

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

The Military Officers' Quality of Professional Life in the Armed Forces
Development Command, Royal Thai Armed Forces Headquarters

เกศณี วงศาโสภา* และวิชิต บุญสนอง
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Kesane Wongsasopa* and Vichit Boonsanong
Faculty of Liberal Arts, Rajapruk University

Received: October 15, 2019

Revised: January 13, 2020

Accepted: February 5, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ชั้นยศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และระดับรายได้ต่อเดือน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 250 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน (1970: 886-887) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม รองลงมาคือ ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ด้านชั้นยศ ระดับการศึกษา และระดับรายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านอายุ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ทำงานมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

Abstract

The objectives of the research on the military officers' quality of professional life in the Armed Forces Development Command (AFDC), the Royal Thai Armed Forces Headquarters (RTAFH) were 1) to study the quality of professional life of AFDC officers; and 2) to compare the quality of professional life of AFDC officers with demographic factors including rank, age, marital status, educational level, working experiences, and monthly income. The research's method is a quantitative survey which instrumentally uses 250 AFDC officers as samples by determining the sample proportion of the Taro Yamane's formula (1970: 886-887) at the level of 0.05 of statistical significance. The questionnaires employed as data collection tool indicated the reliability score of 0.93 by applying the Cronbach's alpha coefficient. For statistical data analysis, the study applies some statistical measures, for instance, frequency, percentage, arithmetic, mean, standard deviation, t-test and One-way ANOVA and multiple comparison test by Scheffe' method.

The research results clearly revealed that the overall average of the quality of professional life of AFDC officers, Royal Thai Armed Forces Headquarters (RTAFH), is moderate. When subdividing into more specific dimensions, the research found that the highest in level was social integration. The second level was social relations, and the lowest level was fair and adequate remuneration. In the comparative study of the quality of professional life of the AFDC officers in RTAFH, it can be concluded that the variables of rank, education, and monthly salary significantly indicated statistical difference at 0.05, whereas age, marital status, and professional experiences indicated no differences.

Keywords: Quality of Work Life, Military Officials, the Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces Headquarters

บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ และสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรต่าง ๆ จะเป็นตัวชี้วัดหนึ่ง que แสดงถึงควมมีประสิทธิภพขององค์กรนั้น การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร จึงมีส่วนให้ทรัพยากรบุคคลนำความรู้ ความสามารถของตัวเองที่มีอยู่ ออกมาใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังที่ Meechai (2013: 33-34) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการพัฒนาบุคคล และลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการความปรารถนาของบุคคลหรือความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กรให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งวัดจากผลผลิตหรือผลงานขององค์กร รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การปรับโครงสร้างการทำงาน ซึ่งการดำรงชีวิตของบุคคลจะต้องเป็นชีวิตที่มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

การทำงานได้อย่างดี ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ความพึงพอใจในงาน และ Walton (1975) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล รวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย เป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลให้ความสำคัญ มีผลต่อความสำเร็จของงาน และเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุดที่วางไว้

ด้วยเหตุนี้ กองบัญชาการกองทัพไทย (บก.ทท.) ได้จัดทำแผนปฏิบัติการกองบัญชาการกองทัพไทย พ.ศ. 2559-2562 ขึ้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการ และจัดทำแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการกองทัพไทยมีความเชื่อมโยงไปสู่แผนปฏิบัติการกระทรวงกลาโหม แผนการบริหารราชการแผ่นดินและนโยบายของรัฐบาลตามลำดับ ได้จัดทำแผนองค์การของ บก.ทท. หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร 4 ปี พ.ศ. 2559-2562 และแผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2561 เป็นแผนงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมด้านกำลังพล ด้านความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วยการประเมินขีดความสามารถกำลังพล การสำรวจปริมาณงานและวิเคราะห์อัตรา การจัดทำสายวิทยาการ สายงานมาตรฐานกำหนดตำแหน่งการพัฒนาระบบกำลังสำรอง การสรรหาบรรจุ แต่งตั้งกำลังพล การพัฒนาและขับเคลื่อนระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ การจัดทำแนวทางรับราชการ การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาระบบค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับระบบ

