

คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย  
กองบัญชาการกองทัพไทย

THE QUALITY OF WORK LIFE OF WORKERS IN ARMED FORCE  
SECURITY CENTER, ROYAL THAI ARMED FORCES  
HEADQUARTERS

แพรพรรณ เหลืองทองคำ  
PRAEPAN LUEANGTHONGKUM

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**THE QUALITY OF WORK LIFE OF WORKERS IN ARMED FORCE  
SECURITY CENTER, ROYAL THAI ARMED FORCES  
HEADQUARTERS**

**PRAEPAN LUEANGTHONGKUM**

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT  
SRIPATUM UNIVERSITY  
ACADEMIC YEAR 2020  
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

ชื่อหัวข้อสารนิพนธ์

คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย  
THE QUALITY OF WORK LIFE OF WORKERS IN ARMED FORCE SECURITY CENTER, ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUATERS

นักศึกษา

แพรวพรรณ เหลืองทองคำ รหัสนักศึกษา 63501711

หลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย ศิริไกร

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์)

..... กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย ศิริไกร)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เปียกร หวังมหาพร)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ่ออัน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สารนิพนธ์เรื่อง	คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย
คำสำคัญ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ศูนย์รักษาความปลอดภัย, กองบัญชาการกองทัพไทย
นักศึกษา	แพรวพรรณ เหลืองทองคำ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	ศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย ศิริไกร
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

## บทคัดย่อ

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ระดับชั้นยศ ตำแหน่ง รายได้ ที่อยู่อาศัย และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก กำลังพลกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 60 คน ใช้แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งกำลังพลที่มีอายุ อายุการทำงาน ชั้นยศ แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะที่อยู่อาศัย ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ตัวแปรด้านอายุ และอายุการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

<b>TITLE</b>	THE QUALITY OF WORK LIFE OF WORKERS IN ARMED FORCE SECURITY CENTER, ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUATERS
<b>KEYWORDS</b>	QUALITY OF WORK LIFE, ARMED FORCE SECURITY CENTER, ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUATERS
<b>STUDENT</b>	PRAEPAN LUEANGTHONGKUM
<b>ADVISOR</b>	PROF. SURACHAI SIRIKRAI, PH.D.
<b>LEVEL OF STUDY</b>	THE MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
<b>FACULTY</b>	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
<b>ACADEMIC YEAR</b>	2020

### **ABSTRACT**

The purpose of this study on the quality of work life of personnel in Division 10, Armed Force Security Center, Royal Thai Armed Forces Headquarters is to 1) study the quality of work life of the personnel in Division 10, Armed Force Security Center, Royal Thai Armed Forces Headquarters 2) compare the quality of work life among the personnel of Division 10, Armed Force Security Center, Royal Thai Armed Forces Headquarters based on personal factors such as age, education level, marital status, service duration, rank, position, income, residence, and work environment by collecting data from 60 personnel of Division 10, Armed Force Security Center, Royal Thai Armed Forces Headquarters with a questionnaire. The statistics used in analyzing the data are the percentage, average, standard deviation parameters, t-test, and One-Way ANOVA. The result indicates that the quality of work life of the personnel of Division 10, Armed Force Security Center, Royal Thai Armed Forces Headquarters is overall at a good level. When considering each aspect, the public service aspect has the highest average score. The personnel with different age, service duration, and ranks have different opinions toward the quality of work life with a statistically significant value at 0.05, while the personnel with different genders, education levels, marital status, current positions, average income per month, and residences have indifferent opinions toward the quality of work life in overall. The factors of age and service duration have different effects on the quality of work life in overall.

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร และ ศาสตราจารย์ ดร.สรุชัย ศิริไกร ที่ได้สละเวลาอันมีค่าช่วยชี้แนะแนวทางให้ คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนงานวิจัยฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษา ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณกลุ่มประชากร กำลังพลกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการ กองทัพไทย เป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำงานวิจัย

แพรวพรรณ เหลืองทองคำ

สิงหาคม 2564

## สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	X
บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
สมมติฐานของการศึกษา.....	4
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
ขอบเขตของการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	10
ข้อมูลทั่วไปของศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
รูปแบบการวิจัย.....	42
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัยสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย.....	50
ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	60
5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	86
สรุปผลการศึกษา.....	86
การอภิปรายผล.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	95
บรรณานุกรม.....	97
ภาคผนวก.....	103
ประวัติผู้วิจัย.....	110



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 48
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการ กองทัพไทย..... 51
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกำลังพลกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการ กองทัพไทย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม..... 52
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการ รกองทัพไทย ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ..... 53
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการ กองทัพไทย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล..... 54
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการ กองทัพไทยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน..... 55
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการ กองทัพไทย ด้านการบูรณาการทางสังคม..... 56
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการ กองทัพไทย ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน..... 57
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ กำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการ กองทัพไทย ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว..... 58

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	59
4.11	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัยของสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามเพศ.....	60
4.12	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ.....	61
4.13	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวม จำแนกตามอายุ.....	62
4.14	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามอายุ.....	63
4.15	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและสุขภาพ จำแนกตามอายุ.....	64
4.16	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล จำแนกตามอายุ.....	65
4.17	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุ.....	66
4.18	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระดับการศึกษา.....	67
4.19	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	68

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.20	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัยสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านบูรณาการทางสังคม จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	70
4.21	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุการทำงาน....	71
4.22	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวม จำแนกตามอายุการทำงาน.....	72
4.23	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามอายุการทำงาน.....	73
4.24	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการการบูรณาการทางสังคม จำแนกตามอายุการทำงาน.....	74
4.25	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงานจำแนกตามอายุการทำงาน.....	75
4.26	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุการทำงาน.....	76
4.27	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าหรือประโยชน์ ต่อสังคม จำแนกตามอายุการทำงาน.....	77
4.28	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระดับชั้นยศ.....	78

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.29 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวม จำแนกตามระดับชั้นยศ.....	79
4.30 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานจำแนกตามระดับชั้นยศ.....	80
4.31 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน.....	81
4.32 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	82
4.33 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามที่อยู่อาศัย.....	83
4.34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	85

## สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ สังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้สังคมไทยต้องปรับเปลี่ยนและเตรียมการวางแผน เพื่อรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น การพัฒนาประเทศจึงไม่เพียงมุ่งเน้นการพัฒนาเฉพาะทางด้านเศรษฐกิจและทางด้านสังคมเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด (พิทยาภรณ์ เจริญศิริจตุพล, 2557, หน้า 1) จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้ปรับเปลี่ยนจุดมุ่งหมายในการพัฒนาประเทศใหม่ โดยกำหนดว่าคนไทยทุกคนต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข จะเห็นว่าเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาโดยมีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวคิดในการขับเคลื่อนเพื่อให้สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 6-11)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of worklife) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรสำคัญเป็นต้นทุนของสังคมที่มีคุณค่าคนส่วนใหญ่ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานดังนั้นสถานที่ทำงานจึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง คนทำงานจะมีสติสัมปชัญญะ จดจ่ออยู่กับงานทำให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล, 2550, หน้า 1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร และเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานทางด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผล องค์กรต่อไป ในทางตรงข้ามหากบุคลากรไม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรเหล่านั้นขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ นับได้ว่าคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น และ

เป็นผู้ทำให้การบริหารงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีคุณภาพ (ศิริรัตน์ ลักษณะพิสุทธิ, 2556, หน้า 4)

สำหรับประเทศไทย เมื่อปี 2498 ได้มีการจัดตั้งสำนักงานเลขาธิการองค์การสนธิสัญญาป้องกันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (สปอ.) ขึ้นที่กรุงเทพฯ แล้วประกาศใช้ระเบียบการรักษาความปลอดภัยขององค์การ สปอ. กำหนดให้ทุกประเทศภาคีมีระเบียบและมาตรการรักษาความปลอดภัยให้อยู่ในระดับมาตรฐานใกล้เคียงกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น กรมข่าว กองทัพบก จึงได้เปิดการศึกษาหลักสูตรการรักษาความปลอดภัยขึ้นเป็นครั้งแรกที่โรงเรียนยานเกราะ และจัดตั้ง “สำนักงานรักษาความปลอดภัย” (สรภ.) ขึ้นใน กรมข่าว กองทัพบก เพื่อสนับสนุนแนะนำเรื่องการรักษาความปลอดภัยให้แก่หน่วยทหารและในปี พ.ศ. 2499 ทางกระทรวงกลาโหม ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนรักษาความปลอดภัย ชั่วคราวขึ้น ภารกิจหลักคือ เพื่อฝึกสอนการรักษาความปลอดภัยให้แก่หน่วยทหาร ทำการป้องกันและรักษาความลับของทางราชการให้พ้นจากการจารกรรม ปฏิบัติงานต่อต้านการก่อวินาศกรรม และการบ่อนทำลายทั้งปวงในขอบเขตของ กระทรวงกลาโหม และในปีถัดมาจึงได้ปรับโครงสร้างหน่วยงานให้ รร.รภก. กระทรวงกลาโหม เป็นส่วนงานของส่วนราชการในกองบัญชาการทหารสูงสุด และย้ายที่ตั้งหน่วยงานมาอยู่ที่ตึกถาวร ณ เลขที่ 17 ถนนรามอินทรา อำเภอบางเขน จังหวัดพระนคร โดยเปลี่ยนชื่อเป็นศูนย์รักษาความปลอดภัยหรือสรภ. (ศูนย์รักษาความปลอดภัย, 2562)

ตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2511 ได้กำหนดให้ศูนย์รักษาความปลอดภัย เป็นองค์การรักษาความปลอดภัยทหาร มีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือ ให้การอบรมสำรวจตรวจสอบ ตลอดจนสืบสวนเกี่ยวกับการละเมิดการรักษาความปลอดภัย ตามแต่จะเห็นสมควร อีกทั้งยังมีหน้าที่ในการปฏิบัติการต่อต้านการข่าวกรองและรักษาความปลอดภัยทั้งมวลภายในขอบเขตความรับผิดชอบของกองบัญชาการทหารสูงสุด เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยปฏิบัติการข่าวกรองทางการสื่อสาร และรักษาความปลอดภัยทางการสื่อสาร และทำหน้าที่ศูนย์ฝึกการข่าวกรองและการต่อต้านการข่าวกรอง มีผู้บังคับศูนย์รักษาความปลอดภัยเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ตามระเบียบ กระทรวงกลาโหม ในการจัดหน้าที่ส่วนราชการ (ศูนย์รักษาความปลอดภัย, 2562)

ปัจจุบัน ศูนย์รักษาความปลอดภัย มีภารกิจเกี่ยวกับการข่าวกรองและการต่อต้านการข่าวกรองทางทหาร เพื่อความมั่นคงของประเทศ การรักษาความปลอดภัยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินีพระราชทายาท และพระบรมวงศานุวงศ์ ตลอดจนบุคคลสำคัญ การรักษาความปลอดภัยทางทหาร ทางการข่าวกรอง และทางการสื่อสาร รวมทั้งการดำเนินการฝึกศึกษาด้านการข่าวกรองและปฏิบัติการกิจอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย มีผู้

บัญชาการศูนย์รักษาความปลอดภัยเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ปัจจุบันจำนวนข้าราชการกำลังพล ลูกจ้าง และพลอาสาสมัครของศูนย์รักษาความปลอดภัย มียอดอัตรากำลังพลจำนวนทั้งสิ้น 2,245 นาย (ศูนย์รักษาความปลอดภัย, 2562) ที่ปฏิบัติหน้าที่ในที่ตั้งและนอกที่ตั้ง การปฏิบัติหน้าที่ที่มีความแตกต่างและยากง่ายต่างกันออกไป ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการทำงานหรือทางด้านการรักษาความปลอดภัย แต่สิ่งที่หน่วยงานคาดหวังให้ผลออกมาเป็นในทิศทางเดียวกันคือผลการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยหน่วยงานสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีได้อย่างเกิดประโยชน์ และคุ้มค่ามากที่สุด และปัจจัยที่จะเป็นตัวเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี คือ คุณภาพชีวิตของกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ กล่าวคือ หากกำลังพลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี อาจส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานที่โดยตรงได้ อาทิเช่น ปัญหาในด้านครอบครัว ปัญหาทางการเงิน ปัญหาสุขภาพ ปัญหาสภาพแวดล้อมที่ทำงานไม่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งที่ยกตัวอย่างขึ้นมาี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ทางหน่วยงานไม่ควรมองข้ามในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานของตน

การพัฒนากำลังพล หรือบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นที่หน่วยงานต้องคำนึงถึงความต้องการ และสร้างแรงจูงใจส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังพล มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน รวมทั้งทำให้กำลังพล มีความพึงพอใจในการทำงาน รักศรัทธาในวิชาชีพ ผูกพันต่อหน่วยงาน และกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งในการพัฒนากำลังพลให้มีคุณภาพนั้น สิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมากคือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ผู้บังคับบัญชา ต้องใส่ใจกับคุณภาพชีวิตของกำลังพล ทั้งในด้านครอบครัว สุขภาพ เศรษฐกิจ รายได้ โดยเฉพาะปัญหาหนี้สินต่าง ๆ เมื่อกำลังพลมีปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ก็ทำให้ไม่มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง และขาดความสนใจในการพัฒนางาน ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (จินดา กานต์ คงเดชาชาญ, 2555 ; อิมทิพย์ อนิสดา, 2555 ; เศรษฐา ไชยเดช, 2550) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกันคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ข้อมูลผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาของศูนย์รักษาความปลอดภัย เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล ตลอดจนสามารถปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย



1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### 1.3 สมมติฐานของการศึกษา

กำลังพลกอง 10 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ระดับชั้นยศ ตำแหน่ง รายได้ ที่อยู่อาศัย ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

### 1.4 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ผู้วิจัยศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย โดยนำแนวคิดเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตทำงาน 8 ด้าน ของ Walton (1974) ประกอบด้วย 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่บุคคล 5) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม 6) ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านการบูรณาการทางสังคมของบุคคล 7) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และ 8) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบที่ 1.1

## กรอบแนวคิดในการศึกษา

### ตัวแปรอิสระ

#### ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพสมรส
5. อายุการทำงาน
6. ระดับชั้นยศ
7. ตำแหน่ง
8. รายได้
9. ที่อยู่อาศัย

### ตัวแปรตาม

#### คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล

#### กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัยฯ

1. ค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย
3. การเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถ
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่บุคคล
5. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม
6. ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านการบูรณาการทางสังคมของบุคคล
7. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง
8. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

## ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

### 1.5 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

#### 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย โดยนำแนวคิดเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตทำงาน 8 ด้าน ของ Walton (1974) ประกอบด้วย 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความ

เจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่บุคคล 5) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมาย หรือ กระบวนการยุติธรรม 6) ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านการบูรณาการทางสังคมของบุคคล 7) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และ 8) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม

#### 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็น ข้าราชการสัญญาบัตร และประทวน สังกัดกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 60 คน

#### 1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1) ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ระดับชั้นยศตำแหน่ง รายได้ ที่อยู่อาศัย

2) ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ คุณภาพชีวิตทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบด้วย 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่บุคคล 5) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม 6) ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านการบูรณาการทางสังคมของบุคคล 7) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และ 8) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม

#### 1.5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

#### 1.5.5 ขอบเขตด้านเวลา

ศึกษาระหว่างธันวาคม 2563 - เมษายน 2564

### 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

**คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง ชีตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การทำงานเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดย Walton (1974) ได้เสนอแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่บุคคล 5) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของ

กฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม 6) ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านการบูรณาการทางสังคมของบุคคล 7) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และ 8) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม

**ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง** หมายถึง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการดูแลตนเองและครอบครัว ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับกับความสามารถ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับกับสถานะเศรษฐกิจ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีการทำงานคล้ายคลึงกัน

**ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย** หมายถึง สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี เครื่องมือเทคโนโลยีมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการช่วยปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมด้านสุขภาพแก่บุคลากร เช่น ตรวจสุขภาพประจำปี

**ด้านการเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถ** หมายถึง โอกาสที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ โอกาสที่เป็นผู้ตัดสินใจภายใต้ความรับผิดชอบในงานของศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย เปิดโอกาสให้ได้พัฒนาตนเอง เช่น การอบรมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต สัมมนาภายนอกเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ได้รับงานที่มีความท้าทายความรู้ความสามารถอยู่เสมอ มีการวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตนเอง

**ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่บุคคล** หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงที่ได้รับจากการทำงาน มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม การปฏิบัติงานของมีความก้าวหน้าตามขั้นตอนที่ระเบียบกำหนด เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง

**ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎ** หมายถึง หรือ กระบวนการยุติธรรม กำลังพลมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่กำลังพลและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม มีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล และให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและความเสมอภาคในการดูแลกำลังพล

**ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านการบูรณาการทางสังคมของบุคคล** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่า

ตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) ทำให้กำลังพลมีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า และเปิดโอกาสให้กำลังพลได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม

**ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง** หมายถึง การที่กำลังพลมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

**ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม** หมายถึง ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับในแต่ละวัน สามารถจัดสรรแบ่งเวลาร่วมกิจกรรมสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานตามลำดับความสำคัญของงาน การทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวมมีความสมดุล

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

1.7.2 สามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปของศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

##### 2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

การให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตที่ชัดเจนและแน่นอนเป็นการยาก เนื่องจากคุณภาพชีวิตเป็นค่านามธรรมและมีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันตามจุดประสงค์ของผู้ที่ศึกษา ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในบริบทของข้าราชการพลเรือนสามัญว่า “คุณภาพชีวิตโดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่มีผลต่อชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลหนึ่ง โดยเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมชุมชนและครอบครัว รวมถึงชีวิตการทำงาน”

ชัยยะ วิทกเหิร (2554) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต หมายถึง การได้รับปัจจัยสี่ในระดับที่พอเพียงกล่าวคือ มีอาหารบริโภคเพียงพอ ที่จะทำให้อวัยวะเจริญเติบโตแข็งแรง และปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีเครื่องนุ่งห่มให้ความอบอุ่นแก่ร่างกาย มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม มียารักษาโรค

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย (2555) กล่าวว่า “คุณภาพชีวิต คือ การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดไว้ในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่งๆ

ปราณี มีทรัพย์หลาก (อ้างถึงในอ้อมทิพย์ อนิสดา, 2555, หน้า 17) กล่าวว่า “คุณภาพชีวิตหรือในภาษาอังกฤษใช้คำว่า ‘Quality of Life’ หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ที่ดีที่บุคคลหรือกลุ่ม

บุคคลรับรู้ได้ คุณภาพชีวิตไม่ใช่มาตรฐานการครองชีพ (Standard of living) กล่าวคือ ไม่ใช่แนวคิดที่สามารถวัดได้อย่างชัดเจน เราไม่อาจชี้วัดคุณภาพชีวิตได้โดยตรง”

ยูพา อุดมศักดิ์ (2556) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพในด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง และศาสนา ซึ่งเป็นค่าเทียบเคียง ไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวแน่นอน แต่ละคนจะกำหนดมาตรฐานในเรื่องดังกล่าวแตกต่างกันตามความต้องการ

องค์การยูเนสโก (UNESCO, อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เถลิงพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, และ จรัมพร โห้ถ่ายอง, 2556, หน้า 19) ให้ความหมายว่า “ความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุข ความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ ได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม รายได้ ที่อยู่อาศัย และทรัพยากร”

กล่าวโดยสรุป จากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้ให้ความหมายในเรื่องคุณภาพชีวิตนั้น ผู้วิจัยได้ให้ความหมายคำว่า คุณภาพชีวิต ดังนี้คือ คุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลหรือความพึงพอใจ และการมีความสุขกับสภาพการดำรงชีวิตที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง ภายใต้กรอบวัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยมในสังคมที่ดำรงชีวิตอยู่

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

มนุษย์ทุกคนที่เกิดมาย่อมต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้สึกพอใจในตนเอง มีความรู้สึกที่ว่าชีวิตนี้มีคุณค่า มีความหมาย ร่างกายมีความแข็งแรง ปราศจากโรค สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและเพื่อนในสังคม มีจิตใจร่าเริงแจ่มใสเบิกบาน มองโลกแง่ดี ควบคุมอารมณ์ได้ และมีชีวิตอยู่ในสังคม ซึ่งทุก ๆ คนในสังคมจะต้องมีโอกาสในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic Security) ได้รับการยอมรับอย่างเท่าเทียมกัน (Social Inclusion) อาศัยอยู่ในชุมชนที่มีความสมานฉันท์ (Cohesive Communities) และมีการเสริมพลังให้เกิดมากขึ้น (Empowerment) ที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

### 2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่

ดีด้วยโดยความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้

วอลตัน (Walton, 1975, p.93) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม รวมทั้งความต้องการ และความปรารถนาในชีวิตของบุคคล

เดลามอตเต้ และทาเคซาวา (Delamotte, & Takezava, 1984, pp. 2-3) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานในหลายแง่มุม เช่น

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษย์สัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนทำงาน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่แคบที่สุด หมายถึง ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพการทำงานของตนเอง

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานในแง่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเชิงมนุษย (humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (improvement of working condition) ในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส หรือการคุ้มครองแรงงาน (worker's protection) ในประเทศสังคมนิยม หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน (working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสภาพประกอบที่ทำงาน (democratization of the workplace) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย (hatarakigai) ในญี่ปุ่น ซึ่งชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการหรือแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Cummings, 1985, pp.198-199) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพของ



องค์การอันเนื่องมาจากความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ

ซูเลอร์, บูเทล, และยังบลัด (Schuler, Beutell, & Youngblood, 1989, p.451) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สถานการณ์ที่สมาชิกขององค์การทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบงานและสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกัน ผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ถูกจัดทำขึ้นอย่างเหมาะสม

โคสเสน (Kossen, 1991, p.217) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิผลสนองต่อความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์การ

เดสเลอร์ (Dessler, 1991, p.4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่พนักงานต้องการจากองค์การทั้งเรื่องของวัฒนธรรม ขวัญกำลังใจและสภาพแวดล้อมทางกายภาพประกอบที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

แคสซิโอ (Cascio, 1998, pp. 18-19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 หมายถึง การกำหนดเงื่อนไขสภาพแวดล้อมตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และส่วนที่ 2 หมายถึง การทำงานในองค์กร ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนจากภายในองค์กรทั้งการให้คำปรึกษา และนิเทศ ความใกล้ชิดกับบุคลากร ความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนเน้นการทำงานร่วมกัน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human Dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

สุมิดา เหมือนครุฑ (2550) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) โดยความหมายแรก หมายถึง การที่พนักงานเห็นพ้องต้องกันของความพอใจโดยรวมต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนอีกความหมายหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง โครงการหรือแนวทางต่าง ๆ ที่องค์กรตระหนักและยอมรับในการแสดงความรับผิดชอบเพื่อส่งเสริมและปรับปรุงการทำงานและสภาพการทำงานที่ดีของพนักงาน ได้แก่ การสื่อสารแบบเปิดภายในองค์กร ความยุติธรรมในการให้รางวัลหรือผลตอบแทนต่อพนักงานที่ปฏิบัติงานดี ความมั่นคงและพึงพอใจในการทำงาน การดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้างาน และการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน เป็นต้น

วิยะดา เขียวจันทร์ (2554) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคลอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานนั้น คือ คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึงความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน

เช่นความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจความมั่นคงสภาพแวดล้อมการทำงานความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพประกอบที่ได้รับการตอบสนองขณะทำงาน ทำให้ชีวิตมีคุณค่า มีความสุขกับการทำงาน งานที่ทำส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ดี เกิดการยอมรับของสังคมซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิตซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานและนำความสำเร็จมาสู่องค์กร

### 2.2.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (walton , 1975, p. 94) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็น การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์

ชูเลอร์, บูเทล, และยังบลัด (Schuler, Beutell, & Youngblood, 1989 , p.49) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร
7. ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

การ์ดอน (Gordon, 1991, pp. 635-636) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร

และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับงานจะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลาย ๆ บริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเป็นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (quality circles) จะมีการประชุมกันภายในกลุ่มให้พนักงานเสนอแนะ ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg, & Baron, 1995, p.647) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่นในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

มันดี และเนาส์ (Mondy, & Noe, 1996, p.45) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายรวมไปถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารงาน ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ การจัดกลุ่มคุณภาพในการทำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยหลักการพื้นฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานและเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่คนงานซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

ปิยวรรณ พฤกษ์วัน (2556) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร เช่น

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร
2. ช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน
3. ช่วยเพิ่มขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

จำลักษณะ ขุนพลแก้ว (2552, หน้า 2) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งซึ่งสะท้อนความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานในทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์กรอันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุด ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ดี ไม่ใช่เพียงแค่ลมปาก เพราะการพูดให้คนอื่นนั้นใครก็พูดได้ แต่การกระทำต่างหากที่เป็นสิ่งบ่งชี้ว่าใช่ และผลสะท้อนที่สำคัญได้จากอัตราการเข้า-ออก ของพนักงานในองค์กรนั่นเอง

ผจญ เถลิมาส (2552, หน้า 5) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตว่าเมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

วิภาทร มาพบสุข (2553, หน้า 5) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตว่าคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญต่อบุคคล และสังคม เนื่องจากคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนดและสร้างมาตรฐานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ประเทศต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมนั้นต้องการทั้งนี้เพื่อช่วยให้สมาชิกในสังคมทุกคนมีความกินดีอยู่ดี มีความสุขสมบูรณ์

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2555, หน้า 2-4) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตว่าคุณภาพชีวิตคนทำงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จึงมี "โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ" ขึ้นเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการที่จะเกิดความมั่นคงและยั่งยืน ใน 3 ประการคือ

1. พนักงาน มีสุขภาวะที่ดีขึ้นทั้ง 4 ด้าน คือ กาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ
2. สถานประกอบการลดอัตราการขาด ลา มาสายของพนักงาน และลดอัตราการลาออกของจำนวนพนักงานลง รวมทั้งได้รับผลดีทางด้านจำนวนผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น และจำนวนค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง
3. ทำให้ประเทศชาติมีจำนวนประชากรที่เข้มแข็งและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ

กัญญาวิณี สุวิทย์วรกุล (2550) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่ทรัพยากรมนุษย์หรือคนทำงานเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สวัสดิการ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต โอกาสการมีส่วนร่วม

ในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน การพัฒนาและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลต่อกระบวนการผลิต

สุพจน์ ชนาศิริเจริญ (2550) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุกของมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข ดังนั้นลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย และความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ความต้องการความมั่นคง ความต้องการความคุ้มครองจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เช่น ความ ต้องการความรัก ความใส่ใจ ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับ เป็นต้น
4. ความต้องการเกียรติยศ (Esteem Needs) เช่น ชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่ง อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น
5. ความต้องการให้ความฝันของตนเป็นจริง (Self-Actualization Needs) เช่น ความเจริญรุ่งเรืองในลาภยศสรรเสริญ เป็นต้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานจึงสรุปได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรมซึ่งมีความสำคัญอย่างหนึ่งในคุณภาพชีวิตการทำงานมนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงาน โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน การพัฒนาและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลต่อกระบวนการผลิต

### 2.2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีสายทฤษฎีด้วยกันสำหรับในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎี ERG ของ Alderfer ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland และทฤษฎีความต้องการของ Murrey มีรายละเอียดดังนี้

#### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ตามที่มาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข, 2550, หน้า 34-39 ปริญญาพร อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 51-52) มีแนวคิดว่ามีมนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลาเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการนั้นจะไม่มี ความหมายสำหรับบุคคลนั้นต่อไปอีกทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ตั้งอยู่บนสมมติฐาน 3 ประการดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุดแต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นมีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยังขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดและเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญคือเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการในระดับสูงจะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันทีมาสโลว์ (Maslow) ได้จัดระดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับคือ

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงเวลาและสม่ำเสมอถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตดำรงอยู่ไม่ได้ความต้องการเหล่านี้ได้แก่อาหารอากาศน้ำดื่มเครื่องนุ่งห่มยารักษาโรคความต้องการพักผ่อนความต้องการทางเพศ เป็นต้น ในขั้นแรกนี้องค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนโดยการจ่ายค่าจ้างเพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาความจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิตเพื่อกรดำรงชีวิตของแต่ละคน

2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วความต้องการทางด้านความปลอดภัยจะเกิดขึ้นตามมาในความต้องการด้านความปลอดภัยนี้มนุษย์มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกายเช่นอุบัติเหตุอาชญากรรม เป็นต้น นอกจากความต้องการด้านความปลอดภัยทางด้านร่างกายแล้วมนุษย์ยังมีความต้องการด้านความปลอดภัยด้านความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจอีกด้วยเช่นมีการทำงานที่มั่นคง เป็นต้น

3) ความต้องการทางด้านสังคมความรักการยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social or loves of belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการของคนเราที่จะมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มได้รับการยอมรับและมีความสำคัญต่อกลุ่มและมีอิทธิพลบางประการต่อกลุ่มเกิดขึ้นความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการในด้านความรักความเป็นเจ้าของความใคร่ความเป็นมิตรภาพความรักจากเพื่อนร่วมงานและความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตนเองสำหรับองค์การยอมรับความต้องการดังกล่าวของลูกจ้างได้โดยการให้ลูกจ้างแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับ

จะมีการยกย่องชมเชยและให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึกรับรู้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) หมายถึงความต้องการอยากเด่นในสังคมความเชื่อมั่นในตนเองความสำเร็จความรู้ความสามารถนับถือตนเองความเป็นอิสระและเสรีภาพและรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของคนทั้งหลายหรือการมีตำแหน่งสูงในองค์กร

5) ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-actualization Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายด้านความปลอดภัยด้านสังคมและความมีชื่อเสียงได้รับการตอบสนองแล้วไม่นานคนผู้นั้นจะมีความรู้สึกไม่พอใจเกิดขึ้นหากว่าเขาไม่สามารถที่จะทำอะไรได้ตามที่ตนเองอยากทำคนเราควรจะได้มีการให้โอกาสที่จะพยายามทำเพื่อการมีชีวิตที่ดีขึ้นมีความต้องการที่จะมีความรู้สึกว่ามีบทบาทก้าวหน้าในการทำงานที่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนเองชอบเช่นความนึกคิดอยากทำงานที่มีความสำคัญต่อสังคมเป็นต้นจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) สรุปได้ว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุดความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมรวมอีกต่อไปแต่ความต้องการระดับต่ำที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะมีอิทธิพลต่อผู้นั้นต่อไปอีกกระบวนการดังกล่าวจะดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งถึงระดับความต้องการสูงสุดของตน

#### **ทฤษฎี ERG (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory)**

เอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer 1972, อ้างถึงใน ปรียาพร อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 52) ได้พัฒนาทฤษฎี ERG โดยยึดถือพื้นฐานทฤษฎีของ Maslow โดยตรงแต่มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์คือ เอลเดอร์เฟอร์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Need : N )
2. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Need : R)
3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs : G )

ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow นั้นความต้องการได้รับการตอบสนองเป็นขั้น ๆ และก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อย ๆ กล่าวคือเมื่อใดที่ความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการที่อยู่ในระดับที่สูงขึ้นจะมีผลในการจูงใจซึ่งทฤษฎีความต้องการของ Alderfer มีสภาพเหมือนกันจะวงการเคลื่อนตัวถอยหลังถ้าความต้องการที่อยู่ต่ำกว่าและจากความจริงข้อนี้ทำให้ผู้บริหารทราบถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อความต้องการก้าวหน้าหรือความต้องการความสัมพันธ์ซึ่งในสถานการณ์เช่นนี้ Alderfer ชี้ให้เห็นว่าประเภทความต้องการที่อยู่ต่ำลงไปจะมี

ความสำคัญในการสูงใจทันทีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกที่ตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมมีความต้องการเพื่อนเช่นการเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรหรือสมาคมต่างๆ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem of Status Needs) เป็นความต้องการมีเกียรติยศมีฐานะดีในสังคมได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลทั่วไป

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จดังที่คาดหวังไว้ ความต้องการนี้นับเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์เป็นความต้องการให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ใฝ่ฝันไว้นอกจากนี้ยังมีอีกทฤษฎีหนึ่งซึ่งขยายความทฤษฎีของ Maslow ทฤษฎีนี้ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบิร์ก (Herzberg) ทฤษฎีนี้ได้ศึกษาถึงจิตวิทยาของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่สูงใจให้บุคคลประกอบอาชีพต่าง ๆ เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัยมีรายละเอียดดังนี้

#### **ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)**

นอกจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโตแล้ว เฮอรัชเบิร์ก (Herzberg, 1959, หน้า 113-115 อ้างถึง วารุณี แคมสูงเนิน, 2554, หน้า 18-22) กล่าวว่าทฤษฎีสองปัจจัยเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานอีกด้วยปัจจัยสองกลุ่มคือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจในหน่วยงานให้เกิดความพอใจในงานซึ่งเป็นปัจจัยภายในความต้องการภายใน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้คนขยันปฏิบัติงานประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 2) การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 3) ความก้าวหน้า (Advancement)
- 4) ลักษณะของงาน (The work itself)
- 5) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance factor) เป็นองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรงแต่เป็นองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีอยู่ตลอดเวลาถ้าปัจจัยค้ำจุนไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงานก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน (Job dissatisfaction) ถือว่าเป็นปัจจัยภายนอกเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานหากขาดปัจจัยกลุ่มนี้ประกอบด้วย



- 1) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)
- 2) การบังคับบัญชา (Supervision)
- 3) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Inter personal relation)
- 4) เงินเดือน (Salary)
- 5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Condition)

ทฤษฎีสองปัจจัยนี้อยู่ภายใต้ฐานคติความต้องการทางจิตวิทยาโดยปัจจัยสูงใจจะทำให้เกิดความพอใจในงาน“ ขณะที่ความพึงพอใจในงานเพียงแคंप้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจเท่านั้น พนักงานจะรู้สึกว่ามีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานมากขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีปัจจัยสูงใจมากขึ้นเท่านั้นนอกจากนั้นเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ยังกล่าวอีกว่าการที่จะให้มีปัจจัยสูงใจมาก ๆ ได้ จำเป็นต้องพัฒนางาน (Job enrich trient) ซึ่งจะได้ประโยชน์ต่อพนักงานทุกคนทำให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้หากพิจารณาถึงแนวความคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) แล้วจะเห็นว่าปัจจัยทั้งคู่ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยสูงใจหรือปัจจัยต่ำจูงต่างมาจากความต้องการในเรื่องต่าง ๆ ของมนุษย์นั่นเองและเมื่อพิจารณาโดยละเอียดจะเห็นได้ว่าปัจจัยต่ำจูง เป็นความต้องการที่เทียบกัน ได้กับความต้องการระดับต้นตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) สำหรับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ฉะนั้นองค์การควรจะต้องตอบสนองความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งองค์การสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้เช่นการได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เพียงพอหรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยการจัดกิจกรรมงานสังสรรค์การแข่งขันกีฬาหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นและเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

สรุปได้ว่าปัจจัยต่ำจูงมีขึ้นเพื่อบำรุงจิตใจของผู้ปฏิบัติงานถ้าหากไม่ได้จัดให้มีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกผิดปกติและเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การได้ส่วนปัจจัยสูงใจมีขึ้นเพื่อสร้างความพึงพอใจในผลงานกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงานยิ่งขึ้นดังนั้นถ้าหากผู้บริหารต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจเพื่อให้ผลงานมีคุณภาพสูงควรจัดให้มีการจูงใจที่เหมาะสม

#### **ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์**

นอกจากทฤษฎีความต้องการที่กล่าวมายังมีทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland, 1973, pp. 100-110) ทฤษฎีแรงจูงใจนี้ได้แบ่งแรงจูงใจตามความต้องการพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบดังนี้

1. ความต้องการอำนาจ (need for power) บุคคลมีความต้องการมีอำนาจอย่างมากอาศัยการใช้อำนาจสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงานกล่าวโดยทั่วไปก็คือแต่ละบุคคลแสวงหาความเป็นผู้นำเพื่อให้มีพลังเข้มแข็ง

2. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) บุคคลมีความต้องการผูกพันเป็นอย่างมากฮามปกติความผูกพันเกิดจากความรักทำให้บุคคลมีความสุขและมีความตั้งใจหลีกเลี่ยงการไม่ยอมรับของกลุ่มสังคมที่ทำให้เกิดความเจ็บปวดแต่ละคนชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพประกอบที่ดีทางสังคมเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดีที่มีความคุ้นเคยกันเข้าใจกัน

3. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) บุคคลต้องการมีความสำเร็จมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จมีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความสำเร็จล้มเหลวต้องการความท้าทายในการทำงานชอบการทำงานที่มีการเสี่ยงภัยเพื่อใช้แนวทางการทำงานที่เคยใช้ได้ผลสำเร็จมาแล้ว

#### ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์

เมอร์เรย์ (Murray 1938, อ้างถึงใน ปรีชาพร อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 52-53) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้มากมายหลายชนิดซึ่งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและทฤษฎีบุคลิกภาพประกอบที่ได้พัฒนาขึ้นในภายหลังอย่างมากจำนวนของความต้องการเปลี่ยนไปตามขั้นที่เมอร์เรย์ได้พัฒนาทฤษฎีขึ้นมาไม่ต่ำกว่า 20 ชนิด ตัวอย่างเช่น

1. ความต้องการที่จะสัมฤทธิ์ผล
2. ความต้องการการก้าวหน้า
3. ความต้องการเป็นตัวดินของตัวเอง
4. ความต้องการความสัมพันธ์
5. ความต้องการการแสดงออก
6. ความต้องการการเข้าใจ

เมอร์เรย์ อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการคือ

1. ความต้องการความสำเร็จหมายถึงความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์หมายถึงความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นโดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการอิสระ หมายถึง ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง

4. ความต้องการมีอำนาจ หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

สรุปได้ว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี ERG ของแอดอร์เฟอร์ ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก ทฤษฎีแรงจูงใจของแมกคลแลนค์ และทฤษฎีความต้องการของ เมอร์เรย์เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของมนุษย์ทุกคนเป็นเครื่องบำรุงจิตใจของผู้ปฏิบัติงานเพราะเมื่อบุคคลได้ทำงานตามความต้องการของตนจะมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทให้การทำงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานจึงสรุปได้ว่าการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และร่วมแรงร่วมใจทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น จำเป็นจะต้องหาวิธีการชักนำพฤติกรรมดังกล่าวเกิดจากแรงจูงใจอันมีมูลเหตุสำคัญ คือ ความต้องการของมนุษย์ ดังนั้น จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการเสริมสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นนั่นเอง

#### 2.2.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการที่จะทำให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนได้เสนอแนวคิดในเรื่ององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้ องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ (Walton, 1975, pp.12-16) ดังนี้

1. การได้รับผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบผลตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการทำงานที่ทำเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษา หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้ทำให้ผู้อื่นทำตาม

จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการทำงานตามทักษะ และความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแข่งขันวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมือคดและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน (constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง จะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลน้อยเพียงใดยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลากับอาชีพและการเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

เลวิน และเดวิด (Lewin, & David, 1981, pp.47-51) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ (pay and benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (conditions of employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (employment stability)

4. การควบคุมการทำงาน (control of work)
5. การปกครองตนเอง (autonomy)
6. การยอมรับ (recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with supervisor)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (adequacy of resources to get work done)
10. ความอาวุโส (seniority in employment)

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Commings, 1985, pp.198-199) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (adequate)
2. สภาพทำงานที่ปลอดภัย (safe and healthy environment)
3. การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน (development of human capacities)
4. ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน (growth and security)
5. การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม (social integration)
6. ความเป็นธรรมในการทำงาน (constitutionalism)
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (total life space)
8. ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride)

กอร์ดอน (Gordon, 1991, pp. 635-636) กล่าวถึง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา
4. ความพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน
5. มีสิทธิส่วนบุคคล
6. ความสอดคล้องระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
7. งานประโยชน์ต่อสังคม

เดสเลอร์ (Dessler, 1991, p.44) กล่าวถึง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีด้วยกัน 10 ประการ คือ

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย

3. ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. มีการดูแลควบคุมอำนาจการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ
6. ได้รับทราบผลการทำงานของตนเอง
7. ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ
8. โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ
9. มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์กร
10. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

เฟอร์รานส์และพาวเวอร์ (Ferrans & Powers, 1992, p. 29-38) ได้พิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ 4 องค์ประกอบ คือ

1. สุขภาพหน้าที่ (Health and functioning) ได้แก่ การดูแลสุขภาพตนเอง การพักผ่อน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ในเวลาว่าง การมีกิจกรรมในครอบครัว การเดินทาง
2. สังคมเศรษฐกิจ (Socioeconomic) ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ รายได้ การทำงาน เพื่อนร่วมงาน ที่อยู่อาศัย
3. จิตวิญญาณ (Psychological spiritual) ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความสงบทางจิตใจ การบรรลุเป้าหมายในชีวิต ความพึงพอใจในเรื่องทั่ว ๆ ไป
4. ครอบครัว (Family) ได้แก่ ความสุขในครอบครัว ความสัมพันธ์กับคู่สมรส บุตร ภาวะสุขภาพของครอบครัว

ชามาร์ (Sharma, 1993, p.109) กล่าวถึง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. องค์ประกอบด้านกายภาพ โดยพิจารณาทั้งทางด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ เช่น ความต้องการ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม
2. องค์ประกอบด้านสังคม และวัฒนธรรม ทั้งเป็นปริมาณและคุณภาพ ได้แก่ การได้รับการศึกษา การมีงานทำ บริการด้านการแพทย์สาธารณสุข สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความปลอดภัยในการคมนาคมขนส่ง อีสระเสรีภาพการพักผ่อนหย่อนใจ โอกาสพัฒนาตัวเอง

แคมป์เบล (Campbell, 1996, p. 117-124) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านกายภาพ ได้แก่ ปัจจัยทางมลภาวะ ความหนาแน่นของประชากร สภาพประกอบที่อยู่อาศัย และการที่มีวัตถุประสงค์เพียงหล่อเลี้ยงชีวิต ไม่ต้องถูกบีบคั้นจากความอดอยาก ขาดแคลน

2. องค์ประกอบด้านสังคม ได้แก่ ปัจจัยทางการศึกษา สุขภาพอนามัย ความมั่นคงของครอบครัว และสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ที่จะเลือกดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม

3. องค์ประกอบทางจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ความสำเร็จ ความคิดหวัง ความคับข้องใจในชีวิต และการมีเสรีภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการพัฒนาคุณภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2553, หน้า 32-35) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่จะเหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) โดยพนักงานระดับล่างมักจะมีความต้องการผลตอบแทนที่เป็นวัตถุเช่น เงินเดือน เงินสัมมนา รางวัลต่าง ๆ ส่วนพนักงานระดับผู้บริหารมักจะมีความต้องการผลตอบแทนทางด้านจิตใจ เช่น คำชมเชย คำสรรเสริญ คำสวัสดี เป็นต้น

2. ความปลอดภัยและสุขภาพประกอบที่ดีของการทำงาน (safe healthy work environment) ผู้บริหารต้องให้ความสนใจเรื่องความปลอดภัย และสุขภาพของพนักงานทุกคนในองค์กร เพราะถ้าพนักงานมีสุขภาพดีการทำงานย่อมมีประสิทธิภาพ

3. การเติบโตและการรับประกันความมั่นคงในงาน (growth and security) ผู้บริหารต้องสนใจเรื่องความมั่นคงในงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบรัฐธรรมนูญ (constitutionalism) ผู้บริหารที่ดีควรตระหนักถึงกฎระเบียบตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ เช่น สิทธิและเสรีภาพของการทำงาน การว่าจ้าง การไม่ละเมิดทางเพศ

5. ความเกี่ยวข้องกับทางสังคม (social relevance) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความเป็นอิสระเกี่ยวกับความคิดเห็นที่นอกเหนือจากการทำงาน และมีโอกาสพบปะบุคคลภายนอกองค์กร เพื่อลดระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน

6. การพัฒนาความสามารถของพนักงาน (development of employees Capacities) พนักงานจะมีความสุขและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากพนักงานมีความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

องค์การยูเนสโก (UNESCO, อ้างถึงในอิมทิพย์ อนิสดา, 2555, หน้า 22) เสนอว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสภาพทั่วไปของชีวิต (biological) หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตให้อยู่รอดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ประกอบด้วย การมีอาหารและน้ำดื่มเพียงพอ มีอากาศที่บริสุทธิ์ ไม่มีโรคประจำตัว ที่อยู่อาศัยมีคุณภาพและปลอดภัย และมีการสุขภาพที่ดี

2. ด้านสังคม (social) หมายถึง ความสามัคคีและความเจริญก้าวหน้าในสังคม ประกอบด้วย การมีครอบครัวที่สมบูรณ์ อบอุ่น ความสัมพันธ์กับคนในสังคม อิสระในการเลือก และตัดสินใจ มีส่วนร่วมในสังคมมีความเท่าเทียมกัน มีสิทธิ์ที่จะได้รับบริการทางสังคม มีสิทธิ์ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรม การปฏิบัติตามกฎหมาย

3. ด้านเศรษฐกิจ (economic) หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับหน้าที่ทางสังคม ความต้องการส่วนบุคคลในเรื่อง โอกาสในการทำงานและการมีรายได้เพียงพอ การได้รับผลประโยชน์ทางสังคมที่เกิดจากการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจที่เป็นธรรม ประกอบด้วย การมีรายได้เพียงพอ มีความมั่นคงทางการเงิน ได้รับการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรมมีโครงสร้างพื้นฐานที่อำนวยความสะดวก เช่น ระบบถนน โทรคมนาคม พลังงาน โรงเรียน ระบบขนส่ง

4. ด้านความเป็นมนุษย์ (humanistic) หมายถึง ลักษณะทางจิตวิทยา เช่น ค่านิยม และอารมณ์ ประกอบด้วย ระดับความสุข ความสามารถในการปรับตัว ระดับการประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวัง ความพอใจและความสงบของจิตใจ ความมีศีลธรรม ความซื่อสัตย์ รู้จักให้อภัย

5. ด้านสิ่งแวดล้อม (environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่เกิดจากธรรมชาติ เช่น น้ำ ดิน อากาศ สัตว์ พืช เป็นต้น และสิ่งแวดล้อมที่เป็นมนุษย์

กองสวัสดิการแรงงาน (2557, หน้า 18-19) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. สุขภาพทางกาย (physical well-being) พนักงานต้องมีสุขภาพร่างกาย สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ซึ่งเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองทางด้านปัจจัยความจำเป็นพื้นฐานที่เหมาะสม สวัสดิการสำหรับสุขภาพพลานามัยสำหรับพนักงาน

2. สุขภาพทางอารมณ์ (emotional well-being) มีอารมณ์แจ่มใสมั่นคง ไม่หงุดหงิด โมโหง่าย ไม่วิตกกังวล นั้นหมายความว่าหน่วยงานมีการใช้เวลาพักผ่อน มีสันทนาการ ให้ความใส่ใจกับสภาวะทางเศรษฐกิจและครอบครัวพนักงาน

3. สุขภาพทางจิตวิญญาณ (spiritual well-being) มีรู้สึกเป็นสุขและพึงพอใจชีวิตของตนเอง ครอบครัวสังคมตามที่เป็นอยู่ เข้าใจธรรมชาติ และความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

4. สุขภาพสังคม (social well-being) เป็นการได้รับการยอมรับจากคนทั่วไปอันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการยอมรับความสามารถและความสำคัญ



ของผู้อื่นตลอดจนถึงอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัว จึงเป็นผู้เห็นคุณค่าของบุคคลและสิ่งแวดล้อม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้พนักงานมีสุขภาพทางสังคม จึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาหรือยกระดับชีวิตของเพื่อนพนักงานระดับเดียวกัน

สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (อ้างถึงในนงเยาว์ อรุณศิริวงศ์, 2556, หน้า 11-22) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต หรือดัชนีความอยู่ดีมีสุข ดังนี้

1. สุขภาพอนามัยคือภาวะที่ปราศจากโรคร้ายไข้เจ็บอันเกิดจากการสร้างสุขภาพที่ดี สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายจิตใจ อารมณ์ และสติปัญญา รวมถึงการมีภาวะโภชนาการที่ดี การรู้จักป้องกันดูแลสุขภาพประกอบที่ดีของตนเองและสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุข ซึ่งจะ使人มีอายุยืนยาว สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข สร้างสรรค์ประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว และสังคมได้อย่างเต็มศักยภาพ

2. ความรู้ คือ ปัจจัยสำคัญที่สุดในการยกระดับความอยู่ดีมีสุขของคนไทย เพราะความรู้จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของคนให้มีทักษะความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่คนเราจะมีความรู้ได้นั้นจะต้องได้รับการศึกษา

3. ชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยกำหนดความอยู่ดีมีสุขของคน นอกจากการมีสุขภาพอนามัยที่ดีได้รับการศึกษา การทำงานจะเป็นที่มาของรายได้ และอำนาจซื้อนำไปสู่การสร้างความสำเร็จและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การมีงานทำที่ดีมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีรายได้อย่างต่อเนื่องย่อมส่งผลให้สามารถดูแลความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัวให้อยู่ดีมีสุขได้ และยังมีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

4. รายได้และการกระจายรายได้ คือ ความขัดสนในด้านรายได้ในการยังชีพ การมีปัญหาความยากจนที่รุนแรง และความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ มีช่องว่างความไม่เท่าเทียมกันของรายได้สูง

5. สภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิตคือการมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคงการได้รับการสาธารณสุขปกที่พอเพียงและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอนามัยสิ่งแวดล้อมที่ดี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลคุณภาพการดำรงชีวิตให้เกิดการสนับสนุนความอยู่ดีมีสุขของคน

6. ชีวิตครอบครัวคือ ครอบครัวที่มีความรัก มีความอบอุ่น อบอุ่นบทบาทหน้าที่ของครอบครัว มีสัมพันธภาพประกอบที่ดีต่อกัน ลดปัจจัยเสี่ยงของครอบครัว สามารถพึ่งตนเองได้ และมีการเกื้อกูลสังคมอย่างมีคุณธรรม ซึ่งจะมีผลต่อความอยู่ดีมีสุข

7. การบริหารจัดการที่ดีของรัฐ คือ การมีการดูแลคนในสังคมให้มีสิทธิและเสรีภาพในการดำรงชีวิต มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบภาครัฐ ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันตามกฎหมาย และรัฐกับประชาชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทำงาน โดยประยุกต์จากแนวคิดของ Walton (1974, pp. 12-16) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงานความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

## 2.3 ข้อมูลทั่วไปของศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

### 2.3.1 ประวัติความเป็นมาของศูนย์รักษาความปลอดภัย

เมื่อปี 2498 ได้มีการจัดตั้งสำนักงานเลขาธิการองค์การสนธิสัญญาป้องกันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (สปอ.) ขึ้นที่กรุงเทพฯ แล้วประกาศใช้ระเบียบการรักษาความปลอดภัยขององค์การ สปอ. กำหนดให้ทุกประเทศภาคีมีระเบียบและมาตรการ รปก. อยู่ในระดับมาตรฐานใกล้เคียงกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ขว.ทบ. ได้เปิดการศึกษาหลักสูตรการรักษาความปลอดภัยขึ้นเป็นครั้งแรก ที่โรงเรียน ยานเกราะ และจัดตั้ง “สำนักงานรักษาความปลอดภัย” (สรภ.) ขึ้นใน ขว.ทบ. เพื่อสนับสนุนแนะนำเรื่องการรักษาความปลอดภัยให้แก่หน่วยทหาร แล้วประกาศใช้ระเบียบการรักษาความปลอดภัยขององค์การ สปอ. กำหนดให้ทุกประเทศภาคีมีระเบียบและมาตรการ รปก. อยู่ในระดับมาตรฐานใกล้เคียงกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ขว.ทบ. ได้เปิดการศึกษาหลักสูตร การรักษาความปลอดภัยขึ้นเป็นครั้งแรกที่โรงเรียนยานเกราะและจัดตั้ง “สำนักงานรักษาความปลอดภัย” (สรภ.) ขึ้นใน ขว.ทบ. เพื่อสนับสนุนแนะนำเรื่องการรักษาความปลอดภัยให้แก่หน่วยทหาร (ศูนย์รักษาความปลอดภัย, 2562)

การพัฒนาศูนย์รักษาความปลอดภัยตามช่วงต่าง ๆ ที่สำคัญดังนี้

4 สิงหาคม 2499 จัดตั้ง โรงเรียนรักษาความปลอดภัย (รร.รปก.กห.) ขึ้นตามมติ สภากลาโหม มี รมว.กห. เป็นผู้บัญชาการ และมี ผอ.รร.รปก. เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อจัดหาเจ้าหน้าที่ประจำ สรภ.

20 สิงหาคม 2499 ระเบียบกระทรวงกลาโหม กำหนดให้ รร.รปก. มีภารกิจฝึกสอนการรักษาความปลอดภัยให้แก่หน่วยทหาร ทำการป้องกันและรักษาความลับของทางราชการให้พ้นจากการจารกรรม ปฏิบัติงานต่อต้านการก่อวินาศกรรม และการบ่อนทำลายทั้งปวงในขอบเขตของกระทรวงกลาโหม

4 กันยายน 2499 รร.ร.ปก.กท. ตั้งที่ทำการขึ้นเป็นการชั่วคราว โดยขอใช้อาคารส่งวิทยุกระจายเสียง ของกรมประชาสัมพันธ์ ซอยอารีย์ ถนนพญาโยธิน เปิดการอบรมและดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

15 มิถุนายน 2500 รร.ร.ปก.กท. ทำหน้าที่“ศูนย์รักษาความปลอดภัยกระทรวงกลาโหม” (ศูนย์รักษาความปลอดภัย กท.) อีกหน้าที่หนึ่ง ตามคำสั่งกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ 50/10371 ลง 15 มิถุนายน 2500 1 กันยายน 2502 รร.ปรก.กท. และ ศูนย์รักษาความปลอดภัย กท. ย้ายมายังที่ตั้งถาวร ณ เลขที่ 17 ถนนรามอินทรา อำเภอบางเขน จังหวัดพระนคร

28 มีนาคม 2503 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กท. เป็นส่วนราชการฝ่ายกิจการพิเศษของ บก.ทหารสูงสุด ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ บก.ทหารสูงสุดกระทรวงกลาโหม ลงวันที่ 28 มีนาคม 2503 มีผู้บังคับศูนย์รักษาความปลอดภัย (ผู้บังคับศูนย์รักษาความปลอดภัย) เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

3 กุมภาพันธ์ 2504 ศูนย์รักษาความปลอดภัยบก.ทหารสูงสุด เป็นส่วนราชการส่วนของสำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด ตามระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการกำหนดหน้าที่ส่วนราชการใน บก.ทหารสูงสุด พ.ศ. 2504

ปี 2511 คณะรัฐมนตรีได้ลงมติวางระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2511 และได้กำหนดให้ศูนย์รักษาความปลอดภัย กระทรวงกลาโหม เป็นองค์การรักษาความปลอดภัยทหาร มีหน้าที่แนะนำ ช่วยเหลือ ให้การอบรม สืบสวนสอบสวนเกี่ยวกับการละเมิดการรักษาความปลอดภัย ตามแต่จะเห็นสมควร

ปี 2512 ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการกำหนดหน้าที่ส่วนราชการใน บก.ทหารสูงสุด เมื่อ 10 ธ.ค. 2512 ให้ ศูนย์รักษาความปลอดภัย สหน้าทบ.ทหารสูงสุด “มีหน้าที่ปฏิบัติการต่อต้านการข่าวกรองและรักษาความปลอดภัยทั้งหมด ภายในขอบเขตความรับผิดชอบของกองบัญชาการทหารสูงสุด เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยปฏิบัติการข่าวกรองทางการสื่อสาร และรักษาความปลอดภัยทางการสื่อสาร และทำหน้าที่ศูนย์ฝึกการข่าวกรองและการต่อต้านการข่าวกรอง มีผู้บังคับศูนย์รักษาความปลอดภัยเป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ”

ปี 2517 ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2517 ข้อ 10.2 ให้ศูนย์รักษาความปลอดภัย สำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม เป็นองค์การรักษาความปลอดภัยฝ่ายทหาร มีหน้าที่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในเรื่องการรักษาความปลอดภัยแก่ส่วนราชการฝ่ายทหาร และกำกับดูแลตรวจสอบ พร้อมทั้งพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้ระบบการรักษาความปลอดภัยได้ผลสมบูรณ์อยู่เสมอ ทั้งนี้ให้ส่วนราชการและองค์การฝ่ายทหารให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามคำแนะนำของศูนย์รักษาความปลอดภัย

19 มกราคม 2517 เริ่มใช้ชื่อตำแหน่งผู้บัญชาการศูนย์รักษาความปลอดภัย (ผบ.ศูนย์รักษาความปลอดภัย) แทนชื่อเดิม (ผู้บังคับ ศูนย์รักษาความปลอดภัย) ตามคำสั่ง บก.ทหารสูงสุดฉบับ (เฉพาะ) ที่ 59/2527 เรื่อง ให้ใช้อัตราของส่วนราชการ ศูนย์รักษาความปลอดภัย หน้าผบ.ทหารสูงสุด

24 สิงหาคม 2517 บก.ทหารสูงสุด เป็นส่วนราชการฝ่ายกิจการพิเศษขึ้นตรง บก.ทหารสูงสุด ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2533 ซึ่งประกาศใช้ตาม รกจ. เล่ม 107 ตอนที่ 165 ลง 5 กันยายน 2533

ปี 2539 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สหน้าผบ. ทหารสูงสุด เป็นส่วนราชการฝ่ายกิจการพิเศษขึ้นตรง บก.ทหารสูงสุด ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2539

ปัจจุบัน ศูนย์รักษาความปลอดภัย มีภารกิจเกี่ยวกับการข่าวกรองและการต่อต้านการข่าวกรองทางทหาร เพื่อความมั่นคงของประเทศ การรักษาความปลอดภัยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท และพระบรมวงศานุวงศ์ ตลอดจนบุคคลสำคัญ การรักษาความปลอดภัยทางทหาร ทางการข่าวกรอง และทางการสื่อสาร รวมทั้งการดำเนินการฝึกศึกษาด้านการข่าวกรอง และปฏิบัติการกิจอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย มีผู้บัญชาการศูนย์รักษาความปลอดภัย เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ (ศูนย์รักษาความปลอดภัย, 2562)

### 2.3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของศูนย์รักษาความปลอดภัย

#### วิสัยทัศน์

“มีความเป็นเลิศด้านการข่าวกรอง และการรักษาความปลอดภัยของกองทัพ โดยยึดมั่นในผลประโยชน์ และความมั่นคงของชาติ” (ศูนย์รักษาความปลอดภัย, 2562)

#### พันธกิจ

1. เป็นหน่วยหลักด้านกิจการข่าวกรองทางทหาร และการรักษาความปลอดภัย สถาบันและบุคคลสำคัญ

2. ปฏิบัติการข่าวกรอง และต่อต้านการข่าวกรอง ข่าวกรองทางการสื่อสาร และการรักษาความปลอดภัย

3. ประสานความร่วมมือด้านการข่าว กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมิตรประเทศ

4. พัฒนาบุคลากรด้านการข่าวให้มีมาตรฐาน

5. พัฒนายุทธวิธีปกรณณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติการข่าว และการรักษาความปลอดภัยให้มีความทันสมัย

6. สนับสนุนกองทัพในการแก้ปัญหาความมั่นคงของประเทศ (ศูนย์รักษาความปลอดภัย, 2562)

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย**

ประเด็นยุทธศาสตร์ของศูนย์รักษาความปลอดภัย ประกอบด้วย จำนวน 2 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติการข่าวกรอง และต่อต้านการข่าวกรอง ข่าวกรองทางการสื่อสาร และการรักษาความปลอดภัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับบุคลากรด้านการข่าว และการรักษาความปลอดภัย

## **2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

### **2.4.1 งานวิจัยในประเทศ**

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างการค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ของบริษัทก่อสร้างในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 200 ตัวอย่าง ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท และมีอายุการทำงาน 1-3 ปี ผลจากการวัดระดับความสำคัญ พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพและสังคมมีความสำคัญในระดับมาก ส่วนความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา มีความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการทำงาน และด้านเวลา มีความสำคัญในระดับมาก ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า อายุ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และในภาพรวมรายได้ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม อายุการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม และด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ส่วน สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ และทางสังคม มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ส่วนความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงิน และด้านสติปัญญา มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2560) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัด

ชายแดนภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) ศึกษาปัญหาและความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 3) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 เขต 2 และเขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เขต 2 และเขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 เขต 2 และเขต 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เฉพาะอำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาทวี และอำเภอสะบ้าย้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 (เฉพาะจังหวัดสงขลา อำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาทวี และอำเภอสะบ้าย้อย รวมจำนวน 684 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตในสภาพประกอบที่เป็นอยู่ ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และมีปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ผลดังนี้ คุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสภาพประกอบที่เป็นอยู่ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านครอบครัวอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23) รองลงมาคือ ด้านสังคม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01) รองลงมาอีกคือ ด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86) ด้านการทำงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82) ด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55) และ ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14) ตามลำดับ ส่วนปัญหาและความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับที่ต้องการ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านครอบครัวอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62) รองลงมาคือ ด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59) รองลงมาอีกคือ ด้านการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51) ด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43) ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32) และด้านสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29) ตามลำดับ 2) ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า กฎหมายระเบียบ คำสั่ง แนวปฏิบัติของทางราชการที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.

2545 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2549 แผนยุทธศาสตร์การศึกษาเขตพัฒนาพิเศษ เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ของกระทรวงศึกษาธิการ แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ของศูนย์ประสานงานและการบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดน ภาคใต้ กระทรวงศึกษาธิการ (ศปบ.จชต.) และนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดน ภาคใต้ พ.ศ. 2560-2562 ของกระทรวงศึกษาธิการ

วรรณ วลัยธง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) วิเคราะห์บรรยากาศองค์การซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรและ 4) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามวิทยาเขตจำนวน 279 คน และผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ระดับดีมาก 2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานวิทยาเขตแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างก็มีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน 3) บรรยากาศองค์การทุกด้านสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้ร้อยละ 77.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ การเพิ่มวงเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตรให้แก่บุคลากร การปรับปรุงระบบการรักษาความปลอดภัย การนำแนวทางการปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการทำงาน การแนะนำการทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การสร้างจิตสำนึกสาธารณะ การจัดสรรงานตามภาระงานให้ตรงตามตำแหน่งอย่างชัดเจนเป็นระบบไม่ซับซ้อนและข้ามสายงานการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและการสร้างภาพลักษณ์องค์กรอย่างต่อเนื่อง

วิไล โพธิ์เต็ม (2558) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนา งานอุดมศึกษา : วิเคราะห์กรณีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมี วัตถุประสงค์ 1) ศึกษาบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษา 2) ศึกษาผลการดำเนินงานตามบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษาและ 3) หาแนวทางในการปรับปรุงบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ คือ บุคลากรสายสนับสนุน ในคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน

40 คนเครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น และข้อเท็จจริงของบุคลากรสายสนับสนุนเกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีบทบาทในการพัฒนางานอุดมศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีบทบาทในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ความภูมิใจที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย รองลงมาคือ บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติงานด้วยการยึดถือผลประโยชน์ของงานเป็นหลักและมุ่งสู่ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง/เพื่อนร่วมงาน/ผู้ได้บังคับบัญชา 2) บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีความรู้ความเข้าใจระบบงาน กระบวนการทำงานและทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย และภารกิจของหน่วยงานที่สังกัด ส่วนด้านที่บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ทั้งนี้ คณะฯ ได้มีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการใช้ภาษาอังกฤษบุคลากรส่วนใหญ่มีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานมากที่สุดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือการศึกษา ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาระงานที่รับผิดชอบ และการบริหารงานบุคคลจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 42 จำนวน 316 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. วัฒนธรรมสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ มีสภาพประกอบที่ปรากฏในระดับมากโดยภาพรวม เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านความมีคุณภาพด้านความซื่อสัตย์สุจริต ส่วน คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมมีสภาพปรากฏอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับแรก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 2. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 3. วัฒนธรรมสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน



มัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความหลากหลายของบุคลากรด้านความเอื้ออาทร ด้านการให้การยอมรับ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความไว้วางใจ โดยสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ร้อยละ 60.01

เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ ตำแหน่งรายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน และ 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1, 2 และ 3 จำนวน 370 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลาจำแนกตามรายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นจำแนกตามเพศ และตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา คือ ส่งเสริมให้ข้าราชการครู สร้างผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการสร้างสรรค์ด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับสื่อการสอนหรือวิธีการสอนส่งเสริมกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ ที่เชื่อมโยงนักเรียน ครู และผู้ปกครองเข้าด้วยกัน รวมทั้งการส่งเสริมให้ข้าราชการครู เป็นครูมืออาชีพ มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยกลุ่มประชากรของบุคลากรวิทยาลัย แบ่งเป็นสายอาจารย์ และสายสนับสนุน จำนวน 255 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 - 35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีสถานที่ทำงานอยู่ที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ 1-2 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำแนกตามเพศ พบว่า

เพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงานมากที่สุด ส่วนเพศหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงานมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุ 25-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุ 36-46 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุมากกว่า 46 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มระดับการศึกษา ปวช. มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพมากที่สุด กลุ่มระดับการศึกษา ปวส. มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมากที่สุด กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน มากที่สุดกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มากที่สุด ส่วนกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มากที่สุดจำแนกตามสถานภาพด้านสถานที่ทำงาน พบว่า กลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) และวิทยาลัยราชพฤกษ์ (ศูนย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต) มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุดจำแนกตามสถานภาพด้านสายการปฏิบัติงานพบว่า สายอาจารย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มากที่สุด และสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน มากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์พบว่า กลุ่มน้อยกว่า 1 ปี กลุ่ม 1 - 3 ปี และกลุ่มมากกว่า 6 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มากที่สุด ส่วนกลุ่ม 4 - 6 ปีมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมากที่สุด

มาริน จันทรวงศ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามและแนวทางการพัฒนา การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดซึ่งอยู่ในระดับดีเช่นกัน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ส่วนด้านที่อยู่ในระดับพอใช้ คือ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมี 3 ด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตามลำดับ 2) บุคลากรให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ได้แก่ ควรเพิ่มค่าแรงและปรับฐานเงินเดือนให้เท่าทันกับหน่วยงานอื่น ควรเพิ่มค่าครองชีพและเงินพิเศษในตำแหน่งเฉพาะทางให้เหมาะสมเพียงพอ ยุติธรรม และกระจายให้ทั่วถึง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้แก่ ควรมึวิธีการที่หลากหลายในการปรับปรุงแผนให้เหมาะสม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ควรมีการกระจายงานให้เหมาะสมกับบุคคล และจัดให้มีโอกาสพักจริงในเวลาทำงาน

ปวีณา กรุงพลี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด 3) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 3. ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกันมีระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญนภา เถาว์วัลย์ (2553) การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 125 คน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.6 มีอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.0 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.2 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.6 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของของฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป

หาน้อยคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน รองลงมา คือ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยเพศ

#### 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

วีเจย์ ซับบารายาลู (Arun Vijay Subbarayalu, 2019) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาในชาอูคีอาระเบีย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน (QoWL) ของอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของชาอูคีอาระเบีย จำนวน 360 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 71% มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ในมหาวิทยาลัยอิหม่ามอัลดุรราห์มานบินไฟซาล (IAU) ประเทศชาอูคีอาระเบีย ผลการเปรียบเทียบพบว่า อาจารย์ที่มีภูมิหลังทางด้านชาติพันธุ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเงื่อนไขการทำงาน และด้านปัจจัยทางจิตสังคม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้าน โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านความพึงพอใจในงานและด้านความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

ดิยานา อีสแฮค (Siti Intan Diyana Ishak, 2018) ได้ศึกษาและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งต่อประสิทธิผลขององค์กรในทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา การท่องเที่ยวภาคบริการ ภาคการผลิต ภาคการธนาคารและอื่น ๆ คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน รางวัล ความมุ่งมั่นขององค์กร การได้รับยอมรับ การมีส่วนร่วมในองค์กร ความสมดุลในชีวิตการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก การจัดสวัสดิการ การจัดการข้อร้องทุกข์ที่เหมาะสม ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงส่งผลต่อประสิทธิภาพและนวัตกรรมขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบต่อความรับผิดชอบต่อสังคม เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถปรับปรุงชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานของแต่ละคนได้ และพบว่าตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของครูประกอบด้วย การรับรู้ และทัศนคติเกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการสังคม การมีส่วนร่วม

ร่วม การจัดการองค์กร ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความปลอดภัย สภาพแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพแต่ยังไม่มีการศึกษาถึงปัจจัยด้านการเจริญเติบโตและผลกำไรขององค์กร พฤติกรรมองค์กร และบุคลิกภาพของครู

มารอห์ และคนอื่น ๆ (Ighoroje Maroh et al., 2018) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตและความเจ็บป่วยทางจิตของครูผู้สอนในโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงใต้ของไนจีเรีย โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตและความเจ็บป่วยทางจิตของครูผู้สอนในโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงใต้ของไนจีเรีย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 341 คนซึ่งสอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาครัฐ 10 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตด้านกายภาพมีคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านสังคม และด้านจิตใจ ตามลำดับ ผลการศึกษาความเจ็บป่วยทางจิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอัตราความชุกของการเจ็บป่วยทางจิตร้อยละ 21.90 เป็นโรคซึมเศร้าร้อยละ 11.10 โรควิตกกังวล ร้อยละ 5.60 โดยกลุ่มตัวอย่างแสดงอาการเจ็บป่วยทางจิตที่ชัดเจนร้อยละ 10.00 นอกจากนี้ยังศึกษาพบว่า อายุ ระยะเวลาสอน เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการเจ็บป่วยทางจิตมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับคุณภาพชีวิตของครูผู้สอน

แบร์รอส และคนอื่น ๆ (Mariana Bairros et.al, 2016) ได้ทำวิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง คุณภาพชีวิตครู : มุมมองเกี่ยวกับการได้รับสวัสดิการ โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูสังกัดภาครัฐและเอกชน จำนวน 7 คน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 22-26 ปี กลุ่มตัวอย่าง 2 คนมีภาระงานสอน 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ส่วนอีก 5 คนมีภาระงานสอน เฉลี่ย 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวน 4 คนพักอาศัยอยู่กับบิดามารดาและอีก 3 คน อาศัยอยู่กับคู่สมรส กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีการศึกษาระดับสูง และมีความเชี่ยวชาญด้านการสอน โดยทำการสอนระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับประถมศึกษา มุมมองของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของตนเอง พบว่า คุณภาพชีวิตของครูมีความสัมพันธ์กับความผาสุกครูมีความกังวลเกี่ยวกับเป้าหมายและการจัดระเบียบของเป้าหมายชีวิต นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพของตน

เจสซิกา (Danilewitz, Jessica R, 2017) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตและความเครียดของครูผู้สอน กรณีศึกษาประเทศแคนาดา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต และความเครียดของครูผู้สอน และศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตและความเครียดในชีวิตและความเครียดจากการทำงาน ของครูผู้สอนในแคนาดา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจออนไลน์กับครูผู้สอนเพศหญิงระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาหญิง จำนวน 227 คน ผลการศึกษาพบว่า คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตต่ำกว่าผลการศึกษาที่ผ่านมาและความเครียดและส่งผลต่อ

คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพทั่วไป ความเครียดในชีวิตส่วนตัว และความเครียดจากการทำงาน เป็นตัวแปรสำคัญในการทำนายคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตของครู

มูฮัมหมัด อัครัม (Muhammad Akram, 2017) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนรัฐ: กรณีศึกษาประเทศตุรกีและประเทศปากีสถาน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนรัฐ:กรณีศึกษาประเทศตุรกีและประเทศปากีสถาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูในประเทศตุรกี จำนวน 995 คน และครูในประเทศปากีสถาน จำนวน 716 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนจำนวน 30 ข้อ ซึ่งมีความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.81 ผลการศึกษาพบว่าครูผู้สอนชาวตุรกี และปากีสถานมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ครูผู้สอนชาวปากีสถานมีระดับคุณภาพชีวิตดีกว่าครูผู้สอนชาวตุรกี

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย โดยประยุกต์จากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของตามแนวคิดของ Walton (1974, pp. 12-16) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงานความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ซึ่งได้นำเสนอไว้ตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ศึกษาจากเอกสารถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ครอบคลุมถึงประเด็นที่จะทำการศึกษา

#### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กำลังพลซึ่งเป็นข้าราชการ สัญญาบัตร และประทวน สังกัดกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยทั้งหมดจำนวน 60 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ กำลังพล ข้าราชการสัญญาบัตร และประทวน สังกัดกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ทั้งหมดจำนวน 60 คน

#### 3.3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการศึกษาดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร หลักฐาน วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในงานวิจัย เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และความหมายของตัวแปรให้ตรงกับแนวคิดทฤษฎี

3.3.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ศึกษา

3.3.3 สร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ และพัฒนาข้อคำถามมาจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

3.3.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่เสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องเบื้องต้นว่าแบบสอบถามครอบคลุม เป็นไปตามวัตถุประสงค์และขอบเขตงานวิจัย สำนวนภาษาที่ใช้มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ กำลังพล กอง 5 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient)

3.3.8 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Walton (1974) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ระดับชั้นยศ ตำแหน่ง รายได้ และที่อยู่อาศัย

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating scale) โดยประยุกต์จากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ ตามแนวคิดของ Walton (1974, pp. 12-16) จำนวน 8 ด้าน 32 ข้อ ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม



2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการทางสังคม
6. ความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

โดยข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า กำหนดค่าน้ำหนักตามแบบของลิเคิร์ท

ออกเป็น 5 ระดับดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับดีมาก

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับดี

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับไม่ดี

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับไม่ดีมาก

การวัดข้อมูลประเภทการวัดระดับช่วง (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (พิมพา หิรัญกิตติ, 2552, หน้า 98)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับไม่ดี

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับไม่ดีมาก

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากมหาวิทยาลัยศรีปทุม เพื่อขอให้ออกหนังสือถึงผู้บังคับการกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกำลังพล

3.5.2 ผู้วิจัยนำหนังสือที่มหาวิทยาลัยศรีปทุม ออกให้เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามจำนวน 60 ชุด ไปแจกให้กำลังพลจำนวน 60 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.5.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา
- 2) นำแบบสอบถามมาตรวจสอบรวบรวมคะแนน
- 3) ลงรหัสข้อมูล นำไปคำนวณค่าสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม

สำเร็จรูป

- 4) เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบคำบรรยาย

#### 3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1) สถิติเชิงพรรณนา

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

(2) การวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

## 2) สถิติเชิงอนุมาน

(1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

(2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ระดับชั้นยศ ตำแหน่ง รายได้ ที่อยู่อาศัย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอแบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
T	แทน	ค่าสถิติที (t - test)
F	แทน	ค่าสถิติเอฟ (F - test)
df	แทน	ค่าความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean of Squares)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig.	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

##### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ชั้นยศ ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ และที่อยู่อาศัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 60)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	37	61.67
หญิง	23	38.33
<b>รวม</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 20 ปี	1	1.67
20-30 ปี	12	20.00
31-40 ปี	17	28.33
41-50 ปี	13	21.67
51-60 ปี	17	28.33
<b>รวม</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปวช./ปวส.	19	31.67
ปริญญาตรี	30	50.00
ปริญญาโท	11	18.33
ปริญญาเอก	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 60)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	24	40.00
สมรส	26	43.33
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	10	16.67
<b>รวม</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุการทำงาน</b>		
1-3 ปี	14	23.33
4-5 ปี	1	1.67
6-10 ปี	12	20.00
มากกว่า 10 ปี	33	55.00
<b>รวม</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับชั้นยศ</b>		
สิบตรี-สิบเอก	14	23.33
จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก	13	21.67
ร้อยตรี-ร้อยเอก	19	31.67
พันตรี-พันเอก	14	23.33
<b>รวม</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>
<b>ตำแหน่งปัจจุบัน</b>		
เจ้าหน้าที่ประจำ ศรภ.	28	46.67
นายทหารประจำ ศรภ.	32	53.33
<b>รวม</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 60)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>รายได้</b>		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	10	16.66
15,000 - 20,000 บาท	12	20.00
20,001 - 30,000 บาท	12	20.00
30,001 - 40,000 บาท	12	20.00
40,001 - 50,000 บาท	7	11.67
มากกว่า 50,000 บาท	7	11.67
<b>รวม</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>
<b>ที่อยู่อาศัย</b>		
บ้านพักส่วนตัว	19	31.67
บ้านพักสวัสดิการ	41	68.33
<b>รวม</b>	<b>60</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 37 เป็นร้อยละ 61.67 อายุ 31-40 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 วุฒิกการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 สถานภาพสมรส จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 อายุการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 ชั้นยศร้อยตรี-ร้อยเอก จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.67 ตำแหน่งปัจจุบัน นายทหารประจำ ศรภ. จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 รายได้ 31,000-40,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และที่อยู่อาศัยบ้านพักสวัสดิการ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 68.33

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กอง 10  
ศูนย์รักษาความปลอดภัยสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล  
กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

(n = 60)

องค์ประกอบ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.11	0.55	ปานกลาง	8
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัย และส่งเสริม สุขภาพ	3.44	0.60	ดี	6
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.39	0.65	ปานกลาง	7
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.56	0.55	ดี	5
5. การบูรณาการทางสังคม	3.93	0.77	ดี	4
6. ความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.97	0.72	ดี	3
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.05	0.71	ดี	2
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.30	0.76	ดีมาก	1
รวม	3.72	0.45	ดี	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดีมาก ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.76) รองลงมาคือความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.71) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงานค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = 0.72) ด้านการบูรณาการทางสังคมค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.77) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.55) ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = 0.60) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = 0.65) และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ , S.D. = 0.55)



**ตารางที่ 4.3** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล  
กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย  
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

(n = 60)

การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	คุณภาพชีวิตการทำงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.31	0.70	ปานกลาง	2
2. ได้รับเงินเดือนเพียงพอสำหรับการเก็บออม	2.50	0.92	ไม่ดี	4
3. ได้รับเงินเดือนเหมาะสมสำหรับงาน และหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.30	0.70	ปานกลาง	3
4. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับผู้ที่มีอายุ งานหรือตำแหน่งงานใกล้เคียงกัน	3.32	0.64	ปานกลาง	1
<b>รวม</b>	<b>3.11</b>	<b>0.55</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ , S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยสามลำดับพบว่าข้อที่ 4 ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับผู้ที่มีอายุงานหรือตำแหน่งงานใกล้เคียงกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = 0.64) รองลงมาคือข้อที่ 1 ได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$ , S.D. = 0.70) และข้อที่ 3 ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับเงินเดือนเหมาะสมสำหรับงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ , S.D. = 0.70) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 2 สวัสดิการที่ได้รับเงินเดือนเพียงพอสำหรับการเก็บออม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดค่าเฉลี่ยอยู่ระดับไม่ดี ( $\bar{X} = 2.50$ , S.D. = 0.92)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

(n = 60)

สภาพการทำงานมีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	คุณภาพชีวิตการทำงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสะดวก ต่อการทำงาน เช่น สะอาด แสงสว่างเหมาะสม	3.39	0.84	ปานกลาง	3
2. หน่วยงานมีเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ที่ ทันสมัย/เพียงพอ	3.46	0.64	ดี	2
3. หน่วยงานมีสถานที่สำหรับส่งเสริมสุขภาพ	3.35	0.76	ปานกลาง	4
4. หน่วยงานมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่าง เหมาะสม	3.56	0.76	ดี	1
<b>รวม</b>	<b>3.44</b>	<b>0.60</b>	<b>ดี</b>	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัยสภาพการทำงานมีความปลอดภัย ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยสามลำดับพบว่า ข้อที่ 4 มีหน่วยงานมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D.= 0.76) รองลงมาคือข้อที่ 2 หน่วยงานมีเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ที่ทันสมัย/เพียงพอมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D.= 0.64) และข้อที่ 1 สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสะดวกต่อการทำงาน เช่น สะอาด แสงสว่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D.= 0.84) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 3 มีหน่วยงานมีสถานที่สำหรับส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ , S.D.= 0.76)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล  
กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้าน โอกาส  
ในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

(n = 60)

โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	คุณภาพชีวิตการทำงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. มีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	3.35	0.78	ปานกลาง	3
2. ได้รับการมอบหมายงานที่พัฒนาศักยภาพอยู่ เสมอ	3.34	0.65	ปานกลาง	4
3. หน่วยงานมีระเบียบข้อบังคับที่ส่งเสริมการใช้ ความรู้เฉพาะตามตำแหน่งหน้าที่	3.45	0.81	ดี	1
4. มีโอกาสได้ฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนา งานให้มีประสิทธิภาพ	3.40	0.79	ปานกลาง	2
<b>รวม</b>	<b>3.39</b>	<b>0.65</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยสามลำดับพบว่า ข้อที่ 3 หน่วยงานมีระเบียบข้อบังคับที่ส่งเสริมการใช้ความรู้เฉพาะตามตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D.= 0.81) รองลงมาคือ ข้อที่ 4 มีโอกาสได้ฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D.= 0.79) และข้อที่ 1 มีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ , S.D.= 0.78) ตามลำดับส่วนข้อที่ 2 ได้รับการมอบหมายงานที่พัฒนาศักยภาพอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D.= 0.65)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

