



คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย
กองบัญชาการกองทัพไทย

QUALITY OF WORK LIFE OF THE MILITARY STAFF UNDER ARMED
FORCES SECURITY CENTER, THE ROYAL THAI ARMED
FORCES HEADQUARTERS

โดย
ร้อยโทหญิง ธิดิพร คำบำรุง

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยรัฐกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2558



**QUALITY OF WORK LIFE OF THE MILITARY STAFF UNDER ARMED
FORCES SECURITY CENTER, THE ROYAL THAI ARMED
FORCES HEADQUARTERS**

BY

FIRST LIEUTENANT THITIPAWN KUMBUMRUNG

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION, COLLEGE OF GOVERNMENT**

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2015



วิทยานิพนธ์เรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย
กองบัญชาการกองทัพไทย

โดย

ร้อยโทหญิง ธิติพร คำบำรุง

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2558

รศ.ดร.ปฐม มณีโรจน์
ประธานกรรมการสอบ

ผศ.ดร.ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ
กรรมการ

ดร.ธีระ เตชะมณีสถิตย์
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรวรรณี สุขสาตรา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

30 พฤษภาคม พ.ศ.2559



Thesis entitled



QUALITY OF WORK LIFE OF THE MILITARY STAFF UNDER ARMED FORCES
SECURITY CENTER, THE ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS

by

FIRST LIEUTENANT THITIPAWN KUMBUMRUNG

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Public Administration in Public Administration

Rangsit University
Academic Year 2015

Assoc.Prof. Patom Manirojana, Ph.D.

Asst.Prof. Pharkphoom Rukhamate, Ph.D.

Examination Committee Chairperson

Member



Teera Taechamaneestit, Ph.D.

Member and Advisor

Approved by Graduate School



(Asst.Prof.Plit.Off. Vanee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

May 30, 2016

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ดร.ธีระ เตชะมณีสถิต อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำ ปรีกษา ข้อคิดเห็น และแนวทางที่เป็นประโยชน์ในทุกขั้นตอนของการศึกษาวิจัย ทั้งให้กำลังใจตลอดการจัดทำ ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.ปฐม มณีโรจน์ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องต่างพร้อมทั้งให้คำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้บัญชาการศูนย์รักษาความปลอดภัย ข้าราชการแผนกยุทธการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ที่กรุณาให้ความร่วมมือ และอำนวยความสะดวกในการให้ข้อมูลและทดลองเครื่องมือ เก็บรวบรวมแบบสอบถามให้จนครบ รวมทั้งขอบคุณ นายทหารชั้นประทวน สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัยทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยดี ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่กรุณาอำนวยความสะดวก ประสานงานกับอาจารย์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ รวมทั้งขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจและคอยให้ความช่วยเหลือในการจัดทำวิทยานิพนธ์นี้ ตลอดมา

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวของผู้วิจัยที่คอยสนับสนุน และให้ความรัก ความหวังใจ จนผู้วิจัยสำเร็จการศึกษา ผู้วิจัยขอขอบความสำเร็จทั้งหมดจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แต่บุพการี คุณอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิทยากร จนทำให้การศึกษาครั้งนี้ประสบความสำเร็จได้ตามที่ตั้งใจ

ร้อยโทหญิง ธิติพร คำบำรุง
ผู้วิจัย

5408177 : สาขาวิชา: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต; รป.ม.

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, ศูนย์รักษาความปลอดภัย

ร้อยโทหญิง ธิติพร คำบำรุง: คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย (QUALITY OF WORK LIFE OF THE MILITARY STAFF UNDER ARMED FORCES SECURITY CENTER, THE ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS) อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.ธีระ เตชะมณีสถิตย์, 106 หน้า.

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้งเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นนายทหารชั้นประทวน จำนวน 310 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติไคสแควร์ กับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย อยู่ในระดับสูง ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยบรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ลายมือชื่อนักศึกษา จ.ต. น.จ. ธีทิพร ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา 

5408177 : MAJOR: PUBLIC ADMINISTRATION; M.P.A.

KEY WORDS : QUALITY OF WORK LIFE, ARMED FORCES SECURITY CENTER

FIRST LIEUTENANT THITIPAWN KUMBURUNG: QUALITY OF WORK LIFE OF THE MILITARY STAFF UNDER ARMED FORCES SECURITY CENTER, THE ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS. THESIS ADVISOR: TEERA TECHAMANEESATIT, Ph.D., 106 p.

This research aims to study the quality of work life of the military staff under Armed Forces Security Center, The Royal Thai Armed Forces Headquarters. Including the relationship between individual characteristics and organizational climate. And quality of work life of the military staff under Armed Forces Security Center, The Royal Thai Armed Forces Headquarters. Example are noncommissioned 310 people by Questionnaire was used to collect. Data were analyzed using descriptive statistics such as frequency, percentage, average and standard deviation. Using Chi square and Pearson Correlation coefficient. To test the hypothesis.

The results found that the Quality of work life of the military under Armed Forces Security Center, The Royal Thai Armed Forces Headquarters. Overall high to test that hypothesis personal characteristics such as age, education, Time of work and income per month. Not correlated with the quality of life in the work for significant level of .05. And all factors organizational climate has positive correlation with the quality of life in the work for significant level of 0.01.

Student's Signature  Thesis Advisor's Signature 

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 ปัญหาในการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.4 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	4
1.5 คำจำกัดความ	5
1.6 ขอบเขตของการวิจัย	7
1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา	7
1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	8
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน	11
2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	12
2.1.2 แนวคิด องค์ประกอบ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	16
2.1.3 การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน	23
2.2 ลักษณะส่วนบุคคล	24
2.3 บรรยากาศองค์การ	26
2.3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ	26
2.3.2 องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ	28

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.4 ประวัติ ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพอไทย	32
2.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	37
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	38
2.7 สมมติฐานการวิจัย	39
2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
2.8.1 งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	40
2.8.2 งานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	43
2.8.3 งานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	45
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย	48
3.1 การกำหนดรูปแบบการวิจัย	48
3.2 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	54
3.6 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	54
3.6.1 การจัดกระทำข้อมูล	54
3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	55
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	57
4.2 การวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ	59
4.3 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	64
4.4 การทดสอบสมมติฐาน	73
บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
5.1 สรุปผลการวิจัย	80
5.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	80
5.1.2 ระดับบรรยากาศองค์การ	80

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.1.3 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	80
5.1.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	81
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	82
5.2.1 การอภิปรายผลการวิจัยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	82
5.2.2 การอภิปรายผลการวิจัยระดับบรรยากาศองค์การ	84
5.2.3 อภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย	85
5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย	89
5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป	89
5.2.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	90
บรรณานุกรม	91
ภาคผนวก แบบสอบถาม	97
ประวัติผู้วิจัย	106

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างข้าราชการทหาร นายทหารชั้นประทวน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	50
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	57
4.2	ระดับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ	59
4.3	ระดับบรรยากาศองค์การด้านแบบความเป็นผู้นำ	60
4.4	ระดับบรรยากาศองค์การด้านเป้าหมายขององค์การ	61
4.5	ระดับบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร	61
4.6	ระดับบรรยากาศองค์การในภาพรวม และรายด้าน	62
4.7	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	64
4.8	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	65
4.9	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	66
4.10	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	66
4.11	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	67
4.12	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์การ	68
4.13	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	70
4.14	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	70
4.15	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม และรายด้าน	71
4.16	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ของข้าราชการทหารศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	73
4.17	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษาของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.18	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	75
4.19	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	76
4.20	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย	77
5.1	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	81

สารบัญรูป

รูปที่	หน้า
2.1 การจัดส่วนราชการ ศูนย์รักษาความปลอดภัย	36
2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	38

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันในสังคมไทย ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม เป็นผลกระทบจากวิวัฒนาการของสังคมโลก ดังนั้นองค์กรการต้องมีการวางแผน และดำเนินการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างคุ้มค่า ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างสูงสุด ทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ คน (men) เงิน (money) วัสดุ (material) และวิธีการบริหาร (management) ในทรัพยากรดังกล่าว คน (men) หรือ ทรัพยากรมนุษย์ (human resource) เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ที่จะนำองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ทั้งยังเป็นผู้ที่จัดหาและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ด้วย

เนื่องจากในการทำงานต้องเจอกับสถานการณ์ต่าง ๆ มากมาย และการทำงานยังเป็นช่วงเวลาที่ใช้มากถึง 1 ใน 3 ของชีวิตอีกด้วย ได้มีการสำรวจประเทศไทยมีสัดส่วนคนทำงานที่ใช้เวลาในการทำงานยาวนานที่สุด (ชั่วโมง/สัปดาห์) เป็น อันดับที่ 3 โดยร้อยละ 46.7 ทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ ไทยเป็นประเทศเดียวที่คนทำงานในภาคการผลิต (manufacturing sector) ใช้เวลา ทำงานเฉลี่ยมากถึง 59 ชั่วโมง/สัปดาห์ เทียบเท่ากับการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง โดยไม่มีวันหยุด (ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ, 2550: 55-60) ซึ่งการทำงานเป็นการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ภายใต้โครงสร้างขององค์กร มีการกำกับดูแล ควบคุม มีผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา กฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่อยู่ภายในองค์กร สิ่งเหล่านี้อาจมีผลกระทบต่อบุคลากรและองค์กร ทั้งนี้คนเป็นทรัพยากรที่มีส่วนในการสร้างความสำเร็จขององค์กร จึงควรได้มีการพัฒนาให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น หรือดำรงขีดความสามารถให้ดำรงอยู่ ย่อมจะส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ที่มุ่งให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ฉบับที่ 9 ได้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางการปฏิบัติ แต่ยังคงยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเช่นเดิม ในฉบับที่ 10 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา จนฉบับที่ 11 ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ยังคงยึดหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยให้ “คนเป็นศูนย์กลางของการ

พัฒนา” และสร้างสมดุลการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่เขา
 มามีบทบาทในการพัฒนาและดำรงสมรรถนะ หรือคุณภาพผลผลิตขององค์กร

ดังนั้นการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตถือเป็นสิ่งที่สำคัญมาก การปรับปรุงและ
 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตจึงถือเป็นแนวทางหนึ่งของการพัฒนาองค์กร เพราะหากมีการบริหารที่ดี
 และคำนึงถึงบุคลากรที่เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรเป็นสำคัญจะทำให้องค์กรเกิดประโยชน์สูงสุด
 แต่หากองค์กรมุ่งเน้นแต่ผลประโยชน์ขององค์กรเพียงฝ่ายเดียวโดยไม่คำนึงถึงบุคลากร
 ในองค์กร โดยให้ค่าตอบแทนไม่ยุติธรรม สวัสดิการต่าง ๆ ไม่มีหรือไม่เพียงพอกับสภาวะ
 เศรษฐกิจในปัจจุบัน ขาดโอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาไม่เป็นธรรมชาติ
 สิ่งเหล่านี้อาจเป็นผลกระทบทำให้คุณภาพในการทำงานด้อยลง มีวิธีการจูงใจเพื่อให้เกิดความ
 พึงพอใจในการทำงาน โดยให้ผลตอบแทนออกมาในรูปของเงินโบนัส เงินค่าวิชาชีพ รางวัล
 ข้าราชการดีเด่น และมีการวัดและประเมินผลงานของข้าราชการในแต่ละปี เพื่อให้ข้าราชการ
 ตื่นตัว มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้ดีขึ้น (สัญญา รอดโพธิ์ทอง, 2547: 2) ซึ่งผู้บริหาร
 หรือผู้บังคับบัญชาคควรจะให้ความสำคัญ

กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่ ควบคุม
 อำนาจการ สั่งการ และกำกับดูแลการดำเนินงานของส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย
 ในการเตรียมกำลัง การป้องกันราชอาณาจักรและการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหาร
 ตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยกองบัญชาการกองทัพไทย
 ได้มีวิสัยทัศน์ คือ กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นองค์กรชั้นนำ ในการอำนวยความสะดวก
 ร่วมของกองทัพไทย และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในอาเซียน ได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแล
 องค์กรที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานมีผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริงและเกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย
 นโยบายด้านองค์กร กำหนดให้มีระบบรองรับความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม
 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ยังกำหนดให้มีระบบรองรับความเสี่ยงด้าน
 การจัดการกำลังพล ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมองค์กร รวมถึงเทคโนโลยี เพื่อเอื้อ
 ต่อผลสำเร็จของการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นและส่งเสริมพัฒนาระบบงาน
 โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน
 และกำหนดให้มีระบบการติดตาม กำกับดูแลการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อ
 ความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน ได้ให้ความสำคัญกับ
 ความก้าวหน้าในอาชีพด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค สนับสนุนการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ
 แก่ผู้ปฏิบัติงานในด้านสิทธิและสวัสดิการ

ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นส่วนราชการขึ้นตรง
 กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนปฏิบัติการ มีภารกิจเกี่ยวกับการข่าวกรองและการต่อต้าน

การข่าวกรองทางทหาร เพื่อความมั่นคงของประเทศ การรักษาความปลอดภัยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท และพระบรมวงศานุวงศ์ ตลอดจนบุคคลสำคัญ การรักษาความปลอดภัยทางทหาร ทางข่าวกรอง และทางการสื่อสาร รวมทั้งการดำเนินการฝึกศึกษาด้านการข่าวกรอง และปฏิบัติการกิจอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ พ.ศ.2544 ข้อ 11 (2) ศูนย์รักษาความปลอดภัย เป็นองค์การรักษาความปลอดภัยฝ่ายทหาร ได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ ความเป็นเลิศด้านการข่าวกรอง และการรักษาความปลอดภัยของกองทัพ โดยยึดมั่นในผลประโยชน์ และความมั่นคงของชาติ ประกอบด้วยทหารประจำการ 2 ประเภท ได้แก่ นายทหารชั้นสัญญาบัตร ระดับชั้นยศตั้งแต่ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี จนถึง พลเอก พลเรือเอก พลอากาศเอก และนายทหารชั้นประทวน ระดับชั้นยศตั้งแต่ สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี จนถึง จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก ซึ่งนายทหารชั้นประทวนเป็นบุคลากรหรือกำลังหลักในการป้องกันประเทศ เหมือนเฟืองที่คอยขับเคลื่อนให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไป กล่าวคือ นายทหารชั้นประทวน นับเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญและมีคุณประโยชน์ต่อประเทศ ปฏิบัติภารกิจในภาคปฏิบัตินับเป็นกำลังส่วนใหญ่ ต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้สถานการณ์ที่มีความเสี่ยง และพื้นที่ที่มีความกดดัน บางครั้งจากสถานการณ์ความไม่สงบภายในประเทศ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การของผู้ใต้บังคับบัญชา

สภาพปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารชั้นประทวนที่กล่าวมานั้น พบว่า มีอยู่หลายด้านที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและอาจสืบเนื่องไปถึงผลการปฏิบัติงาน เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน สิ่งแวดล้อมภายในองค์การหรือบรรยากาศองค์การที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เหล่านี้เป็นต้น อันส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อภารกิจหลักของศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

เพื่อให้สามารถรู้ถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอาจส่งผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้ จึงได้เห็นความสำคัญในการวิจัยถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารในองค์การนี้ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งจะส่งผลดีต่อประเทศชาติ ประชาชน และส่งเสริมสังคมให้เกิดความเรียบร้อยและสงบสุขต่อไป

1.2 ปัญหาการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร นายทหารชั้นประทวน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย อยู่ในระดับใด และมีความสัมพันธ์กับลักษณะส่วนบุคคล และบรรยากาศองค์การหรือไม่ อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

1.3.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

1.4 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

กองบัญชาการกองทัพไทย (Royal Thai Armed Forces Headquarters: RTARF) หมายถึง ส่วนราชการขึ้นตรงต่อ กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม ซึ่งแปรสภาพมาจาก กองบัญชาการทหารสูงสุด (supreme command headquarter)

ศูนย์รักษาความปลอดภัย (Armed Forces Security Center: AFSC) หมายถึง เป็นส่วนราชการขึ้นตรง กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนปฏิบัติการเกี่ยวกับการข่าวกรอง การต่อต้านการข่าวกรองทางทหาร การรักษาความปลอดภัย สำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท และพระบรมวงศานุวงศ์ บุคคลสำคัญ ทางทหาร ทางการข่าวกรอง และทางการสื่อสาร ดำเนินการฝึกศึกษาด้านการข่าวกรอง และ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้าราชการทหาร ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521 มาตรา 4 บัญญัติไว้ว่า “ข้าราชการทหาร” หมายความว่า ทหารประจำการและข้าราชการกลาโหมพลเรือน ที่บรรจุในตำแหน่งอัตราทหาร

นายทหารชั้นประทวน (military officers non-commissioned) หมายถึง ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี ไปจนถึง จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก

นายทหารชั้นสัญญาบัตร (military officers commissioned) หมายถึง ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ไปจนถึง พลเอก พลเรือเอก พลอากาศเอก