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีภารกิจหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นทุรกันดารให้มีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น พร้อมทั้งได้พัฒนากำลังพลและครอบครัว ขึ้นผู้น้อยให้ได้รับการเอาใจใส่ดูแล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ภายใต้ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น อันจะส่งผลให้กำลังพลของกองทัพมีขวัญและกำลังใจที่ดี สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารให้มีชีวิตที่ดี มีค่านิยมพื้นฐานของคนไทย ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาช่วยสนับสนุนใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้กับผู้บังคับบัญชาช่วยใช้ในการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย และวางแผน การพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

นักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายและแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้ UNESCO (1993: 1) ได้ให้นิยามคุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม และระดับความพึงพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์ ทั้งนี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)

จึงเป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life)

Wonganutarot (2000: 127-132) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่
 - 1.1 ประสบการณ์ คือ การที่บุคคลได้ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
 - 1.2 เพศ มีส่วนเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งความเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน เช่น เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย
 - 1.3 จำนวนสมาชิกในครอบครัวจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งงานจะต้องใช้บุคคลที่มีความสามารถแตกต่างกัน และต้องทำงานร่วมกันโดยความสามัคคี จึงจะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย
 - 1.4 อายุ จะมีความเกี่ยวข้องในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน
 - 1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจ
 - 1.6 เซวปัญหา ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำจึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ
 - 1.7 การศึกษาจะไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในงาน แต่จะขึ้นอยู่กับงานที่ทำนั้นเหมาะสมกับความรู้ของเขาหรือไม่
 - 1.8 บุคลิกภาพขึ้นอยู่กับเครื่องมือที่วัดมีความเที่ยงตรงหรือไม่ จึงจะเห็นบุคลิกภาพได้ชัดเจน
 - 1.9 ระดับเงินเดือน จะมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมาก
 - 1.10 แรงจูงใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล
 - 1.11 ความสนใจในงาน ถ้าบุคคลได้ทำงานที่ตนเองสนใจ ทัศนคติจะมีความสุขและมีความพึงพอใจ

Walton (1975 cited in Poopunsri, 2009: 26-28) ได้ศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่สำคัญทั้ง 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensating) กล่าวคือ การจ่ายค่าตอบแทนจะต้องสัมพันธ์กับความรับผิดชอบและเงื่อนไขของงาน ความสามารถในการจ่ายขององค์กร
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Condition) กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย เสริมสร้างความพึงพอใจในงาน โดย (1) ชั่วโมงการทำงานต้องเหมาะสม ไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด มีการจ่ายค่าตอบแทนถูกต้องตรงตามเงื่อนไขการทำงาน และตามกฎหมายแรงงาน (2) สภาพแวดล้อมทางกายภาพต้องเหมาะสมไม่เป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน และ (3) อายุของผู้ปฏิบัติงานต้องตรงตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดด้วย
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency Development) กล่าวคือ ในการปฏิบัติงานมีบุคลากรที่มีความสามารถแตกต่างกัน องค์กรจะต้องพยายามให้บุคลากรแต่ละบุคคลสามารถใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงานให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) กล่าวคือ ในการทำงานต้อง

มีการปรับปรุงพัฒนาความรู้อยู่เสมอ เป็นความจำเป็นที่จะต้องนำความรู้หรือทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ในอนาคตมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง เกิดความมั่นคงในการทำงาน (security) มีรายได้มั่นคง ไม่ถูกเลิกจ้างหรือออกจากการทำงานก่อนเวลาอันควร

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม (Social Integration) กล่าวคือ การทำงานร่วมกันของบุคลากรใน องค์กร และการให้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจ ในการทำงาน ความภาคภูมิใจจะเกิดจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่มีการแบ่งแยกเพศ หรือ เชื้อชาติ

6. ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร (Constitutionalism) กล่าวคือ การปฏิบัติงานในองค์กรสมาชิกต้องรู้จัก สิทธิของตนเอง และจะต้องรู้ว่าจะปกป้องสิทธิของตนอย่างไร สภาพแรงงานได้อาศัยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ใน การคุ้มครองสวัสดิภาพของแรงงานในสถานประกอบการ

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) กล่าวคือ ผลกระทบต่อ ชีวิตครอบครัว การทำงานหนักที่ติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน หรือการทำงานล่วงเวลา (Over Time) อาจส่งผลกระทบต่อครอบครัว เพราะฉะนั้นความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวจึงมีความสำคัญ การทำงานที่มีความสมดุลมีบทบาทที่ชัดเจน

8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) กล่าวคือ บุคลากรที่ทำงานโดยรู้สึก มีคุณค่าอันเนื่องมาจากการทำงาน ช่วยทำให้สังคมดีขึ้น องค์กร ที่ตนเองทำงานอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวม ไม่ทำงานโดยมุ่งหวังเพียงผลกำไร ทำงานแล้วส่งผลที่ดีต่อสังคมทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีคุณค่า ทฤษฎีที่มีความสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

1. ทฤษฎีองค์การยุคสมัยปัจจุบัน (Modern Organization Theory) เป็นการศึกษารูปแบบ ขององค์การในปัจจุบัน โดยเน้นที่การวิเคราะห์องค์การในเชิงระบบ (Systems analysis of Organization) กล่าวคือ นักทฤษฎีได้พิจารณาองค์การ ในลักษณะที่เป็นส่วนรวมทั้งหมด ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่าง ส่วนต่าง ๆ ที่อยู่ภายในองค์การในระบบหนึ่ง ๆ นั้น ได้คำนึงถึงองค์ประกอบภายในองค์การทุกส่วน ได้แก่ สิ่งนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ผลกระทบ และสภาพแวดล้อม การศึกษาองค์การในรูประบบนั้นได้พยายาม ที่จะมององค์การในลักษณะการ เคลื่อนไหว (Dynamic) และปรับเข้ากับรูปแบบองค์การได้ในทุก สภาพแวดล้อม ทั้งนี้ เพราะนักทฤษฎีปัจจุบันได้มององค์การในลักษณะกระบวนการ ทางด้านโครงสร้างที่ บุคคลต่าง ๆ จะต้องเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) (Serirat et al., 2007) เสนอ ว่าจะความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือแนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขต จากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

1.4 ลักษณะงานที่ท้าทาย (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกิดกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้อุบัติการณ์เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้อุบัติการณ์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายการควบคุม ดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงาน ขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงาน มีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และ ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง

การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจกัน เช่น ความสนิทสนมความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงาน ร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับ ความช่วยเหลือจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และ ศักดิ์ศรีมีความสำคัญของงานต่อองค์กร

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคง ในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่ ความมั่นคง ภาพพจน์ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงาน หรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิการระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมง ในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงาน

2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่าย ให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้น เงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรม

การวิจัยเรื่อง ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ได้นำข้อมูลของ Wonganutarot (2000: 127-132) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อ ความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานนำมาปรับปรุง กำหนด เป็นกรอบการวิจัย ตัวแปรต้น ได้แก่ ชั้นยศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และระดับรายได้ต่อเดือน ตัวแปรตามแนวคิดของ Walton (1975 cited in Poopunsri, 2009: 26-28) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญและเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ไว้ 8 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3. ด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. ด้านการบูรณาการทางสังคม 6. ด้าน ธรรมเนียมในองค์กร 7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม มาเป็นแนวทางกรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร

1. ชั้นยศ
2. อายุ
3. สถานภาพการสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. ประสบการณ์ทำงาน
6. ระเบียบรายได้ต่อเดือน



ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม
6. ด้านธรรมาภิบาลขององค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราวัด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ประชากร คือ ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 670 คน จำแนกเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร 338 คน และนายทหารชั้นประทวน 332 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 250 คน ที่คำนวณได้มาจาก ใช้สูตรของ Yamane (1970: 886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ทั้งฉบับมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทั้งฉบับที่ 0.96 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ทั้งฉบับที่ 0.93 ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient cited in Phongwichai, 2002: 127) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ชั้นยศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมี 8 มิติ ตามแนวคิดของ Walton (1975) การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. วิเคราะห์ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร โดยใช้ t-test สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่มีตัวแปรแบ่งเป็น 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างของข้อมูลมากกว่า 2 กลุ่ม กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่เป็นชั้นยศนายทหารสัญญาบัตร (ร้อยละ 52.0) มีอายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 40.4) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 49.6) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 66.4) ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 32.40) และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท (ร้อยละ 40.0) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n = 250)

จำแนกตาม	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชั้นยศ	ชั้นสัญญาบัตร	130	52.00
	ชั้นประทวน	120	48.00
	รวม	250	100.00
อายุ	20-30 ปี	47	18.80
	31-40 ปี	101	40.40
	41-50 ปี	72	28.80
	51 ปีขึ้นไป	30	12.00
รวม	250	100.00	
สถานภาพการสมรส	โสด	103	41.20
	สมรส	124	49.60
	หม้าย/หย่าร้าง	23	9.20
รวม	250	100.00	
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	20.80
	ระดับปริญญาตรี	166	66.40
	สูงกว่าปริญญาตรี	32	12.80
	รวม	250	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

จำแนกตาม	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	39	15.60
	5-10 ปี	72	28.80
	11-15 ปี	58	23.20
	มากกว่า 15 ปี	81	32.40
	รวม	250	100.00
ระดับรายได้ต่อเดือน	ไม่เกิน 10,000 บาท	22	8.80
	10,001-20,000 บาท	100	40.00
	20,001-30,000 บาท	90	36.00
	30,001 บาทขึ้นไป	38	15.20
	รวม	250	100.00

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของข้าราชการทหารหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.84$, S.D. = 0.57) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกโดยภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.84	0.57	ปานกลาง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.41	0.59	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.08	0.73	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.37	0.59	ปานกลาง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.64	0.63	สูง
6. ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร	3.38	0.62	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.33	0.66	ปานกลาง
8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.63	0.57	สูง
รวม	3.33	0.41	ปานกลาง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามชั้นยศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และระดับรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมแตกต่างกัน พบว่า ด้านที่

ไม่แตกต่างกัน มี 3 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
ในงาน และด้านการบูรณาการทางสังคม ส่วนด้านที่แตกต่างกันมี 5 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ
เป็นธรรม, ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล, ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร, ด้านความสมดุลระหว่างงานกับ
ชีวิตส่วนตัว และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ส่วนที่ 4 การอภิปรายผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนก
เป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยดังกล่าว
ชี้ให้เห็นว่า หน่วยงานมีการจัดสรรรายได้และสวัสดิการต่าง ๆ น้อยลงประกอบกับข้าราชการทหารมีภาระ
รับผิดชอบด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาภายในครอบครัว ปัจจุบันหน่วยงานได้เข้าใจถึง
ความเดือดร้อนต่าง ๆ เหล่านี้ จึงได้มีการปรับปรุงพัฒนาองค์การ จัดสรรงบประมาณ สวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอ
บรรเทาความเดือดร้อนให้ตรงกับความต้องการของกำลังพล สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Kobrat (2013)
ศึกษาเรื่อง คุณภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4
กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า
ด้านรายได้หรือค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Piyaphan
(2017) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับน้อย

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ผลการวิจัย
ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า หน่วยงานมีกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความปลอดภัยที่ตั้งและบริเวณ
โดยรอบ แต่อาจจะไม่เพียงพอในการปฏิบัติที่มุ่งให้เกิดความปลอดภัยสูงสุดต่อบุคคล ททรัพย์สิน สถานที่ในพื้นที่
มีการจัดเวรยาม และสายตรวจปฏิบัติหน้าที่ในการผ่านเข้า-ออก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Stee and
Porter (1979 cited in Sitakalin, 2015) กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีที่สุด คือ บรรยากาศที่มีความสอดคล้องกัน
ระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์การและความต้องการของผู้ปฏิบัติงานหรือเป็นบรรยากาศที่เน้นเป้าหมายพร้อม
ไปกับการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ร่วมมือกันและมีส่วนร่วม ทำให้บรรลุเป้าหมาย
ขององค์การ