(n = 60)

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.60	0.67	ดี	1
2. ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.54	0.69	ดี	3
3. งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.59	0.67	ดี	2
4. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีมีความเหมาะสม	3.49	0.64	ดี	4
<b>รวม</b>	<b>3.56</b>	<b>0.55</b>	<b>ดี</b>	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D.= 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยสามลำดับพบว่าข้อ 1 มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D.= 0.67) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D.= 0.67) และข้อที่ 2 ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D.= 0.69)ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 4 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.49$ , S.D.= 0.64)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการบูรณาการทางสังคม

(n = 60)

การบูรณาการทางสังคม	คุณภาพชีวิตการทำงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.85	ดี	3
2. หน่วยงานมีการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถ มากกว่าเรื่องส่วนตัว	3.70	1.13	ดี	4
3. ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี	4.10	0.90	ดี	2
4. บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น	4.12	0.85	ดี	1
<b>รวม</b>	<b>3.93</b>	<b>0.77</b>	<b>ดี</b>	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D.= 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยสามลำดับ พบว่าข้อที่ 4 บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D.= 0.85) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D.= 0.90) และข้อที่ 1 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับดี ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D.= 0.85) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 2 หน่วยงานมีการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถ มากกว่าเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D.= 1.13)

**ตารางที่ 4.8** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน

(n = 60)

ความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.93	0.91	ดี	3
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ	3.83	0.95	ดี	4
3. มีความเคารพต่อหน้าที่ของตนเองและบุคคลอื่น	4.03	0.91	ดี	2
4. ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.88	ดี	1
<b>รวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.72</b>	<b>ดี</b>	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัยด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D.= 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยสามลำดับพบว่า ข้อที่ 4 ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D.= 0.88) รองลงมาคือข้อที่ 3 มีความเคารพต่อหน้าที่ของตนเองและบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D.= 0.91) และข้อที่ 1 ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D.= 0.91) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 2 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D.= 0.95)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล  
กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความสมดุล  
ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

(n = 60)

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	คุณภาพชีวิตการทำงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. อายุการทำงานเหมาะสม	4.12	0.95	ดี	1
2. การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้	4.05	0.88	ดี	2
3. ไม่ต้องทำงานนอกเวลาราชการ	3.99	0.90	ดี	4
4. งานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพ	4.03	0.95	ดี	3
<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.71</b>	<b>ดี</b>	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D.= 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยสามลำดับพบว่า ข้อที่ 1 อายุการทำงานเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D.= 0.95) รองลงมาคือข้อที่ 2 การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D.= 0.88) และข้อที่ 4 งานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D.= 0.95) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 3 ไม่ต้องทำงานนอกเวลาราชการ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D.= 0.90)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านลักษณะงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

(n = 60)

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	คุณภาพชีวิตการทำงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. สามารถถ่ายทอดประโยชน์ของหน่วยงาน ให้แก่บุคคลภายนอกได้	4.26	0.97	ดีมาก	3
2. สามารถนำความรู้จากการทำงานไปประยุกต์ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.40	0.87	ดีมาก	2
3. หน่วยงานมีการปลูกฝังความรับผิดชอบต่อส่วนรวม	4.10	0.99	ดี	4
4. หน่วยงานได้รับภาพลักษณ์ที่ดีจากบุคคลภายนอก	4.44	0.81	ดีมาก	1
<b>รวม</b>	<b>4.30</b>	<b>0.76</b>	<b>ดีมาก</b>	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ระดับดีมาก ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D.= 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยสามลำดับ พบว่า ข้อที่ 4 หน่วยงานได้รับภาพลักษณ์ที่ดีจากบุคคลภายนอก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดีมาก ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D.= 0.81)รองลงมาคือข้อที่ 2 สามารถนำความรู้จากการทำงานไปประยุกต์ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดีมาก ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D.= 0.87) และข้อที่ 1 สามารถถ่ายทอดประโยชน์ของหน่วยงาน ให้แก่บุคคลภายนอกได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดีมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D.= 0.97) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 3 หน่วยงานมีการปลูกฝังความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D.= 0.99)



ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัยของสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามเพศ

(n = 60)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.11	0.46	3.13	0.60	2.835	.094
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.35	0.55	3.46	0.63	2.352	.126
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.29	0.61	3.47	0.67	1.600	.207
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.49	0.52	3.63	0.57	.246	.621
5. การบูรณาการทางสังคม	4.04	0.72	3.82	0.80	1.518	.219
6. ความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน	4.09	0.72	3.93	0.72	.027	.870
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.15	0.70	4.06	0.72	.001	.974
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.39	0.67	4.22	0.82	1.294	.257
รวม	3.74	0.41	3.72	0.47	1.575	.211

จากตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ

(n = 60)

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4.704 63.469 68.173	4 55 59	1.568 .281	5.583	.001*
2. สภาพการทำงานมี ความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	8.385 72.781 81.166	4 55 59	2.795 .322	8.679	.000*
3. โอกาสในการ พัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	10.387 87.732 98.118	4 55 59	3.462 .388	8.919	.000*
4. ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	8.302 61.520 69.822	4 55 59	2.767 .272	10.166	.000*
5. การบูรณาการทาง สังคม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.613 135.226 136.839	4 55 59	.538 .598	.899	.443
6. ความเป็น ประชาธิปไตยใน หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.075 117.160 119.236	4 55 59	.692 .518	1.334	.264
7. ความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.524 115.495 117.018	4 55 59	.508 .511	.994	.396
8. ลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.627 129.579 132.206	4 55 59	.876 .573	1.527	.208

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	2.987	4	.996	5.269	.002*
รวม	ภายในกลุ่ม	42.706	55	.189		
	รวม	45.693	59			

\*Sig. &lt; 0.05

จากตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงทำการทดสอบรายคู่ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวม จำแนกตามอายุ

		(n = 60)				
อายุ	$\bar{x}$	ไม่เกิน 20 ปี	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.74	3.78	3.60	3.87	3.79
ไม่เกิน 20 ปี	3.74	-	0.04	0.14*	0.13*	0.05
20-30 ปี	3.78	-	-	0.18*	0.10	0.01
31-40 ปี	3.60	-	-	-	0.28*	0.19*
41-50 ปี	3.87	-	-	-	-	0.08
51-60 ปี	3.79	-	-	-	-	-

\*Sig. &lt; 0.05

จากตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัยสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมสูงกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมสูงกว่ากลุ่มอายุไม่เกิน 20 ปี และ กลุ่มอายุ 31-40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมสูงกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.14** การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามอายุ

(n = 60)

อายุ	$\bar{x}$	ไม่เกิน 20 ปี	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.12	3.26	2.96	3.29	3.23
ไม่เกิน 20 ปี	3.12	-	0.14	0.16	0.17	0.11
20-30 ปี	3.26	-	-	0.30*	0.03	0.03
31-40 ปี	2.96	-	-	-	0.33*	0.27*
41-50 ปี	3.29	-	-	-	-	0.06
51-60 ปี	3.23	-	-	-	-	-

\*Sig. < 0.05

จากตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามอายุ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สูงกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สูงกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สูงกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.15** การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ จำแนกตามอายุ

(n = 60)

อายุ	$\bar{X}$	ไม่เกิน 20 ปี	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.55	3.35	3.21	3.65	3.40
ไม่เกิน 20 ปี	3.55	-	0.19*	0.34*	0.11	0.15
20-30 ปี	3.35	-	-	0.15	0.30*	0.05
31-40 ปี	3.21	-	-	-	0.45*	0.19*
41-50 ปี	3.65	-	-	-	-	0.25*
51-60 ปี	3.40	-	-	-	-	-

\*Sig. < 0.05

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ จำแนกตามอายุ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ สูงกว่ากลุ่มอายุ 20-30 ปี และกลุ่มอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ สูงกว่ากลุ่มอายุ 20-30 ปี กลุ่มอายุ 31-40 ปี และกลุ่มอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ สูงกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี และกลุ่มอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.16** การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล จำแนกตามอายุ

(n = 60)

อายุ	$\bar{X}$	ไม่เกิน 20 ปี	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.56	3.38	3.16	3.65	3.46
ไม่เกิน 20 ปี	3.56	-	0.17*	0.40*	0.09	0.10
20-30 ปี	3.38	-	-	0.23*	0.27*	0.08
31-40 ปี	3.16	-	-	-	0.50*	0.30*
41-50 ปี	3.65	-	-	-	-	0.19*
51-60 ปี	3.46	-	-	-	-	-

\*Sig. < 0.05

จากตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล จำแนกตามอายุ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล สูงกว่ากลุ่มอายุ 20-30 ปีและ กลุ่มอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล สูงกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล สูงกว่ากลุ่มอายุ 20-30 ปี กลุ่ม 31-40 ปี และกลุ่มอายุ 51-60 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล สูงกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุ

(n = 60)

อายุ	$\bar{X}$	ไม่เกิน 20 ปี	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.74	3.54	3.36	3.79	3.63
ไม่เกิน 20 ปี	3.74	-	0.20	0.38*	0.05	0.11
20-30 ปี	3.54	-	-	0.18	0.25*	0.09
31-40 ปี	3.36	-	-	-	0.43*	0.41*
41-50 ปี	3.79	-	-	-	-	0.16
51-60 ปี	3.63	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สูงกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สูงกว่ากลุ่มอายุ 20-30 ปี และกลุ่ม 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สูงกว่ากลุ่ม 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 60)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.527	3	.382	1.288	.275
	ภายในกลุ่ม	66.647	56	.296		
	รวม	68.173	59			
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4.163	3	1.041	2.041	.058
	ภายในกลุ่ม	77.003	56	.342		
	รวม	81.166	59			
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.950	3	.988	2.360	.054
	ภายในกลุ่ม	94.168	56	.419		
	รวม	98.118	59			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.042	3	.510	1.694	.152
	ภายในกลุ่ม	67.780	56	.301		
	รวม	69.822	59			
5. การบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.488	3	1.122	1.908	.110
	ภายในกลุ่ม	132.351	56	.588		
	รวม	136.839	59			
6. ความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.886	3	1.472	1.921	.062
	ภายในกลุ่ม	113.349	56	.504		
	รวม	119.236	59			
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.721	3	.680	1.339	.256
	ภายในกลุ่ม	114.298	56	.508		
	รวม	117.018	59			
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.158	3	1.040	1.827	.125
	ภายในกลุ่ม	128.048	56	.569		
	รวม	132.206	59			



ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.485	3	.121	.604	.660
	ภายในกลุ่ม	45.207	56	.201		
	รวม	45.692	59			

\*Sig. &lt; 0.05

จากตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 60)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.232	2	.077	.258	.856
	ภายในกลุ่ม	67.941	57	.301		
	รวม	68.173	59			
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.852	2	.284	.799	.496
	ภายในกลุ่ม	80.314	57	.355		
	รวม	81.166	59			
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.047	2	.349	.813	.488
	ภายในกลุ่ม	97.071	57	.430		
	รวม	98.118	59			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.095	2	.365	1.200	.310
	ภายในกลุ่ม	68.727	57	.304		
	รวม	69.822	59			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. การบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	6.645	2	2.215	3.845	.010*
	ภายในกลุ่ม	130.194	57	.576		
	รวม	136.839	59			
6. ความเป็นประชาธิปไตย ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.339	2	1.113	2.170	.092
	ภายในกลุ่ม	115.897	57	.513		
	รวม	119.236	59			
7. ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.306	2	.769	1.515	.212
	ภายในกลุ่ม	114.712	57	.508		
	รวม	117.018	59			
8. ลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.214	2	1.071	1.877	.134
	ภายในกลุ่ม	128.991	57	.571		
	รวม	132.206	59			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.151	2	.384	1.947	.123
	ภายในกลุ่ม	44.541	57	.197		
	รวม	45.692	59			

\*Sig. &lt; 0.05

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่ดังนี้

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัยสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านบูรณาการทางสังคม จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 60)

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
		4.01	3.98	3.55
โสด	4.01	-	0.03	0.46*
สมรส	3.98	-	-	0.43*
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.55	-	-	-

\*Sig. < 0.05

จากตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัยสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านบูรณาการสังคม สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านบูรณาการสังคม สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุการทำงาน

(n = 60)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.391	3	1.130	3.943	.009*
	ภายในกลุ่ม	64.782	226	.287		
	รวม	68.173	59			
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.930	3	.643	1.835	.142
	ภายในกลุ่ม	79.236	226	.351		
	รวม	81.166	59			
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.417	3	.806	1.903	.130
	ภายในกลุ่ม	95.701	226	.423		
	รวม	98.118	59			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.943	3	.314	1.032	.379
	ภายในกลุ่ม	68.879	226	.305		
	รวม	69.822	59			
5. การบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	13.809	3	4.603	8.456	.000*
	ภายในกลุ่ม	123.030	226	.544		
	รวม	136.839	59			
6. ความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.191	3	2.730	5.557	.001*
	ภายในกลุ่ม	111.045	226	.491		
	รวม	119.236	59			
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	9.477	3	3.159	6.639	.000*
	ภายในกลุ่ม	107.542	226	.476		
	รวม	117.018	59			
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	7.122	3	2.374	4.289	.006*
	ภายในกลุ่ม	125.084	226	.553		
	รวม	132.206	59			

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.652	3	1.217	6.545	.000*
	ภายในกลุ่ม	42.040	226	.186		
	รวม	45.693	59			

\*Sig. &lt; 0.05

จากตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุการทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำการทดสอบรายคู่ด้านที่มีความแตกต่างได้ดังนี้

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวม จำแนกตามอายุการทำงาน

(n = 60)

อายุการทำงาน	$\bar{X}$	1-3 ปี	4-5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.76	3.57	3.84	3.94
1-3 ปี	3.76	-	0.19*	0.07	0.18
4-5 ปี	3.57	-	-	0.27*	0.37*
10-15 ปี	3.84	-	-	-	0.10
16-20 ปี	3.94	-	-	-	-

\*Sig. &lt; 0.05

จากตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวม จำแนกตามอายุการทำงานพบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 4-5 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมต่ำกว่ากลุ่มอายุการทำงานกลุ่มอื่นทุกกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.23** การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามอายุการทำงาน

(n = 60)

อายุการทำงาน	$\bar{X}$	1-3 ปี	4-5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.13	3.03	3.10	3.47
1-3 ปี	3.13	-	0.10	0.03	0.34*
4-5 ปี	3.03	-	-	0.07	0.44*
5-10 ปี	3.10	-	-	-	0.37*
มากกว่า 10 ปี	3.47	-	-	-	-

\*Sig. < 0.05

จากตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามอายุการทำงานพบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สูงกว่ากลุ่มอายุการทำงานกลุ่มอื่นทุกกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	$\bar{x}$	(n = 60)			
		1-3 ปี	4-5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.97	3.61	4.27	4.07
1-3 ปี	3.97	-	0.36*	0.30*	0.10
4-5 ปี	3.61	-	-	0.66*	0.46*
5-10 ปี	4.27	-	-	-	0.20
มากกว่า 10 ปี	4.07	-	-	-	-

\*Sig. < 0.05

จากตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกตามอายุการทำงานพบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม สูงกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 4-5 ปี แต่ต่ำกว่ากลุ่มอายุการทำงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 4-5 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม ต่ำกว่ากลุ่มอายุการทำงาน ทุกกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนกลุ่มอื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	$\bar{x}$	(n = 60)			
		1-3 ปี	4-5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.05	3.76	4.25	4.16
1-3 ปี	4.05	-	0.29*	0.19	0.11
4-5 ปี	3.76	-	-	0.49*	0.41*
5-10 ปี	4.25	-	-	-	0.08
มากกว่า 10 ปี	4.16	-	-	-	-

\*Sig. < 0.05

จากตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน จำแนกตามอายุการทำงานพบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 4-5 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงานต่ำกว่ากลุ่มอายุการทำงานกลุ่มอื่นทุกกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน



**ตารางที่ 4.26** การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความ

ปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว  
จำแนกตามอายุการทำงาน

(n = 60)

