



การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของ
ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร
A STUDY FOR WORK ENVIRONMENT AFFECTING QUALITY OF LIFE
FOR NONCOMMISSIONED OFFICERS OF SIGNAL DEPARTMENT

โดย

พันเอก อติเทพ มโนการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2556



**A STUDY FOR WORK ENVIRONMENT AFFECTING QUALITY OF LIFE
FOR NONCOMMISSIONED OFFICERS OF SIGNAL DEPARTMENT**

BY

COLONEL ADITAPE MANOKARN

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION**

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

2013



วิทยานิพนธ์เรื่อง

A STUDY การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของ
NON-EMPLOYED ประชากรนอกระบบการจ้างงาน

โดย

COLON พันเอก อติเทพ โมโนการ

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

for the Degree ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2556



Assoc. Prof. รศ.สมจิตร ล้านจำเริญ

ประธานกรรมการสอบ



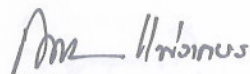
Dr. Korat Sutamee

กรรมการ



Dr. Nongkarn Jintarasam

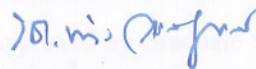
กรรมการ



Assoc. Prof. Dr. Rujapa Paengkha

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว



(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณิ์ สุขสาตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

31 ตุลาคม 2556

October 31, 2013



Thesis entitled

**A STUDY FOR WORK ENVIRONMENT AFFECTING QUALITY OF LIFE FOR
NONCOMMISSIONED OFFICERS OF SIGNAL DEPARTMENT**

by

COLONEL ADITAPE MANOKARN

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the Degree of Master of Business Administration

Rangsit University

Academic Year 2013

Assoc. Prof. Somchit Luanchamroen
Examination Committee Chairperson

Krichit Sutamaung, Ph.D.
Member

Nakamol Chansom, Ph.D.
Member

Asst. Prof. Rujapa Paengkesorn, D.B.A.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst. Prof. Plt. Off. Vannee Sooksatra, D. Eng.)

Dean of Graduate School

October 31, 2013

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจภา เพ่งเกษร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าของท่านในการให้คำแนะนำ แนวทาง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีและคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจและมีแนวทางในการทำวิจัย ครั้งนี้จนประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและประทับใจเป็นอย่างยิ่งในความกรุณาอันประมาณค่ามิได้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ สมจิตร ล้วนจำเริญ ประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ ดร. ไกรจิต สุตะเมือง และดร. ณกมล จันทร์สม กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำเพื่อทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดียิ่งตลอดระยะเวลา การศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พันเอก ดร.บุญชรัสมิ มีพริ้ว พันเอก ดร. นเรศน์ วงศ์สุวรรณ ผู้เชี่ยวชาญที่ตลอดเวลา ที่กรุณาตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือการวิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้ เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบคุณในน้ำใจ แรงสนับสนุนและกำลังใจที่ได้รับจากเพื่อนๆ ที่คอยเป็นกำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อวิจิต คุณแม่ปราณี นางชูศรี น.ส.ศศิษา และด.ช. ธนทพ มโนการ ที่เป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่งให้ทั้งความรัก ความเข้าใจ ความห่วงใย คอยให้ความช่วยเหลือและอยู่เคียงข้างผู้วิจัยตลอดมา โดยเฉพาะนางชูศรี มโนการ เป็นทั้งคู่คิด คู่ชีวิต และผู้เชี่ยวชาญ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

พันเอก อติเทพ มโนการ

ผู้วิจัย

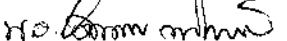
5408457 : สาขาวิชา : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต; บธ.ม.

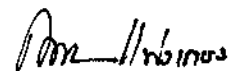
คำสำคัญ : สภาพแวดล้อมในการทำงาน, คุณภาพชีวิต

อติเทพ มโนการ : การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของ
ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร (A STUDY OF WORK ENVIRONMENT
AFFECTING QUALITY OF LIFE FOR NONCOMMISSIONED OFFICERS OF SIGNAL
DEPARTMENT) อาจารย์ที่ปรึกษา: ผศ.ดร.รุจภา แพ่งเกษร, 124 หน้า.

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความ
แตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน
กรมการทหารสื่อสาร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพ
ชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
ปัจจัยภายในกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร 4) เพื่อ
ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน
กรมการทหารสื่อสาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน
กรมการทหารสื่อสารจำนวน 337 คน ซึ่งมีตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เฉพาะรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพ
ชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน 1 ด้านที่มี
ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารอย่างมี
นัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ สภาพการทำงาน ปัจจัยภายในไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิต พบว่ามีตัว
แปรอิสระของปัจจัยภายในทั้ง 2 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้น
ประทวนกรมการทหารสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ ด้านสุขภาพและด้านจิตใจ ปัจจัย
ภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตพบว่ามีตัวแปรอิสระของปัจจัยภายนอก 2 ด้านที่มี
ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารอย่างมี
นัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ ด้านครอบครัว และด้านเศรษฐกิจ

ลายมือชื่อนักศึกษา:  ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....



5408457 : MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION; M.B.A.

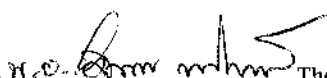
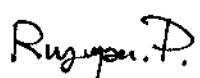
KEYWORDS : WORK ENVIRONMENT, QUALITY OF LIFE

ADITAPE MANOKARN: A STUDY OF WORK ENVIRONMENT AFFECTING QUALITY OF LIFE FOR NONCOMMISSIONED OFFICERS OF SIGNAL DEPARTMENT. THESIS ADVISOR: ASST.PROF.DR. RUJAPA PAENGKESORN, 124 p.

The purpose of this research is to study the correlation of desirable work environment affecting quality of life for noncommissioned officers of Signal Department. The objectives of this research will be stated as follows: 1) To study a different personal characteristics affecting quality of life for noncommissioned officers of Signal Department. 2) To study the relationship between work environment and quality of life for noncommissioned officers of Signal Department. 3) To study the relationship between internal personal and quality of life for noncommissioned officers of Signal Department. 4) To study the relationship between external personal and quality of life for noncommissioned officers of Signal Department.

The samples used in this research are noncommissioned officers of Signal Department, the total amount of samples is 337 personnel. Independent variables are including: personal characteristics, work environment, internal personal and external personal. Questionnaires are used for collecting data and statistics received are analyzed by SPSS program for processing significant results.

The results of this research indicate that a different incomes was affecting quality of life significant. Working conditions related to quality of life significant. Health and mentality related to quality of life significant. The family and the economy related to quality of life significant.

Student's Signature  Thesis Advisor's Signature 

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	ด
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.4 สมมติฐานในการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
1.7 ตัวแปรที่ศึกษา	7
1.8 นิยามคำศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยภายในและภายนอกของบุคคล	25
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	29
2.4 ประวัติและความเป็นมาของกรมการทหารสื่อสาร	39
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	56
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
3.3 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ	58

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
3.5 การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล	61
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	61
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	63
4.2 การแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	64
ส่วนที่ 2 วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	68
ส่วนที่ 3 วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยภายใน	74
ส่วนที่ 4 วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยภายนอก	75
ส่วนที่ 5 วิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน กรมการทหารสื่อสาร	78
4.4 การทดสอบสมมุติฐาน	79
สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร	79
สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน กรมการทหารสื่อสาร	86
สมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร	87
สมมุติฐานที่ 4 ปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร	87
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	89
5.1 สรุปผลการวิจัย	89

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	94
5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้	102
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป	104
บรรณานุกรม	106
ภาคผนวก	112
ผนวก ก การทดสอบความเที่ยงตรง	113
ผนวก ข แบบสอบถาม	118
ประวัติผู้วิจัย	124

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC)	59
3.2	แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาร์ค	60
4.1	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	63
4.2	แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	64
4.3	แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	65
4.4	แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	65
4.5	แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	66
4.6	แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ	66
4.7	แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามชั้นยศ	67
4.8	แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน	67
4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	68
4.10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย	69
4.11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	70
4.12	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ	71
4.13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้าง	72
4.14	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน	72
4.15	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน	73
4.16	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ	74
4.17	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายใน	74
4.18	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในด้านสุขภาพ	74

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.19	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในด้านจิตใจ	75
4.20	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอก	75
4.21	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกด้านครอบครัว	76
4.22	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	77
4.23	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจ	77
4.24	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร	78
4.25	ตารางแสดงการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิต	79
4.26	ตารางแสดงการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิต	79
4.27	ตารางแสดงการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิต	80
4.28	ตารางแสดงการเปรียบเทียบระหว่างรายได้ต่อเดือนกับคุณภาพชีวิต	80
4.29	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างแบบรายคู่ตามวิธี Scheffe ด้านรายได้ต่อเดือน	81
4.30	ตารางแสดงการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพกับคุณภาพชีวิต	82
4.31	ตารางแสดงการเปรียบเทียบระหว่างยศกับคุณภาพชีวิต	82
4.32	ตารางแสดงการเปรียบเทียบระหว่างอายุงานกับคุณภาพชีวิต	83
4.33	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยภายในปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร	83

สารบัญรูป

รูปที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
4.1 แบบจำลองการวิจัยปรับตามผลการวิจัย (Modified Model)	88

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานเป็นกิจกรรมที่แต่ละคนกระทำขึ้นด้วยกำลังกายและกำลังใจ เพื่อจุดมุ่งหมายที่ต้องการ เช่น เพื่อการดำรงชีวิต ความสบายใจ ช่วยส่งเสริมสังคม ความมีน้ำมีตาในสังคม การส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้วยความคาดหวังว่าให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยมีค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนเพื่อเลี้ยงชีพ การทำงานมีความแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน บางงานทำแล้วเสร็จสิ้นเป็นงานๆ ในช่วงระยะเวลาหนึ่งได้รับค่าตอบแทนเป็นครั้งคราว ไม่มีข้อผูกมัดผูกพันใดๆ บางงานเมื่อทำแล้วมีความต่อเนื่องจะต้องมีความรับผิดชอบต่องานตลอดการจ้างงาน เป็นงานที่ทำซ้ำแล้วซ้ำอีก เพื่อให้เกิดการดำเนินงานหรือการให้บริการต่อเนื่อง ส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน เป็นงานประจำที่ต้องทำเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน

การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น มีลักษณะงาน วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน การทำงานภายในองค์กรนั้น นอกจากการทำงานได้รับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนแล้ว ยังมีองค์ประกอบอีกหลายอย่างเป็นแรงจูงใจ ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังทำให้บุคลากรยึดมั่นและผูกพันกับองค์กร เช่น สวัสดิการด้านต่างๆ ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะของสถานที่ในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวในสถานที่ทำงาน นั่นคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของความพึงพอใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวเราและเกี่ยวข้องกับบุคลากรโดยตรง อีกทั้งการใช้ชีวิตในแต่ละวันอย่างน้อยหนึ่งในสามที่อยู่กับการทำงาน ความเป็นไปได้ในอนาคตที่ต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานมากขึ้น ซึ่งใช้เวลาในที่ทำงานพอๆ กับอยู่ที่

บ้าน การจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หากจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร ตรงกันข้ามหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม บุคลากรอาจเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นสิ่งบั่นทอนทั้งทางร่างกายและจิตใจ (สวรัตน์ สวชน ไพบูลย์, 2548: 1) ผลกระทบทางร่างกายหรือจิตใจของบุคลากรจะมีผลต่อการดำรงชีวิตในแต่ละวัน การได้ใช้ชีวิต ใช้เวลาภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี มีความเหมาะสมในการทำงานซึ่งเป็นเวลาหนึ่งในสามของแต่ละวันเพียงพอที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกดี มีความสุข ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ชีวิตในครอบครัวดีขึ้น นั่นก็หมายถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี อันส่งผลต่อองค์การ ครอบครัวและประเทศชาติ

การที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกดี มีความสุข มีปัจจัยอื่นๆ มาเกี่ยวข้อง นอกจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้ว ยังมีปัจจัยภายในหรือแรงจูงใจภายในและปัจจัยภายนอกหรือแรงจูงใจภายนอกของแต่ละบุคคลทั้งที่มองเห็นเป็นรูปธรรม และที่เป็นนามธรรมเลยจากการมองเห็นด้วยตา แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ เป็นต้น สิ่งต่างๆ ดังกล่าวเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง เป็นต้น แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม (ธีระ เหลืองนทีเทพ และ สุทธิ นันทน์ พรหมสุวรรณ, มปป.)