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติที่มีต่องาน รับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ประกอบกันแล้วทำให้เกิดความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ พร้อมทั้งจะทำงาน อันส่งผลให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง และองค์กร ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1973) กำหนดบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต้องมีตัวบ่งชี้ 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

บรรยากาศขององค์กร (organizational climate) หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีลักษณะเฉพาะแต่ละองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรในองค์กรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลต่อความคิด และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน อาศัยแนวคิด ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968) ด้านโครงสร้างองค์กร โฟร์แฮนด์ และกิลเมอร์ (Forehand and Gilmer, 1964) ด้านแบบความเป็นผู้นำ ด้านเป้าหมายขององค์กร และด้านการติดต่อสื่อสาร

1.5 คำจำกัดความ

กองบัญชาการ (บก.ศรภ.) มีหน้าที่วางแผน อำนวยการ ประสานงานกำกับดูแล ดำเนินการและบริหารงานให้เป็นไปตามภารกิจของศูนย์รักษาความปลอดภัย และนโยบายที่ได้รับมอบ

กอง 1 มีหน้าที่ดำเนินกรรวิธีต่อข่าวสาร ผลิตและประเมินข่าวกรองทางทหารของต่างประเทศ และข่าวกรองในประเทศ เกี่ยวกับการจารกรรม การก่อวินาศกรรม การบ่อนทำลาย และการกระจายข่าวต่อส่วนราชการ

กอง 2 มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติการข่าวกรองเพื่อความมั่นคงของ ประเทศและการต่อต้านการข่าวกรอง ในเรื่องการก่อวินาศกรรม การแทรกซึม การบ่อนทำลาย และการละเมิดการรักษาความปลอดภัยในพื้นที่ 6 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และนครปฐม

กอง 3 มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติการข่าวกรอง เพื่อความมั่นคงของ ประเทศและการต่อต้านการข่าวกรอง ในเรื่องการก่อวินาศกรรม การแทรกซึม การบ่อนทำลาย และการละเมิดการรักษาความปลอดภัยโดยรับผิดชอบพื้นที่ภายในประเทศ เว้น 6 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาครและนครปฐม

กอง 4 มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติการข่าวกรอง เพื่อความมั่นคงของ ประเทศและการต่อต้านการข่าวกรองในเรื่องการจารกรรมและการก่อการร้ายสากล

กอง 5 มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสื่อสาร เครื่องมือ เทคนิคการภาพ การพัฒนา เครื่องมือ และการซ่อมบำรุง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการข่าวกรอง การต่อต้านการข่าวกรอง การรักษาความปลอดภัย และการฝึกศึกษาของศูนย์รักษาความปลอดภัย

กอง 6 มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติข่าวกรองทางการสื่อสารและการรักษา ความปลอดภัยเกี่ยวกับการสื่อสารให้แก่ส่วนราชการของกองบัญชาการทหารสูงสุดและเหล่าทัพ

กอง 7 มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยตามระเบียบว่าด้วย การรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ กำหนดระเบียบควบคุม และตรวจตราการรักษาความ ปลอดภัยภายในศูนย์รักษาความปลอดภัย

กอง 8 มีหน้าที่ร่วมถวายความปลอดภัยแด่องค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ พระบรมวงศานุวงศ์ และผู้แทนพระองค์ตามที่ทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ รวมทั้งร่วมถวายหรือร่วมให้ความปลอดภัยแก่ประชาชนต่างประเทศราชอาณาจักร ตลอดจนให้ความปลอดภัยแก่บุคคลสำคัญทางทหาร บุคคลสำคัญทางทหารต่างประเทศและ บุคคลอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย

กอง 9 มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติการข่าวกรองและการต่อต้านการข่าวกรอง ของประเทศรอบบ้าน ด้านทิศเหนือ ทิศตะวันตก ทิศใต้ และประเทศอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบ

กอง 10 มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติการข่าวกรองและการต่อต้านการข่าวกรองของประเทศรอบบ้าน ด้านทิศตะวันออก ทิศตะวันออกเฉียงเหนือ และประเทศอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบ

กอง 11 มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพลาธิการ การขนส่งการบริการ การยุทธโยธา การสวัสดิการ การรักษาพยาบาล และการเวชกรรมป้องกัน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของศูนย์รักษาความปลอดภัย

กอง 12 มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติการข่าวกรองและต่อต้านการข่าวกรองเพื่อความมั่นคงของประเทศในด้านสังคมจิตวิทยา

โรงเรียนรักษาความปลอดภัย (ร.ร.ปภ.) มีหน้าที่ดำเนินการฝึกและศึกษา เจ้าหน้าที่การข่าวกรอง และการต่อต้านการข่าวกรอง รวมทั้งให้การฝึกศึกษาเจ้าหน้าที่ภาษา เจ้าหน้าที่ตีความภาพถ่าย เจ้าหน้าที่ซักถาม เชลยศึก เจ้าหน้าที่ทำเนียบกำลังรบ และเจ้าหน้าที่พิเศษอื่น ๆ ตามความจำเป็นของทางราชการ ตลอดจนฝึกสอนเจ้าหน้าที่ในการใช้เครื่องมือเทคนิคต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติการของศูนย์รักษาความปลอดภัย และดำเนินกิจการห้องสมุด

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาความคิดที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร นายทหารชั้นประทวน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัย (documentary research) และทำการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม รวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการทหาร นายทหารชั้นประทวน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวนทั้งสิ้น 1,374 คน โดยแบ่งเป็น กองต่าง ๆ ดังนี้

1)	บก.ศรภ.	จำนวน	77 คน
2)	กอง 1	จำนวน	31 คน
3)	กอง 2	จำนวน	49 คน
4)	กอง 3	จำนวน	72 คน
5)	กอง 4	จำนวน	42 คน
6)	กอง 5	จำนวน	92 คน
7)	กอง 6	จำนวน	457 คน
8)	กอง 7	จำนวน	74 คน
9)	กอง 8	จำนวน	217 คน
10)	กอง 9	จำนวน	41 คน
11)	กอง 10	จำนวน	43 คน
12)	กอง 11	จำนวน	117 คน
13)	กอง 12	จำนวน	35 คน
14)	รร.รปภ.	จำนวน	27 คน

การสุ่มตัวอย่างข้าราชการทหาร นายทหารชั้นประทวน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักสถิติ ใช้สูตรในการกำหนดขนาดประชากรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) กลุ่มตัวอย่าง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ระดับความเชื่อมั่น .50 ซึ่งมีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ $\pm 5\%$) ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผลที่ได้จากการวิจัยทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

1.7.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร กับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

1.7.3 เพื่อเป็นแนวทางให้กับศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ใช้ในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

จากการศึกษาปัญหาของงานวิจัย ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ ขอบเขต งานวิจัย กรอบแนวความคิด และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ สรุปได้ว่า งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นเรื่องที่จะนำไปใช้เป็นประโยชน์อย่างมากในการบริหารทรัพยากร มนุษย์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาถึงตัวแบบ แนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจาก นักวิชาการ งานวิจัย แหล่งความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเป็น แนวทางในการดำเนินการวิจัยต่อไป

บทที่ 2

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร สิ่งพิมพ์ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ รวบรวมสรุปประเด็นสำคัญ โดยนำเสนอเป็นลำดับดังนี้

- 2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.1.2 แนวคิด องค์ประกอบ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.1.3 การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 ลักษณะส่วนบุคคล
- 2.3 บรรยากาศองค์การ
 - 2.3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
 - 2.3.2 องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ
- 2.4 ประวัติศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย
- 2.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 2.7 สมมติฐานการวิจัย
- 2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.8.1 งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.8.2 งานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
 - 2.8.3 งานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมในประเทศต่าง ๆ และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย โดยแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดขึ้นและได้แพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรมซึ่งใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก แต่ในเวลาเดียวกันในประเทศอื่น ๆ ก็มีแนวคิดเชิงคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดขึ้นด้วย เช่น “humanization of work” ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่า “quality of work life” หรือ “quality of working life” ซึ่งเป็นความหมายเดียวกันกับ “improvement of working condition” ที่ใช้ในประเทศฝรั่งเศสหรือ “worker-protection” ที่ใช้ในประเทศสแกนดิเนเวีย และ “working environment” ที่ใช้ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย และ “hatarakigai” ที่ใช้ในประเทศญี่ปุ่น แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นได้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานที่สำคัญ กล่าวคือในช่วงปี ค.ศ. 1930 - 1940 คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน การทำงานที่มีระเบียบและภาวะเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน ต่อมาในปี ค.ศ. 1950 - 1960 แนวความคิดนี้ได้ขยายออกไปกว้างขึ้นโดยนักจิตวิทยาในสมัยนั้น โดยได้เพิ่มเรื่องความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างขวัญและกำลังใจในการทำงานกับผลผลิต ซึ่งส่งเสริมให้มนุษย์มีความสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งนับเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในปี ค.ศ. 1960 - 1970 ได้มีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องการมีโอกาสนในการทำงานที่เสมอภาคและแบบแผนในการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างจริงจังขึ้น โดยมุ่งไปที่ประสิทธิผลขององค์กร และการเพิ่มประสิทธิภาพโดยธรรมชาติของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ (ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541: 8)

ทั้งนี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) มีความสำคัญยิ่งในการทำงานของสังคมปัจจุบัน เพราะผู้ปฏิบัติงานถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เพื่อให้มีความพร้อมในการทำงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น องค์กรต้องมีแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ลดความตึงเครียดทางจิตใจ ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (quality of life) โดยได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

วอลตัน (Walton, 1973: 12-16) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทาง ความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้นมิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานหรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

บลูสโตน (Bluestone, 1977: 44) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายความรวมถึงการปรับปรุง การบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์การในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์การ ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

เมอร์ตัน (Merton, 1977: 55) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมการทำงานและสภาพการทำงาน โดยวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและไม่พอใจของคนงาน

การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1978) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้ ความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุข ความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้น ได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม รายได้ ที่อยู่อาศัย และทรัพยากร

เดลาโมท และทากีซาวา (Delamotte and Takezawa, 1984: 2-3) ได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในหลายแง่มุมไว้ดังนี้

1) คุณภาพชีวิตในการทำงานความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและมีมนุษยสัมพันธ์ในสังคมแรงงาน อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2) คุณภาพชีวิตในการทำงานความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3) คุณภาพชีวิตในการทำงานแง่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ (humanization of work) หรือการพัฒนาปรับปรุงสภาพการทำงาน (improvement of working condition) หรือเงื่อนไขการทำงานให้มีความเหมาะสมต่อคนงานด้วย ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาของประเทศฝรั่งเศส และประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส สำหรับประเทศในกลุ่มสังคมนิยม “คุณภาพชีวิตการทำงาน” จะหมายถึงการให้ความคุ้มครองแก่คนงาน (workers' protection) และประเทศในกลุ่มสแกนดิเนเวีย หมายถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในที่ทำงาน (democratization of the workplace) ในประเทศญี่ปุ่นเรียก “hatarakigai” ซึ่งหมายความครอบคลุมถึงกลุ่มของวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดมีความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกส่วนบุคคล

ฮูส และ คัมมิง (Huse and Cummings, 1985) ได้นิยามความหมายของ “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่อง

มาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และได้อธิบายอีกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

คัมมิ่ง และ วอร์เลย์ (Cummings and Worley, 2001: 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 2 ความหมาย ความหมายแรกคือ ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่องาน การได้มีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีสุขภาพจิตที่ดีที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน ความหมายที่ 2 คือ วิธีการที่องค์การนำมาใช้เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพ

บุษยามณี จันท์เจริญสุข (2538: 10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์ทำงานของบุคคลทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541: 14) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจโดยรวมต่อสภาพการทำงานในองค์กรโดยวัดจากความพึงพอใจในองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จิราวรรณ แก้วสนธิ (2545: 14) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งพิจารณาได้จากความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน การมีพันธะระหว่างพนักงาน สภาพแวดล้อมของงาน ค่าตอบแทนในงานและการผสมผสานระหว่างชีวิตและงาน โดยทำให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขและสามารถตอบสนองความต้องการขององค์การได้

ชนัดดา เพ็ชรประยูร (2545: 36) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน และสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งงานมีลักษณะ ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ พนักงานจะเกิดความพึงพอใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และพร้อมที่

จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ เพื่อให้องค์กรที่พนักงานเป็นสมาชิก เจริญเติบโตก้าวหน้า

พิศาล คลังทอง (2549: 26) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและมีความสัมพันธ์กับ องค์กรในสภาพการทำงานภายใต้การทำงานที่มีความสุข และมีสภาพการทำงานโดยรวมของ ข้าราชการทหารอากาศที่ทำให้ข้าราชการมีความสุขและมีคุณภาพการทำงานภายใต้ แนวความคิด 8 ประการที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ซึ่งจะทำให้ หน่วยงาน หรือองค์กรได้รับผลประโยชน์เกิดประสิทธิผลสูงสุด และพนักงานได้รับสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมเสมอภาคในสังคม

พราว ศาลิคุปต์ (2552: 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุล ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี (2552: 22) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานที่เกิดขึ้นแก่บุคลากรและทำให้บุคลากรมีความสุขทั้งในการ ดำรงชีวิตและในการทำงานนั่นเอง

จากความหมายดังกล่าวที่นักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ให้คำนิยามถึงคำว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” จะเห็นได้ว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้าง หลากแง่มุม สอดคล้องกับ การใช้ชีวิตประจำวัน ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยสรุปความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อน ร่วมงาน วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมในองค์กร ครอบคลุมทุกด้านที่มี ความสัมพันธ์กับชีวิตในการทำงาน รับรู้ถึงคุณภาพของสภาพแวดล้อมที่ดี ทำให้เกิดความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ประสานสอดคล้องกันในการทำงาน ส่งผลไปสู่ผลิตผล ที่จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 แนวคิด องค์ประกอบ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) เป็นแนวทางที่นิยมนำมาใช้วัดคุณภาพของประสบการณ์ทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในปัจจุบันนี้ผู้บริหารองค์กรมีแนวทางมากมายที่จะนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากร ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดของนักวิชาการที่สำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยขอเรียงลำดับดังนี้

- 1) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ วอลตัน (Walton, 1973)
- 2) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ อัลเบเรชต์ (Albrecht, 1983 อ้างถึงใน มาลินี คำเครือ, 2554)
- 3) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ฮูส และ คัมมิ่ง (Huse and Cummings, 1985)
- 4) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ โคสเซน (Kossen, 1991)
- 5) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ คาสซิโอ (Casio, 2003)

- 1) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ วอลตัน (Walton)

วอลตัน (Walton, 1973: 11-21) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่าเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำงานประสบผลสำเร็จ โดยมีเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง ความเพียงพอและยุติธรรม

ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

ความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

1.2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

1.3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (future opportunity for continued growth and security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวอย่างเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

1.3.1) มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

1.3.2) มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

1.3.3) โอกาสความสำเร็จ เป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์การ หรือในสายงานอาชีพอื่นเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือ ผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

1.4) โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (immediate opportunity to use and develop human capacities) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม เป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้ ในด้านทักษะ ความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพ สามารถพิจารณาจากประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1.4.1) ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

1.4.2) ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความชำนาญ มากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

1.4.3) ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

1.4.4) ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มิใช่ปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

1.4.5) การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

1.5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (social integration in the work organization) การทำงานร่วมกัน เป็นการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานอย่างดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคม องค์กร การความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ พิจารณาได้จาก

1.5.1) ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่คำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

1.5.2) ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

1.5.3) การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

1.5.4) มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

1.5.5) มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

1.5.6) มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กรหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

1.6) ประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism in the work organization) หมายถึง การจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

1.6.1) ความสามารถเฉพาะของตนเป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน

ซึ่งผู้ปฏิบัติก็ให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตน ครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

1.6.2) มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือ สังคมขององค์การต่อผู้บริหารโดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

1.6.3) มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาค ในเรื่องบุคคลกฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

1.6.4) ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

1.7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work and the total life space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

1.8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (the social relevance of work life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า องค์การของตนได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการเกษตร การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

2) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของอัลเบรชต์ (Albrecht)

อัลเบรชต์ (Albrecht, 1983: 76-78 อ้างถึงใน มาลินี คำเครือ, 2554: 20) ได้กล่าวถึง หัวใจสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า การกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องใช้ในองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่กำหนดความเป็นมนุษย์ได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามี ดังนี้

2.1) คุณค่าในการทำงาน เป็นสิ่งหนึ่งที่สร้างความคุ้มค่าต่อการสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์การ และความสมเหตุสมผล เป็นส่วนหนึ่งของระดับความรู้ ความชำนาญ ของลูกจ้าง

2.2) เงื่อนไขที่เพียงพอในการทำงาน เช่น ความปลอดภัย ความมีเมตตา และเงื่อนไขทางจิตวิทยา จะส่งผลต่อการทำงานโดยตรง