อายุการทำงาน	$\bar{X}$	1-3 ปี	4-5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.21	3.83	4.32	4.23
1-3 ปี	4.21	-	0.38*	0.11	0.02
4-5 ปี	3.83	-	-	0.49*	0.40*
5-10 ปี	4.32	-	-	-	0.09
มากกว่า 10 ปี	4.23	-	-	-	-

\*Sig. < 0.05

จากตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุการทำงานพบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 4-5 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ต่ำกว่ากลุ่มอายุการทำงานกลุ่มอื่นทุกกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าหรือประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามอายุการทำงาน

(n = 60)

อายุการทำงาน	$\bar{x}$	1-3 ปี	4-5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.44	4.05	4.40	4.42
1-3 ปี	4.44	-	0.38*	0.04	0.02
4-5 ปี	4.05	-	-	0.34*	0.36*
5-10 ปี	4.40	-	-	-	0.02
มากกว่า 10 ปี	4.42	-	-	-	-

\*Sig. < 0.05

จากตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามอายุการทำงานพบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 4-5 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมต่ำกว่ากลุ่มอายุการทำงานกลุ่มอื่นทุกกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระดับชั้นยศ

(n = 60)						
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.704	3	.568	.583	.112
	ภายในกลุ่ม	63.469	56	.281		
	รวม	68.173	59			
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	8.385	3	.795	.679	.308
	ภายในกลุ่ม	72.781	56	.322		
	รวม	81.166	59			
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	10.387	3	.462	.919	.220
	ภายในกลุ่ม	87.732	56	.388		
	รวม	98.118	59			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.302	3	2.767	10.166	000*
	ภายในกลุ่ม	61.520	56	.272		
	รวม	69.822	59			
5. การบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.613	3	.538	.899	.443
	ภายในกลุ่ม	135.226	56	.598		
	รวม	136.839	59			
6. ความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.075	3	.692	1.334	.264
	ภายในกลุ่ม	117.160	56	.518		
	รวม	119.236	59			
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.524	3	.508	.994	.396
	ภายในกลุ่ม	115.495	56	.511		
	รวม	117.018	59			
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.627	3	.876	1.527	.208
	ภายในกลุ่ม	129.579	56	.573		
	รวม	132.206	59			

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.987	3	.996	5.269	.002*
	ภายในกลุ่ม	42.706	56	.189		
	รวม	45.693	59			

\*Sig. &lt; 0.05

จากตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยจำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับชั้นยศ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำการทดสอบรายคู่ด้านที่มีความแตกต่างได้ดังนี้

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวม จำแนกตามระดับชั้นยศ

(n = 60)

ระดับชั้นยศ	$\bar{X}$	สิบตรี-	จ่าสิบตรี-	ร้อยตรี-	พันตรี-
		สิบเอก	จ่าสิบเอก	ร้อยเอก	พันเอก
		3.60	3.78	3.74	3.87
สิบตรี-สิบเอก	3.60	-	0.18	0.14	0.27*
จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก	3.78	-	-	0.04	0.09
ร้อยตรี-ร้อยเอก	3.74	-	-	-	0.13
พันตรี-พันเอก	3.87	-	-	-	-

\*Sig. &lt; 0.05

จากตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์ รักษาความปลอดภัยสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยโดยรวม จำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับชั้นยศพันตรี-พันเอก มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมสูงกว่า กลุ่มระดับชั้นยศสิบตรี-สิบเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.30** การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามระดับชั้นยศ

(n = 60)

ระดับชั้นยศ	$\bar{X}$	สิบตรี-	จ่าสิบตรี-	ร้อยตรี-	พันตรี-
		สิบเอก	จ่าสิบเอก	ร้อยเอก	พันเอก
		3.36	3.54	3.74	3.79
สิบตรี-สิบเอก	3.36	-	0.18	0.38*	0.43*
จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก	3.54	-	-	0.20*	0.25*
ร้อยตรี-ร้อยเอก	3.74	-	-	-	0.05
พันตรี-พันเอก	3.79	-	-	-	-

\*Sig. < 0.05

จากตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์ รักษาความปลอดภัยสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับชั้นยศพันตรี-พันเอก มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สูงกว่ากลุ่มระดับชั้นยศสิบตรี-สิบเอก และกลุ่มจ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับชั้นยศร้อยตรี-ร้อยเอก มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สูงกว่ากลุ่มระดับชั้นยศสิบตรี-สิบเอก และกลุ่มจ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน

(n = 60)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตำแหน่งปัจจุบัน				t	Sig.
	เจ้าหน้าที่ประจำ สรรภ.		นายทหารประจำ สรรภ.			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.13	0.56	3.10	0.51	.360	.549
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.43	0.61	3.38	0.56	.760	.384
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.41	0.66	3.37	0.63	.341	.560
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.58	0.56	3.56	0.52	.641	.424
5. การบูรณาการทางสังคม	4.21	0.62	3.10	0.51	4.850	.029*
6. ความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน	4.22	0.64	3.38	0.56	.990	.321
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.31	0.65	3.53	0.57	.640	.425
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.34	0.72	4.17	0.86	5.293	.022*
<b>รวม</b>	<b>3.83</b>	<b>0.40</b>	<b>3.45</b>	<b>0.44</b>	<b>1.313</b>	<b>.253</b>

จากตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n = 60)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.816	5	.704	2.424	.051
	ภายในกลุ่ม	65.357	54	.290		
	รวม	68.173	59			
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.444	5	.611	1.746	.141
	ภายในกลุ่ม	78.722	54	.350		
	รวม	81.166	59			
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4.904	5	1.226	2.259	.062
	ภายในกลุ่ม	93.215	54	.414		
	รวม	98.118	59			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.860	5	.465	1.539	.192
	ภายในกลุ่ม	67.962	54	.302		
	รวม	69.822	59			
5. การบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.396	5	.849	1.431	.54
	ภายในกลุ่ม	133.443	54	.593		
	รวม	136.839	59			
6. ความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	.767	5	.192	.364	.834
	ภายในกลุ่ม	118.469	54	.527		
	รวม	119.236	59			
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.942	5	.236	.456	.768
	ภายในกลุ่ม	116.076	54	.516		
	รวม	117.018	59			
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.068	5	.767	1.336	.257
	ภายในกลุ่ม	129.138	54	.574		
	รวม	132.206	59			

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.317	5	.329	1.670	.158
	ภายในกลุ่ม	44.375	54	.197		
	รวม	45.692	59			

\*Sig. &lt; 0.05

จากตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามที่อยู่อาศัย

(n = 60)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ที่อยู่อาศัย				t	Sig.
	บ้านพัก ส่วนตัว		บ้านพัก สวัสดิการ			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	3.14	0.64	3.11	0.48	2.477	.117
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.45	0.66	3.37	0.54	4.002	.047*
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของ บุคคล	3.45	0.73	3.36	0.58	4.616	.033*
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน งาน	3.62	0.59	3.54	0.52	.587	.444
5. การบูรณาการทางสังคม	4.01	0.76	3.85	0.79	.134	.715



ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ที่อยู่อาศัย				t	Sig.
	บ้านพัก ส่วนตัว		บ้านพัก สวัสดิการ			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
6. ความเป็นประชาธิปไตยใน หน่วยงาน	4.06	0.72	3.97	0.73	.019	.891
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว	4.16	0.72	4.07	0.73	.065	.799
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อ สังคม	4.35	0.70	4.28	0.79	.540	.463
<b>รวม</b>	<b>3.78</b>	<b>0.47</b>	<b>3.69</b>	<b>0.43</b>	<b>.253</b>	<b>.615</b>

จากตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์ รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามที่อยู่อาศัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีที่อยู่อาศัยต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีที่อยู่อาศัยต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้าน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
<b>สมมติฐาน</b>		
กำลังพลกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน		
เพศ		✓
อายุ	✓	
ระดับการศึกษา		✓
สถานภาพสมรส		✓
อายุการทำงาน	✓	
ระดับชั้นยศ	✓	
ตำแหน่ง		✓
รายได้		✓
ที่อยู่อาศัย		✓

จากตารางที่ 4.34 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า

กำลังพลกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุ อายุการทำงาน ระดับชั้นยศ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง รายได้ และที่อยู่อาศัย ต่างกันระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย และ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ กำลังพลข้าราชการสัญญาบัตรและประทวน สังกัดกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.89 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 61.67 อายุ 31-40 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 สถานภาพสมรส จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 อายุการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 ชั้นยศร้อยตรี-ร้อยเอก จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.67 ตำแหน่งปัจจุบัน นายทหารประจำ สรภ. จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 รายได้ 31,000-40,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และที่อยู่อาศัยบ้านพักสวัสดิการ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 68.33

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน และเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย

สูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดีมาก ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D.= 0.76) รองลงมาคือความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D.= 0.71) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงานค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D.= 0.72) ด้านการบูรณาการทางสังคมค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D.= 0.77) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D.= 0.55) ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D.= 0.60) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D.= 0.65) และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ , S.D.= 0.55) โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ , S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยสามลำดับพบว่า ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับผู้ที่มีอายุงานหรือตำแหน่งงานใกล้เคียงกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D.= 0.64) รองลงมาคือ ได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$ , S.D.= 0.70) และ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับเงินเดือนเหมาะสมสำหรับงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ , S.D.= 0.70) ตามลำดับ ส่วนสวัสดิการที่ได้รับเงินเดือนเพียงพอสำหรับการเก็บออม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดค่าเฉลี่ยอยู่ระดับไม่ดี ( $\bar{X} = 2.50$ , S.D.= 0.92)

2) ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัยสภาพการทำงานมีความปลอดภัย ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยสามลำดับพบว่า มีหน่วยงานมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D.= 0.76) รองลงมาคือ หน่วยงานมีเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ที่ทันสมัย/เพียงพอมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D.= 0.64) และ สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสะดวกต่อการทำงาน เช่น สะอาด แสงสว่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D.= 0.84) ตามลำดับ ส่วนมีหน่วยงานมีสถานที่สำหรับส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ , S.D.= 0.76)

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของ

บุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยสามลำดับพบว่า หน่วยงานมีระเบียบข้อบังคับที่ส่งเสริมการใช้ความรู้เฉพาะตามตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D.= 0.81) รองลงมาคือ มีโอกาสได้ฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D.= 0.79) และมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ , S.D.= 0.78) ตามลำดับ ส่วน ได้รับการมอบหมายงานที่พัฒนาศักยภาพอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D.= 0.65)

4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D.= 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยสามลำดับพบว่า มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D.= 0.67) รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D.= 0.67) และ ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D.= 0.69) ตามลำดับ ส่วนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.49$ , S.D.= 0.64)

5) ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D.= 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยสามลำดับ พบว่า บุคลากรทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D.= 0.85) ตามลำดับ ส่วน หน่วยงานมีการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D.= 1.13)

6) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัยด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D.= 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยสามลำดับพบว่า ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D.= 0.88) รองลงมาคือ มีความเคารพต่อหน้าที่ของตนเองและบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D.= 0.91) และ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D.= 0.91) ตามลำดับ ส่วนผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D.= 0.95)

7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D.= 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยสามลำดับพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D.= 0.95) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D.= 0.88) และงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D.= 0.95) ตามลำดับ ส่วน ไม่ต้องทำงานนอกเวลาราชการ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D.= 0.90)

8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ระดับดีมาก ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D.= 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยสามลำดับ พบว่า หน่วยงานได้รับภาพลักษณ์ที่ดีจากบุคคลภายนอก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดีมาก ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D.= 0.81) รองลงมาคือ สามารถนำความรู้จากการทำงานไปประยุกต์ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดีมาก ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D.= 0.87) และสามารถถ่ายทอดประโยชน์ของหน่วยงาน ให้แก่บุคคลภายนอกได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดีมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D.= 0.97) ตามลำดับ ส่วน หน่วยงานมีการปลูกฝังความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D.= 0.99)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

1) กำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2) กำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้าน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3) กำลังพลกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4) กำลังพลกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5) กำลังพลกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) กำลังพลกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7) กำลังพลกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8) กำลังพลกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

9) กำลังพลกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีที่อยู่อาศัยต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีที่อยู่อาศัยต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรมีการเพิ่มเงินสวัสดิการเพิ่มค่าตอบแทน และจัดสรรชั่วโมงการทำงานนอกเวลาให้เท่าเทียมกัน และส่งเสริมและปลูก

จิตสำนึกในเรื่องความพอเพียง การเก็บออม รู้จักประหยัดเพื่อลดรายจ่าย การไม่ใช้จ่ายเงินฟุ่มเฟือย เกินความจำเป็นในการดำรงชีวิตให้กับบุคลากรและควรมีการหาแนวทางอื่นเพื่อนำมาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนหรือสวัสดิการ เช่น การเสริมแรงจูงใจในการทำงาน การให้รางวัลคนทำความดีของผูปฏิบัติงาน

2) ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิด ปรับปรุงพัฒนาและดูแลรักษาอาคารสถานที่ ตลอดจนมีอุปกรณ์เพื่อให้เกิดความปลอดภัยสำหรับกำลังพล มีการติดตามตรวจสอบและประเมินผลมาตรการในการส่งเสริมความปลอดภัยอย่างต่อเนื่องและมีปฏิทินการติดตามอย่างชัดเจน อีกทั้งจัดทำแผนป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นมีมาตรการในการดูแลสุขภาพ ความปลอดภัยของกำลังพลที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานที่ จัดสภาพแวดล้อมให้สะอาด มีระเบียบ ร่มรื่น และบรรยากาศการทำงานที่ดีจัดทำโครงการตรวจสุขภาพกำลังพลเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล สนับสนุนกำลังพลมีโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพโดยการจัดบรรยายพิเศษ การสร้างค่านิยมเรื่องการพัฒนาตนเอง พัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ตลอดจนแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนา

4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน นำ Best practice หรือแนวทางการปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพให้กับกำลังพล จัดกิจกรรมโครงการพัฒนา กำลังพลเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น อบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนศึกษาดูงาน ให้โอกาสกำลังพลทุกคนในการปฏิบัติงาน ให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และให้อำนาจในการตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่ของกำลังพล มีช่องทางในการแสดงความคิดเห็นสำหรับกำลังพล เช่น กระดานสนทนา ผู้รับความคิดเห็นในเรื่องของการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังพล ได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถอยู่เสมอ วางแผนการทำงาน และปฏิบัติงานด้วยตนเองและจัดให้มีการประเมินทักษะความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตัวบุคคล เพื่อเป็นฐานข้อมูลประกอบการบริหารงานบุคคลต่อไป

5) ด้านการบูรณาการทางสังคม บริหารจัดการด้านกำลังพล หรือด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วม และสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี จะทำให้กำลังพลทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข จัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์สร้างความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน หรือองค์กร และผู้นำมีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างในการสร้างสัมพันธ์ภาพประกอบที่ดีในหน่วยงาน ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี



6) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในแสดงหรือประพฤติปฏิบัติเพื่อแสดงถึงการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกำลังพล รับฟังความคิดเห็นของกำลังพล จัดสรรงานตามภาระงานให้ตรงตามตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน เป็นระบบ ไม่ซับซ้อน ปฏิบัติงานในการปกป้องสิทธิของตน มีช่องทางการร้องเรียนกรณีเสียสิทธิไม่ได้รับความเป็นธรรม

7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการรับฟังความคิดเห็นของทุกคนในองค์กร เป็นการสร้างเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน สร้างจิตสำนึกว่าทุกคนเป็นสิ่งสำคัญในองค์กรที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการมอบหมายงาน และมีฝ่ายประสานงาน โครงการ มีการประชุมเพื่อเตรียมการซักซ้อมสร้างความเข้าใจในงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ชีวิตอย่างสมดุล กำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับเวลาการทำงานให้ทัน โยบายแก่กำลังพลในด้านสมดุลของชีวิตทำงาน โดยชี้แจงให้เห็นว่าการทำงานให้คุณค่าอะไรแก่ชีวิตสร้างความสุขในการทำงาน ทำให้ชีวิตมีความสุขอย่างไรผลสัมฤทธิ์ของการทำงานให้คุณค่าอย่างไร

8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย เน้นความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในทุกระดับ สร้างความร่วมมืออันหนึ่งอันเดียวกัน และรวมถึงการเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน มีส่วนร่วมกับองค์กรภายนอกสถาบัน มีจิตสาธารณะในการร่วมกิจกรรมกับสังคมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ให้บริการด้านต่าง ๆ กับสังคม หรือชุมชน