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ผลการวิจัยดังกล่าว
ชี้ให้เห็นว่า ข้าราชการทหารมีโอกาสน้อยที่จะได้รับการพัฒนา และฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ ให้ตัวเองได้มีความรู้
ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือ
คำวิจารณ์ วิธีการทำงานเข้าใจถึงเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงาน พร้อมมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้เกิดผลสำเร็จ
อย่างดีที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Phongkanpai (2014) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานการเคหะแห่งชาติ: กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้าน
การทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ
ของตนอยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า หน่วยงานมีระบบการบริหารงานการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานให้กับกำลังพล เพื่อได้มีโอกาสพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975 cited in Mekra 1999: 11-14) ได้แก่ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ทหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีมีการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสามารถติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกัน นับว่าเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญในการที่จะทำให้ข้าราชการทหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร และการให้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความภาคภูมิใจจะเกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่มีการแบ่งแยกเพศ หรือเชื้อชาติ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความแตกแยกในการทำงานได้ นอกจากนั้นความเท่าเทียมกันยังเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดี รู้สึกว่าเป็นพลเมืองระดับล่างขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Choochert (2017) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับมาก

6. ด้านธรรมณูญในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า หน่วยงานทางทหารมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประเพณีต่าง ๆ ให้ทหารใช้ยึดถือตามแบบธรรมเนียมทหารไว้เป็นหลักปฏิบัติ ตามสายงานการบังคับบัญชา ขึ้นอยู่กับลำดับขั้นการบังคับบัญชา ทำให้การแสดงออกทางความคิดมีข้อจำกัด และมีขีดความสามารถ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Chunhasriwong (2012) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพฯ (ภาคการผลิต) มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับปานกลาง

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า สอดคล้องกับนโยบายของกองบัญชาการกองทัพไทย โดยการมุ่งเน้นให้ข้าราชการทหารมีสภาพความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งมีอุดมการณ์ในความเป็นทหารอาชีพ ทั้งนี้จะต้องเกิดความยั่งยืนในการดำเนินการและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยอยู่ภายใต้แนวความคิด “อุดมการณ์จะเกิดได้ต้องเริ่มจากคุณภาพชีวิตที่ดี” การปฏิบัติการร่วม การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การสร้าง ความเชื่อถือศรัทธาที่มีต่อองค์กร และการสร้างขวัญกำลังใจที่ดี ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี สอดคล้องกับ Cappelli (2000) ให้ข้อเสนอไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหลักของความพึงพอใจ ความจงรักภักดี การสร้างผลงานของพนักงาน หากสามารถสร้างสภาพการทำงานที่พนักงานสามารถทำงาน

อย่างมีความสุข สามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตส่วนตัวได้ ก็จะสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้อย่างแน่นอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Suwannoi (2016) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองบิน 21 เขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจังหวัดชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เป็นหน่วยงานชั้นเยี่ยมของกองทัพไทยในด้านการพัฒนาเพื่อความมั่นคง โดยเตรียมความพร้อมของทรัพยากรบุคคล ชุมชน พื้นที่ เพื่อป้องกันภัยทุกรูปแบบ และประชาชนมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อกองทัพไทยและเป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจพัฒนาศักยภาพของคน ชุมชน และพื้นที่ เพื่อความมั่นคงได้แก่ ด้านความมั่นคงทางสภาพสังคม โดยใช้โครงการพัฒนาที่หน่วยสนับสนุนให้กับประชาชน และการปฏิบัติงานของหน่วยที่สอดคล้องกับแผนป้องกันประเทศ ตลอดจนการพัฒนา จึงก่อให้เกิดประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งมีการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ทุกภาคส่วน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Suwannoi (2016) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองบิน 21 เขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Choochert (2017) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านการเกี่ยวข้องกับสังคมอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 5 สมมติฐาน ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลเป็นรายด้าน ข้าราชการทหารที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ชั้นยศ ระดับการศึกษา และระดับรายได้ต่อเดือน จะมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการทหาร ที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน จะมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าองค์การต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับปรุง ประเมินพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้นการอภิปรายผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล อภิปรายผล ดังนี้