2.3) การจ่ายเงินเพียงพอกับระดับความสามารถในการทำงาน

2.4) ความปลอดภัยในการทำงาน

2.5) การทดสอบความสามารถ เช่น การสนับสนุนและรับรองในการปฏิบัติโดยหัวหน้าและการจัดการในระดับที่สูงกว่า

2.6) การตอบสนองผลลัพธ์ของการทำงาน สนับสนุนช่วยเหลือในงาน เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การ

2.7) โอกาสสำหรับการเติบโต ความสามารถในการทำงานและรับผิดชอบ การมีความก้าวหน้าในงานที่มีความท้าทาย จะเป็นการช่วยกระตุ้นให้ก้าวขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.8) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับความสามารถ เช่น การฝึกปฏิบัติโอกาสในการแข่งขัน การสนับสนุนให้ได้รับชัยชนะเพื่อให้ได้ก้าวไปในระดับที่สูงกว่า

2.9) สภาพสังคมในด้านบวก เช่น การจัดการการทำงาน การส่งเสริมกำลังใจ เห็นคุณค่าในความเป็นมนุษย์

2.10) ความยุติธรรมเป็นสิ่งที่แสดงถึงความรับผิดชอบ และการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับลูกจ้าง

3) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ฮูส และ คัมมิง (Huse and Cummings)

ฮูส และ คัมมิง (Huse and Cummings, 1985) ได้วิเคราะห์ลักษณะ คุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน คือ

3.1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หรือ “รายได้และประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

3.2) สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3.3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเอ่งในการทำงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

3.4) ความก้าวหน้า (growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

3.5) สังคมสัมพันธ์ (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3.6) ลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

3.7) ภาวะอิสระจากงาน (total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

3.8) ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

4) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ โคส์เซน (Kossen)

โคส์เซน (Kossen, 1991: 217-225) ได้กล่าวไว้ว่าสิ่งที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

4.1) การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (job enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า

4.2) เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (getting loaded-vertically and horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

4.3) สร้างสรรค์งาน (creating whole job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้น จะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง

4.4) มีการหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (rotating job, cross-training and multiskilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น

4.5) เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจ (do two "dulls" equal job enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน

4.6) ให้การชมเชยและการยอมรับ (a liberal lacing of praise and recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้ว และสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น

4.7) การให้ค่าตอบแทนที่ดี (providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติตนดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสาย ปฏิบัติตนใหม่

4.8) สร้างความรับผิดชอบในงาน (building responsibility into job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

4.9) มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (providing child care for employees' children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยลดการขาดงานหรือการทำงานสายของพนักงานได้

4.10) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (modifying work environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

4.11) มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (providing wellness program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้วจะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียดลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

5) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ คาสซิโอ (Casio)

คาสซิโอ (Casio, 2003: 20-27) ให้ความสำคัญกับการทำงานที่เน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบายใจสภาพแวดล้อม การทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขกับงาน มีความคิดที่สร้างสรรค์ที่ดีซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย นอกจากนี้ เขาเสนอว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถสร้างผลิตภาพ (productivity) และผลกำไร (profits) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

5.1) ความมั่นคงในงาน (job security) บุคลากรต้องสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ ไม่มีการเลิกจ้างบุคลากร โดยที่บุคลากรยังมีความสามารถทำงานได้ตามปกติ รวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุให้กับบุคลากร (employees retirement program)

5.2) สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย (safe environment) มีระบบการทำงานที่มีการจัดการเรื่องความปลอดภัยให้บุคลากรในรูปของคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย มีโปรแกรมดูแลเรื่องความปลอดภัยของบุคลากรโดยเฉพาะ

5.3) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (equitable compensation) ผลตอบแทนที่บุคลากรรับต้องเป็นผลตอบแทนที่แข่งขันกับองค์การอื่นที่ประกอบธุรกิจลักษณะเดียวกันได้

5.4) ความภาคภูมิใจ (pride) องค์กรที่บุคลากรทำงานต้องสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร เป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมในการดูแล และประชาชนให้ความร่วมมือในการรักษาภาพแวดล้อมให้มีความร่วมมือกับทางการ

5.5) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (employee participation) บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการประชุมสัมมนาให้มีความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของทีมงาน

5.6) การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (career development) มีการประชุมอบรม ให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง

5.7) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (conflict resolution) เปิดโอกาสให้มีการรับเรื่องร้องทุกข์ได้ตลอดเวลา มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบเป็นรูปธรรม

5.8) การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร (communication) มีการติดต่อสื่อสาร การให้ข่าวสารที่ชัดเจนถูกต้องและเพียงพอ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม หรือทั่วทั้งองค์กร

5.9) ความมีสุขภาพที่ดี (wellness) มีศูนย์พยาบาลสำหรับรักษาผู้ป่วย ศูนย์ทันตกรรม รวมถึงโปรแกรมการดูแลสุขภาพสุขภาพ โปรแกรมสันทนาการ และโปรแกรมการให้คำปรึกษา เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี

2.1.3 การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด องค์ประกอบ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2556: 21) ได้เสนอองค์ประกอบที่ใช้ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีหลายหน่วยงานได้แยกการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ออกจากการวัดคุณภาพชีวิตโดยทั่ว ๆ ไป

องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้จัดทำเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก WHOQOL มีจำนวน 100 ข้อ โดย สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล และคณะ (2540) ได้ทำการพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก เป็นเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย WHOQOL-BREF-THAI ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ชนิด แบบ ภาวะวิสัย และ อัตวิสัย ประกอบด้วยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และ 4) ด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีจำนวน 26 ข้อคำถาม

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ทำโครงการกำหนดดัชนีคุณภาพชีวิตของไทย (2548) ดำเนินการศึกษา ทบทวน รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิต ในการจัดทำดัชนีคุณภาพชีวิตให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เครื่องมือวัดระดับคุณภาพชีวิตของคนไทย ประกอบด้วย 11 ด้าน 1) ด้านสุขภาพ 2) ด้านการศึกษา 3) ด้านที่อยู่อาศัย 4) ด้านสิ่งแวดล้อม 5) ด้านรายได้ 6) ด้านการทำงาน 7) ด้านจริยธรรม 8) ด้านครอบครัว 9) ด้านความปลอดภัย 10) ด้านการคมนาคมและการสื่อสาร และ 11) ด้านการมีส่วนร่วม

เนื่องจากชีวิตในการทำงานมีช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาส่วนตัวที่คาบเกี่ยวกัน การศึกษาของ มาร์เชล และ ดูปีส์ (Marcel and Dupuis, 2006 อ้างถึงใน ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556: 22) สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในองค์กร ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1973) ได้แบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มาใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร นายทหารชั้นประทวน ศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย

2.2 ลักษณะส่วนบุคคล

จากการศึกษางานวิจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือปัจจัยที่จะมีผลต่อการการวิเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่จะมีผลต่อการวิจัย เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน การเดินทาง และ รายได้รวมต่อเดือน เป็นปัจจัยที่ควรให้ความสนใจ แนวคิดของ เชอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Schermerhorn, et al., 2003 อ้างถึงใน หึง ตันอุดม, 2556: 18-19) เสนอสมการในการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคน ดังนี้

ผลการปฏิบัติงาน = คุณลักษณะส่วนบุคคล x ความพยายาม x การสนับสนุนจากองค์กร

สมการนี้จะเห็นว่า ตัวประกอบทั้งสามมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล (individual performance factors) ตามแนวคิดของ เซอร์เมอร์ฮอร์น ดังนี้

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (individual attributes) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1.1) ลักษณะประชากร (demographic characteristics) เป็นลักษณะที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ-สังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาดครอบครัวตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึง ตามลักษณะประชากรยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้องอีก เช่น ความรู้ ความสามารถ และลักษณะทางจิตวิทยา

1.2) ลักษณะด้านความสามารถ (competency characteristics) เป็นอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกบุคคลมาปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงานเป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เอาชนะสภาพแวดล้อมได้ ดังนั้นความรู้ความสามารถแบ่งได้ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ (physical competency) และด้านสมอง (mental competency)

1.3) ลักษณะด้านจิตวิทยา (psychological characteristics) เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้นและมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรมลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทศนคติ การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ

2) ความพยายามในการทำงาน (work effort) คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ด้วยยังมีตัวแปรหนึ่งอีกที่สำคัญ คือ ความพยายามในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้น ต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน เป็นแรงผลักดันภายในของบุคคลที่มีผลโดยตรงและคงไว้ซึ่งความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

3) การสนับสนุนจากองค์กร (organizational support) ในการปฏิบัติงานของบุคคล จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กร บุคคลที่มีลักษณะบุคคลตรงกับความจำเป็นของงาน และได้รับการจูงใจในระดับสูง อาจไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี หากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากองค์กร หรือที่เรียกว่าข้อจำกัดด้านสถานการณ์ เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงานไม่ชัดเจน ระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

จากการศึกษางานวิจัยของ ปานจันทร์ บังเกิดผล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในทิศทางบวก ส่วน นงชนก ผิวเกลี้ยง (2556: 85) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านกายภาพด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลด้านเพื่อนร่วมงานและด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550: 73-74) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์หาลักษณะส่วนบุคคลที่จะนำมาศึกษาในครั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมา จะพบว่ามีลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานหลายปัจจัยด้วยกัน สำหรับการกำหนดลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่จะนำศึกษา ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.3 บรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ (organizational climate) เป็นบรรยากาศภายในองค์การที่แต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน ถือว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์การนั้น ๆ ซึ่งบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานในองค์การมีประสิทธิภาพ

2.3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

“บรรยากาศองค์การ” (organizational climate) มีการเรียกต่าง ๆ กันไป เช่น “บรรยากาศทางจิตวิทยา” (psychological climate) “บุคลิกภาพขององค์การ” (organizational personality) “วัฒนธรรมองค์การ” (company culture) ซึ่งอย่างไรก็ตามในปัจจุบันนิยมใช้คำว่า “บรรยากาศองค์การ”

มีนักวิชาการและผู้ทำการวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การได้ ดังนี้

กิบสัน และคณะ (Gibson, et al., 1937: 314) ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์การ คือกลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานผู้ทำงานรับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศองค์การจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน

โฟรีแฮนด์ และกิลเมอร์ (Forehard and Gilmer, 1964: 361-382 อ้างถึงใน ธิตาวัลย์ ปลื้มคิด. 2551) ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์การ เป็นชุดของคุณลักษณะที่อธิบายภาพขององค์การหนึ่งทีรับรู้โดยบุคลากรในองค์การ ซึ่ง 1) ทำให้องค์การนั้นแตกต่างไปจากองค์การอื่น ๆ 2) เป็นลักษณะที่คงอยู่เป็นระยะเวลาที่ยาวนาน และ 3) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่าเป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมองค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคคลในองค์การ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงาน

บราวน์ และโมเบอร์ก (Brown and Moberg, 1980: 667) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า บรรยากาศองค์การเป็นกลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์การ และคุณลักษณะดังกล่าวนั้นจะต้องไปประกอบด้วย 1) บรรยายถึงสภาพขององค์การ 2) ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง 3) เป็นลักษณะที่คงทน 4) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

โอเวนส์ (Owens, 1991: 193) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่าเป็นคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ และสามารถอธิบายถึงคุณลักษณะขององค์การนั้น ๆ

รงชัย สมบูรณ์ (2549: 188) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อองค์การที่เขากำลังทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์การในรูปของมิติ เช่น ความเป็นตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้างการให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน บรรยากาศขององค์การนั้นอาจรวมถึงทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน ของตนในองค์การ

กิมบวย เพ็ชรพันธ์ (2551: 28) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์การในด้านต่าง ๆ ที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งจะรับรู้โดยตรงและทางอ้อม

สิมาภา จันทรหอมกุล (2552: 9) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า ลักษณะหรือองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์การที่สมาชิกองค์การรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกองค์การ

สัมฤทธิ์ ผิวนิ่ม (2552: 43) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมด ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ ทำให้องค์การมีลักษณะเฉพาะตัวหรือเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ

ภัทรชัญษา เรื่องมะเร็ง (2553: 23-24) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมของพนักงานต่อสิ่งแวดล้อมในแง่มุมต่าง ๆ ภายในองค์การของตน ซึ่งมีเอกลักษณ์เฉพาะในองค์การแต่ละแห่ง ทั้งนี้ การรับรู้จะขึ้นอยู่กับมุมมองของพนักงานมากกว่าเป็นภาพที่แท้จริง โดยจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ และพฤติกรรมในองค์การ

ศิริวรรณ ชื่นบุญญ (2553: 13) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า เป็นการรับรู้โดยตรงและทางอ้อมของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะและสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรภายในหน่วยงาน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การหมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ มีลักษณะเฉพาะแต่ละองค์การแตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรในองค์การสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลต่อความคิด และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ

2.3.2 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

จากความหมายของบรรยากาศองค์การของนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ได้มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ เพื่อนำมาใช้ในการชี้วัดถึงลักษณะบรรยากาศองค์การ ดังนี้

โพรแฮนด์ และกิลเมอร์ (Forehand and Gilmer, 1964. อ้างถึงใน ธิตาวัลย์ ปลื้มคิด, 2551: 20) แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ เป็นลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การหนึ่ง แตกต่างไปจากอีกองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น รวมทั้ง กระบวนการต่าง ๆ ในองค์การซึ่งพิจารณาในเชิงจิตวิทยาเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ขนาดและโครงสร้างขององค์การ องค์การที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ระยะทางระหว่างผู้บริหารระดับสูง และพนักงานจะห่างไกลกันมากขึ้น ระยะทางดังกล่าวจะก่อให้เกิด สิ่งกีดขวางด้านจิตวิทยาในลักษณะที่ว่าพนักงานที่อยู่ห่างไกลออกไปจากจุดตัดสินใจนั้น อาจจะไม่มีความเข้าใจในตัวของพวกเขาเองว่ามีความสำคัญน้อย และระยะทางดังกล่าวย่อมก่อให้เกิด บรรยากาศของความเป็นทางการ หรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคลมาก เพราะว่าการจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นทางด้านสังคมนั้นทำได้ยาก

2) แบบความเป็นผู้นำ การปฏิบัติของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศ ซึ่งจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิต และการตอบสนองต่อความพึงพอใจของพนักงาน

3) ความซับซ้อนของระบบ องค์การจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่าเป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างกันกับส่วนต่าง ๆ ของระบบ

4) เป้าหมายขององค์การ องค์การแต่ละองค์การแตกต่างกันที่เป้าหมายที่กำหนดขึ้น สำหรับองค์การนั้น ซึ่งความแตกต่างของเป้าหมายมาจากประเภทของแต่ละองค์การ อาทิ องค์การทางธุรกิจ และองค์การให้บริการกับสาธารณะ

5) สายใยการติดต่อสื่อสาร เป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศองค์การ เพราะสายใยภายในองค์การจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพของการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างสู่เบื้องบน หรือตามแนวนอนภายในองค์การจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหาร โดยส่วนรวมภายในองค์การนั้นได้

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968: 81-82) ทำการพัฒนาแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การ ซึ่งได้กำหนดบรรยากาศองค์การไว้ ดังนี้

1) โครงสร้างองค์การ ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับข้อบังคับในกลุ่ม ระเบียบ กฎเกณฑ์ กระบวนการดำเนินการที่มีอยู่ มุ่งเน้นที่การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และตรวจสอบแนวทางอย่างละเอียดหรือมีลักษณะยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงาน

2) ความรับผิดชอบ ความรู้สึกของพนักงานว่าเป็นนายของตนเอง ไม่ต้องมีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำ เมื่อมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานของตนที่ทำ

3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความรับรู้ถึงมิตรภาพที่ดีภายในองค์การ ความช่วยเหลือ เน้นความสัมพันธ์อันดี ช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้

4) การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย ภายในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัล แทนการลงโทษย่อมกระตุ้นความสนใจด้านผลสำเร็จของงาน ช่วยลดความผิดพลาดได้ ซึ่งการให้รางวัลเท่ากับการแสดงให้เห็นว่ามีการยอมรับและเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ตรงกันข้ามการลงโทษจะเป็นการสื่อให้เห็นถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

5) ความขัดแย้ง เป็นการวัดความเข้าใจเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่แตกต่างกัน การแข่งขันภายในองค์การ องค์การต้องเผชิญกับความขัดแย้งและต้องแก้ปัญหาความขัดแย้งเสมอ

6) มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ปัจจุบันจะเป็นการวัดความรู้สึก หรือการรับรู้ เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และความชัดเจนของความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์การ

7) ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง เป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารของฝ่ายบริหารในด้านการยอมรับความเสี่ยงภัย ความสำเร็จมักจะต้องยอมรับความเสี่ยง บรรยากาศองค์การที่ยอมรับความเสี่ยงจะต้องมีการกระตุ้นความต้องการความสำเร็จของบุคลากรได้ ในขณะที่บรรยากาศองค์การที่ไม่ยอมให้มีความเสี่ยง มักจะก่อให้เกิดความไม่สมหวัง และไม่มีแรงกระตุ้นความต้องการด้านความสำเร็จ

เคลลี (Kelly, 1980: 486) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ ดังนี้

1) โครงสร้าง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับความชัดเจนของการแบ่งงาน ขั้นตอนในการดำเนินงาน กฎเกณฑ์ และข้อบังคับต่าง ๆ

2) ความเป็นอิสระ คือการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับความมีอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่มีผลกระทบในการทำงาน

3) รางวัลตอบแทน เป็นการรับรู้เกี่ยวกับการได้รับรางวัลสำหรับการทำงานที่ได้ปฏิบัติผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ มีความยุติธรรมของนโยบายในการให้รางวัล

4) ความอบอุ่นและการสนับสนุน การรับรู้เกี่ยวกับมิตรภาพที่ดีภายในองค์การ การได้รับการยอมรับและความสนับสนุนหรือความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

5) การยอมรับความขัดแย้ง การยอมรับฟังความคิดที่แตกต่าง มีการตกลงแก้ไขเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น

6) การเปลี่ยนแปลงในองค์การ การเปลี่ยนแปลงภายหลังจากที่นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้กับองค์การ ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการตอบรับการเปลี่ยนแปลงขององค์การ เพื่อเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ

ดูบริน (DuBrin, 1984: 411 อ้างถึงใน ชนิตดา เพ็ชรประยูร, 2545: 23) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ดังนี้

1) ความเป็นอิสระของบุคคล (individual autonomy) ระดับของพนักงานที่มีอิสระในการจัดการด้วยตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจ

2) ตำแหน่งตามโครงสร้าง (position structure) ระดับของการวางเป้าหมายวิธีการ และงานจะเป็นตัวกำหนดในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน

3) เน้นรางวัล (reward orientation) ระดับของการให้รางวัล ผลตอบแทน และส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จโดยหัวหน้างาน องค์การจะส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มผลผลิต และจ่ายค่าตอบแทนตามที่พวกเขาทำได้ บรรยากาศองค์การลักษณะนี้จะเน้นที่การให้รางวัลสูง

4) ความเห็นใจ ความอบอุ่น และการสนับสนุน (consideration, warmth and support) ระดับของความต้องการการสนับสนุน และการให้กำลังใจจากสมาชิก หัวหน้างานในองค์การเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน

5) ความก้าวหน้าและการพัฒนา (progressiveness and development) ระดับของเงื่อนไขในองค์การจะรวมถึงการจัดการ ส่งเสริมพนักงานให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะ สนับสนุนให้เจริญเติบโต นำความคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้

6) ความเสี่ยง (risk taking) ระดับที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองมีอิสระที่จะได้รับประสบการณ์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ถึงแม้จะมีความเสี่ยงเกิดขึ้น โดยไม่ต้องกังวลกับค่าตอบแทนการลงโทษที่เกิดขึ้นในองค์การ

7) การควบคุม (control) ระดับของการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่เป็นทางการ องค์การจะยึดกฎเกณฑ์สูง มีระบบการควบคุมต่างกับองค์การที่มีการควบคุมต่ำ ให้พนักงานควบคุมตนเอง ตรวจสอบพฤติกรรมตนเอง ซึ่งมีตินี้จะคล้ายกับองค์การที่มีความยืดหยุ่นปล่อยปละละเลยกับองค์การที่เข้มงวด ไม่ยืดหยุ่น

ในการศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ ลิทวิน และสตริงเกอร์ ด้านโครงสร้างองค์การ โพรแชนด์ และกิลเมอร์ ด้านแบบความเป็นผู้นำ ด้านเป้าหมายขององค์การ และด้านการติดต่อสื่อสาร มาปรับใช้กับการวิจัยนี้

2.4 ประวัติ ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

พระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2552 กำหนดให้กองบัญชาการกองทัพไทย จัดส่วนราชการภายในออกเป็น 17 ส่วนราชการ จัดกลุ่มของส่วนราชการเป็น 5 ส่วน ตามภารกิจและความรับผิดชอบ ดังนี้

ส่วนบังคับบัญชา

- 1) สำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด อักษรย่อ สน.ผบ.ทสส.

ส่วนเสนาธิการร่วม

- 2) กรมกำลังพลทหาร อักษรย่อ กพ.ทหาร
 3) กรมข่าวทหาร อักษรย่อ ขว.ทหาร
 4) กรมยุทธการทหาร อักษรย่อ ยก.ทหาร
 5) กรมส่งกำลังบำรุงทหาร อักษรย่อ กบ.ทหาร
 6) กรมกิจการพลเรือนทหาร อักษรย่อ กร.ทหาร
 7) กรมการสื่อสารทหาร อักษรย่อ สส.ทหาร
 8) สำนักปลัดบัญชาทหาร อักษรย่อ สปช.ทหาร

ส่วนปฏิบัติการ

- 9) หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อักษรย่อ นทพ.
 10) ศูนย์รักษาความปลอดภัย อักษรย่อ ศรม.
 11) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล อักษรย่อ ศตก.

ส่วนกิจการพิเศษ

- 12) กรมสารบรรณทหาร อักษรย่อ สบ.ทหาร
 13) กรมการเงินทหาร อักษรย่อ กง.ทหาร
 14) กรมแผนที่ทหาร อักษรย่อ ผท.ทหาร
 15) กรมยุทธบริการทหาร อักษรย่อ ยบ.ทหาร
 16) กรมกิจการชายแดนทหาร อักษรย่อ ชด.ทหาร

ส่วนการศึกษา

- 17) สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ อักษรย่อ สปท.

2.4.1 ประวัติศูนย์รักษาความปลอดภัย

เมื่อปี พ.ศ.2498 ได้มีการจัดตั้งสำนักงานเลขาธิการ องค์การสนธิสัญญาป้องกันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (สปอ.) ขึ้นที่กรุงเทพมหานคร แล้วประกาศใช้ระเบียบการรักษาความปลอดภัยขององค์การ สปอ. กำหนดให้ทุกประเทศภาคีมีระเบียบและมาตรการรักษาความปลอดภัย อยู่ในระดับมาตรฐานใกล้เคียงกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น กรมข่าวทหารบก (ขว.ทบ.) ได้เปิดการศึกษาหลักสูตรการรักษาความปลอดภัยขึ้นเป็นครั้งแรกที่โรงเรียนยานเกราะ และจัดตั้ง "สำนักงานรักษาความปลอดภัย" (สรภ.) ขึ้นใน ขว.ทบ. เพื่อสนับสนุนแนะนำเรื่องการรักษาความปลอดภัยให้แก่หน่วยทหาร

สรภ. ได้พัฒนาตามช่วงตอนต่าง ๆ ที่นับได้ว่าสำคัญดังนี้

4 สิงหาคม พ.ศ.2499 จัดตั้งโรงเรียนรักษาความปลอดภัย (รร.รปภ.กท.) ขึ้นตามมติสภากลาโหม โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม (รมว.กท.) เป็นผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการโรงเรียนรักษาความปลอดภัย (ผอ.รร.รปภ.) เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อจัดหาเจ้าหน้าที่ประจำ สรภ.

20 สิงหาคม พ.ศ.2499 ระเบียบ กท. กำหนดให้ รร.รปภ. มีภารกิจฝึกสอนการรักษาความปลอดภัยให้แก่หน่วยทหาร ทำการป้องกันและรักษาความลับของทางราชการให้พ้นจากการจารกรรม ปฏิบัติงานต่อต้านการก่อวินาศกรรม และการบ่อนทำลายทั้งปวงในขอบเขตของ กท.

14 กันยายน พ.ศ.2499 รร.รปภ.กท. ตั้งที่ทำการขึ้นเป็นการชั่วคราว โดยใช้อาคารส่งวิทยุกระจายเสียง ของกรมประชาสัมพันธ์ ซอยอารีย์ ถนนพหลโยธิน เปิดการอบรมและดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

15 มิถุนายน พ.ศ.2500 รร.รปภ.กท.ทำหน้าที่ "ศูนย์รักษาความปลอดภัย กระทรวงกลาโหม" (สรภ.กท.) อีกหน้าที่หนึ่ง ตามคำสั่ง กท. (เฉพาะ) ที่ 50/10771 ลง 15 มิ.ย.2500

1 กันยายน พ.ศ.2502 รร.รปภ.กท. และ สรภ.กท. ย้ายมายังที่ตั้งถาวร ณ เลขที่ 17 ถนน รามอินทรา อ.บางเขน จ.พระนคร

28 มีนาคม พ.ศ.2503 สรภ.กท. เป็นส่วนราชการฝ่ายกิจการพิเศษของกองบัญชาการทหารสูงสุด (บก.ทหารสูงสุด) ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ บก.ทหารสูงสุด กท. ลง 28 มี.ค.2503 มีผู้บังคับศูนย์รักษาความปลอดภัย (ผู้บังคับ สรภ.) เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

3 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2504 ศรภ.บก.ทหารสูงสุด เป็นส่วนราชการส่วนของสำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด ตามระเบียบ กท. ว่าด้วยการกำหนดหน้าที่ส่วนราชการใน บก.ทหารสูงสุด พ.ศ.2504

ปี พ.ศ.2511 คณะรัฐมนตรีได้ลงมติวางระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ.2511 และได้กำหนดให้ศูนย์รักษาความปลอดภัย กระทรวงกลาโหม เป็นองค์การรักษาความปลอดภัยทหาร มีหน้าที่แนะนำ ช่วยเหลือ ให้การอบรม สัมนา ตรวจสอบ ตลอดจนสืบสวนเกี่ยวกับการละเมิดการรักษาความปลอดภัย ตามแต่จะเห็นสมควร

ปี พ.ศ.2512 ระเบียบ กท. ว่าด้วยการกำหนดหน้าที่ส่วนราชการใน บก.ทหารสูงสุด เมื่อ 10 ธันวาคม พ.ศ.2512 ให้ ศรภ.สน.ผบ.ทหารสูงสุด “มีหน้าที่ปฏิบัติการต่อต้านการข่าวกรองและรักษาความปลอดภัยทั้งมวล ภายในขอบเขตความรับผิดชอบของกองบัญชาการทหารสูงสุด เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยปฏิบัติการข่าวกรองทางการสื่อสาร และรักษาความปลอดภัยทางการสื่อสาร และทำหน้าที่ศูนย์ฝึกการข่าวกรองและการต่อต้านการข่าวกรอง มีผู้บังคับศูนย์รักษาความปลอดภัยเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ”

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

19 มกราคม พ.ศ.2527 เริ่มใช้ชื่อตำแหน่งผู้บัญชาการศูนย์รักษาความปลอดภัย (ผบ.ศรภ.) แทนชื่อเดิม (ผู้บังคับ ศรภ.) ตามคำสั่ง บก.ทหารสูงสุด ฉบับ (เฉพาะ) ที่ 59/2527 เรื่องให้ใช้อัตราของส่วนราชการ ศรภ. สน.ผบ.ทหารสูงสุด

24 สิงหาคม พ.ศ.2527 บก.ทหารสูงสุด เป็นส่วนราชการฝ่ายกิจการพิเศษขึ้นตรง บก.ทหารสูงสุด ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2533 ซึ่งประกาศใช้ตาม รกจ. เล่ม 107 ตอนที่ 165 ลง 5 ก.ย.2533

ปี พ.ศ.2539 ศรภ.สน.ผบ. ทหารสูงสุด เป็นส่วนราชการฝ่ายกิจการพิเศษขึ้นตรง บก.ทหารสูงสุด ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2539

2.4.2 การกิจ

ศูนย์รักษาความปลอดภัย (ศรภ.) มีภารกิจเกี่ยวกับการข่าวกรองและการต่อต้านการข่าวกรองทางทหาร เพื่อความมั่นคงของประเทศ การรักษาความปลอดภัยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท และพระบรมวงศานุวงศ์ ตลอดจนบุคคลสำคัญ การรักษาความปลอดภัยทางทหาร ทางข่าวกรอง และทางการสื่อสาร รวมทั้งการดำเนินการฝึกศึกษาด้านการข่าวกรอง และปฏิบัติการกิจอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย มีผู้บัญชาการศูนย์รักษาความปลอดภัย (ผบ.ศรภ.) เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

2.4.3 วิสัยทัศน์

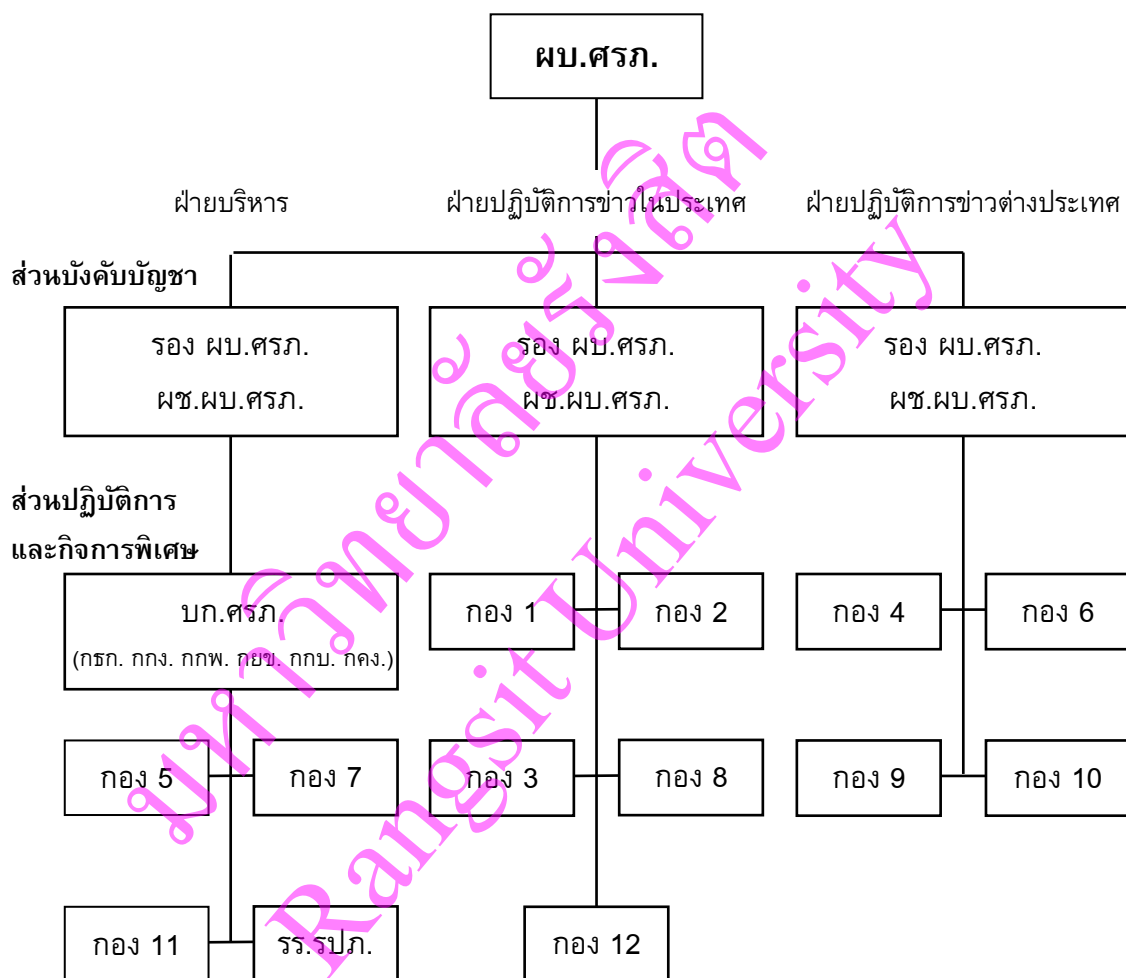
ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย “มีความเป็นเลิศด้านการข่าวกรอง และการรักษาความปลอดภัยของกองทัพ โดยยึดมั่นในผลประโยชน์ และความมั่นคงของชาติ”

2.4.4 พันธกิจ

- 1) เป็นหน่วยหลักด้านกิจการข่าวกรองทางทหาร และการรักษาความปลอดภัย สถาบัน และบุคคลสำคัญ
- 2) ปฏิบัติการข่าวกรอง และต่อต้านการข่าวกรอง ข่าวกรองทางการสื่อสาร และการรักษาความปลอดภัย
- 3) ประสานความร่วมมือด้านการข่าว กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมิตรประเทศ
- 4) พัฒนาบุคลากรด้านการข่าวให้มีมาตรฐาน
- 5) พัฒนายุทโธปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติการข่าว และการรักษาความปลอดภัยให้มีความทันสมัย
- 6) สนับสนุนกองทัพในการแก้ปัญหาความมั่นคงของประเทศ

2.4.5 การจัด

ตามการจัดส่วนราชการ ศูนย์รักษาความปลอดภัย แบ่งส่วนราชการออกเป็น กองต่าง ๆ ดังรูปที่ 2.1