## 5.2 การอภิปรายผล

5.2.1 จากผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลโดยรวมอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2556) ซึ่งได้ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรรณ วังษ์ธง (2558) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยรวมอยู่ระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาสรุปผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากำลังพลมีความคิดเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับกับภาระงานที่รับผิดชอบ และความสามารถในการทำงาน ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร ซึ่งค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับไม่สมดุลต่อการดูแลตนเองและครอบครัว จึงทำให้กำลังพลมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มาริน จันทรวงค์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และแนวทางการพัฒนาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการเพิ่มค่าแรงและปรับฐานเงินเดือนให้เท่าทันกับหน่วยงานอื่น ควรเพิ่มค่าครองชีพและเงินพิเศษในตำแหน่งเฉพาะทางให้เหมาะสมเพียงพอยุติธรรม และกระจายให้ทั่วถึง

2) ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี หน่วยงานมีเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอ สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสะดวกต่อการทำงาน เช่น สะอาด แสงสว่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มาริน จันทรวงค์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามและแนวทางการพัฒนา ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ทุกด้านอยู่ในระดับดี

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ได้รับการมอบหมายงานที่พัฒนาศักยภาพมีปริมาณไม่มาก อีกทั้งขาดการมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ปวีณา กรุงพลี (2553) ที่ศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักขยายพันธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า กำลังพลมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งตามวาระอย่างเหมาะสม อีกทั้งศูนย์รักษาความปลอดภัยได้เปิดโอกาสให้กำลังพลได้พัฒนาตนเอง เช่น การอบรมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต/สัมมนาภายนอกเพื่อเพิ่มพูนความรู้ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของพิศ ศรีสวัสดิ์ (2557) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด

นครสวรรค์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก

5) ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กำลังพลมีความร่วมมือร่วมกันทำงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขวัญญา เถาว์วัลย์ (2553) ซึ่งได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของของฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก

6) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ได้รับความเสมอภาคในการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเสมอภาค และบุคลากรได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้บุคลากรเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปกป้องในสิทธิส่วนบุคคลอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรณา วงษ์รงค์ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการปกป้องในสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับดีมาก

7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปริมาณงานที่ได้รับในแต่ละวัน เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนที่ได้รับในแต่ละวันมีความเหมาะสม สามารถจัดสรรแบ่งเวลาร่วมกิจกรรมสังคมได้อย่างเหมาะสมส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ขวัญญา เถาว์วัลย์ (2553) ซึ่งได้ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี คณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก

8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานในการบริการวิชาการให้แก่ชุมชน มีส่วนร่วมในการรณรงค์เพื่อสร้างสรรค์สังคมในเรื่องต่าง ๆ อีกทั้งการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ขวัญภา เถาว์วัลย์ (2553) และผลการศึกษาของ พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557) ซึ่งได้ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กำลังพลที่มีอายุ อายุการทำงาน ชั้นยศ แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะที่อยู่อาศัย ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ตัวแปรด้านอายุ และอายุการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขวัญภา เถาว์วัลย์ (2553) ซึ่งได้ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี คณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาลพบว่าบุคลากรที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนตัวแปรด้านเพศ สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือนและประเภทบุคลากร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุพจน์ ธนาศิริเจริญ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในโรงงานที่ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า ที่อยู่ในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท พบว่า พนักงานที่มี สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรรณ วลัยธง (2558) ที่ได้ศึกษาพบว่า กำลังพลมหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษารั้งนี้

1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรมีการเพิ่มเงินสวัสดิการสำหรับกำลังพล ให้เพียงพอต่อการดูแลตนเองและครอบครัวตลอดจนเก็บออมได้ และควรมีการหาแนวทางอื่นเพื่อนำมาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนหรือสวัสดิการ เช่น การเสริมแรงจูงใจในการทำงาน การให้รางวัลคนทำความดียกย่องผู้ปฏิบัติงาน

2) ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรมีการส่งเสริมด้านสุขภาพแก่กำลังพล เช่น ตรวจสอบสุขภาพประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล สนับสนุนกำลังพลมีโอกาสดในการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของตน โดยการมอบหมายงานที่พัฒนาศักยภาพอยู่เสมอ

4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หน่วยงานควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีหรือการพิจารณาความดีความชอบ ให้เหมาะสม สม และจัดกิจกรรมโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย

5) ด้านการบูรณาการทางสังคม ควรมีการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถ มากกว่าเรื่องส่วนตัว

6) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกำลังพลในทุกระดับชั้นยศ

7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ให้กำลังพลทำงานนอกเวลาราชการตามที่จำเป็นเท่านั้น และส่งเสริมให้สามารถจัดสรรแบ่งเวลาร่วมอย่างเหมาะสม

8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หน่วยงานควรมีการปลูกฝังความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ตลอดจนให้กำลังพลได้ถ่ายทอดประโยชน์ของหน่วยงาน ให้แก่บุคคลภายนอกได้

9) นำแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้จัดทำแผนงาน โครงการ และกิจกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองต่าง ๆ ของศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย หรือหน่วยราชการอื่น เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของหน่วยงาน

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

## บรรณานุกรม

- กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. (2555). **การพัฒนาคุณภาพชีวิต**. กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย.
- กระทรวงแรงงาน. (2562). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life)**. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2563, จากเว็บไซต์: <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)**. *อนุสารแรงงาน*, 11(4), 17-22.
- กัญญาวิณี สุวิทย์วรกุล. (2550). **อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล).
- จำลองชัย ชุนพลแก้ว. (2552). **Work like a pro ๑ คุณภาพชีวิตการทำงาน**. สืบค้น กันยายน 1, 2563, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/home/details/business/ceo-blogs/jamlak/2>.
- จินดา กานต์ คงเดชาชาญ. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม**. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- นัฏภรณ์ กาทองทุ่ง. (2561). **สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชัยยะ วิหคเหิร. (2554). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลโยธะกา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา**. (ภาคินิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- เชษฐา ไชยเดช. (2550). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ**. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).

## บรรณานุกรม

- นงเยาว์ อรุณศิริวงศ์. (2556). การพัฒนาคุณภาพชีวิต. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.  
กรุงเทพฯ.
- ปวรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2555. นนทบุรี: วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ปิยวรรณ พฤษะวัน. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท  
กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทคดิง จำกัด. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และ  
การบริหารธุรกิจ. 3 (4), 290-307.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นเมื่อ พฤษภาคม 12, 2556, จาก  
<http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/images>.
- พิทยาภรณ์ เจริญศิริจตุพล. (2557). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริม  
สุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัด  
ปทุมธานี. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- พิมพา หิรัญกิตติ. (2552). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร จำกัด.
- พิศ ศรีสวัสดิ์. (2557). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียน  
มัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42.  
(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาพัฒนศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- มาริน จันทรวงศ์. (2556). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน  
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม).
- ยุพา อุดมศักดิ์. (2556). แนวความคิด หลักการ และวิธีการทางประชากรศึกษา. นครปฐม:  
มหาวิทยาลัยมหิดล.

## บรรณานุกรม

- รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล. (2550). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร.** (ปริญญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ลัดดาวัฒน์ สกุดสุข. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด [มหาชน] .** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์กรการเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.** (การศึกษาศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- วิภาพร มาพบสุข. (2553). **การพัฒนาคุณภาพชีวิต และสังคม.** กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิยะดา เขียวจันทร์. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- วิลโล โพรธีเดมิ. (2558). **บทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนางานอุดมศึกษา : วิเคราะห์กรณี คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.** (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- พิศ ศรีสวัสดิ์. (2557). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42.** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, และ จรัมพร โห้ถ่ายอง. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุข.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด.
- ศิริรัตน์ ลักษณะพิสุทธิ. (2556). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.** (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ศูนย์รักษาความปลอดภัย. (2562). **แผนปฏิบัติการ ศูนย์รักษาความปลอดภัย.** กรุงเทพฯ: ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย.



## บรรณานุกรม

- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2555). **มาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ**. สืบค้นเมื่อ กันยายน 1, 2563, จาก [http://www.masoci.or.th/services\\_otherlist\\_th.php?servicesid=5&otherid=55](http://www.masoci.or.th/services_otherlist_th.php?servicesid=5&otherid=55).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2560). **คุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ความเป็นเลิศ**. สืบค้น ธันวาคม 12, 2563, จาก <http://203.155.220.175/newweb/index>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2553). ผู้บริหารกับโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน. **วารสารการวิจัยทางธุรกิจและการบริหาร**, 20(4), 32-35.
- สุพจน์ ธนาศิริเจริญ. (2550). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในระดับเจ้าหน้าที่ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มของบริษัท ไทยซัมมิท**. (งานนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุมิดา เหมือนครุฑ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- อัมทิพย์ อนิสดา. (2555). **คุณภาพชีวิตของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4**. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).

## BIBLIOGRAPHY

- Arun Vijay Subbarayalu. (2019). Quality of Work Life of Teaching Staff Working at a Higher Education Institution in Saudi Arabia: A Cross-sectional Study. *Journal of Social Service Research* 45, (4), 530-542.
- Campbell, R.F., et al. (1996). **Introduction to educational administration**. Boston : Allyn and Bacon.
- Cascio, W.F.(1998). **Managing Human Resource ≈ Productivity, Quality of working life Profits** (5<sup>th</sup> ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Danilewitz, Jessica R. (2017). "Quality of Life and Sources of Stress in Teachers: A Canadian Perspective" (2017). **Electronic Thesis and Dissertation Repository** 4469: <https://ir.lib.uwo.ca/etd/4469>.
- Delamote, Y., & Takezava, S. C. (1994). **Quality of working life in international perspective**. Geneva: International Labour Office.
- Dessler,G.R. (1991 ). **Personnel management**. New York: Resion.
- Ferrans, C. E., & Powers, M. J. (1992). Psychometric assessment of the quality of life index. **Research in Nursing & Health**, 15(1), 29 – 37.
- Gordon,J.R. (1991). **A diagnostic approach to organizational behavior**. Massachusetts: Ally and bacon.
- Greenberg, J., & R.Baron. (1995). **Behavior in organization** (5<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Huse, E.F., & Commings,T.G.(1985). **Organization development and change** (3<sup>rd</sup> ed.). Minnesota: West Publishing.
- Ighoroje Maroh. et al. (2018). Subjective Quality of Life and Psychiatric Morbidity among School Teachers in Abeokuta, South-West Nigeria. **International Neuropsychiatric Disease Journal** 11, (3), 1-12.
- Kossen, I. (1991). **The human side of organization** (5<sup>th</sup> ed.). New York : Collins.
- Krejcie, Robert V. & Morgan, Daryle W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-610.
- Lewin, & David. (1981). **Collective Bargaining and Quality of Work Life**. Organization Dynamics. Autumn.

## BIBLIOGRAPHY

- Mariana Bairros, Marília Costa Morosini and Claus Dieter Stobaus. (2016). Teacher Quality of Life: Perspectives about Their Welfare, **Scientific Research** 7,(16), 2363-2379.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. **American Psychologist**, 28(1), 1-14.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (1996). **Human resource management**. New York : Prentice-Hall.
- Muhammad Akram. (2017). Quality of School Work Life of Public School Teachers: Cases from Turkey and Pakistan. **Journal of Education and Educational Development** 4, (2), 244-269.
- Schuler, R.S., N.J.Beutell, & S.A.Youngblood. (1989). **Effective personal management** (3<sup>rd</sup> ed.). Minnesota : Minnesota Nest Publishig.
- Sharma.R.C. (1993). **Population and socio-economic development. In population trends resources and environment**. New York: Hand Book on Population Education.
- Siti Intan Diyana Ishak and others. (2018). A Literature Review on Quality Teacher's Working Life. **MATEC Web of Conferences** 150, Retrieved October19, 2020, <https://doi.org/10.1051/mateconf/201815005094>.
- UNESCO. (1993). **Quality of life: An orientation to population**. Bangkok: UNESCO. Walton, R. E. (1974). Improving the quality of working life: What is it?. **Stone Management Review**, 15(2), 11-22.

ภาคผนวก

### แบบสอบถาม

#### เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย

แบบสอบถามฉบับนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงของท่าน ซึ่งคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานแต่ประการใด โดยผู้ศึกษาหวังจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดใส่รายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( )

##### 1.1 เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

##### 1.2 อายุ

( ) ต่ำกว่า 20 ปี ( ) 20 - 30 ปี ( ) 31 - 40 ปี  
( ) 41 - 50 ปี ( ) 51 - 60 ปี

##### 1.3 ระดับการศึกษา

( ) ปวช./ปวส. ( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท  
( ) ปริญญาเอก

##### 1.3 สถานภาพสมรส

( ) โสด ( ) สมรส ( ) หย่า

##### 1.4 อายุการทำงาน

( ) 1-3 ปี ( ) 4-5 ปี ( ) 5-10 ปี  
( ) มากกว่า 10 ปี

##### 1.5 ชั้นยศ

( ) สิบตรี-สิบเอก ( ) จำสิบตรี-จำสิบเอก ( ) ร้อยตรี-ร้อยเอก  
( ) พันตรี-พันเอก

##### 1.6 ตำแหน่งปัจจุบัน

( ) เจ้าหน้าที่ประจำ สรภ. ( ) นายทหารประจำ สรภ.

## 1.7 รายได้

- ( ) ต่ำกว่า 15,000 บาท                      ( ) 15,000-20,000 บาท  
 ( ) 21,000 – 30,000 บาท                ( ) 31,000 – 40,000 บาท  
 ( ) 41,000 – 50,000 บาท                ( ) มากกว่า 50,000 บาท

## 1.9 ที่อยู่อาศัย ( ) บ้านพักส่วนตัว                      ( ) บ้านพักสวัสดิการ

**ส่วนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ตามกรอบแนวคิด การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton ประกอบด้วย 8 ด้าน

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับความคิดเห็น จำแนกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 - เห็นด้วยมากที่สุด

4 - เห็นด้วยมาก

3 - เห็นด้วยปานกลาง

2 - เห็นด้วยน้อย

1 - เห็นด้วยน้อยที่สุด

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
1.1 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีพ					
1.2 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอสำหรับการเก็บออม					
1.3 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมสำหรับงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
1.4 ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับผู้มีอายุงานหรือตำแหน่งงานใกล้เคียงกัน					

2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
2.1 สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสะดวกต่อการทำงาน เช่น สะอาด แสงสว่างเหมาะสม					
2.2 หน่วยงานมีเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ที่ทันสมัย/เพียงพอ					
2.3 หน่วยงานมีสถานที่สำหรับส่งเสริมสุขภาพ					
2.4 หน่วยงานมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเหมาะสม					

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
3.1 ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
3.2 ท่านได้รับการมอบหมายงานที่พัฒนาศักยภาพอยู่เสมอ					
3.3 หน่วยงานมีระเบียบข้อบังคับที่ส่งเสริมการใช้ความรู้เฉพาะตามตำแหน่งหน้าที่					
3.4 ท่านมีโอกาสได้ฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
4.1 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม					
4.2 ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
4.3 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ					
4.4 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีมีความเหมาะสม					

5. การบูรณาการทางสังคม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
5.1 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
5.2 หน่วยงานมีการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถ มากกว่าเรื่องส่วนตัว					
5.3 ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี					
5.4 บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น					



6. ความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
6.1 ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
6.2 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
6.3 ท่านมีความเคารพต่อหน้าที่ของตนเองและบุคคลอื่น					
6.4 ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงาน					

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
7.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเหมาะสม					
7.2 การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้					
7.3 ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาราชการ					
7.4 งานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพ					

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
8.1 ท่านสามารถถ่ายทอดประโยชน์ของ หน่วยงาน ให้แก่บุคคลภายนอกได้					
8.2 ท่านสามารถนำความรู้จากการทำงานไป ประยุกต์ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม					
8.3 หน่วยงานมีการปลูกฝังความรับผิดชอบต่อส่วนรวม					
8.4 หน่วยงานได้รับภาพลักษณ์ที่ดีจาก บุคคลภายนอก					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในศูนย์รักษาความปลอดภัย

.....

.....

.....

.....

.....

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	เรืออากาศตรีหญิง แพรพรรณ เหลืองทองคำ
วัน/เดือน/ปีเกิด	6 เมษายน 2538
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2550 โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) พ.ศ. 2556 ปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยีการบรรจุและวัสดุ คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2562 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย