตัวอย่าง คือ นายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (1973) มีระดับความเชื่อมั่น 95% มีความคลาดเคลื่อน 5% มีจำนวน 179 นาย สำหรับวิธีการสุ่มตัวอย่าง จะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบผสม ดังนี้ ขั้นตอนแรก การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีหน่วยขึ้นตรงจำนวน 12 หน่วยงาน ดังนั้น จึงแบ่งการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 หน่วยงาน ขั้นตอนที่สอง การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) หน่วยขึ้นตรงจำนวน 12 หน่วยงาน ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายหน่วยงานละ 15 นาย รวม 180 นาย เพื่อให้จำนวนแบบสอบถามเท่ากันในการสุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน ผู้วิจัยจึงเก็บแบบสอบถามเพิ่มอีก 1 ชุด ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้จึงมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 นาย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นกาวิจนเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิด (Closed-End Questionnaire) การวัดความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม จากการประมวลผลค่า Cronbach's Alpha มีค่าเท่ากับ 0.96 อยู่ภายในเกณฑ์ที่กำหนด สามารถสรุปได้ว่า ข้อคำถามมีความน่าเชื่อถือ

3. การแบ่งช่วงคะแนนเพื่อแปลความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวทางของ Likert (Watson, 2010) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ช่วง คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) เห็นด้วยมาก (4 คะแนน) เห็นด้วยปานกลาง (3 คะแนน) ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน) และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) จากคะแนนดังกล่าว นำมาแบ่งเป็นช่วงๆ ช่วงละเท่าๆ กัน คำนวณได้ช่วงละ 0.8 ดังนั้น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544)

ระดับความคิดเห็น	ช่วงคะแนนเฉลี่ย
สูงที่สุด	4.21 - 5.00
สูง	3.41 - 4.20
ปานกลาง	2.61 - 3.40
ต่ำ	1.81 - 2.60
ต่ำที่สุด	1.00 - 1.80

4. การเก็บและรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้นายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย โดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมดให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อตอบตามข้อเท็จจริง เก็บแบบสอบถามคืนและนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม



5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบไปด้วย ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

### ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากปัจจัยส่วนบุคคลของนายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 180 นาย ประกอบไปด้วย ยศ/ ประสบการณ์ทำงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในเรื่องยศ/ ประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่มียศ/ประสบการณ์ทำงาน ในช่วงยศ ส.ต., จ.ต., จ.อ.ต. - ส.อ., จ.อ., จ.อ.อ. (ไม่เกิน 10 ปี) จำนวน 100 นาย คิดเป็นร้อยละ 55.6 ในเรื่องอายุ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 24 - 35 ปี จำนวน 78 นาย คิดเป็นร้อยละ 43.3 ในเรื่องของระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 94 นาย คิดเป็นร้อยละ 52.2 ในเรื่องสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมากกว่าโสด โดยมีสถานภาพสมรส จำนวน 101 นาย คิดเป็นร้อยละ 56.1 ในด้านระดับรายได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วงมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไปมากที่สุดจำนวน 71 นาย คิดเป็นร้อยละ 39.4

การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยจำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง การบูรณาการทางสังคม ธรรมเนียมขององค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .49 โดยเมื่อพิจารณารายปัจจัยเรียงตามลำดับ พบว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .57 รองลงมาคือ ธรรมเนียมขององค์กร ค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .66 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ย 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .64 โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .62 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .64 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ค่าเฉลี่ย 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .55 การบูรณาการทางสังคม ค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .69 ในขณะที่โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .62 ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

(n = 180)

คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.97	.64	มาก	5
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.95	.55	มาก	6
3. โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.00	.62	มาก	4
4. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	3.84	.62	มาก	8
5. การบูรณาการทางสังคม	3.84	.69	มาก	7
6. ธรรมเนียมขององค์กร	4.02	.66	มาก	2
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	4.01	.64	มาก	3
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.22	.57	มากที่สุด	1
รวม	3.89	.49	มาก	

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ยศ/ ประสบการณ์ทำงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่อง ระดับการศึกษาและรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ปัจจัยด้าน ชั้นยศ ประสบการณ์การทำงาน อายุ และสถานภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลตามตารางดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสถิติเปรียบเทียบยศ/ ประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ยศ/ ประสบการณ์ทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
ชั้นยศ จ.ต., พ.จ.ต., พ.อ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (10 ปี ขึ้นไป)	80	4.00	.492	.457	.648
ชั้นยศ ส.ต., จ.ต., จ.อ.ต. - ส.อ., จ.อ., จ.อ.อ. (ไม่เกิน 10 ปี)	100	3.97	.500		

จากตารางที่ 3 พบว่า ยศ/ ประสบการณ์ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 ค่าสถิติเปรียบเทียบอายุส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	339	3	.113	.455	.71
ภายในกลุ่ม	43.69	176	.248		
รวม	44.03	179			

จากตารางที่ 4 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 5 ค่าสถิติเปรียบเทียบระดับการศึกษาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.076	2	.538	2.216	.00*
ภายในกลุ่ม	42.95	177	.243		
รวม	44.03	179			

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยค่า p-value เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05

ตารางที่ 6 ค่าสถิติเปรียบเทียบสถานภาพส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.481	2	.240	.977	.37
ภายในกลุ่ม	43.55	177	.246		
รวม	44.03	179			

จากตารางที่ 6 พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.392	3	.131	.527	.02*
ภายในกลุ่ม	43.64	176	.248		
รวม	44.03	179			

จากตารางที่ 7 พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยค่า p-value เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05

## อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

### 1. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยอยู่ในระดับมาก และปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องระดับการศึกษาและรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า เนื่องจากนายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีการจัดการเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้มาตรฐานตามที่หน่วยงานราชการและกระทรวงกลาโหมกำหนด จึงส่งผลให้นายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดของปัจจัยพบว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า เนื่องจากงานของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีเนื้องานอยู่ในส่วนของการก่อสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ทำให้นายทหารประทวนรู้สึกภาคภูมิใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน ภาคภูมิใจกับภาพลักษณ์ของหน่วยงานที่ถูกมองจากสังคมภายนอก ภาคภูมิใจกับการช่วยเหลือสังคมของหน่วยงาน และภาคภูมิใจกับผลงานอย่างเป็นรูปธรรมของหน่วยงาน และเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้มีคนเข้ามาสมัครรับราชการในหน่วยงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ เกศณี วงศาโสภา (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม เป็นปัจจัยที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ปัจจัยโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า เนื่องจากปัญหาในเรื่องของหน่วยงานมีนายทหารประทวนเป็นจำนวนมาก ในขณะที่การเข้ารับการศึกษา

เป็นเงื่อนไขหนึ่งในการเลื่อนยศสูงขึ้นและที่นั้งของการเข้ารับการศึกษามีจำนวนจำกัด ทำให้นายทหารประทวนส่วนใหญ่จะรู้สึกที่ตนเองได้รับโอกาสเข้ารับการศึกษาน้อยและมีโอกาสในการเลื่อนยศในหน่วยงานน้อย ตรงกับงานวิจัยของรัตนภรณ์ บุญมี (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลนาดี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีค่าน้อยที่สุด

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า เมื่อเปรียบเทียบในเรื่องของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันนั้น เนื่องจาก ระดับการศึกษานั้นจะส่งผลต่อทักษะการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์จากจำนวนของนายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ละนายจะได้รับการมอบหมายงานที่แตกต่างกันด้วย เช่น นายทหารประทวนที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมักจะได้รับการมอบหมายงานในระดับปฏิบัติการที่ต้องใช้แรงงาน ในขณะที่นายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น จะเป็นเจ้าหน้าที่ที่มักได้รับการมอบหมายงานในส่วนของการกองบัญชาการ หรือเป็นผู้ช่วยนายทหารสัญญาบัตรที่เป็นฝ่ายอำนวยการ ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ในการทำงานแต่ไม่ต้องลงแรงในการปฏิบัติงาน ทำให้มีคุณภาพชีวิตในเรื่องต่างๆ ที่ดีกว่า เช่น สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ซึ่งการทำงานในกองบัญชาการจะมีสภาพการทำงานที่ดีกว่าการทำงานในส่วนงานก่อสร้างในเรื่องโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานจะได้รับ โอกาสการทำงานในการช่วยเหลือนายทหารสัญญาบัตรในการวางแผน ส่งผลให้เกิดการไว้วางใจและเชื่อใจและสามารถได้รับการเลื่อนขั้นเป็นนายทหารสัญญาบัตรมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ ในเรื่องโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองก็จะได้รับโอกาสในการเข้ารับการศึกษาศาสตร์ด้านการงานมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ และที่สำคัญที่สุดคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวซึ่งจะเกิดกับนายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาสูง เพราะจะสามารถทำงานในกองบัญชาการและจัดการสมดุลในชีวิตส่วนตัวได้มากกว่านายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า ที่ต้องทำงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ เกศณี วงศาโสภ (2562) ศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า เมื่อเปรียบเทียบในเรื่องของรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันนั้น เนื่องจาก รายได้ที่มีมากขึ้นย่อมส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตโดยรวมดีขึ้นด้วย เนื่องจาก นายทหารประทวนที่มีรายได้มาก ถือว่าเป็นนายทหารประทวนที่สามารถใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้อย่างคล่องตัวสามารถกู้ยืมเพื่อมีที่อยู่อาศัยและยานพาหนะ และสามารถดูแลครอบครัวได้ในระดับที่พอเหมาะ แต่ในขณะที่นายทหารประทวนที่มีรายได้ต่ำกว่า และส่วนใหญ่เป็นรายได้ในระดับที่ค่อนข้างน้อยและใกล้เคียงกับค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งเป็นการยากที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตที่เป็นอยู่ปัจจุบันให้ดีขึ้นได้ ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ

จตุรงค์ บุผาสิงห์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และผลการวิจัยของ ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เมื่อจำแนกตามเงินเดือน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 2. ข้อเสนอแนะ

### 2.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) ในเรื่องของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ในเรื่องของโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บังคับหน่วยในฐานะผู้บริหาร ควรพิจารณาบริหารจัดการในเรื่องของการเพิ่มเติมโอกาสการพัฒนาศักยภาพของนายทหารประทวนให้มากขึ้น เช่น การให้ข่าวสารและการสนับสนุนเรื่องการสอนเลื่อนขั้นเป็นนายทหารสัญญาบัตร การให้โอกาสในการเข้ารับการศึกษาดูงานตามแนวทางรับราชการ และการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นกับงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยให้ดียิ่งขึ้น

2) ในเรื่องของระดับการศึกษา ผู้บังคับหน่วยในฐานะผู้บริหารควรสนับสนุนทั้งในเรื่องของทุนและเวลาให้นายทหารประทวนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารประทวนให้ดีขึ้นด้วย

3) ในเรื่องของระดับรายได้ ผู้บังคับหน่วยในฐานะผู้บริหารควรให้การสนับสนุนทรัพยากรให้แก่ นายทหารประทวนที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีรายได้น้อย และมีคุณภาพชีวิตที่ด้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป โดยควรให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดสวัสดิการให้เพื่อให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ เช่น การให้สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย รถขนส่ง หรือทุนการศึกษา เพื่อให้ นายทหารประทวนที่มีรายได้น้อย มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

### 2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำผลไปปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้นายทหารประทวนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

2) ควรทำการศึกษาหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบและนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นต่อไป

3) ควรทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยวิธีการอื่นๆ เช่น การหาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือการหาผลกระทบหรือการทำนายแนวโน้มที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ทางสถิติที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

## รายการอ้างอิง

- กองบัญชาการกองทัพไทย. (2563). *วิสัยทัศน์กองบัญชาการกองทัพไทย*. วันที่ค้นข้อมูล 29 พฤศจิกายน 2563, เข้าถึงได้จาก [https://www.rtarf.mi.th/pdf/mission\\_vision.pdf](https://www.rtarf.mi.th/pdf/mission_vision.pdf)
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *หลักสถิติ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษณี วงศาโสภา. (2562). *คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- จตุรงค์ บุผาสิงห์. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต.
- จารุกฤษณ์ เรืองสุวรรณ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของทหารกองประจำการสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นเรศน์ วงศ์สุวรรณ. (2563). *กองทัพกับการพัฒนาประเทศ*. วันที่ค้นข้อมูล 29 พฤศจิกายน 2563, เข้าถึงได้จาก [http://www.geocities.ws/cgscsos/mil\\_dev.pdf](http://www.geocities.ws/cgscsos/mil_dev.pdf)
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน. *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*, 33(1), 5-12.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษากรณี โรงเรียนในนิคมอุตสาหกรรม เวลโกร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์สังคมพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580). (2561, 13 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 135 ตอนที่ 82 ก, 1-71.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change*. Minnesota: West Publishing Company.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Work Life: What is It?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.



กัลยา สูงสว่าง และปิยากร หวังมหาพร

Watson, R. R. (2010). 5-Point Likert Scale. *Handbook of Disease Burdens and Quality of Life Measures*.  
New York: Springer.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper and Row Publication.