รูปที่ 2.1 การจัดส่วนราชการ ศูนย์รักษาความปลอดภัย

ที่มา: ศูนย์รักษาความปลอดภัย, http://afsc.rtarf.mi.th/file/ผังการจัด_ตค_58.pdf, ตุลาคม 2558

2.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.5.1 ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (independent variables) ได้แก่

1) ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2) บรรยากาตองค์กร จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968) กับ โฟร์แฮนด์ และกิลเมอร์ (Forehand and Gilmer, 1964) มาเป็นแนวทางในการวิจัยเรื่องบรรยากาตองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร ของลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968) แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร ของโฟร์แฮนด์ และกิลเมอร์ (Forehand and Gilmer, 1964)

2.5.2 ตัวแปรตาม (dependent variable)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1973) ประกอบด้วย

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 4) โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
- 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 6) ประชาธิปไตยในองค์กร
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.7 สมมติฐานการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย โดยสมมติฐานในการค้นคว้านี้ได้นำแนวคิด และทฤษฎีเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของ วอลตัน (Walton, 1973) และเรื่องบรรยากาศองค์การของลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968) กับ โฟร์แฮนด์ และกิลเมอร์ (Forehand and Gilmer, 1964) มาเป็นแนวทางในการค้นคว้า ซึ่งมีสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 อายุ ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการ กองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ระดับการศึกษา ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

สมมติฐานย่อยที่ 5.1 ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

สมมติฐานย่อยที่ 5.2 ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านแบบความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

สมมติฐานย่อยที่ 5.3 ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านเป้าหมายขององค์การ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

สมมติฐานย่อยที่ 5.4 ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8.1 งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยบรรยากาศองค์การในภาพรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับปานกลาง ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป็นหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุปรียา เตชะอศวนันท์ (2551: 102-103) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จากผลการศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีลำดับของระดับคุณภาพชีวิตเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านจังหวะชีวิต ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในด้านสิทธิส่วนบุคคลในที่ทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งจะเห็นว่าข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 ได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ตำรวจภูธรภาค 5 (พ.ศ.2550-2554) ในยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริการที่ดีแก่ประชาชนและชุมชน โดยให้ความสำคัญในเรื่อง พัฒนาความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ และเสริมสร้างจิตสำนึกในการให้บริการแก่ประชาชน คุณธรรม จริยธรรม และระเบียบวินัยของข้าราชการตำรวจให้มีทัศนคติและจิตวิญญาณในการให้บริการที่ดี เน้นการ

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการยึดประโยชน์ของประชาชนที่จะได้รับเป็นที่ตั้ง แต่สำหรับในเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ นั้น กลุ่มประชากรมีความเห็นว่าควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสม เนื่องจากมีความเห็นว่าได้รับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ และไม่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานคล้ายกันในองค์กรอื่น ๆ และที่สำคัญ คือ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 ไม่มีเงินประจำตำแหน่ง ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันซึ่งมีค่าครองชีพค่อนข้างสูง หากค่าตอบแทนที่ได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพอาจจะส่งผลให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจของครอบครัวได้ นอกจากนี้ ผลการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรนั้นพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยมีลำดับของความผูกพันเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

พราว ศาลิคุปต์ (2552) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน และเพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธินทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก อีก 7 ด้านที่เหลือได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรโดยรวมมองข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธินอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ รายได้ อายุราชการ แผนก สถานภาพสมรสแตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน โดยมีระดับชั้นยศและระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้านขนาดและโครงสร้างขององค์กร แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยด้านขนาดและโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง แต่ด้านแบบความเป็นผู้นำ ด้านเป้าหมายขององค์กร และด้านการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

ลัดดา ดวงรัตน์ (2552) ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิจัยผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กร ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ผลการวิจัยพบว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง ด้านการเน้นเชิงรุก ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และด้านการสร้างความมั่นคง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการยอมรับทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถ และความก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความผูกพันในองค์กรโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบ ด้านความเชื่อมั่นและค่านิยมขององค์กร และด้านการดำรงความเป็นสมาชิกที่ดี โดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ดังนั้น ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ จึงควรนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปให้ผู้บริหารเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในองค์กรให้ดีขึ้นและส่งผลให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เกิดความผูกพันในองค์กรต่อไป

มาลินี คำเครือ (2554) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีทุกด้าน ยกเว้นด้านผลตอบแทน ซึ่งเป็นด้านที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้าน คือ สถานภาพการสมรส จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ อายุงาน และประเภทมหาวิทยาลัย

สมพร สังข์เพิ่ม (2555) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลสามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองและความก้าวหน้า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม ด้านการถือฤกษ์และการรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความภาคภูมิใจ

ในองค์กร และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลนั้นพบว่า อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และขนาดของมหาวิทยาลัย มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.8.2 งานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง (2543: 110-111) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างมีทั้งหมด 327 คน เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า อายุ และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ส่วนสถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

ณิรพัฒน์ แผ่นทอง (2548) ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและความรักในที่ทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน หากความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ทำการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามลักษณะความรักในที่ทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (MANOVA) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของ เพศ อายุ

อายุการทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ลักษณะความรักในที่ทำงานในเรื่องตำแหน่งของคู่รัก ระดับความรัก ความบ่อยครั้งที่ได้เห็นหน้า ความบ่อยครั้งที่ได้พูดคุย การได้ทำงานใกล้ชิดกัน โอกาสที่จะได้แต่งงานหรืออยู่ด้วยกันการมีคู่แข่งในเรื่องความรัก การถูกขัดขวางในเรื่องความรักจากหัวหน้างาน และการมีกฎเกี่ยวกับความรักในที่ทำงานแตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนสถานภาพของความรักที่ต่างกัน มีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

นางชนก ผิวเกลี้ยง (2556) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ (คือ บุคลากรของสำนักงานประกันสังคมสำนักงานใหญ่ จำนวน 283 คน และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนนทบุรี จำนวน 27 คน รวมเป็น 310 คน ที่ได้รับการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ แจกแจงความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานใช้สถิติไคสแควร์ (chi-square) และการหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31-50 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประเภทตำแหน่งพนักงานประกันสังคมมากที่สุด ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ถึง 20,000 บาทต่อเดือน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านกายภาพด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ส่วนปัจจัยอื่น ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

หญิง ตันอุดม (2556: 80-82) ศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน

จังหวัดเพชรบูรณ์ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ คือ ประชากรที่ปฏิบัติงานประจำ และปฏิบัติงานแบบเต็มเวลาในโรงพยาบาลชุมชน ใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างที่ใช้ตัวแบบการถดถอยพหุของ Cohen (1988) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 170 คน โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล ทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ แต่สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดเพชรบูรณ์ คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณลักษณะของงาน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยทั้ง 3 ปัจจัยสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ร้อยละ 55.8

2.8.3 งานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

กิมบวย เพ็ชรพันธ์ (2551: 74) ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก เขตจังหวัดชายแดนไทย – กัมพูชา ผลการวิจัย พบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก เขตจังหวัดชายแดนไทย – กัมพูชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการออกแบบงานอยู่ในระดับสูง ส่วนคะแนนเฉลี่ยในด้านชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ด้านบริบทการทำงานและด้านปัจจัยภายนอกของงานอยู่ในระดับปานกลาง 2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก เขตจังหวัดชายแดนไทย – กัมพูชา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน ภูมิฐานะและระดับความสามารถในการสื่อสาร ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก เขตจังหวัดชายแดนไทย – กัมพูชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2

สัมฤทธิ์ ผิวนิม (2552) ศึกษาองค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือ
 ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูผู้สอน จากโรงเรียน 120 โรงเรียน พบว่า
 องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ
 การสนับสนุน การไม่ให้ความร่วมมือ ขวัญ สภาพแวดล้อม อิทธิพลจากภายนอก ความอิสระ
 ความสนิทสนม การเน้นผลงาน และการควบคุม ความสอดคล้องขององค์ประกอบบรรยากาศ
 องค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เกิดจากการวิจัยกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การตาม
 ทฤษฎีสากล พบว่า องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เกิดจากการวิจัย
 สอดคล้องกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีสากล คือ การสนับสนุน การไม่ให้
 ความร่วมมือ ความสนิทสนม การควบคุม ขวัญ และมิตรภาพ และการเน้นผลงาน และความ
 เคร่งครัด นอกจากนี้ยังพบว่ามืองค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ไม่
 สอดคล้องกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีสากลคือ สภาพแวดล้อม อิทธิพลจาก
 ภายนอก และความอิสระ

ศิริวรรณ ชื่นบุญ (2553) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิต
 ในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต พบว่า บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ใน
 ระดับดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่
 ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ
 การศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
 องค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน
 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
 องค์การ โดยรวมของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส
 และบรรยากาศองค์การ 2 ด้าน (ด้านการยอมรับการขัดแย้งในองค์การกับด้านการเปลี่ยนแปลง
 ในองค์การ) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของ
 บุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ ยกเว้นคุณภาพชีวิตใน
 การทำงานไม่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมได้

นิตากร สนศิริ (2554) ศึกษาบรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยอง เขต 1 พบว่า บรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของ
 ครูผู้สอนโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม
 มีลักษณะบรรยากาศองค์การ เป็นแบบควบคุม และเมื่อทำการวิเคราะห์จำแนกแยกตามขนาด

โรงเรียน ตำแหน่งครูผู้สอนและ อายุราชการ พบว่า ลักษณะบรรยากาศองค์การเป็นแบบควบคุม เช่นกัน ผลการเปรียบเทียบ บรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีมิติที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ คือ มิติขาดความสามัคคี มิติมิตรสัมพันธ์ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน และมิติเป็นแบบอย่าง และ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งของครูผู้สอนพบว่า มีมิติที่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ มิติขาดความสามัคคี มิติขวัญ มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติ กรุณาปราณี และ เมื่อจำแนกตามอายุราชการของครูผู้สอนพบว่า มีมิติที่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ คือ มิติขาดความสามัคคี มิติมุ่งผลงาน และมิติเป็นแบบอย่าง

ปิยสิทธิ์ เลิศภิญโญชัยถาวร (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ องค์การกับความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน ศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมเกษตรแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความความตั้งใจใน การทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง บรรยากาศองค์การเป็นบรรยากาศแบบควบคุม ปัจจัย ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน รายได้ และ ตำแหน่งงานของพนักงานต่างมีความตั้งใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน บรรยากาศองค์การ ด้านขวัญบรรยากาศองค์การด้านมุ่งผลงาน บรรยากาศองค์การด้านเป็นแบบอย่าง และ บรรยากาศองค์การด้านกรุณาปราณีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจในการทำงานของ พนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บรรยากาศด้านขาดความสามัคคี บรรยากาศด้านอุปสรรค มี ความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บรรยากาศองค์การด้านห่างเหินและบรรยากาศองค์การด้านมิตรสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาเอกสาร หนังสือ ตำรา แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยพบตัวแปรสำคัญที่ใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย คือ ลักษณะ ส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูล ดังกล่าวมากำหนดกรอบแนวคิด และสมมติฐานในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนบทที่ 3 เรื่องวิธีการดำเนินการวิจัย ดำเนินการเกี่ยวกับกำหนดรูปแบบการวิจัย การกำหนดประชากรและ กลุ่มตัวอย่าง ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการประมวลผล เป็นต้น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้ค้นคว้าวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

- 3.1 การกำหนดรูปแบบการวิจัย
- 3.2 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การกำหนดรูปแบบการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยทำการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research)

3.2 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหาร นายทหารชั้นประทวน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวนทั้งสิ้น 1,374 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักสถิติ ซึ่งใช้สูตรในการกำหนดขนาดประชากรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) กลุ่มตัวอย่าง มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ระดับความเชื่อมั่น .50 ซึ่งมีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ $\pm 5\%$)

สูตรการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

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

n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อน

การแทนค่า

$$n = \frac{1,374}{1+1,374(0.05)^2}$$

n = 310 คน

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นจำนวนทั้งสิ้น 310 คน สำหรับการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มหน่วยงานที่สังกัด ได้นำจำนวนข้าราชการทหาร นายทหารชั้นประทวน แต่ละกลุ่มหน่วยงานมาคำนวณหาจำนวนข้าราชการทหาร นายทหารชั้นประทวน ที่เป็นตัวแทนกลุ่มตามสัดส่วนของ นายทหารชั้นประทวน โดยใช้สูตรดังนี้

จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น

$$= \frac{\text{จำนวนประชากรตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม/ชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จำนวนและประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างข้าราชการทหาร นายทหารชั้นประทวน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวนประชากรทั้งหมด	จำนวนตัวอย่าง
บก.ศรภ.	77	17
กอง 1	31	7
กอง 2	49	11
กอง 3	72	16
กอง 4	42	9
กอง 5	92	21
กอง 6	457	103
กอง 7	74	17
กอง 8	217	49
กอง 9	41	9
กอง 10	43	10
กอง 11	117	26
กอง 12	35	8
รร.รปภ.	27	6
รวมทั้งสิ้น	1,374	310

3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าจากตำราเอกสาร บทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย

3.3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบทดสอบจะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัยยิ่งขึ้น

3.3.3 นำข้อมูลที่ได้มาดัดแปลงเพื่อให้ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย โดยข้อคำถามเรื่องบรรยากาศองค์กรผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ ลิทวิน และสตริงเกอร์

(Litwin and Stringer, 1968) กับ โฟร์แฮนด์ และกิลเมอร์ (Forehand and Gilmer, 1964) มาเป็นแนวทางในการวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ของลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968) กับโฟร์แฮนด์ และกิลเมอร์ (Forehand and Gilmer, 1964) แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสาร

สำหรับข้อคำถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1973) ได้แบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยผู้วิจัยได้รวบรวมและดัดแปลงข้อคำถามจากแบบสอบถามของ ริตาวัลย์ ปลัมคิต (2551) ซึ่งใช้แนวคิดเดียวกับงานวิจัยในครั้งนี้

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณา ตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำมาแก้ไข

3.3.5 ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำเสนอต่อ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (try out) โดยการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค (cronbach, 1951 อ้างถึงใน กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545) ค่าอัลฟาที่ได้แสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่าใกล้เคียง 1 แสดงว่ามีความน่าเชื่อถือสูง ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

α คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

K คือ จำนวนข้อแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ คือ ความแปรปรวนของคะแนนของแต่ละข้อ

s_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์เป็นลักษณะเฉพาะ ข้อคำถามในแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ โดยทั้ง 4 ข้อ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด (close-ended question) แบบที่มีให้เลือกตอบเพียง 1 คำตอบ ดังนี้

1. อายุ
2. ระดับการศึกษา
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรรยากาศองค์การ ลักษณะคำถามแบบปลายปิด (close-ended question) มีให้เลือกตอบเพียง 1 คำตอบ จำนวนข้อคำถาม 16 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. โครงสร้างองค์การ ข้อคำถาม 3 ข้อ (ข้อที่ 1 – ข้อที่ 3)
2. แบบความเป็นผู้นำ ข้อคำถาม 6 ข้อ (ข้อที่ 4 – ข้อที่ 9)
3. เป้าหมายขององค์การ ข้อคำถาม 3 ข้อ (ข้อที่ 10 – ข้อที่ 12)
4. การติดต่อสื่อสาร ข้อคำถาม 4 ข้อ (ข้อที่ 13 – ข้อที่ 16)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ลักษณะคำถามแบบปลายปิด (close-ended question) มีให้เลือกตอบเพียง 1 คำตอบ จำนวนข้อคำถาม 50 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ข้อคำถาม 6 ข้อ (ข้อที่ 1 – ข้อที่ 6)
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ข้อคำถาม 8 ข้อ (ข้อที่ 7 – ข้อที่ 14)
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ข้อคำถาม 5 ข้อ (ข้อที่ 15 – ข้อที่ 19)

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ข้อคำถาม 5 ข้อ (ข้อที่ 20 – ข้อที่ 24)
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ข้อคำถาม 6 ข้อ (ข้อที่ 25 – ข้อที่ 30)
6. ประชาธิปไตยในองค์กร ข้อคำถาม 10 ข้อ (ข้อที่ 31 – ข้อที่ 40)
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ข้อคำถาม 5 ข้อ (ข้อที่ 41 – ข้อที่ 45)
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ข้อคำถาม 5 ข้อ (ข้อที่ 46 – ข้อที่ 50)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามบรรยากาศองค์กร (ส่วนที่ 2) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ส่วนที่ 3) นั้น ตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยให้ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การพิจารณาระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามบรรยากาศองค์กร (ส่วนที่ 2) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ส่วนที่ 3) นั้น แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการแปลงผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตรวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (interval scale) มีเกณฑ์ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาอันตรายภาคชั้น จึงกำหนดให้แบ่งระดับความคิดเห็น ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความคิดเห็น
1.00 – 2.33	ระดับบรรยากาศองค์การต่ำ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ
2.34 – 3.67	ระดับบรรยากาศองค์การปานกลาง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง
3.68 – 5.00	ระดับบรรยากาศองค์การสูง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานต่าง ๆ และขอความอนุเคราะห์เจ้าหน้าที่แจกแบบสอบถามให้กำลังพลในสังกัด และขอให้รวบรวมแบบสอบถามส่งกลับมายังส่วนราชการด้านกำลังพล

3.6 การจัดการกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การจัดการกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1) การตรวจสอบข้อมูล (editing) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
- 2) การลงรหัส (coding) โดยการนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้
- 3) การประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึก และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย เพื่อวิเคราะห์

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จะทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1) การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าร้อยละ (percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ในการวิเคราะห์และอธิบายลักษณะส่วนบุคคล ระดับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2) การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ประกอบด้วย

2.1) ค่าไคสแควร์ (chi-square test) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ซึ่งเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

H_1 : ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.01

ซึ่งเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : บรรยากาศองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

H_1 : บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

จากแนวทางและวิธีการดำเนินงานวิจัยที่กล่าวมา แล้วข้างต้น ซึ่งเกี่ยวกับ การกำหนดรูปแบบการวิจัย การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการประมวลผล เป็นต้น ผู้ทำการวิจัยจะนำวิธีการที่กำหนดไว้แล้วข้างต้นมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากเครื่องมือที่กำหนดไว้คือ แบบสอบถาม และการพิสูจน์สมมติฐาน ซึ่งจะดำเนินการในบทที่ 4 เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่กำหนดตามกรอบงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ประชากรที่ใช้ คือ ข้าราชการทหาร นายทหารชั้นประทวน จำนวน 1,374 คน ใช้สูตรในการกำหนดขนาดประชากร ของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ระดับความเชื่อมั่น .50 ซึ่งมีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ $\pm 5\%$) ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน แจกแบบสอบถามจำนวน 310 ชุด ได้รับกลับมาครบถ้วนและสมบูรณ์ และได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาค่าทางสถิติ ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 การวิเคราะห์ระดับระดับบรรยากาศองค์การ
- 4.3 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 4.4 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แสดงใน ตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

	(n = 310)	
ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 21 ปี	8	2.6
21 - 25 ปี	32	10.3
26 - 30 ปี	40	12.9

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (ต่อ)

(n = 310)

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
31 - 35 ปี	52	16.8
36 - 40 ปี	56	18.1
41 - 45 ปี	43	13.9
46 - 50 ปี	47	15.2
51 ปี ขึ้นไป	32	10.3
รวม	310	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	81	26.1
ปริญญาตรี	187	60.3
สูงกว่าปริญญาตรี	42	13.5
รวม	310	100
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	50	16.1
6 - 10 ปี	62	20.0
11 - 15 ปี	62	20.0
16 - 20 ปี	59	19.0
21 - 25 ปี	41	13.2
26 ปี ขึ้นไป	36	11.6
รวม	310	100
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	42	13.5
15,001 - 20,000 บาท	71	22.9
20,001 - 25,000 บาท	57	18.4
25,001 - 30,000 บาท	107	34.5
30,001 บาท ขึ้นไป	33	10.6
รวม	310	100

จากตารางที่ 4.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้านลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

อายุ กลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ระหว่างอายุ 36 – 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.1
รองลงมา คือกลุ่มอายุ 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.8

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ
60.3 รองลงมา คือการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 26.1

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในระหว่าง 6 – 10 ปี
และ 11 – 15 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.0 โดยรองลงมา คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานในห้วง
16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.0

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือ
เท่ากับ 25,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.5 มากที่สุด รองลงมา คือ 15,001 – 20,000 บาท
คิดเป็นร้อยละ 22.9

4.2 การวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ

ระดับบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ แบบความเป็นผู้นำ
เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสาร ดังแสดงในตารางที่ 4.2 – 4.6

ตารางที่ 4.2 ระดับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ

ด้านโครงสร้างองค์การ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์การของท่านมีการจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน	202	85	19	4	0	4.56	0.669	สูง
2. มีการกำหนดลักษณะงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความคล่องตัวและรวดเร็ว	148	130	30	2	0	4.37	0.683	สูง
3. กฎระเบียบภายในขององค์การของท่านมีการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นให้เหลือน้อยที่สุดเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	91	79	105	35	0	3.73	1.007	สูง
รวม						4.27	0.565	สูง

จากตารางที่ 4.2 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคำถามเรื่ององค์การมีการจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.56 รองลงมาได้แก่ เรื่องกำหนดลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนทำให้ปฏิบัติงานด้วยความคล่องตัวและรวดเร็ว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเรื่องกฎระเบียบภายในองค์กรของท่านมีการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นให้เหลือน้อยที่สุดเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.73

ตารางที่ 4.3 ระดับบรรยากาศองค์กรด้านแบบความเป็นผู้นำ

(n = 310)

ด้านแบบความเป็นผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ผู้บังคับบัญชาดัดสินใจเรื่องงานโดยถือถ่วงและรอบคอบเสมอ โดยไม่ใช้ความคิดเห็นส่วนตัวเป็นหลัก	80	101	121	5	3	3.81	0.875	สูง
2. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลักในการมอบหมายงาน	104	110	83	10	3	3.97	0.906	สูง
3. ผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาและขอคำแนะนำ	101	98	105	6	0	3.95	0.861	สูง
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	126	91	87	6	0	4.09	0.871	สูง
5. ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	155	76	73	5	1	4.22	0.884	สูง
6. ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	104	85	100	18	3	3.87	0.981	สูง
รวม						4.32	0.483	สูง

จากตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกต่อบรรยากาศองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบความเป็นผู้นำอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คำถามเรื่องผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.22 รองลงมาได้แก่ เรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเรื่องผู้บังคับบัญชาดัดสินใจเรื่องงาน

โดยที่ถั่วและรอบคอบเสมอ โดยไม่ใช้ความคิดเห็นส่วนตัวเป็นหลักมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดเท่ากับ 3.81

ตารางที่ 4.4 ระดับบรรยากาศองค์การด้านเป้าหมายขององค์การ

(n = 310)

ด้านเป้าหมายขององค์การ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กองทัพไทย	200	72	34	4	0	4.51	0.741	สูง
2. ท่านรับรู้เป้าหมายขององค์การและสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้	136	90	72	12	0	4.13	0.901	สูง
3. เป้าหมายที่กำหนดสะท้อนให้เห็นเอกลักษณ์ของหน่วยงาน	169	83	55	3	0	4.35	0.801	สูง
รวม						4.28	0.683	สูง

จากตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกต่อบรรยากาศองค์การ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคำถามเรื่องหน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ กองทัพไทย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.51 รองลงมาได้แก่ เรื่องเป้าหมายที่กำหนดสะท้อนให้เห็นเอกลักษณ์ของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนเรื่องรับรู้เป้าหมายขององค์การและสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดเท่ากับ 4.13

ตารางที่ 4.5 ระดับบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร

(n = 310)

ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การติดต่อสื่อสารและการประสานงานภายในองค์การเป็นไปอย่างราบรื่น	109	134	62	5	0	4.12	0.777	สูง
2. ท่านได้ทราบนโยบายการบริหารงานอย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์	82	128	82	17	1	3.88	0.875	สูง

ตารางที่ 4.5 ระดับบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร (ต่อ)

(n = 310)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3. ท่านทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานจากผู้บังคับบัญชาทันต่อเหตุการณ์	53	130	87	39	1	3.63	0.921	ปานกลาง
4. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชาได้ และให้ความสำคัญกับความคิดเห็นนั้น	60	114	93	40	3	3.61	0.972	ปานกลาง
รวม						4.05	0.652	สูง

จากตารางที่ 4.5 ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกต่อบรรยากาศองค์การ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคำถามเรื่องการติดต่อสื่อสารและการประสานงานภายในองค์การเป็นไปอย่างราบรื่น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.12 รองลงมาได้แก่ เรื่องได้ทราบนโยบายการบริหารงานอย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเรื่องแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชาได้ และให้ความสำคัญกับความคิดเห็นนั้น มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดเท่ากับ 3.61

ตารางที่ 4.6 ระดับบรรยากาศองค์การในภาพรวม และรายด้าน

(n = 310)

บรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านโครงสร้างองค์การ	4.27	0.565	สูง
ด้านแบบความเป็นผู้นำ	4.32	0.483	สูง
ด้านเป้าหมายขององค์การ	4.28	0.683	สูง
ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.05	0.652	สูง
รวม	4.23	0.595	สูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับความคิดเห็นและความรู้สึกต่อบรรยากาศองค์การโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

ด้านแบบความเป็นผู้นำ ข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีภาพรวมระดับบรรยากาศองค์การในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และรองลงมาตามลำดับ ได้แก่

ด้านเป้าหมายขององค์การ ข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีภาพรวมระดับบรรยากาศองค์การในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

ด้านโครงสร้างองค์การ ข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีภาพรวมระดับบรรยากาศองค์การในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

ด้านการติดต่อสื่อสาร ข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีภาพรวมระดับบรรยากาศองค์การในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

4.3 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แสดงในตารางที่ 4.7 – 4.15

ตารางที่ 4.7 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว โดยไม่เดือดร้อน	72	104	115	19	0	3.74	0.885	สูง
2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี มีความเหมาะสมและเป็นไปอย่างยุติธรรม	61	133	107	9	0	3.79	0.786	สูง
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ	73	109	118	10	0	3.79	0.839	สูง
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับการอุทิศสละที่ท่านได้ปฏิบัติ	53	126	121	10	0	3.72	0.782	สูง
5. ความเหมาะสมของสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าตอบแทนพิเศษ เป็นไปอย่างยุติธรรม	75	159	73	3	0	3.99	0.719	สูง
6. ท่านได้รับสวัสดิการและความช่วยเหลือจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ	79	151	72	8	0	3.97	0.769	สูง
รวม						3.98	0.620	สูง

จากตารางที่ 4.7 ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า เรื่องความเหมาะสมของสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าตอบแทนพิเศษ เป็นไปอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.99 รองลงมาได้แก่ เรื่องการได้รับสวัสดิการและความช่วยเหลือจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับการอุตสาหกรรมที่ท่านได้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.72

ตารางที่ 4.8 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

(n = 310)

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่ร้อนไม่อับชื้น	159	59	52	4	0	4.32	0.795	สูง
2. สภาพห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ	180	100	29	1	0	4.48	0.676	สูง
3. บริเวณที่ทำงานโดยรอบไม่มีเสียงดังรบกวน	122	108	74	2	4	4.10	0.875	สูง
4. หน่วยงานมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้อย่างเป็นระเบียบ	120	105	75	8	2	4.07	0.887	สูง
5. บริเวณโดยรอบหน่วยงานมีความร่มรื่น	171	86	46	7	0	4.36	0.815	สูง
6. ท่านรู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไป-กลับระหว่างสถานที่ทำงานกับที่พัก	141	89	66	14	0	4.15	0.910	สูง
7. หน่วยงานมีการเตรียมพร้อมและมีมาตรการ หรือระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ	106	100	82	22	0	3.94	0.943	สูง
8. ในสถานที่ทำงานจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายในการทำงานอย่างเพียงพอ	95	99	78	38	0	3.81	1.008	สูง
รวม						4.18	0.423	สูง

จากตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า เรื่องสภาพห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.48 รองลงมาได้แก่ เรื่องบริเวณโดยรอบหน่วยงานมีความร่มรื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเรื่องในสถานที่ทำงานจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.81

ตารางที่ 4.9 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
(n = 310)

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ความภูมิใจในตำแหน่งและหน้าที่ที่ปฏิบัติ อยู่ในขณะนี้	188	94	28	0	0	4.52	0.657	สูง
2. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้มี ความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงาน	98	136	70	6	0	4.05	0.787	สูง
3. การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่หรือความ รับผิดชอบภายในหน่วยงาน เป็นไป อย่างโปร่งใสและยุติธรรม	95	108	98	6	3	3.92	0.885	สูง
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การ ได้รับยอมรับจากหน่วยงาน อยู่ในระดับ ที่น่าพอใจ	107	122	72	6	3	4.05	0.862	สูง
5. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพการทำงานมีความ มั่นคงดีอยู่แล้ว	175	100	34	1	0	4.45	0.698	สูง
รวม						4.19	0.520	สูง

จากตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.19 หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า เรื่องความภูมิใจในตำแหน่งและหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ใน
ขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.52 รองลงมาได้แก่ เรื่องท่านรู้สึกว่าคุณภาพการทำงาน
มีความมั่นคงดีอยู่แล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเรื่องการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่หรือ
ความรับผิดชอบภายในหน่วยงาน เป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.92

ตารางที่ 4.10 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
(n = 310)

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านได้ทำงานที่ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	116	110	75	9	0	4.07	0.854	สูง
2. เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความสามารถใน การแก้ไขปัญหา	77	118	108	4	3	3.85	0.845	สูง

ตารางที่ 4.10 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (ต่อ)
(n = 310)

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3. เปิดโอกาสให้เรียนรู้เทคนิคการทำงาน ใหม่ๆ อยู่เสมอ	95	126	84	2	3	3.99	0.832	สูง
4. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน เช่น ฝึก อบรม สัมมนา ดูงาน	120	90	89	8	3	4.02	0.931	สูง
5. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการศึกษา ต่อเพื่อเพิ่มพูน	104	115	80	8	3	4.00	0.887	สูง
รวม						4.07	0.557	สูง

จากตารางที่ 4.10 ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า เรื่องท่านได้ทำงานที่ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.07 รองลงมาได้แก่ เรื่องท่านได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน เช่น ฝึก อบรม สัมมนา ดูงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเรื่องเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.85

ตารางที่ 4.11 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน
ร่วมกัน

(n = 310)

ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไป ด้วยดี	145	132	32	1	0	4.36	0.676	สูง
2. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือเสมอ	112	155	37	6	0	4.20	0.720	สูง
3. ความสำเร็จในงานที่ทำจำเป็นต้องอาศัย ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานใน บางครั้ง	160	115	33	1	1	4.39	0.715	สูง
4. หน่วยงานของท่านมีการประชุม แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหา แนวทางที่เหมาะสม	129	120	51	7	3	4.18	0.854	สูง

ตารางที่ 4.11 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (ต่อ)

(n = 310)

ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรืองาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟัง และมักให้ความช่วยเหลือเสมอ	113	118	72	6	1	4.08	0.836	สูง
6. ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอๆ	129	139	40	2	0	4.27	0.705	สูง
รวม						4.35	0.426	สูง

จากตารางที่ 4.11 ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า เรื่องความสำเร็จในงานที่ทำจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในบางครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.39 รองลงมาได้แก่ เรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเรื่องเมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรืองาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟัง และมักให้ความช่วยเหลือเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 4.08

ตารางที่ 4.12 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร

(n = 310)

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ผู้ร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	116	100	68	26	0	3.99	0.965	สูง
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	119	120	59	11	1	4.11	0.857	สูง
3. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ท่านสามารถแสดงความเห็นและเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	102	96	96	16	0	3.92	0.917	สูง
4. บางครั้งท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการด้วยความสมัครใจ	134	125	48	3	0	4.26	0.749	สูง

ตารางที่ 4.12 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร (ต่อ)

(n = 310)

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ด้วยตนเอง	130	116	62	1	1	4.20	0.789	สูง
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่	102	101	102	4	1	3.96	0.860	สูง
7. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปฏิบัติงานอื่นๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น	111	114	80	5	0	4.07	0.824	สูง
8. มีระเบียบและวิธีการเกี่ยวกับการร้องทุกข์ อย่างเป็นระบบ	95	91	81	42	1	3.76	1.042	สูง
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	88	84	122	11	5	3.77	0.957	สูง
10. การสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา หรือดูงานต่างๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน	106	118	83	3	0	4.05	0.805	สูง
รวม						4.28	0.364	สูง

จากตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า เรื่องการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการด้วยความสมัครใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.26 รองลงมาได้แก่ เรื่องการสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนเรื่องการมีระเบียบและวิธีการเกี่ยวกับการร้องทุกข์ อย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.76

ตารางที่ 4.13 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการงานกับชีวิตส่วนตัว

(n = 310)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการงานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. เวลาทำงานที่ท่านมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ท่านต้องปฏิบัติ	129	92	85	3	1	4.11	0.865	สูง
2. ภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อครอบครัว	127	114	65	3	1	4.17	0.812	สูง
3. นอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่ของท่านแล้ว ท่านยังมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	104	73	86	37	10	3.72	1.144	สูง
4. ท่านสามารถลางานเพื่อพักผ่อน หรือทำกิจกรรมส่วนตัวได้	109	76	73	48	4	3.77	1.128	สูง
5. ช่วงเวลาของการทำงาน และช่วงเวลาที่ เป็นอิสระจากงานในแต่ละวันเหมาะสมดี	115	70	94	28	3	3.86	1.052	สูง
รวม						4.04	0.506	สูง

จากตารางที่ 4.13 ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า เรื่องภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.17 รองลงมาได้แก่ เรื่องเวลาทำงานที่ท่านมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ท่านต้องปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเรื่องนอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่ของท่านแล้ว ท่านยังมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.72

ตารางที่ 4.14 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

(n = 310)

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสังคมของหน่วยงาน	155	85	66	4	0	4.26	0.836	สูง
2. บุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือในกิจกรรมเพื่อสังคมที่หน่วยงานจัดขึ้น	39	105	91	48	27	3.26	1.132	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (ต่อ)

(n = 310)

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3. ท่านรู้สึกว่าการของท่านมีประโยชน์ต่อสังคม	138	105	57	10	0	4.20	0.850	สูง
4. ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ท่านทำงานกับหน่วยงาน	168	113	27	2	0	4.44	0.679	สูง
5. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	223	70	16	1	0	4.66	0.590	สูง
รวม						4.41	0.415	สูง

จากตารางที่ 4.14 ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า เรื่องความภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.66 รองลงมาได้แก่ เรื่องครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ท่านทำงานกับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเรื่องบุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือในกิจกรรมเพื่อสังคมที่หน่วยงานจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.26

ตารางที่ 4.15 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม และรายด้าน

(n = 310)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.98	0.620	สูง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.18	0.423	สูง
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	4.19	0.520	สูง
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	4.07	0.557	สูง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.35	0.426	สูง
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.28	0.364	สูง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	4.04	0.506	สูง
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.41	0.415	สูง
รวม	4.18	0.478	สูง

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 หากแยกพิจารณาในแต่ละด้านจะพบว่า

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เป็นค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด รองลงมาตามลำดับ ได้แก่

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกับข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่วนตัว ข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้ค่าไคสแควร์ ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 - 4

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 อายุ ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(n = 310)

อายุ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
ต่ำกว่า 21 ปี	0	1 (0.3%)	7 (2.3%)	8 (2.6%)
21 - 25 ปี	0	2 (0.6%)	30 (9.7%)	32 (10.3%)
26 - 30 ปี	0	4 (1.3%)	36 (11.6%)	40 (12.9%)
31 - 35 ปี	0	5 (1.6%)	47 (15.2%)	52 (16.8%)
36 - 40 ปี	0	5 (1.6%)	51 (16.5%)	56 (18.1%)
41 - 45 ปี	0	4 (1.3%)	39 (12.6%)	43 (13.9%)
46 - 50 ปี	0	5 (1.6%)	42 (13.5%)	47 (15.2%)
51 ปีขึ้นไป	0	4 (1.3%)	28 (9.0%)	32 (10.3%)
รวม	0	30 (9.7%)	280 (90.3%)	310 (100.0%)

$$\chi^2 = 0.892; df = 7; p = 0.996$$

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบค่าไคสแควร์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าสถิติ p บอกความสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ 0.996 โดยมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 หมายความว่า อายุของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ระดับการศึกษา ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับการศึกษา	คุณภาพชีวิตในการทำงาน			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	5 (1.6%)	76 (24.5%)	81 (26.1%)
ปริญญาตรี	0	17 (5.5%)	170 (54.8%)	187 (60.3%)
สูงกว่าปริญญาตรี	0	8 (2.6%)	34 (11.0%)	42 (13.5%)
รวม	0	30 (9.7%)	280 (90.3%)	310 (100.0%)

$$\chi^2 = 5.431; df = 2; p = 0.066$$

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบค่าไคสแควร์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าสถิติ p บอกค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ 0.066 โดยมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ 0.05 หมายความว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษา

ความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 2

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
น้อยกว่า 5 ปี	0	4 (1.3%)	46 (14.8%)	50 (16.1%)
6 - 10 ปี	0	9 (2.9%)	53 (17.1%)	62 (20.0%)
11 - 15 ปี	0	3 (1.0%)	59 (19.0%)	62 (20.0%)
16 - 20 ปี	0	5 (1.6%)	54 (17.4%)	59 (19.0%)
21 - 25 ปี	0	5 (1.6%)	36 (11.6%)	41 (13.2%)
26 ปีขึ้นไป	0	4 (1.3%)	32 (10.3%)	36 (11.6%)
รวม	0	30 (9.7%)	280 (90.3%)	310 (100.0%)

$$\chi^2 = 3.962; df = 5; p = 0.555$$

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบค่าไคสแควร์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าสถิติ p บอกค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ 0.555 โดยมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ 0.05 หมายความว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของข้าราชการ

ทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 3

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
ต่ำกว่า 15,000 บาท	0	2 (0.6%)	40 (12.9%)	42 (13.5%)
15,001 - 20,000 บาท	0	10 (3.2%)	61 (19.7%)	71 (22.9%)
20,001 - 25,000 บาท	0	3 (1.0%)	54 (17.4%)	57 (18.4%)
25,001 - 30,000 บาท	0	11 (3.5%)	96 (31.0%)	107 (34.5%)
30,001 บาท ขึ้นไป	0	4 (1.3%)	29 (9.4%)	33 (10.6%)
รวม	0	30 (9.7%)	280 (90.3%)	310 (100.0%)

$$\chi^2 = 4.279; df = 4; p = 0.370$$

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบค่าไคสแควร์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าสถิติ p บอกค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ 0.370 โดยมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ 0.05 หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 4

การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 5

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

สมมติฐานย่อยที่ 5.1 ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

สมมติฐานย่อยที่ 5.2 ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านแบบความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

สมมติฐานย่อยที่ 5.3 ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านเป้าหมายขององค์การ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

สมมติฐานย่อยที่ 5.4 ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

(n=310)

บรรยากาศองค์การ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	
	r	p
ด้านโครงสร้างองค์การ	0.264**	0.000
ด้านแบบความเป็นผู้นำ	0.588**	0.000
ด้านเป้าหมายขององค์การ	0.360**	0.000
ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.487**	0.000
รวม	0.561**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.561 หมายความว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลักที่ 5 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับปัจจัยบรรยากาศองค์การแยกเป็นรายด้าน จะพบว่า

1) ด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.264 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทางบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 5.1

2) ด้านแบบความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.588 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านแบบความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์กับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทางบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 5.2

3) ด้านเป้าหมายขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.360 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านเป้าหมายขององค์การมีความสัมพันธ์กับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทางบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 5.3

4) ด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.487 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทางบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 5.4

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐานซึ่งกำหนดวิธีการไว้ในบทที่ 3 ข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยได้นำผลการทดสอบข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงนำเสนอ อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับงานวิจัยนี้ ในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นายทหารชั้นประทวน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 310 คน ซึ่งได้จากการสุตรกำหนดขนาดประชากรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) กลุ่มตัวอย่างมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ระดับความเชื่อมั่น .50 ซึ่งมีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ $\pm 5\%$) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดัดแปลงจากแบบสอบถามของ ธิดาวลัย ปल्लीมคิต (2551) ก่อนแจกจ่ายหาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา cronbach (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงตรง เท่ากับ .932

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ คำนวณหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยค่าไคสแควร์ (chi-square test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัย ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการการทหาร นายทหารชั้นประทวน จำนวน 310 คน มีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 40 ปี ร้อยละ 18.1 เป็นจำนวนมากที่สุด ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.3 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในระหว่าง 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี มีจำนวนมากที่สุดเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.5

5.1.2 ระดับบรรยากาศองค์การ

โดยภาพรวมข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการ กองทัพอากาศ มีระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการ กองทัพอากาศ ต่อระดับบรรยากาศองค์การในทุกด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดย ด้านแบบความเป็นผู้นำ องค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และรองลงมาคือ ด้านเป้าหมายของ องค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ต่อมาด้านโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 สำหรับ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

5.1.3 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โดยภาพรวมข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการ กองทัพอากาศ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพอากาศ อยู่ในระดับสูงทุกด้านเช่นกัน โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เป็นค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ด้านประชาธิปไตยในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ด้านสภาพ การทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านโอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่วนตัว ข้าราชการทหาร

นายทหารชั้นประทวน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

5.1.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย แสดงในตารางที่ 5.1 ดังนี้

ตารางที่ 5.1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1 อายุ ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน ($p = 0.966, p < 0.05$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ระดับการศึกษา ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน ($p = 0.066, p < 0.05$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน ($p = 0.555, p < 0.05$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน ($p = 0.370, p < 0.05$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย	ยอมรับสมมติฐาน ($r = 0.561, p < 0.01$)
สมมติฐานย่อยที่ 5.1 ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย	ยอมรับสมมติฐาน ($r = 0.264, p < 0.01$)

ตารางที่ 5.1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานย่อยที่ 5.2 ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านแบบความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย	ยอมรับสมมติฐาน ($r = 0.588$, $p < 0.01$)
สมมติฐานย่อยที่ 5.3 ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านเป้าหมายขององค์การ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย	ยอมรับสมมติฐาน ($r = 0.360$, $p < 0.01$)
สมมติฐานย่อยที่ 5.4 ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย	ยอมรับสมมติฐาน ($r = 0.487$, $p < 0.01$)

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

5.2.1 การอภิปรายผลการวิจัยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการวิจัยในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และอีกทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ใน

ระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

จากผลการวิจัยดังที่กล่าวมาข้างต้น อาจเป็นเพราะข้าราชการมีความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ทำให้รู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ สวัสดิการที่มีการรองรับอย่างเพียงพอ มีสภาพในที่ทำงานดี ทั้งแสง เสียง ความปลอดภัย มีการให้การสนับสนุนในการแสดงศักยภาพ แก่ผู้ที่มีความสามารถได้แสดงออก หรือให้โอกาสได้พัฒนาทักษะหรือเพิ่มพูนความรู้ได้ มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี มีการรับฟังและให้ความช่วยเหลือที่ดี มีความร่วมมือกันเพื่อผลสำเร็จของงาน และด้วยศูนย์รักษาความปลอดภัย เป็นหน่วยงานเกี่ยวกับทหาร จึงมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด แต่ด้วยยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้มีการเปิดกว้างทางความคิดในรูปแบบของประชาธิปไตย จึงมีสามารที่จะแสดงความคิดเห็น เสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้มากขึ้น ซึ่งผู้บังคับบัญชานำไปพิจารณาหากเห็นด้วยในข้อเสนอนั้นต่าง ๆ ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูงที่สุดของทั้ง 8 ด้าน อาจเป็นเพราะข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัยมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ซึ่งเป็นองค์กรที่ทำคุณประโยชน์ต่อสังคมในด้านต่าง ๆ มากมาย และผู้ที่ได้รับประโยชน์ส่วนใหญ่คือประชาชน เนื่องจากศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีภารกิจหลักที่เกี่ยวกับประชน และความมั่นคงของประเทศ จึงทำให้ครอบครัวและข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีความภูมิใจและให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวงหทัย ปิ่นเย็น (2549) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และ ผลการวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เช่นกัน

5.2.2 การอภิปรายผลการวิจัยระดับบรรยากาศองค์การ

ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย โดยในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และอีกทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านแบบความเป็นผู้นำ ด้านเป้าหมายขององค์การ และด้านการติดต่อสื่อสาร ก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านแบบความเป็นผู้นำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ด้านเป้าหมายขององค์การ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ด้านโครงสร้างองค์การ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และด้านการติดต่อสื่อสาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

จากผลการวิจัยดังที่กล่าวมาข้างต้น ด้วยศูนย์รักษาความปลอดภัยเป็นองค์การทางทหาร ดังนั้น โครงสร้างขององค์การจึงมีการกำหนด ภารกิจ การจัดภายในองค์การไว้อย่างชัดเจน เพื่อลดขั้นตอนการในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสามารถป้องกันการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกัน มีความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาของตน มอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมกับความชำนาญของผู้ปฏิบัติ และการดำเนินการได้อย่างคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ทำให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่จะเห็นได้ว่าการติดต่อสื่อสารถึงจะมีค่าเฉลี่ยที่สูง แต่ก็อยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งอาจเป็นเพราะยังขาดการประสานงาน หรือการกระจายข่าวสารยังไม่ทันต่อเหตุการณ์บ้างในบางครั้ง

อย่างไรก็ตาม ด้านแบบความเป็นผู้นำ พบว่า อยู่ในระดับที่สูงที่สุดของทั้ง 4 ด้าน เนื่องมาจาก ระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ พ.ศ.2544 ข้อ 11 (2) ศูนย์รักษาความปลอดภัย เป็นองค์การรักษาความปลอดภัยฝ่ายทหาร อาจเป็นเพราะด้วยเหตุผลนี้ ผู้บังคับบัญชาจึงต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมช่วยเหลือพิจารณาแก้ไขเมื่อประสบปัญหาในการมอบหมายงานได้พิจารณาความชำนาญเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริวรรณ ชื่นบุญ (2553) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับดี

5.2.3 อภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 อายุ ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 พบว่า อายุของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการลำดับชั้นของทหารแบ่งกันตามชั้นยศทางทหาร ไม่ใช่อายุของข้าราชการทหาร จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ กับข้าราชการทหารที่มีอายุต่างกันในการทำงานร่วมกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1 โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร สังข์เพิ่ม (2555: 86) ที่พบว่า อายุ ของบุคลากรสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลินี คำเครือ (2554: 78) พบว่า อายุ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ เพ็ญรสว่าง บูชา (2553: 108) พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ระดับการศึกษาของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 พบว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย สามารถเลื่อนชั้นยศได้โดยอัตโนมัติ ตามระยะเวลาในการครองยศนั้น ๆ และตามทำยอัตราที่ระบุไว้ว่าสามารถเลื่อนยศได้สิ้นสุดที่ชั้นยศใด แต่ข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จบระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ด้วยระดับการศึกษานี้ ไม่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าชั้นยศของนายทหารชั้นประทวนได้ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศาล คลังทอง (2549: 112) ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3 พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรจะมากหรือน้อยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับที่ดีเหมือนกัน เนื่องจาก ก่อนเข้ารับราชการ ระหว่างเข้ารับราชการ กองทัพไทยต้องมีการฝึกและศึกษาแบบธรรมเนียมทางทหารต่าง ๆ ให้ทราบโดยทั่วถึง และเท่าเทียมกัน เพื่อการปฏิบัติจะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจึงไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 3 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรราว ศาลิคุปต์ (2552: 90) พบว่า อายุ รายได้ อายุราชการ แผนก และสถานภาพสมรส ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีสวัสดิการให้กับข้าราชการทหารภายในองค์กร เช่น รถรับส่ง บ้านพักสวัสดิการซึ่งอยู่ภายใน และโดยรอบศูนย์รักษาความปลอดภัย ทำให้สะดวกในการเดินทาง มีศูนย์กีฬาเพื่อการออกกำลังกาย มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลตามที่หน่วยงานราชการได้รับ มีร้านค้าขายอาหารราคาสวัสดิการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 4 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางชนก ผิวเกลี้ยง (2556: 89) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะ การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจต่อการทำงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

ไม่ว่าลักษณะของงานจะเป็นงานที่กดดัน หรือมีจำนวนมากก็ตาม ซึ่งจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีที่สุด ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 5 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิมบวย เพ็ชรพันธ์ (2551: 79) ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดชายแดนไทย – กัมพูชา

สมมติฐานย่อยที่ 5.1 ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

จากการทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 5.1 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีการกำหนดโครงสร้างที่ชัดเจน ทำให้ข้าราชการ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูง การกำหนดโครงสร้างที่ชัดเจน ทำให้ข้าราชการ มีกฎ ระเบียบ มีวินัย และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจนเช่นกัน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ซ้ำซ้อน และช่วยลดขั้นตอนทำให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จึงทำให้ระดับการรับรู้ต่อโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับสูง เมื่อนำมาสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้มีความสัมพันธ์ทางบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 5.1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุซานุช พันธนิยะ (2553: 150) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอรัตนภูมิ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้ง 3 ด้านนี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเชิงบวก

สมมติฐานย่อยที่ 5.2 ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านแบบความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านแบบความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะ ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นองค์การฝ่ายทหาร ซึ่งหากผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำที่สูง จะทำให้สามารถนำองค์การไปสู่สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นการประกันผลความสำเร็จที่ต่อเนื่องเช่นกัน และให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถ

มอบหมายงานได้ถูกต้องหรือพิจารณาจากความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีปัญหา ข้อเสนอสามารถให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะได้อย่างสมเหตุสมผล และต้องมีความยุติธรรมไม่เอียงฝ่ายใด จึงทำให้ระดับการรับรู้ต่อแบบความเป็นผู้นำอยู่ในระดับสูงที่สุด เมื่อนำมาสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้มีความสัมพันธ์ทางบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 5.2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551: 82) พบว่า บรรยากาศองค์การทั้ง 4 ด้าน คือ โครงสร้างองค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานย่อยที่ 5.3 ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านเป้าหมายขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านเป้าหมายขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะภารกิจที่สำคัญยิ่งของศูนย์รักษาความปลอดภัย เกี่ยวกับการข่าวกรองและการต่อต้านการข่าวกรองทางทหาร เพื่อความมั่นคงของประเทศ การรักษาความปลอดภัยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท และพระบรมวงศานุวงศ์ ตลอดจนบุคคลสำคัญ การรักษาความปลอดภัยทางทหาร ทางข่าวกรอง และทางการสื่อสาร รวมทั้งการดำเนินการฝึกศึกษาด้านการข่าวกรอง และปฏิบัติการกิจอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เป้าหมายที่กำหนดทำให้สะท้อนออกในเอกลักษณ์ของศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ทำให้ข้าราชการสามารถรับรู้ได้ถึงเป้าหมายขององค์การและสามารถปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงทำให้ระดับการรับรู้ต่อเป้าหมายขององค์การอยู่ในระดับสูง เมื่อนำมาสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้มีความสัมพันธ์ทางบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 5.3 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551: 82) พบว่า บรรยากาศองค์การทั้ง 4 ด้าน คือ โครงสร้างองค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานย่อยที่ 5.4 ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะการติดต่อสื่อสารเป็นการทำให้ทราบถึงการปฏิบัติต่าง ๆ การประสานงานกันภายในองค์การ ทำให้มีความไหลลื่น ไม่ติดขัด ถ้ามีการติดขัดก็ต้องมีการสอบถามหรือสื่อสารกัน การรับทราบข้อมูลต่าง ๆ จากข้างบนลงสู่ด้านล่างจะต้องทันต่อเหตุการณ์ ด้วยศูนย์รักษาความปลอดภัย มีภารกิจทางด้านทหาร จึงจะเป็นต้องดำรงการติดต่อสื่อสารอย่างทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ หากไม่ทันอาจส่งผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ ได้ หากผู้ปฏิบัติรับทราบสิ่งใดย่อมกระทำส่วนทางจากล่างขึ้นบนได้เช่นกัน จึงทำให้ระดับการรับรู้ต่อการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับสูง เมื่อนำมาสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้มีความสัมพันธ์ทางบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 5.4 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรราว ศาลิกุปต (2552: 90) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน คือ ปัจจัยด้านขนาดและโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านแบบความเป็นผู้นำ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร และปัจจัยด้านเป้าหมายองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานทำงานในระดับน้อย

5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการวิจัยทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงาน และบรรยากาศองค์การ จะอยู่ในระดับสูงมากก็ตาม แต่เพื่อให้การรักษาระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการทหาร ผู้วิจัยเห็นว่า ศูนย์รักษาความปลอดภัยควรมีการดำเนินการดังนี้

1) ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ควรมีการพิจารณาแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ทั้ง 8 ด้าน โดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ เพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย อยู่ในระดับที่ดีขึ้น

2) ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ควรมีการกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ หรือสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อข้าราชการทหารทุกนาย เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร อย่างเป็นรูปธรรม

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) เนื่องด้วย ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีข้าราชการทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในที่ตั้งปกติ หรือภายในหน่วยงาน กับข้าราชการทหารที่ออกปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จริง หรือภายนอกหน่วย ดังนั้นควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานในที่ตั้ง กับภายนอกที่ตั้ง มีความแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

2) ควรมีการเพิ่มตัวแปรหรือทำการค้นหาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ที่จะมามีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร

3) ควรทำการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น หรือครอบคลุมเนื้อหาที่เหมาะสมกับข้าราชการทหาร หรือปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เพื่อให้การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามความต้องการมากที่สุด

บรรณานุกรม

- กลาโหม, กระทรวง. “พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2552.” กรุงเทพฯ: กระทรวงกลาโหม, 2552.
- กลาโหม, กระทรวง. “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521.” กรุงเทพฯ: กระทรวงกลาโหม, 2521.
- กิมบวย เพ็ชรพันธ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำของ หัวหน้าผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก เขตจังหวัดชายแดนไทย-กัมพูชา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- จิรวรรณ แก้วสนธิ. “อ้อมโนทัศน์ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน กรณีศึกษาบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัด กระทรวงกลาโหม.” ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- ณิรพัฒน์ แผ่นทอง. “ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและความรักในที่ทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2548.
- ดวงหทัย ปิ่นเย็น. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2549.
- ธงชัย สมบูรณ์. *การบริหารและการจัดการมนุษย์ในองค์กร*. หน้า 188. กรุงเทพฯ: ประชาสัมพันธ์, 2549.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นางชนก ผิวเกลี้ยง. “ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2556.
- นิตากร สนศิริ. “บรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2554.
- บุษยาณี จันท์เจริญสุข. “การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศิลปศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.
- ปานจันทร์ บังเกิดผล. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชน.” ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทางการพยาบาล, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2550.
- ปิยสิทธิ์ เลิศภิญโญชัยถาวร. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน.” สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2554.
- พรราว ศาลิคุปต์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2552.
- พิศาล คลังทอง. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 4 ในเขตอำเภอ ตาคี จังหวัดนครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2549.
- เพียรสว่าง บุญชา. “การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัด เชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภัทรชันษา เรืองมะเริง. “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้บรรยากาศองค์กร และความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาผู้ผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง.” งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรการ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.
- ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ. “คนไทยทำงานหนัก (เกือบ) ที่สุดในโลก.” *วารสารข้าราชการ*. 52 (กรกฎาคม-สิงหาคม 2550): 55-60.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเลคทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแปไทย จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- ลัดดา ดวงรัตน์. “ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญามหาบัณฑิต, คณะการบัญชีและการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- ลัดดาวัณย์ สกฤษ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2550.
- วงพัคตร์ ภูพันธ์ศรี. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2552.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, และคณะ. *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556.
- ศิริวรรณ ชื่นบุญ. “อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรการ ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2553.
- ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย. “ประวัติความเป็นมา.” (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก: http://afsc.rtarf.mi.th/afsc_history.html, ตุลาคม 2558.

- ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย. “ผังการจัดสายงานการบังคับบัญชาภายในหน่วย ทรภ.” (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก: http://afsc.rtarf.mi.th/file/ผังการจัด_ตค_58.pdf, ตุลาคม 2558
- สมพร สังข์เพิ่ม. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสถิติประยุกต์ คณะสถิติประยุกต์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2555.
- สัญญา รอดโพธิ์ทอง. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม ภาควิชาศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์. 2547.
- สัมฤทธิ์ ผิวนิม. “องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- สำนักข่าวกรองแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. เอกสารการสัมมนา เรื่องระเบียบ ว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ พ.ศ. 2544 8 สิงหาคม พ.ศ.2544. ทำเนียบรัฐบาล, 2544.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11. กรุงเทพฯ: 2554.
- สิมาภา จันท์หอมกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงานและความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก.” งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.
- สุชานุช พันธนิยะ. “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2553.
- สุปรียา เตชะอศวนันท์. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5.” รายงานการวิจัยในวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระ, หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล, และคณะ. เปรียบเทียบแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลกทุก 100 ตัวชี้วัด และ 26 ตัวชี้วัด, โรงพยาบาลสวนปรุง จังหวัดเชียงใหม่, 2540.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Albrecht, Karl. *Organization Development*. New Jersey: Prentice-Hall. 1983. อ้างถึงใน มาลินี คำเครือ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร.” *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสถิติประยุกต์และเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะสถิติประยุกต์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2554.*
- Bluestone, I. “Implementing Quality of Worklife Program.” *Management Review*. 4 (July 1977): 44.
- Brown, W.B., and Moberg, D.J. *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley & Sons, Inc, 1980.
- Casio, W.F. *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. New York: McFraw-Hill. 2003.
- Comings, T. G., and Worley, C. G. *Organization development and change*. 7th ed. Cincinnati: South Western College Publishing. 2001.
- Cronbach, L. J., Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 1951. อ้างถึงใน กัลยา วานิชย์บัญชา. *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. บริษัทธรรมสาร. 2545.
- Delamotte, Yves and Takezawa Ichi-shin. *Quality of Working life International Perspective*. Switzerland: International Labour Organization. 1984.
- DuBryn, A. J. *Applying Psychology: Individual and Organizational Effectiveness*. (4th ed.). New Jersey: prentice-Hall, Inc. 1994. อ้างถึงใน ชนิดดา เพ็ชรประยูร. “การรับรู้บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.*
- Forehard, G.A. and Gilmer, B.V.H. *Environmental Variation in Studies of Organization Behavior*. *Psychological Bulletin*. 1964. อ้างถึงใน ธิดาวลัย ปลื้มคิด. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551.*
- Gibson, Jame L., et al. *Organization: Structure. Process, Behavior*. Texas: Business Publications Inc., 1937.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Huse, E.F., & Cummings, T.G. *Organization development and change*. Minnesota: West Publishing. 1985.
- Kelly, J. *Organizational Behavior: Its Data, First Principles, and Application*. (3rd ed.). Illinois: Irwin, Inc. 1980.
- Kossen, S. *The Human Side of Organization*. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers. 1991.
- Litwin, E. and J.R. Stringer. *Defining and Measuring the Quality of Working Life*. New York: Macmillan Publishing Co., Inc. 1968.
- Merton, H. C. "A look at Factors Affecting the Quality of Working Life." *Monthly Labor Review*. 10 (October 1977): 55.
- Owens, Robert G. *Organizational Behavior in Educational*. Boston: Allyn & Bacon, 1991.
- Schermerhorn, R., Hunt, G., & Osborn, N. *Organizational behavior*. Denver: Wiley. 2003.
- อ้างถึงใน หญิง ตันอุตม. "ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดเพชรบูรณ์." วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2556.
- UNESCO. *Indicators of Environmental Quality and Quality of Life*. Paris: UNESCO, 1978.
- Walton, R.E. "Quality of Working Life: What Is It?." *Sloan Management Review*. 15 (September 1973)
- Yamane, Taro. *Statistics, An introductory analysis*. 2nd Ed., New York: Harper and Row. 1967.

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดที่.....

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย
กองบัญชาการกองทัพไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ใช้เก็บข้อมูลวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง คำตอบทุกข้อถือว่าเป็นสิทธิเฉพาะบุคคลของผู้ตอบ ผู้วิจัยขอรับรองว่าการตอบของท่านจะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามไม่ว่ากรณีใดๆ และจะนำคำตอบที่ได้มาเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติในการวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1	แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	4	ข้อ
ส่วนที่ 2	แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	จำนวน	16	ข้อ
ส่วนที่ 3	แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวน	50	ข้อ
ส่วนที่ 4	ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ			

ค่าระดับคะแนน

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

ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่า ในการตอบแบบสอบถามเพื่อ
งานวิจัยในครั้งนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

1. อายุ

- | | | |
|--|--------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 21 ปี | <input type="checkbox"/> 21 - 25 ปี | <input type="checkbox"/> 26 - 30 ปี |
| <input type="checkbox"/> 31 - 35 ปี | <input type="checkbox"/> 36 - 40 ปี | <input type="checkbox"/> 41 - 45 ปี |
| <input type="checkbox"/> 46 - 50 ปี | <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป | |

2. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (อายุราชการ)

- | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี | <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี |
| <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี | <input type="checkbox"/> 21 - 25 ปี | <input type="checkbox"/> 26 ปีขึ้นไป |

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เงินเดือน และรายได้พิเศษต่างๆ)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 15,000 บาท | <input type="checkbox"/> 15,001 - 20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 20,001 - 25,000 บาท | <input type="checkbox"/> 25,001 - 30,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 30,001 บาท ขึ้นไป | |

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง : กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

บรรยากาศองค์การ	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
โครงสร้างองค์การ					
1. องค์การของท่านมีการจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน					
2. มีการกำหนดลักษณะงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความคล่องตัวและรวดเร็ว					
3. กฎระเบียบภายในองค์การของท่าน มีการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นให้เหลือน้อยที่สุดเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
แบบความเป็นผู้นำ					
4. ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจเรื่องงานโดยถี่ถ้วนและรอบคอบเสมอ โดยไม่ใช้ความคิดเห็นส่วนตัวเป็นหลัก					
5. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลักในการมอบหมายงาน					
6. ผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาและขอคำแนะนำ					
7. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน					
8. ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
9. ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม					
เป้าหมายขององค์การ					
10. หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กองทัพไทย					
11. ท่านรับรู้เป้าหมายขององค์การและสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้					
12. เป้าหมายที่กำหนดสะท้อนให้เห็นเอกลักษณ์ของหน่วยงาน					

บรรยากาศองค์การ	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การติดต่อสื่อสาร					
13. การติดต่อสื่อสารและการประสานงานภายในองค์การเป็นไปอย่างราบรื่น					
14. ท่านได้ทราบนโยบายการบริหารงานอย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์					
15. ท่านทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานจากผู้บังคับบัญชาทันต่อเหตุการณ์					
16. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชาได้ และให้ความสำคัญกับความคิดเห็นนั้น					

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง : กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว โดยไม่เดือดร้อน					
2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี มีความเหมาะสมและเป็นไปอย่างยุติธรรม					
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ					
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับการอุตสาหกรรมที่ท่านได้ปฏิบัติ					
5. ความเหมาะสมของสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าตอบแทนพิเศษ เป็นไปอย่างยุติธรรม					
6. ท่านได้รับสวัสดิการและความช่วยเหลือจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ					
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
7. สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่ร้อนไม่อับชื้น					
8. สภาพห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ					
9. บริเวณที่ทำงานโดยรอบไม่มีเสียงดังรบกวน					
10. หน่วยงานมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้อย่างเป็นระเบียบ					
11. บริเวณโดยรอบหน่วยงานมีความร่มรื่น					
12. ท่านรู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไป – กลับ ระหว่างสถานที่ทำงานกับที่พัก					
13. หน่วยงานมีการเตรียมพร้อมและมีมาตรการ หรือระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ					
14. ในสถานที่ทำงานจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายในการทำงานอย่างเพียงพอ					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน					
15. ความภูมิใจในตำแหน่งและหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้					
16. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงาน					
17. การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่หรือความรับผิดชอบภายในหน่วยงาน เป็นไปอย่างไร้ประนีประนอมและยุติธรรม					
18. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับยอมรับจากหน่วยงาน อยู่ในระดับที่น่าพอใจ					
19. ท่านรู้สึกว่าการดำเนินงานที่ท่านมีความมั่นคงดีอยู่แล้ว					
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล					
20. ท่านได้ทำงานที่ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่					
21. เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความสามารถในการแก้ไขปัญหา					
22. เปิดโอกาสให้เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
23. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน เช่น ฝึก อบรม สัมมนา อบรม					
24. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูน					
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
25. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี					
26. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือเสมอ					
27. ความสำเร็จในงานที่ทำจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในบางครั้ง					
28. หน่วยงานของท่านมีการประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม					
29. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรืองาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังและมักให้ความช่วยเหลือเสมอ					
30. ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอๆ					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ประชาธิปไตยในองค์กร					
31. ผู้ร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนบุคคล					
32. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
33. ผู้บังคับบัญชาสันับสนุนให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
34. บางครั้งท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการด้วยความสมัครใจ					
35. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ด้วยตนเอง					
36. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่					
37. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปฏิบัติงานอื่นๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น					
38. มีระเบียบและวิธีการเกี่ยวกับการร้องทุกข์ อย่างเป็นระบบ					
39. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง					
40. การสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษ ฝึกอบรม ประชุมสัมมนา หรือดูงานต่างๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน					
ความสมดุลระหว่างชีวิตการงานกับชีวิตส่วนตัว					
41. เวลาทำงานที่ท่านมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ท่านต้องปฏิบัติ					
42. ภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อครอบครัว					
43. นอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่ของท่านแล้ว ท่านยังมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ					
44. ท่านสามารถลางานเพื่อพักผ่อน หรือทำกิจกรรมส่วนตัวได้					
45. ช่วงเวลาของการทำงาน และช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงานในแต่ละวันเหมาะสมดี					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
46. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวกับสังคมของหน่วยงาน					
47. บุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือในกิจกรรมเพื่อสังคมที่หน่วยงานจัดขึ้น					
48. ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีประโยชน์ต่อสังคม					
49. ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ท่านทำงานกับหน่วยงาน					
50. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

ขอขอบคุณสำหรับเวลาอันมีค่าของท่านที่ตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ยศ ชื่อ สกุล	ร้อยโทหญิง ธิติพร คำบำรุง
วัน เดือน ปี เกิด	4 กรกฎาคม 2521
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี, 2547
ที่อยู่ปัจจุบัน	183/2210 อาคารบ้านพักสวัสดิการ กองบัญชาการกองทัพไทย แขวงดอนเมือง เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร 10210 thitipawn_kum@hotmail.com
สถานที่ทำงาน	ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย
ตำแหน่งปัจจุบัน	นายทหารประจำ ศูนย์รักษาความปลอดภัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏ
Rangsit University