1. ชั้นยศ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีชั้นยศแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน มีปัจจัย 5 ด้าน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kobrat (2013) ศึกษาเรื่อง คุณภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 200 นาย ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในระดับสูงคือ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านที่อยู่ระดับปานกลาง คือ ด้านรายได้หรือค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม

ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนด้านที่ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มียศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และสังกัดที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศและสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศและสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. อายุ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่มีระดับช่วงอายุแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ มีปัจจัยเพียงด้านเดียวที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Piwkliang (2013) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

3. สถานภาพการสมรส พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ มีด้านที่ส่งผล 2 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sungphoem (2012) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ มีด้านที่ส่งผล 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kobrat (2013) ศึกษาเรื่อง คุณภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

5. ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ มีข้อที่ส่งผลเพียงด้านเดียว คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rungrueng (2010) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ Piwkliang (2013) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

6. ระดับรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตใน

การปฏิบัติงานมากที่สุดมี 5 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านธรรมณูญในองค์กร และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wonganutarot (2000: 127-132) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าระดับเงินเดือน จะมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัย องค์กรควรมีการพิจารณาสนับสนุนด้านปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เพื่อให้ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น โดยหน่วยงานต้องพิจารณาจัดหารายได้ สวัสดิการต่าง ๆ ให้ข้าราชการทหารเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีความสุข และควรมีการนำผลการวิจัยไปปรับใช้กับกำลังพลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่กองทัพ ซึ่งทหารมีความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ภารกิจของบ้านเมือง ดังนั้นควรมีการส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการทหาร จะได้มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรดียิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาทำการประเมินผลคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารให้สม่ำเสมอ โดยเฉพาะรายละเอียดด้านที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ควรมีการยกย่องส่งเสริม ประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการทหารที่มีความประพฤติดี ทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ทุ่มเทแรงกายแรงใจกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการจัดเก็บผลการวิจัยไว้เป็นข้อมูล เพื่อนำไปปรับใช้ในองค์กรให้ได้รับประโยชน์สูงสุด

3. คุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านธรรมณูญในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หากต้องการให้คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูงขึ้น องค์กรควรปรับปรุง สนับสนุนส่งเสริม เช่น ข้าราชการทหารได้รับค่าเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงานที่เพียงพอกับการดำรงชีพอย่างเหมาะสม ได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง เมื่อติดภาระกิจทำงานด้านอื่นเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานที่รับผิดชอบแทนได้ ทุกระดับต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจึงจะทำให้คุณภาพชีวิตมีความเป็นอยู่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกับข้าราชการในหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบล ตำรวจ ศาล องค์กรครู องค์กรเอกชน เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรค หรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ ชุณหศรีวงศ์. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จันทร์ทิมา รุ่งเรือง. (2553). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย. (2559, มกราคม-มิถุนายน). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองบิน 21 เขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี, 3 (1): 175-189.
- นางชนก ผิวเกลี้ยง. (2556). ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิธิ ปิยะพันธุ์. (2560, กรกฎาคม-ธันวาคม). ความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศองค์การที่มี ความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วารสารพยาบาลตำรวจ, 9 (2): 153-162.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พานี สีตกะลิน. (2558). บรรยากาศองค์การกับการบริหารงาน. จุลสารสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ออนไลน์, (3): 2-3.
- ภณิตา กบรัตน์. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- มัลลิกา เมฆรา. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รณชฎิตี ป้องกันภัย. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ: กรณีศึกษาพนักงาน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา สังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัชกุล มีชัย. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล. ปริญญาปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2545). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็ก.
- สมพร สังข์เพิ่ม. (2555). คุณภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสถิติประยุกต์ คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อนุชัย ชูเชิด. (2560). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

References

- Cappelli, P. (2000). A market-driven approach to retaining talent. *Harvard business Review*, 78 (1): 103-111.
- UNESCO. (1993). *Quality of life improvement programs*. Bangkok: UNESCO Regional Office.
- Yamane, T. (1970). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.

Translated Thai References

- Choochert, A. (2017). *Quality of Life of the Army Officers attached to the Army Intelligence Unit in Performing their Work*. Master of Public Administration Thesis. Rajapruerk University. (in Thai)
- Chunhasriwong, K. (2012). *Factors Influencing the Quality of Work Life for Employees in Small-and Medium-Size Enterprises*. Doctor of Philosophy Thesis. Faculty of Human Resources Development. Ramkhamhaeng University. (in Thai)
- Kobrat, P. (2013). *Quality of Work Life of the Police Commissioner: A Case Study of the Speail Branch Division 1 Sub 4*. Master of Public Administration Thesis. Krirk University. (in Thai)
- Meechai, R. (2013). *The Relationships Between Quality of Work Life and Intention to Resign of Professional Nurses at Public and Private Hospitals in the Bangkok Metropolitan Area*. Master of Business Administration. Ramkhamhaeng University. (in Thai)
- Mekra, M. (1999). *Quality of Working Life of the Thai Farmers Banks Personnel in Zone 21 Chiang Mai Province*. Master of Public Administration Thesis. Graduate school.

Chiang Mai University. (in Thai)

- Phongkanpai, R. (2014). **The quality of work life of the employees of the national housing authority: a case study on the employees working at the headquarter.** Master of Arts Thesis. Institute of Development Administration. (in Thai)
- Phongwichai, S. (2002). **Statistical data analysis by computer** (13th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Piwkliang, N. (2013). **Personnel Factors and Working Environment in Relation to the Quality of Work Life.** Master of Business Administration Thesis. Ramkhamhaeng University. (in Thai)
- Piyaphan, N. (2017). Job Satisfaction and Organizational Climate Associated with Quality of Work Life in The Officers working at Metropolitan Police Bureau. **Journal of The Police Nurses, 9** (2): 153-162. (in Thai)
- Poopunsri, V. (2009). **The Quality of Work Life of Bangkok Metropolitan Police Officers.** Doctor of Philosophy Department of Public Administration. Ramkhamhaeng University. (in Thai)
- Rungrueng, C. (2010). **A study of quality of the working life of teachers in Thonburi District Under the Supervision of The Bangkok Metropolitan Administration.** Master of Education Thesis. Ramkhamhaeng University. (in Thai)
- Serirat et al. (2007). **Consumer behavior.** Bangkok: Teera Film and Sitec. (in Thai)
- Sitakalin, P. (2015). Organizational Climate and Management. **STOU Research Journal of the Online Health Science Program, (3):** 2-3. (in Thai)
- Sunghoem, S. (2012). **Quality of work life of employees in academic support units in private universities in Bangkok Metropolis.** Master of Science Thesis (Applied Statistics). Institute of Development Administration. (in Thai)
- Suwannoi, C. (2016). The Quality of Work Life of the Wing 21 Officers of the Royal Thai Air Force in Muang District, Ubonratchathani Province. **Journal of Management and Development Ubonratchathani Rajabhat University, 3** (1): 175-189. (in Thai)
- Wonganutarot, P. (2000). **Academic Administration.** Bangkok: Supplementary Media Center. (in Thai)

คณะผู้เขียน

พันจ่าเอกหญิง เกศณี วงศาโสภา

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

เลขที่ 9 หมู่ 1 ถนนนครินทร์ ตำบลบางขุน อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี 11130

e-mail: kesaneenavy@gmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชิต บุญสนอง

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

เลขที่ 9 หมู่ 1 ถนนนครินทร์ ตำบลบางขุน อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี 11130