คุณภาพชีวิตเป็นสภาวะความพร้อมของบุคคลทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตที่จะสามารถส่งผลให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ชีวิตที่เป็นสุขควรประกอบด้วย การมีสุขภาพจิตดี แจ่มใสเบิกบาน ระวังความอยาก ควบคุมอารมณ์ต่างๆ ได้ ไม่มีทุกข์หรือมีแต่ก็ไม่มากจนเกินแก้ไข มีเพื่อนฝูง ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งผู้คนและธรรมชาติได้ตามสมควร มีรายได้ที่เลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้พอเพียงอย่างยั่งยืน ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเป็นสุข มีที่อยู่อาศัย มีที่ทำกิน มีอาชีพและรายได้ตามสมควร มีความเสมอภาค ได้รับโอกาสเท่าเทียมกัน มีเสรีภาพ มีการศึกษา มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ร่วมกับธรรมชาติได้อย่างเป็นสุข

เช่นเดียวกับกรมการทหารสื่อสารเป็นองค์การภาครัฐ เป็นส่วนราชการขึ้นตรงกับกองทัพบก มีภารกิจในการวางแผน อำนาจการ ประสานงาน แนะนำ กำกับการ วิจัยและพัฒนา

เกี่ยวกับการผลิต จัดทำ ส่งกำลังซ่อมบำรุง บริการในกิจการของเหล่าทหารสื่อสาร และสิ่งอุปกรณ์ สายสื่อสาร การสื่อสาร กิจการโทรคมนาคม คอมพิวเตอร์และอิเล็กทรอนิกส์ทั้งปวง รวมทั้ง สนับสนุนระบบควบคุมบังคับบัญชาและการสื่อสาร ตลอดจนสงครามข่าวสารของกองทัพบก กำหนดหลักนิยม และการจัดทำตำรา ตลอดจนทั้งการฝึกและการศึกษา ทั้งนี้เกี่ยวกับกิจการและสิ่ง อุปกรณ์ของเหล่า เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ กองทัพบก กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2552 บุคลากรส่วนใหญ่ของกรมการทหารสื่อสาร เป็นนายทหารชั้นประทวนจำนวนกว่าสองพันนาย เป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาให้เป็นผล ด้วยภารกิจที่ต้องปฏิบัติและรับผิดชอบ กรอบกับบุคลากรทางทหารถูกฝึก มาให้เป็นผู้ที่อยู่ในระเบียบวินัย เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายอย่างเคร่งครัด ทำให้ งานส่วนใหญ่ปฏิบัติได้อย่างเป็นผล แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่างานส่วนใหญ่จะเป็นไปตามเป้า แต่การทำงานยังมีความต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อส่งผล ไปยังคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการนายทหาร ชั้นประทวน กรมการทหารสื่อสาร เพื่อให้ทราบสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวน กรมการทหารสื่อสารที่แท้จริง และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการ พัฒนาให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีอันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหาร ชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหาร ชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร และนำผลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการบรรจุข้าราชการ

2. ทราบถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร และนำผลที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร

3. ทราบถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร และนำผลที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญ กำลังใจ ให้กับข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร

1.4 สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร

3. ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร

4. ปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ศึกษาเฉพาะ ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ฐานะ อาชีพ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง

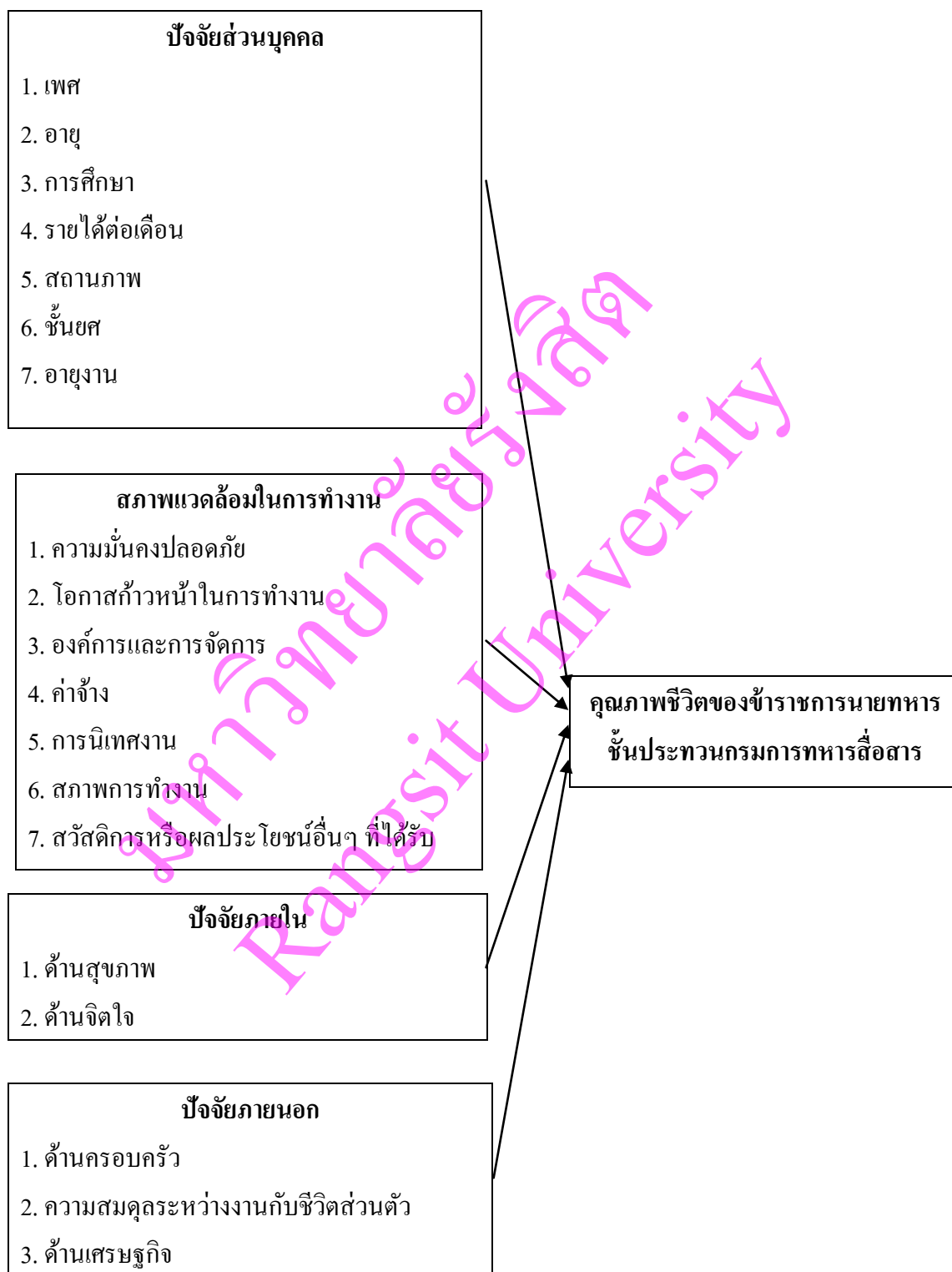
การนิเทศงาน สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย สุขภาพ และจิตใจ ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ครอบครัว ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัวและด้านเศรษฐกิจ

ขอบเขตประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็น นายทหารชั้นประทวนกรมการ ทหารสื่อสารเท่านั้น

ขอบเขตระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้สำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ เดือน กรกฎาคม ถึง เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2556

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ชั้นยศ และอายุงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง การนิเทศงาน สภาพการทำงาน สวัสดิการ หรือผล ประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ

ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ด้านสุขภาพ และด้านจิตใจ

ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ด้านครอบครัว ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านเศรษฐกิจ

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร

1.8 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

นายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร หมายถึง ข้าราชการทหารสังกัดกรมการทหารสื่อสารที่มีชั้นยศ สิบตรี สิบโท สิบเอก จำสิบตรี จำสิบโทและจำสิบเอก

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบๆ ตัวนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ต่อนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ในขณะที่ทำงาน โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง การนิเทศงาน สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ

ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ และปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชย เมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

องค์การและการจัดการ หมายถึง ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กร และการดำเนินงานขององค์กร นโยบายและการบริหารองค์กร กฎระเบียบข้อบังคับในองค์กร

ค่าจ้าง หมายถึง เงินทุกประเภทซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

การนิเทศงาน หมายถึง การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจและนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาและการกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชานับสนุนซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้สนใจในงานที่รับผิดชอบและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานภายในขอบเขตให้ดีขึ้น

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัยเครื่องมือเครื่องใช้จัดไว้ได้อย่างเหมาะสม และเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหาร ใกล้เคียง มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถเพียงพอ เป็นต้น

สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ หมายถึง สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือ ไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

ปัจจัยภายใน หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน กรมการทหารสื่อสาร ประกอบด้วย สุขภาพ และจิตใจ

ด้านสุขภาพ หมายถึง เป็นผู้ที่มีความสุขร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เมื่อเกิดการเจ็บป่วยแล้วได้รับการดูแลที่ถูกต้อง ได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ รู้จักที่จะส่งเสริมสุขภาพของตนเองให้มีสุขภาพที่ดี โดยได้รับสารอาหารที่เพียงพอ แก่ร่างกาย พักผ่อนเพียงพอ มีบ้านพักอาศัยอยู่ถูกสุขลักษณะ สะอาด สะดวก ปลอดภัย เอาใจใส่เรื่องการออกกำลังกาย การดูแลสุขภาพเป็นประจำสม่ำเสมอ

ด้านจิตใจ หมายถึง เป็นผู้ที่มีความสุขใจดี แจ่มใส มั่นคง มีความรักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ยอมรับนับถือผู้อื่นและตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิตและในสถานที่ทำงาน การ

ปลูกฝังสร้างเสริมความรู้ สึกนึ่กคึกความซึ่คมันที่เงนำไปสู่การประพฤดีปฏิบัติคนที่ถูกต้องคิงาม มี ความเอื้อเพื่อเพื่อแม่แก่ผู้ค้อยโอกาส การรับรู้ความรู้สิ่กทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ถึง ความรู้สิ่กภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับ ความ เสร้า หรือก้งวล

ปัจจัยภายนอก หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหาร สื่อสารประกอบค้วย ครอบคร้ว ความสมคูลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านเศรษฐกิจ

ด้านครอบคร้ว หมายถึง เป็นผู้ที่มิครอบคร้วรักไคร่กลมเกลีซว ปรองดองสมานสามัคคี บุคคลในครอบคร้วได้รับความสำเร็จในชีวิตและมีความสุข

ความสมคูลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมคูลในช่วงของ ชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่ที่ ได้รับผิดชอบ

ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง เป็นผู้มิรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีวิต ทั้งรายได้จากเงินเดือนและ รายได้พิเศษอื่น ๆ และไม่มีภาวะหนี้สินล้นพ้นตัว

คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตที่นายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร แต่ละคนจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ได้รับการตอบสนองตาม ความต้องการทำให้มีการกินคดียุ่ดี เหมาะสมตามสภาพแวดล้อม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในและภายนอกของบุคคล
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต
- 2.4 ประวัติและความเป็นมาของกรมการทหารสื่อสาร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

รัดกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547: 10) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงานในองค์กร เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน โดยตรง มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้อยากทำงานหรือเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานดีมีความเหมาะสมคนทำงานก็จะสามารถทำงานได้อย่างเป็นสุขและมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้ามหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมจะเป็นสิ่งที่บั่นทอนสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจของคนทำงานอย่างช้าๆ ดังนั้นการศึกษาแนวคิดหรือการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงานและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายหรือคำจำกัดความของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นิรมล พิมน้ำเย็น (2546: 52) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ล้อมรอบบุคคลหรือกลุ่มคน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคมหรือวัฒนธรรม หรืออาจเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคมหรือจิตใจซึ่งต่างมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคคล

สุชาติ สีสวรรณ (2546: 18) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ทำงานทั้งสิ่งที่มองเห็นได้และไม่สามารถมองเห็นได้และมีผลกระทบต่อการทำงาน

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547: 12) ได้ให้ความหมายโดยสรุปว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึงสิ่งที่อยู่รอบๆ ตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

นารีรัตน์ นิลประดับ (2547: 43) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลขณะทำงานทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต และมีผลต่อการทำงานและให้ความหมายของการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง การที่บุคคลเห็น ได้ยินหรือเข้าใจสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลขณะทำงานทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งจะมีการตีความหมายที่ก่อให้เกิดความเข้าใจและมีผลต่อการทำงาน

สัญญา จิตต์ประสงค์ (2548: 15) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน การให้รางวัล เป้าหมายของหน่วยงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน วิธีการทำงาน การตัดสินใจ การอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การจัดการเรียนการสอน และสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ

สวรรค์ สวชนไพบูลย์ (2548: 20) ได้นิยามความหมายของความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าหมายถึง ระดับความรู้สึกในทางบวกของพนักงานที่มีต่อสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงานในขณะที่ทำงาน และได้แบ่งความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ออกเป็น 5 ด้าน เพื่อให้เหมาะสมกับพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

1) ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ หมายถึง ความพึงพอใจของพนักงานต่อสภาพ ที่ทำงานด้านความสะอาด ความมีระเบียบ ความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ในการทำงาน อุณหภูมิ เสียง แสงสว่าง ฝุ่น ห้องน้ำ โรงอาหาร และทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงาน

2) ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมด้านค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ หมายถึง ความพึงพอใจของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมด้านเงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ เช่น วันหยุดพักผ่อน วันลาต่างๆ

3) ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมด้านองค์การและการจัดการ หมายถึง ความพึงพอใจของพนักงาน ต่อสภาพแวดล้อมด้านลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์การ การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์การ กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ และการติดต่อสื่อสารในองค์การ

4) ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมด้านสังคม หมายถึง ความพึงพอใจของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การบริหารงาน ความเอาใจใส่ การได้รับคำแนะนำด้านการทำงาน การได้รับอิสระในการทำงานและการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

5) ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมด้านเวลา หมายถึง ความพึงพอใจของพนักงานต่อสภาพแวดล้อม ด้านตารางการทำงาน จำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับ และการหยุดพักระหว่างการทำงาน

ชนิดดา ยังสี (2549: 14-15) กล่าวถึง การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลนำข้อมูลที่ได้รับจากสิ่งเร้าต่างๆ รอบตัวทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิตทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงานทางจิตหรือทางสังคมภายในองค์การผ่านขั้นตอนการจัดระเบียบ การตีความนำไปสู่การตัดสินใจ การแสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจ การแสดงความคิดเห็นต่างๆ โดยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของตนเอง ซึ่งการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละบุคคลว่าดีหรือไม่นั้นอาจมีความแตกต่างกัน

ภัทรพร เขาวนปรีชา (2549: 22) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ทางกายภาพที่อยู่รอบๆ ตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ปฏิบัติงานทั้งสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่

มองเห็นได้และมองไม่เห็น ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความร้อน เสียง แสงสว่าง ความชื้น เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ต่างๆ ฝุ่น ไอระเหย กลิ่น เชื้อโรคต่างๆ และสัตว์ต่างๆ

สุมิดา เหมือนครุฑ (2550: 8) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงานในบริเวณที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น เครื่องจักร เครื่องมือต่างๆ อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน ความเย็น ความชื้น สะอาด ฝุ่นควัน สภาพการทำงาน (working condition) อันได้แก่ ระบบงาน กระบวนการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะการทำงาน ท่าทางการทำงาน ปริมาณงาน เป็นต้น และรวมถึงสภาพสังคมในองค์กร เช่น นโยบายและการบริหารองค์กร กฎระเบียบข้อบังคับในองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร การจัดการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน ความปลอดภัยและสุขอนามัยในโรงงาน เป็นต้น

จุฑาภรณ์ รุจิวรรณ (2550: 9) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงานขณะปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน

เมธินี นิจพิทักษ์ (2550: 17) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทั้งด้านกายภาพและสังคมที่อยู่รอบๆ บุคคลปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งมีอิทธิพลหรือส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

Moos (1986) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่รวมเป็นบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน สายการบังคับบัญชา ความมีอิสระในการทำงาน แรงกดดันในการทำงาน การควบคุมงาน นวัตกรรม ความชัดเจนในการทำงาน และสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

Nicklin (1997 อ้างถึงในชูศรี มโนการ 2548: 39) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานว่าเป็นสภาพการทำงานที่จะส่งผลให้ผู้มีเทศประสบความสำเร็จอย่างมาก คือ สัมพันธภาพที่ดี ที่ประกอบด้วย การชื่นชม ความนับถือ การให้กำลังใจ และการสนับสนุน

Kreitzer et al. (1997) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานว่าเป็นความต้องการด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพ ซึ่งวิธีที่จะทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานดีขึ้นนั้น ได้แก่

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ขึ้นอยู่กับการสื่อสารแบบเปิดเผย ซื่อสัตย์เคารพซึ่งกันและกัน การพรรณานงาน การพัฒนาความรู้ และความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ย่อมส่งผลให้งานที่ทำออกมาดีด้วย

Robbins (2001) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อมในด้านต่างๆ จะมีผลต่อลักษณะ โครงสร้างขององค์กรและจะมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมประกอบด้วยความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ ทางการเมือง และทางเทคโนโลยี

Schultz (1998 อ้างถึงในรัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547: 11) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวในสถานที่ทำงานซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางจิต ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน และมีส่วนสำคัญในการออกแบบสถานที่ทำงาน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับผู้ทำงาน นอกจากการปรับปรุงเรื่องอุณหภูมิ แสงสว่างที่เพียงพอในการทำงานแล้ว การออกแบบการจัดวางผังสำนักงานยังมีส่วนช่วยในการไหลเวียนของงาน ระบบการสื่อสาร ตลอดจนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ทำงานในองค์กรอีกด้วย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าสิ่งที่อยู่รอบๆ ตัวเรา ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

ประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สุชาติ สีสวรรณ (2546: 8-9) ได้เลือกองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงานมา 5 ด้าน เพื่อทำการวิจัย ดังนี้

1) ความรู้สึกรู้สึกมีโอกาสดำเนินงานในการทำงาน หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงาน เมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

2) ความรู้สึกพอใจในค่าจ้าง หมายถึง การได้รับเงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงานและมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

3) ความรู้สึกพอใจในการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การได้รับข่าวสารในองค์การ เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การ ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์การและบุคคลต่างๆ ในองค์การ

4) ความรู้สึกพอใจในสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือเครื่องจักรจัดไว้ได้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทได้ดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

5) ความรู้สึกพอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ หมายถึง สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญวันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

สัญญา จิตต์ประสงค์ (2548: 9) ได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในโรงเรียน ออกเป็น 5 ด้าน คือ

1) ด้านกายภาพ หมายถึง ลักษณะของการจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นระเบียบ สวยงาม ขนาดห้องเรียนไม่คับแคบ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้สะดวก มีการจัดห้องเรียนสะอาดและสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ การจัดอาคารเรียน อาคารประกอบ โรงฝึกงาน และ โรงอาหาร สอดคล้องกับการทำกิจกรรม ถนนไม่เป็นหลุมเป็นบ่อ ที่ทิ้งขยะสะอาดและไม่มียุงเห็บ รางระบายน้ำใช้ได้สะดวกไม่อุดตัน มีการปรับแสงสว่างภายในตัวอาคารเหมาะสมกับสภาพของกิจกรรม สถานที่ตั้งของอาคารเรียน อาคารประกอบไม่ใกล้และไกลจนเกินไป สะดวกต่อการติดต่อ การวางผังบริเวณอาคารสถานที่ต่างๆ เหมาะสม

2) ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้แก่ มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานชัดเจน มีการจัดเตรียมอุปกรณ์การสอนครบถ้วน ตลอดจนมีการจัดเตรียมสถานที่ วัสดุฝึกงาน เอกสารการวัดผลและการประเมินผล จัดทำแผนการสอนทุกชั้นเรียน จัดชั้นเรียนให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียน มีการจัดครูประจำชั้นประจำวิชาเหมาะสมกับความรู้

ความสามารถ จัดกิจกรรมพัฒนางานด้านการเรียนการสอน โดยสังเกตการสอน จัดกิจกรรมเยี่ยมชั้นเรียน จัดกิจกรรมนิเทศการสอนภายในโรงเรียน

3) ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง การได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและบริการต่างๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางค่าช่วยเหลือบุตร การได้รับความสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การอบรมเพิ่มเติม การได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอน ได้แก่ แผนที่ หนังสือ เครื่องฉายภาพยนตร์เครื่องฉายสไลด์ การได้รับความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร

4) ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพอันดีระหว่างครูกับบุคลากรอื่นในโรงเรียนที่แสดงออกในลักษณะรักใคร่ กลมเกลียว ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้ออาทรต่อกัน ปราศจากความขัดแย้ง

5) ด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน เป็นผู้ที่มีความสามารถบริหารงานใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยให้บุคคลมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นผู้มีบุคลิกภาพดี ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำ ดูแลพัฒนาทั้งด้านงานและด้านบุคลากรในหน่วยงาน มีการนำข้อมูลจากสภาพจริงมาใช้กำหนดคน โยบาย เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ คำนึงถึงสวัสดิภาพ และความมั่นคงของผู้ใต้บังคับบัญชา

สุมิตา เหมือนครุฑ (2550: 24) ได้แบ่งการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็นองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ดังนี้

1) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ที่เกี่ยวข้องกับผู้นปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน ได้แก่ เครื่องจักร เครื่องกล ความร้อน ความชื้น สะเทือน ขนาดของที่ทำงาน ความแออัด ความสว่าง คุณภาพของอากาศ ความมีระเบียบของเครื่องจักรและเครื่องมือพร้อมสะดวกในการใช้งาน ความมีประสิทธิภาพของเครื่องจักรและเครื่องมือในการทำงาน ความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน ได้แก่ การทำงานกับเครื่องจักร ความสะอาดของที่ทำงาน เป็นต้น

2) สภาพการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับผู้นปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ระยะเวลาพักระหว่างการทำงานที่เพียงพอ การทำงานเป็นกะและทำงานตอนกลางคืน ความเมื่อยล้าจากการทำงานแบบเดิมซ้ำๆ การทำงานภายใต้อิริยาบถที่สะดวกสบาย เป็นต้น

3) สภาพสังคมในองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารองค์การ กฎระเบียบข้อบังคับในองค์การ การจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน ความปลอดภัยและสุขอนามัยในโรงงาน เช่น มีโรงอาหารที่สะอาด มีห้องน้ำเพียงพอ มีห้องพยาบาลเพียงพอ มีที่จอดรถเพียงพอ เป็นต้น

สุระ จันเพ็ชร (2553: 18-23) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน (Physical condition of work) คือสิ่งต่างๆ ในบริเวณที่ทำงาน เช่น ลักษณะอาคาร ห้องทำงาน การออกแบบห้องทำงาน อากาศ อุณหภูมิ ระดับเสียง โต๊ะทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักร ระยะทางระหว่างโรงอาหารกับที่ทำงาน รวมไปถึงที่จอดรถของบริษัท เป็นต้น

1.1) ห้องทำงาน เป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีผลต่อการทำงานและความพอใจในการทำงาน เดิมทีห้องทำงานของพนักงานจะแบ่งเป็นห้องๆ เพื่อความเป็นสัดส่วนและเป็นส่วนตัว เช่น ห้องหัวหน้าแยกจากห้องทำงานของลูกน้อง และลูกน้องแต่ละคนจะมีห้องทำงานเป็นของตนเอง ปัจจุบันการวิจัยบางเรื่องค้นพบว่าสภาพการจัดห้องทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น การสื่อสารระหว่างแผนกหรือภายในแผนก การเคลื่อนที่ของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องและความกลมเกลียวของกลุ่มงาน การจัดห้องทำงานในปัจจุบันจึงเริ่มเปลี่ยนจากการจัดห้องทำงานที่เป็นห้องส่วนตัวของพนักงานแต่ละคนมาเป็นการจัดห้องทำงานอยู่รวมกันเป็นห้องรวมใหญ่ ไม่มีผนังกั้นระหว่างกัน อาจมีต้นไม้หรือฉากบังตาชั้นระหว่างแผนกงาน หัวหน้าและลูกน้องอยู่ในห้องเดียวกัน โต๊ะทำงานตั้งติดกัน ทุกคนสามารถมองเห็นหน้ากันได้ ลักษณะการจัดห้องเช่นนี้ เรียกว่า Landscape office การจัดห้องเช่นนี้ช่วยในเรื่องของการสื่อสารและการเคลื่อนที่ของงาน นอกจากนี้ยังช่วยทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้ มีโอกาสสร้างสรรค์ทางสังคมซึ่งกันและกัน แต่มีข้อเสียคือความไม่เป็นสัดส่วนหรือเป็นส่วนตัว การมีเสียงรบกวนมากทำให้ยากต่อการตั้งใจในการทำงาน

1.2) การมองเห็น สิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานในการทำงานของมนุษย์ คือการมองเห็น องค์ประกอบในการมองเห็นและช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีหลายส่วน ได้แก่ แสง สี การอ่านได้ ตัวสื่อแสดงทางจอภาพ พื้นที่ในการมองเห็นและ Virtual reality เป็นต้น

1.3) ลักษณะของการใช้มือ ใช้แขน ใช้ขา การวางเท้า การเคลื่อนไหวของลำตัว ลักษณะการนั่ง การยืน ฯลฯ มีผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงมีการศึกษาเพื่อออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานที่นั่งทำงาน ยืนทำงานและอื่นๆ การออกแบบเก้าอี้ โดยการคำนวณความสูงของขาเก้าอี้ ความเอียงของพนักเก้าอี้ จะช่วยทำให้บุคคลมีท่านั่งที่สอดคล้องกับสภาพทางสรีระช่วยให้การทำงานได้นานมากขึ้นและมีสุขภาพทางกายดี การออกแบบโต๊ะและเก้าอี้ทำงานช่วยให้สรีระอยู่ในสภาพที่ถูกต้องและเหนื่อยล้าน้อยลง

1.4) เสียง การทำงานในที่เสียงดังนอกจากจะทำให้หูตึง หูหนวกแล้ว ยังมีผลต่อระบบการทำงานอื่นๆ ของร่างกายด้วย เช่น เกิดแผลในกระเพาะเนื่องจากเสียงดังทำให้กระเพาะหลั่ง

น้ำย่อยมากขึ้น ความดันโลหิตสูง ต่อมธัยรอยด์ เป็นพิษ ขาดสมาธิในการทำงานจนเป็นสาเหตุให้เกิดอุบัติเหตุได้ ทำให้เกิดความเครียดก่อให้เกิดโรคจิตโรคประสาท ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงและเกิดความผิดพลาดมากขึ้น ดังนั้นเสียงจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานค่อนข้างจะชัดเจน เป็นต้นว่า เสียงจะต้นเหตุของปัญหาและอุปสรรคในการติดต่อสื่อสาร คือลดความสามารถในการได้ยินและประสาทในการรับฟังเสียงไป นอกจากนี้อาจจะเกิดความเหนื่อยล้าในงาน เกิดการรบกวนและเป็นตัวล่อล่อการผลัด ตลอดจนจะเพิ่มอุบัติเหตุได้อีกด้วย และถ้าได้รับเสียงดังเกินไปในเวลานานก็จะทำให้เกิดอาการภาวะหูตึงได้ และจากผลการศึกษาและวิจัยได้กำหนดมาตรฐานสากลขึ้นว่าระดับความดังของเสียงต่อเนื้อที่ที่สามารถรับฟังได้ในระยะเวลาที่กำหนดในแต่ละวัน โดยไม่ทำให้เกิดอันตราย คือ

ระยะเวลา 8 ชั่วโมง ระดับความดังของเสียง ไม่ควรเกิน 90 เดซิเบล

ระยะเวลา 4 ชั่วโมง ระดับความดังของเสียง ไม่ควรเกิน 95 เดซิเบล

ระยะเวลา 2 ชั่วโมง ระดับความดังของเสียง ไม่ควรเกิน 100 เดซิเบล

ระยะเวลา 30 นาที ระดับความดังของเสียง ไม่ควรเกิน 110 เดซิเบล

1.5) อุณหภูมิและความชื้นในสถานที่ทำงาน เพื่อให้คงสภาพในการผลิตนั้น สภาพภูมิอากาศในที่ทำงานไม่ควรเป็นอุปสรรคแก่พนักงาน และองค์ประกอบนี้จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับสุขภาพและความสะดวกสบายของพนักงาน เพราะร่างกายของคนจะพยายามรักษาระบบประสาทและระบบภายในร่างกายให้มีอุณหภูมิคงที่ โดยจะรักษาความสมดุลในร่างกายให้เป็นปกติอยู่ตลอดเวลา และถ้าคนงานทำงานในสภาพอุณหภูมิที่แตกต่างกัน

1.6) สภาพแวดล้อมอื่นๆ ในโรงงานอุตสาหกรรมมีความจำเป็นจะต้องจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นอีกเพราะสิ่งต่างๆ ที่จะกล่าวต่อไปนี้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของคนงานเช่นกัน

2) สภาพแวดล้อมด้านเวลาในการทำงาน

2.1) การทำงานเป็นกะ ในปัจจุบันการดำเนินการทางธุรกิจได้มีการลงทุนอย่างมากในด้านเครื่องจักรอุปกรณ์การผลิตด้วยงบประมาณค่อนข้างสูง ประกอบกับเครื่องมือเครื่องจักรบางชนิดจำเป็นจะต้องทำงานตลอดเวลา หรือจะต้องใช้ระยะเวลาและพลังงานค่อนข้างมากในการที่จะเริ่มให้เครื่องจักรทำงานใหม่ในกรณีที่มีการหยุดการทำงานของเครื่องจักรนั้นๆ ดังนั้น โรงงานหรือสถานประกอบการเช่นนี้จึงต้องจัดให้มีการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ชั่วโมงหรือตลอด 24 ชั่วโมงเพื่อให้คุ้มกับการลงทุน และนอกจากนี้ยังมีการปฏิบัติงานอื่นที่จำเป็นจะต้องดำเนินการตลอด 24 ชั่วโมง เช่น งานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่ดับเพลิง การผลิตกระแสไฟฟ้า การดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาล เป็นต้น ดังนั้น โรงงานหรือสถานประกอบการต่างๆ จึงต้องมีการหมุนเวียนกันทำงานเป็นกะๆ ละ 8

ชั่วโมง โดยเริ่มตั้งแต่ 08:00 น. ถึง 16:00 น. จาก 16:00 น. ถึง 24:00 น. และจาก 24:00 น. ถึง 08:00 น. ซึ่งระบบงานกะนี้สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

2.1.1) ระบบการเข้ากะเพื่อปฏิบัติงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งที่แน่นอน ได้แก่ กะเช้าตลอด กะบ่ายตลอด กะดึกตลอดปฏิบัติงานหลายช่วงเวลา แต่มีความแน่นอนในช่วงเวลาที่ปฏิบัติ

2.1.2) ระบบการเข้ากะแบบหมุนเวียน คือ กะหมุนเวียนแบบไม่มีกะดึก กะหมุนเวียนแบบมีกะดึก

2.2) การทำงานครบ 80 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ปัจจุบันประเทศในแถบยุโรปและอเมริกาได้มีการเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานจากแบบเดิม คือทำงานวันละ 8 ชั่วโมง เป็นเวลา 5 วัน มาเป็นให้สามารถทำงานเพิ่มขึ้นได้ เช่น ทำงานวันละ 10 ชั่วโมง เป็นเวลา 4 วันต่อสัปดาห์ หรืออาจจะทำงานรวมชั่วโมงเอาไว้ได้ เช่น วันจันทร์ 10 ชั่วโมง วันอังคาร 8 ชั่วโมง วันพุธ 12 ชั่วโมง วันพฤหัสบดี 10 ชั่วโมง เป็นต้น นั่นคือคนทำงานจะมีวันหยุดว่างขึ้นอีก 1 วันในหนึ่งอาทิตย์ รวมเป็นวันหยุด 3 วัน คือจะมีเวลาว่างสำหรับครอบครัวมากขึ้นหรือโรงงานก็จะลดค่าใช้จ่าย 1 วัน เป็นต้น

2.3) การทำงานแบบยืดหยุ่น ตารางการทำงานแบบยืดหยุ่นนี้ได้มีผู้เสนอแนะและเริ่มใช้กันตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 และขณะนี้ประเทศไทยในหน่วยงานทั้งภาครัฐบาลและเอกชนได้เปิดโอกาสให้คนงานได้เลือกเวลาที่เหมาะสมสำหรับตัวเองในการทำงาน โดยให้เลือกว่าจะมาถึงที่ทำงานในเวลาใดและควรกลับเวลาใดแต่ทุกคนจะต้องมาทำงานในเวลาในเวลาที่กำหนดไว้ส่วนใหญแล้วจะกำหนดไว้คือ ช่วงเวลา 09:00 - 15:00 น. และเวลาที่ยืดหยุ่นได้คือช่วงเวลา 06:00 - 18:00 น. นั่นคือคนงานสามารถเลือกเวลาเริ่มทำงานและเลิกทำงานได้ตั้งแต่ช่วงเวลา 06:00 - 18:00 น. กล่าวคือบางคนอาจจะเริ่มทำงาน 07:00 - 16:00 น. เป็นต้น การทำงานแบบนี้จะลดการมาทำงานสายได้เพราะเมื่อมาถึงที่ทำงานแล้วก็จะทำต่อเนื่องไปจนครบ 8 ชั่วโมงใน 1 วัน แต่จะไม่เหมาะกับการทำงานเป็นทีม

2.4) การทำงานในเวลาปกติ ในปัจจุบันประกาศกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดและให้โรงงานหรือสถานประกอบการเปิด กล่าวคือ เมื่อรวมชั่วโมงทำงานแล้วต้องไม่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้คือ

2.4.1) งานอุตสาหกรรม ไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง

2.4.2) งานขนส่ง ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง

2.4.3) งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายลูกจ้างไม่เกินสัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง

2.4.4) งานพาณิชยกรรมหรืองานอื่น ไม่เกินสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง

2.5) การทำงานล่วงเวลา ในกรณีที่นายจ้างได้กำหนดเวลาทำงานปกติไว้แล้วหากนายจ้างมีความจำเป็นที่จะให้ลูกจ้างทำงานนอกหรือเกินเวลาที่กำหนดไว้ ก็อาจกระทำได้ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้และเรียกการทำงานในช่วงนี้ว่าการทำงานล่วงเวลา

2.6) เวลาพัก ในระหว่างเวลาทำงานเพื่อให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า นายจ้างจะต้องกำหนดเวลาพักให้ลูกจ้าง

2.7) วันหยุด นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้หยุดงานในวันหยุด 3 ประเภท วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี

2.8) งานในวันหยุด ในกรณีที่นายจ้างได้กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีหรือวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้แล้ว หากนายจ้างมีความจำเป็นที่จะให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดที่กำหนดไว้ ก็อาจกระทำได้ภายใต้เงื่อนไขตามกฎหมายกำหนดได้ และเรียกการทำงานในช่วงนี้ว่าการทำงานในวันหยุด

2.9) พนักงานสามารถลางานได้ตามกฎหมาย คือ ลาป่วย ลาคคลอดบุตร ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม

3) สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ ได้แก่ ความเหนื่อยล้า (Fatigue) เป็นเรื่องที่สนใจของฝ่ายบริหารและพนักงานเพราะถ้าคนงานเกิดความเหนื่อยล้าขึ้นก็จะมีผลต่อการทำงานทันที และจะทำให้ผลผลิตของการทำงานลดลง การทำงานของคนงานอาจจะเกิดอุบัติเหตุ คนงานลางานขาดงาน ฯลฯ จึงทำให้งานไม่ได้ผลผลิตตามต้องการ (เน่งน้อย อ้างถึงในสุระ จันเพ็ชร, 2553: 18-23) กล่าวได้ว่า ความเหนื่อยล้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของสภาพร่างกายหลังจากได้กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดผ่านไป เช่น การนั่งทำงานประจำบนเก้าอี้ตัวหนึ่งติดต่อกันเป็นเวลานานเกินไป อาจทำให้เมื่อยกล้ามเนื้อบางส่วนจนไม่สามารถทำงานต่อไป หรือหลังจากทำงานหนักสักระยะหนึ่งก็อาจจะรู้สึกเหน็ดเหนื่อย หายใจถี่ และทำให้กำลังลดลง เป็นต้นและการป้องกันไม่ให้เกิดความเหนื่อยล้ากระทำได้อย่างหรืออาจจะเป็นไปได้ แต่ต้องหาวิธีในการลดความเหนื่อยล้าลงให้เหลือน้อยที่สุด โดยการหยุดพักในขณะที่เกิดอาการเหนื่อยล้า ไม่ควรปล่อยให้เกิดอาการมากขึ้นเสียก่อนจึงจะหยุดพัก และความเหนื่อยล้าอาจจะมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ เช่นการใช้พลังงานมากกว่าการใช้ความคิด แสงสว่างไม่เพียงพอทำให้ต้องเพ่งสายตานาน อากาศร้อนถ่ายเทอากาศไม่ดี การทำงานที่ซ้ำซาก ทำให้เกิดความล้าทั้งทางสายตาและกล้ามเนื้อ สาเหตุของความเหนื่อยล้าสามารถแบ่งความเหนื่อยล้าออกได้ 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

3.1) ความเหนื่อยล้าทางกาย คือ ความเหนื่อยล้าที่เกิดจากปฏิกิริยาทางเคมีในร่างกายซึ่งเป็นผลมาจากระดับของน้ำตาลในเส้นเลือดลดลง นิ่งอยู่ในท่าหนึ่งเดิมเป็นเวลานาน การใช้สายตานานเกินไป เป็นต้น

3.2) ความเหนื่อยล้าทางจิตใจเป็นลักษณะของการเบื่อหน่ายงาน ไม่อยากทำงาน ซึ่งความเหนื่อยล้าทางจิตใจ อาจเกิดมาจากการทำงานที่จำเจ งานง่ายเกินไป งานที่ไม่มีอะไร น่าสนใจ เป็นต้น สภาพแวดล้อมในที่ทำงานในแต่ละแห่งจะมีสภาพและบรรยากาศแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของอุณหภูมิ แสงสว่าง ระดับเสียง หรือแม้แต่มลภาวะในอากาศ สภาพแวดล้อมที่ไม่ ถูกต้องเหมาะสมเช่น อุณหภูมิร้อนเกินไป เย็นเกินไป แสงสว่างที่น้อยเกินไป หรือมีแสงแยงบาดตา มากเกินไป เสียงดังจนเกินไป หรือมีสารระเหยที่เป็นพิษ เป็นต้น สามารถทำให้เกิดอุบัติเหตุ และ สุขภาพทรุดโทรมได้ การสนใจในเรื่องสภาพ แวดล้อมในการทำงานจะช่วยป้องกันอุบัติเหตุ และ ความเจ็บป่วยของพนักงานที่เกิดจากการทำงาน

Gilmer (1973 อ้างถึงในรัตกัมพล พันธุ์เพ็ง 2547: 12-14) ได้แบ่งลักษณะของ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็น ธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ และปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มี ความสำคัญมาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาส เลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ ผู้ปฏิบัติงานดียอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3) องค์กรและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ลักษณะการจัด โครงสร้าง ขององค์กร การวางแผน โยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กรและการ ดำเนินงานขององค์กร

4) ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของ จำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่เป็น งานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือเป็น งานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานทำ ทาย และทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง

6) การนิเทศงาน (Supervision) คือการได้รับความเอาใจใส่ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำ ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ

8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์การ เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การ ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังทำอยู่ และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์การและบุคคลต่างๆ ในองค์การ

9) สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักรจัดไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

Steer (1979,อ้างถึงในสัญญาชัย จิตต์ประสงค์ 2548: 17) กล่าวถึง องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้ คือ

1) โครงสร้างของงาน (task structure) หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ถูกใช้เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ วิธีการเหล่านี้ถูกกำหนดโดยองค์กร

2) ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการลงโทษ (reward punishment relationship) หมายถึง การให้รางวัลเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน

3) การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ (decision centralization) หมายถึงการตัดสินใจที่สำคัญๆ จะถูกรวมศูนย์อยู่กับนักบริหารระดับสูง

4) การเน้นถึงความสำเร็จ (achievement emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรในองค์กรที่จะทำงานที่ดีและช่วยเหลือองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์

5) การเน้นฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development emphasis) หมายถึง ระดับที่องค์กรพยายามจะสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร โดยฝึกอบรมและการพัฒนาประสบการณ์แก่สมาชิกขององค์กร

6) ความมั่นคงและความเสี่ยง (security versus risk) หมายถึง ระดับของความกดดันต่างๆ (pressures) ภายในองค์กรที่สร้างความรู้สึกไม่มั่นคงต่อสมาชิกในองค์กร

7) การเปิดเผยและการพยายามปกป้องตนเอง (openness versus defensiveness) หมายถึง ระดับที่บุคลากรในองค์กรพยายามที่จะปิดบังความคิดพลาดของตนเอง โดยที่ไม่ยอมเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา

8) สถานภาพและขวัญ (status and morale) หมายถึง ความรู้สึกทั่วไปของบุคลากรที่มีต่อองค์กรแห่งนี้ว่าเป็นสถานที่ที่เหมาะสมแก่การทำงาน

9) การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ (recognition and feedback) หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์กรทราบว่า ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงผลงานและสนับสนุนการทำงาน

10) ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์กร (general organization competence and flexibility) หมายถึง ระดับที่องค์กรรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายขององค์กรคืออะไรและกำลังทำอะไร องค์กรมีความสามารถและยืดหยุ่นเพียงพอที่จะรู้ว่าปัญหาอะไรจะเกิดขึ้นและควรจะตอบสนอง ปัญหาเหล่านั้นอย่างไร

Moos (1990, อ้างถึงในสุชาติ, 2546: 22-24) แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 มิติ มีรายละเอียดดังนี้

1) มิติด้านสัมพันธภาพ ใช้วัดการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคคลต่องานความเป็นมิตร และการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา และการกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนซึ่งกันและกัน มิตินี้ประกอบด้วย มาตรการที่ใช้วัดลักษณะ 3 ด้าน คือ

1.1) ด้านการมีส่วนร่วม (involvement) ใช้ประเมินพนักงานที่มีความเกี่ยวข้อง และมีความสนใจที่จะมีส่วนร่วมในงาน

1.2) ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (peer cohesion) ใช้ประเมินความเป็นมิตรของพนักงานและการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.3) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (supervisor support) ใช้ประเมินแรงสนับสนุนการส่งเสริม การให้กำลังใจของหัวหน้าที่มีต่อพนักงาน

2) มิตិความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ใช้ประเมินปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคลและการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะวัดใน 3 ด้าน คือ

2.1) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (autonomy) ใช้ประเมินการที่หัวหน้าส่งเสริมหรือกระตุ้นให้พนักงานได้มีโอกาสในการตัดสินใจด้วยตนเอง

2.2) ด้านการมุ่งงาน (task orientation) ใช้ประเมินระดับความมุ่งมั่นงานของพนักงานในการที่ได้มีการวางแผนที่ดี มีประสิทธิภาพ และการดำเนินงานให้เสร็จไปตามแผนที่ได้วางไว้

2.3) ด้านความกดดันในการทำงาน (work pressure) ใช้ประเมินระดับความกดดันที่เกิดจากการทำงาน สภาพการทำงานที่ต้องเร่งรีบ และการทำงานภายใต้เวลาที่จำกัด

3) มิตติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง แบ่งได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

3.1) ด้านความชัดเจน (clarity) ใช้ประเมินระดับการรับรู้ของพนักงานต่อความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน

3.2) ด้านการควบคุม (control) ใช้ประเมินระดับการจัดการโดยใช้กฎระเบียบในการควบคุมการปฏิบัติงานและความกดดันที่พยายามทำให้พนักงานอยู่ภายใต้การควบคุม

3.3) ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ (innovation) ใช้ประเมินระดับความหลากหลายการเปลี่ยนแปลง และการนำวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในองค์กร

3.4) ด้านสภาพแวดล้อมกายภาพ (physical comfort) เป็นการประเมินสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงาน

Schultz and Schultz (2001, อ้างถึงในเมธินี นิฉพิทักษ์, 2550: 19) แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 ประเภท คือ

1) สภาพทางกายภาพ (physical working conditions) เช่น แสงสว่าง เสียง สี เสียงเพลง อุณหภูมิ และความชื้น

2) ตารางการทำงาน (work schedules) เช่น ชั่วโมงการทำงาน ความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน ช่วงเวลาในการพัก

3) สภาพทางจิตวิทยาและสังคม (psychological and social working conditions) เช่น ความเบื่อหน่าย ความซ้ำซากจำเจของงาน ความเหน็ดเหนื่อย เป็นต้น

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จะเป็นผลดีที่จะสร้างความสำเร็จในการทำงานได้เป็นอย่างมาก กล่าวคือ สภาพแวดล้อมที่เน้นการบรรลุความสำเร็จต้องมีการสร้างสภาพแวดล้อมในการ

ทำงานให้ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน วิธีการหนึ่งซึ่งฝ่ายบริหารจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลได้ก็คือ การสร้างสภาพแวดล้อมซึ่งเน้นความสำคัญของการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่เดียวกันก็สนับสนุนการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความร่วมมือร่วมใจในกิจกรรมการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายเป็นอิทธิพลของสภาพแวดล้อมที่มีต่อการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจก็ย่อมสูงตามไปด้วย จากบทสรุปของ กัณทิมา ศรีวิสัย (2548: 16)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในและภายนอกของบุคคล

วิทมา ธรรมเจริญ (2555: 41) ได้กล่าวถึงปัจจัยภายในและภายนอกของบุคคลโดยเริ่มจากความสุขและให้ความหมายของคำว่าความสุข หมายถึง การประเมินความพึงพอใจในชีวิตโดยภาพรวมของผู้สูงอายุ โดยได้จากคำถามที่ว่า ในภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตของท่าน มากน้อยเพียงใด และได้ให้คำจำกัดความของปัจจัยภายในและภายนอกว่า ปัจจัยภายในหมายถึง ความสุขที่เกิดจากความรู้สึกหรือการปรุงแต่งทางอารมณ์ ได้แก่ ภาวะทางอารมณ์ เช่น รู้สึกเบื่อๆ ไม่สนใจคนและ/หรือสิ่งรอบตัว ขาดสมาธิ ซึมเศร้า รู้สึกดีๆ รู้สึกกลัววิตกกังวล เครียด นอนไม่หลับ/หลับยาก เป็นต้น รวมถึงความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินสุขภาพกายของตนเอง ดังนั้นปัจจัยภายในที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ภาวะสุขภาพกาย และภาวะทางอารมณ์ ปัจจัยภายนอกหมายถึง ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว สังคมและเศรษฐกิจ ในด้านต่างๆ 5 ด้าน ประกอบด้วย สถานภาพสมรส การพบปะติดต่อกับบุตร เขตที่อยู่อาศัย การทำงานภารกิจทางสังคมและศาสนา

ปัจจัยภายในและภายนอกของบุคคลที่ Hoy and Miskle (2008 อ้างถึงในธีระ เหลืองนันทิเทพ และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ, มปป.) ได้สรุปถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives) และแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ เป็นต้น สิ่งต่างๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์กรคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร การกระทำการต่างๆ ให้องค์กรเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์กรอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพันและเห็นใจกันทั้งเจ้าของ

กิจการและพนักงานอันเนื่องมาจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร มิใช่เพราะเกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไป จึงกล่าวได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่ผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง เป็นต้น แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง คำชมการยกย่อง การได้รับการยอมรับ เป็นต้น ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทน หรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้วได้ความดีความชอบ เป็นต้น

ประเวศ วะสี (2536, อ้างถึงในรัตคัมพล พันธุ์เพ็ง 2547: 25-28) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อภาวะสุขภาพของบุคคลประกอบด้วยปัจจัยหลายๆ ประการ ซึ่งพอจะสรุปได้เป็น 2 ลักษณะได้แก่ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน

1) ปัจจัยภายนอก (External factors) เช่น ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมของแต่ละกลุ่มชน สภาพแวดล้อมต่างๆ เป็นต้น

1.1) ขนบธรรมเนียม (culture) หมายถึง สิ่งที่บุคคลในกลุ่มนั้นๆ มองเห็น ยอมรับ เคยมีประสบการณ์ เคยเผชิญและปฏิบัติเมื่อเกิดเจ็บป่วย ตามที่สังคมที่ตนเคยอยู่ปฏิบัติกันมา ความเชื่อ (belief) การให้คุณค่า (values) และข้อปฏิบัติที่สืบทอดกันมา (culture rules) จะมีผลต่อการรับรู้ความรู้สึกมั่นคงของบุคคลเมื่อเกิดความเจ็บป่วย เช่น มีบางชุมชนยังอาจมีความเชื่อในเรื่องภูตผี วิญญาณว่ามีความเกี่ยวข้องกับอาการเจ็บป่วย เป็นต้น

1.2) ครอบครัว (family) ลักษณะทางพันธุกรรมจะถ่ายทอดทางยีน (gene) ในขณะเดียวกันลักษณะการดำเนินชีวิตและแบบแผนการดำเนินชีวิตก็จะถูกปลูกฝังถ่ายทอดโดยทางครอบครัวพบว่าบรรยากาศในครอบครัว ความสัมพันธ์ การสื่อสาร การแข่งขัน และความรัก การเลี้ยงดูภายในครอบครัวมีผลต่อบุคคลโดยตรง หากอยู่ในครอบครัวที่เลี้ยงดูอย่างเหมาะสมย่อมทำให้บุคคลมีพื้นฐานทางจิตใจ สังคมที่ดี และหากอยู่ในครอบครัวที่มีปัญหา เช่น ถูกทำร้ายทางร่างกาย และจิตใจ (physical emotional abuse) เป็นระยะเวลานานๆ อาจเกิดผลกระทบทำให้เกิดปัญหาทางสุขภาพได้

1.3) อัตมโนทัศน์ (self concept) เป็นสิ่งที่บุคคลรับรู้ รู้สึกเกี่ยวกับตนเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ บุคคลที่มีอัตมโนทัศน์ต่อตนเองในด้านลบย่อมทำให้เกิดความรู้สึกสิ้นหวัง ท้อแท้

และหวาดกลัว ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาวะสุขภาพได้ในที่สุด เช่น สตรีที่เกิดภาวะเบื่ออาหาร ทำให้เกิดพยาธิสภาพและภาวะทุพโภชนาการ เกิดจากการมีอัตมโนทัศน์เชิงลบต่อตนเองว่าอ้วนเกินไปจึงพยายามลดโดยจำกัดอาหารอย่างรุนแรงทั้งที่น้ำหนักไม่ได้มากเกินมาตรฐาน

1.4) เครือข่ายสนับสนุน (support network) การที่บุคคลมีเพื่อน หรือบุคคลใกล้ชิด ที่ให้การสนับสนุน ตลอดจนมีความพึงพอใจในงานจะช่วยให้บุคคลเลี่ยงจากการเกิดภาวะเจ็บป่วย ได้บุคคลที่ใกล้ชิด และเพื่อนนอกจากจะช่วยเหลือ ในเชิงสังคมและจิตใจแล้วยังช่วยให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาแล้ว ในเชิงกายภาพหรือเมื่อเกิดเจ็บป่วยยังเป็นผู้ที่สังเกตอาการ ให้คำแนะนำ มองเห็น อาการผิดปกติที่ผู้เจ็บป่วยอยู่ไม่ทันสังเกตและให้การช่วยเหลือได้

1.5) ลักษณะทางภูมิศาสตร์ของที่อยู่อาศัย (geographic area of residence) สภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ ภูมิอากาศ ส่งผลกระทบต่อภาวะสุขภาพได้ เช่น ประชาชนที่อยู่ในป่า มีแหล่งน้ำขัง ย่อมเป็นโรคมาลาเรียสูงกว่าในเขตเมือง

2) ปัจจัยภายใน (internal factors) เช่น ลักษณะกรรมพันธุ์ เชื้อชาติ เพศ และอื่นๆ

2.1) ลักษณะทางพันธุกรรม (genetic makeup) ลักษณะทางพันธุกรรมจะเป็นปัจจัยชีวภาพที่กำหนดลักษณะ บุคลิก หรือสิ่งที่ติดตัวบุคคลมาตั้งแต่กำเนิด เช่น ลักษณะทางจิตใจอารมณ์ ลักษณะของการทำกิจกรรม ระดับสติปัญญา ซึ่งรวมถึงการถ่ายทอดภาวะโรคบางชนิดที่มีความเกี่ยวข้องกับพันธุกรรม เช่น โรคเบาหวาน มะเร็งเต้านม เป็นต้น

2.2) เชื้อชาติ (race) ภาวะเจ็บป่วยหรือโรคบางชนิด พบว่ามีความสัมพันธ์กับเชื้อชาติ เช่น ชาวผิวดำจะมีโรคโลหิตจางชนิด sickle cell anemia และภาวะความดันโลหิตสูง (hypertension) สูงกว่าชนชาติอื่นและชาวอินเดียนแดงจะมีอัตราการป่วยเป็นโรคเบาหวานได้สูงกว่าชาติอื่นๆ

2.3) เพศ (sex) โรคบางอย่างจะพบมากในเฉพาะกลุ่มเพศใดเพศหนึ่ง ในเพศหญิง โรคที่พบบ่อยได้แก่ กระดูกผุ (osteoporosis) โรคภูมิแพ้ตนเอง (autoimmune disease) เช่น โรคข้อรูมาตอยด์ (rheumatoid arthritis) และ SLE (systemic lupus erythematosus) นอกจากนี้ยังพบโรค anorexia nervosa เป็นต้น

2.4) อายุ และระดับพัฒนาการ (age and development level) อายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการเกิดโรค หรือภาวะเจ็บป่วย เช่น โรคหลอดเลือดหัวใจตีบแข็ง (arteriosclerotic heart disease) จะพบมากในวัยกลางคนและพบได้น้อยในคนอายุน้อย ในกลุ่มเด็กก็จะพบโรคอีกพวกหนึ่ง ระดับพัฒนาการก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อสุขภาพ เช่น ความสามารถในการตอบสนองของร่างกายเพื่อป้องกันโรคต่างๆ วัยสูงอายุมักจะมีภาวะเสื่อมของร่างกายทำให้เสี่ยงต่อการเกิดอันตรายจากสิ่งแวดล้อมได้ง่าย

2.5) ความสัมพันธ์ระหว่างกาย ใจ (mind – body relationship) เมื่อร่างกายต้องเผชิญต่อภาวะเครียดทางจิตใจ ย่อมส่งผลต่อการทำงานของร่างกาย เช่น การเกิดภาวะเครียดทางจิตใจจะส่งผลให้เกิดโรคทางร่างกายบางอย่างได้ เช่น ส่งผลกระทบต่อภาวะภูมิคุ้มกันของร่างกาย ระบบประสาทส่วนกลางและการทำงานของระดับฮอร์โมนซึ่งทางออกที่ช่วยผ่อนคลายอย่างได้ผลก็คือการผ่อนคลาย (relaxation) การทำ สมาธิ (meditation) และปฏิกิริยาชีวภาพ (biofeedback)

2.6) แบบแผนการดำเนินชีวิต (life style) ได้แก่ พฤติกรรมการดำเนินชีวิตซึ่งบุคคลแสดงออกมาโดยที่มีผลกระทบต่อสภาวะสุขภาพทางร่างกายของบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นทั้งในด้านดีและไม่ดีก็ได้รวมถึงการกระทำต่างๆ ที่มีผลต่อปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพของบุคคล อาจแบ่งพฤติกรรมแบบแผนการดำเนินชีวิตที่มีผลต่อสภาวะสุขภาพดังนี้

2.6.1) ความสามารถในการดูแลตนเอง ได้แก่ การดูแลสุขภาพจิตส่วนบุคคล การสังเกตร่างกาย อาการผิดปกติของตนเองอย่างง่าย ๆ

2.6.2) การปฏิบัติทางโภชนาการ ได้แก่ การรู้จักเลือก และรับประทานอาหารได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีคุณค่าทางโภชนาการ

2.6.3) การออกกำลังกาย การส่งเสริมสมรรถนะของร่างกาย และการพักผ่อน

2.6.4) ลักษณะการนอนหลับ ได้แก่ ระยะเวลาที่นอนหลับพักผ่อนเหมาะสมเพียงพอมีปัญหาในการนอนหลับ หรือใช้ยานอนหลับหรือไม่

2.6.5) การจัดการความเครียดของบุคคล การแสดงอารมณ์ต่างๆ ออกมาได้อย่างเหมาะสม

2.6.6) ความเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ในความสำเร็จของชีวิต ความต้องการยอมรับจากสังคม และความพึงพอใจในความสำเร็จของชีวิต ซึ่งส่งผลให้มีสุขภาพจิตดี สุขภาพกายจึงดีตามมา

2.6.7) จุดมุ่งหมายในชีวิต ได้แก่ เป้าหมายชีวิตของบุคคลทั้งระยะสั้นและยาว

2.6.8) การมีสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น (social support) เป็นการประเมินถึงการคบหาสมาคมกับบุคคลอื่นๆ ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงสนับสนุนทางสังคม (social support)

2.6.9) การควบคุมสภาวะสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การดูแลที่พักอาศัยให้ปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพกายและจิตใจ

2.6.10) การใช้ระบบทางสุขภาพ ได้แก่ การใช้บริการทางการแพทย์ เมื่อเกิดการเจ็บป่วยความกระตือรือร้นในการหาข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและการรับบริการตรวจร่างกายตามความเหมาะสม

2.7) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment) สภาพบ้านเรือนที่อยู่อาศัย และระบบสุขภาพีบาลมีผลกระทบต่อสุขภาพโดยตรง ส่วนภาวะมลพิษทางอากาศ อาหารและน้ำมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความเจ็บป่วยการเกิดโรคต่างๆ ได้ เช่น การป่วยเป็นไข้หวัดในช่วงอากาศเปลี่ยน ท้องร่วงในฤดูแล้ง เป็นต้น

2.8) มาตรฐานของความเป็นอยู่ (standard of living) อาชีพ รายได้และระดับการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการแบ่งระดับฐานะทางสังคมของบุคคลและส่งผลต่อสภาวะสุขภาพ ความเจ็บป่วยและอันตรายในแต่ละกลุ่มบุคคลด้วย ในกลุ่มที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจ มีอาชีพที่มีรายได้ต่ำย่อมส่งผลให้ไม่สามารถไปรับบริการทางสุขภาพที่เหมาะสมทำให้เกิดการเจ็บป่วย นอกจากนี้ในกลุ่มชนแต่ละกลุ่มที่มีมาตรฐานความเป็นอยู่ต่างกัน ความเจ็บป่วยหรือโรคที่เป็นย่อมแตกต่างกัน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

ความหมายของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต (quality of life) เป็นคำที่ใช้กันมานานจุดประสงค์ของการนำมาใช้เพื่อเป็นเป้าหมายของการพัฒนาสังคมในปัจจุบัน คำนิยามของคุณภาพชีวิต จึงได้รับการอธิบายหรือตีความกันอย่างกว้างขวาง มีนักวิชาการสาขาต่างๆ หลายท่านได้ให้คำจำกัดความไว้ ซึ่งมีทั้งส่วนที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ไปบ้างในรายละเอียดหรือจุดเน้นตามสาขาวิชานั้นๆ เห็นว่าสำคัญดังนี้

ทิพวัลย์ วรรณ โชติผาเวช (2546: 10) สรุปว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง สถานภาพความเป็นอยู่ในทางที่ดีทั้งในแง่ของส่วนบุคคล ครอบครัวและชุมชนว่ามีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจที่มีคุณธรรม สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ทั้งตนเอง สังคม มีการศึกษา มีครอบครัวดี มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การมีมนุษยสัมพันธ์ การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข การมีสังคมสิ่งแวดล้อมที่ดี การทำให้ผู้อื่นมีความสุขด้วย

ประกาศ บารมี (2546: 8) สรุปว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง ระดับการมีชีวิตที่ดี มีความสุข และความพึงพอใจในชีวิต ในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่ และการดำเนินชีวิตของบุคคลในสังคม เป็นการประสานการรับรู้ของบุคคลในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยม และเป้าหมายในชีวิตแต่ละบุคคล

สารัตน์ เงินเขียว (2549: 40) สรุปมิติของคุณภาพชีวิต คือ ต้องขึ้นอยู่กับตัวบุคคลซึ่งสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมในทุกสังคมที่ตัวบุคคลนั้นอยู่ ต้องขึ้นอยู่กับสังคมซึ่งถ้าจะดำรงชีวิตให้มีความสุขต้องมีสภาพสังคมที่ดีเป็นสำคัญและต้องขึ้นอยู่กับทั้งตัวบุคคลและสังคมให้ผสมกลมกลืนกันไปโดยทั้งบุคคลและสังคมต้องปรับเข้าหากันจะให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งปรับอย่างเดียวไม่ได้ต้องปรับทั้งสองอย่างเข้าหากัน

รัชฎาภรณ์ นวมนาคะ (2550: 23) คุณภาพชีวิต คือ สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดจิตใจ ใ้ได้รับ การตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ ในช่วงเวลาหนึ่ง นอกจากนี้ยังคุณภาพชีวิตยังรวมถึงการที่บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม โดยไม่เบียดเบียนกัน

กรรณิการ์ ศรีวาริรัตน์ (2551: 14) สรุปแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตว่า การที่มนุษย์ได้ รับการตอบสนองต่อความต้องการในด้านต่างๆอย่างเพียงพอและเหมาะสมจะทำให้เกิดความพึงพอใจมาสู่มนุษย์ การได้รับสิ่งที่ต้องการจะนำมาสู่ความสุขความพอใจ สามารถดำรงชีวิตในสังคมและมีความสุขที่ดี ซึ่งก็หมายถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง

อรรถพงษ์ อินทพงษ์ (2551: 11) สรุปว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจ มีความรู้สึกพึงพอใจในตนเอง สามารถประกอบกิจวัตรประจำวันในแต่ละวันได้ด้วยตนเองอย่างมีความสุข ยังสามารถช่วยเหลือบุคคลอื่นและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชนของตนเองได้

เนตรนภา พงษ์ศรี (2552: 10) โดยสรุป คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ของแต่ละคนในแต่ละวัน มีความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม

ปิ่นสอาด สหนาวิน (2553: 30) ได้ชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง มาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีในสังคม การมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี มีความพึงพอใจในองค์ประกอบของชีวิต ด้านครอบครัว การทำงาน สุขภาพ รวมทั้งการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ

ปริญธร สุทวีทรัพย์ (2553: 3) คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตที่บุคคลแต่ละคนจะดำรง ชีวิตอยู่ในสังคมหนึ่งๆ ได้โดยมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ได้รับการตอบสนองความต้องการกินคืออยู่ดี เหมาะสมตามสภาพแวดล้อม โดยคุณภาพชีวิตที่ดีต้องครอบคลุมในทุกๆ มิติ ทั้งกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ

ศิรินุช ฉายแสง (2553: 9) คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับการมีชีวิตที่ดีเมื่ออย่างผู้วัยสูงอายุ การมีความสุข ความพึงพอใจในชีวิตทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและการดำเนินชีวิตของปัจเจกบุคคลในช่วงวัยสูงอายุ

สุนันท์ วิรัชวรกุล (2553: 7) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตที่บุคคลแต่ละคนจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมหนึ่งๆ ได้อย่างมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ได้รับการตอบสนองตามความต้องการทำให้มีการกินคืออยู่ดี เหมาะสมตามสภาพแวดล้อม โดยคุณภาพชีวิตที่ดีต้องครอบคลุมในทุกๆ มิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (อ้างถึงใน ปริญธร สุทวีทรัพย์, 2553: 6) หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่าง เหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม เป็นชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสามารถดำรงชีวิตที่ชอบธรรมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และค่านิยมสังคม ตลอดจนแสวงหา สิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่ คุณภาพชีวิตแบ่งเป็น 3 ประการ คือ

1) ทางด้านร่างกาย คือ บุคคลจะต้องมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ อันเป็นผลตอบสนองมาจากปัจจัยพื้นฐาน

2) ทางด้านจิตใจ คือ บุคคลจะต้องมีสภาวะจิตใจที่สมบูรณ์ร่าเริงแจ่มใส ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตตนเองครอบครัว และสังคมสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัยในชีวิต

3) ทางด้านสังคม คือ บุคคลสามารถดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐาน และค่านิยมของสังคมในฐานะเป็นสมาชิกของสังคมได้อย่างปกติสุข

Cascio (1995, อ้างถึงในภัทรพร เชาวน์ปรีชา, 2549: 25) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่ามี 2 ลักษณะ คือ

1) คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่างๆ ภายในองค์กร เช่น การมีส่วนร่วมของพนักงาน (employee involvement) การจัดการอย่างประชาธิปไตย (democratic supervision) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย (safe working condition)

2) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง มุมมองของพนักงานเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยการมีสัมพันธที่ดีต่อกันระหว่างพนักงานและฝ่ายจัดการ และสามารถเติบโตและพัฒนาในด้านความเป็นอยู่

Singer (อ้างถึงในภาวัต วรราชสุภัทร, 2550: 5) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า ในแง่เศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่ผู้คนส่วนใหญ่มีความสุขและมีความสุขสบายทางด้านวัตถุ คุณภาพชีวิตจึงหมายถึง การที่ผู้คนมีความสามารถที่จะทำมาหากิน มีรายได้เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตและมีเวลาว่างสำหรับการพักผ่อน ตลอดจนมีโอกาสที่จะนำรายได้ไปใช้สอยได้ตามความพอใจ ซึ่งกล่าวสรุปได้ว่าเป็นการที่บุคคลมีทางเลือกหลากหลายในการกำหนดรูปแบบหรือวิถีชีวิตของตน

Franagan (อ้างถึงในกรณีการ ศรีวาริรัตน์, 2551: 10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิตในเรื่องต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยความสุขความสบายในด้านร่างกายและองค์ประกอบในการดำเนินชีวิต การมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การมีกิจกรรมทางสังคม มีการพัฒนาตนเองและมีความรู้สึกอิ่มเอมใจ มีการพักผ่อนหย่อนใจหรือนันทนาการ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่สุดต่อชีวิตของบุคคลและเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลที่ควรได้รับการตอบสนอง

WHO (อ้างถึงในปริญธร สุทวีทรัพย์, 2553: 6) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่าเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลต่อสถานะในชีวิตของพวกเขาภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและความหมายของระบบในสังคมที่พวกเขาอาศัยอยู่ และจะสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐานของสังคมและสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง与他们 เป็นแนวความคิดที่กว้างเต็มไปด้วยความซับซ้อน ครอบคลุมในแง่ของสุขภาพร่างกายของแต่ละคน สภาพจิตใจ ระดับของความเป็นอิสระ สัมพันธภาพทางสังคม ความเชื่อ และความสัมพันธ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อม จุดเด่นของความหมายของคุณภาพชีวิตที่ WHO มองก็คือคุณภาพชีวิตเป็นนามธรรม (subjective) โดยจะรวมเอาหัวข้อที่

เป็นทั้งส่วนดีและส่วนไม่ดีของชีวิตเอาไว้ อีกทั้งยังมีหลายมิติไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม ฯลฯ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตที่บุคคลแต่ละคนจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมหนึ่งๆ ได้อย่างมีความสุขทั้งร่างกาย และจิตใจ ได้รับการตอบสนองตามความต้องการทำให้มีการกินคืออยู่ดี เหมาะสมตามสภาพแวดล้อม

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

ทิพวัลย์ วรรณ โชติผาเวช (2546: 4-5) ได้สรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตมี 10 ด้าน

1) ด้านสุขภาพและความปลอดภัย หมายถึง เป็นผู้ที่มีความสุขภาพร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ รับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ ไม่เสพของมีนเมา พักผ่อนเพียงพอ มีบ้านพักอาศัยอยู่ถูกสุขลักษณะ สะอาด สะดวก ปลอดภัย เอาใจใส่เรื่องการออกกำลังกาย การดูแลสุขภาพเป็นประจำสม่ำเสมอ

2) ด้านจิตใจหมายถึงเป็นผู้ที่มีความสุขภาพจิตดี แจ่มใส มั่นคง มีความรักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ขอมรับนับถือผู้อื่นและตนเอง เป็นผู้มีประชาธิปไตย มีคุณธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิตและในสถานที่ทำงาน

3) ด้านสังคมหมายถึงเป็นผู้ที่ยอมรับในสังคม ญาติมิตรเข้ากับผู้อื่นได้ดี ทั้งในครอบครัว สังคม ชุมชน และบุคคลากรที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

4) ด้านเศรษฐกิจหมายถึงเป็นผู้มีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีวิต ทั้งรายได้จากเงินเดือน และรายได้พิเศษอื่นๆและไม่มีภาวะหนี้สิน

5) ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง เป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้รับการพิจารณาความดีความชอบบ่อยครั้ง ปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน บุคคลากรในและนอกที่ทำงานให้การยอมรับ

6) ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง เป็นผู้ที่มีการดูแล เอาใจใส่ ส่งเสริมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ทั้งที่บ้าน โรงเรียนและชุมชน

7) ด้านการพัฒนาความสามารถในการบริหาร หมายถึง เป็นผู้ที่มีความสนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อต่างๆ รอบตัวได้อย่างรวดเร็ว วางแผนการทำงาน นำความรู้ที่ได้มาปฏิบัติงาน พัฒนาเทคนิคความสามารถ ขอมรับข้อผิดพลาด ข้อติชม นำความรู้มาแนะนำผู้อื่นได้

8) ด้านครอบครัวที่เข้มแข็ง หมายถึง เป็นผู้ที่มีครอบครัวรักใคร่กลมเกลียว ประองคองสมานสามัคคี บุคคลในครอบครัวได้รับความสำเร็จในชีวิตและมีความสุข

9) ด้านการศึกษา หมายถึง เปิดโอกาสให้กับตนเอง ผู้ร่วมงาน ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ การศึกษาแนวคิดใหม่ๆ นำไปสู่การพัฒนาตนเองด้านการศึกษาหาความรู้ เป็นผู้ทันโลก ทันเหตุการณ์ และนำการศึกษามาพัฒนาและร่วมงานได้ดี

10) ด้านทศนะต่อตนเอง หมายถึง เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีกับตนเอง ยึดถือความนึกคิดด้านบวกของตนเอง มีคุณค่าในตนเองทั้งในชีวิตประจำวันและในที่ทำงาน

สมพจน์ กวางแก้ว (2547:4-5) คุณภาพชีวิตมีองค์ประกอบ 4 ด้าน

1) คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ หมายถึง สภาพการที่แรงงานหญิงเมื่อเกิดการเจ็บป่วยแล้วได้รับการดูแลที่ถูกต้อง มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ ได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รู้จักที่จะส่งเสริมสุขภาพของตนเองให้มีสุขภาพที่ดี โดยได้รับสารอาหารที่เพียงพอแก่ร่างกาย

2) คุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาพที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมของแรงงานหญิงถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล

3) คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว หมายถึง ความผูกพันรักใคร่ต่อกัน และได้ใช้ชีวิตร่วมกันของสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนมีความใกล้ชิด กู้นเคย สนับสนุนระหว่างบิดามารดาบุตร ตลอดจนเครือญาติและบุคคลอื่นๆ ในครอบครัวที่ต้องอาศัยด้วยกัน ไม่มีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งกันในครอบครัว มีการดูแลเอาใจใส่เมื่อยามเจ็บป่วย

4) คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น หมายถึง การปลูกฝังสร้างเสริมความรู้สึกรักใคร่ความยึดมั่นที่จะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องดีงาม โดยการดำเนินชีวิตตามหลักพุทธศาสนามีการปฏิบัติศาสนกิจ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้ด้อยโอกาส

องค์ประกอบของชีวิตมนุษย์เรานั้น ตามทฤษฎีของนักจิตวิทยาได้แบ่งคุณภาพชีวิตของมนุษย์ออกเป็น 4 ด้าน คือ (อ้างถึงในเนตรนภา พงษ์ศรี, 2552: 15-16)

4.1) ด้านกาย ได้แก่ โครงสร้างทางร่างกาย และสุขภาพร่างกาย รวมถึงด้านบุคลิกภาพด้วย

4.2) ด้านจิต ได้แก่ สภาพจิตใจและสุขภาพจิต รวมถึงด้านคุณธรรมและจริยธรรมด้วย

4.3) ด้านสังคม ได้แก่ สถานะทางสังคม ยศ ตำแหน่ง เกียรติยศชื่อเสียงการยอมรับนับถือ รวมถึงการมีมนุษย์สัมพันธ์กับผู้อื่นด้วย

4.4) ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ สถานะทางเศรษฐกิจการเงินและรายได้ที่มั่นคงเป็นต้น จากองค์ประกอบของชีวิตเหล่านี้ ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะของกฎธรรมชาติคือ มีการเกิด มีแก่ มีเจ็บ และมีการตายจากไป จึงทำให้มนุษย์เกิดความต้องการด้านต่างๆ ที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่่อมุ่งความสำเร็จให้แก่ตนเองสืบต่อไป

กรณีการ์ ศรีวารารัตน์ (2551: 22) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตของครุมี 4 ด้าน คือ สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความสุขในการทำงาน การได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2551 อ้างถึงใน ปรีญธร สุทวิทรัพย์, 2553: 8-9) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้

1). ด้านร่างกาย (physical domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึก สุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงผลกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่ต้องการพึ่งพาผู้อื่น หรือการรักษาทางการแพทย์อื่นๆ เป็นต้น

2) ด้านจิตใจ (psychological domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่างๆ ของตนการรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความ เคร้า หรือกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่างๆ ของตน ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึง ความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่นๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อ การดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น

3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์

4) ด้านสิ่งแวดล้อม (environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้

ว่า ได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่างๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสาร หรือฝึกฝนทักษะต่างๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

ศิรินุช ฉายแสง (2553:10) กำหนดให้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้

1) คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพทางกาย หมายถึง การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงผลกำไรในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้เรื่องการนอนหลับ และพักผ่อน ซึ่งการรับรู้เหล่านี้มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น หรือการรักษาทางการแพทย์อื่นๆ

2) คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ หมายถึง การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่างๆ ของตน และการรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเศร้าหรือกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่างๆ ของตนที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตการให้ความหมายของชีวิตและความเชื่ออื่นๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต

3) คุณภาพชีวิตความสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง การรับรู้ทางด้านความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การได้รับความช่วยเหลือด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

4) คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง การรับรู้ทางด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ เช่น คนที่มีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัย และมั่นคงในชีวิตได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่างๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ มีโอกาสที่จะได้รับข่าวสารหรือฝึกฝนทักษะต่างๆ มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง

Campbell (1972, อ้างถึงในกรณีการ ศรีวาริรัตน์, 2551: 16) ได้เสนอว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่ามีอยู่ 3 ด้าน คือ องค์ประกอบทางด้านกายภาพ ได้แก่ สภาพมลภาวะ ความหนาแน่น

ของประชากร และสภาพที่อยู่อาศัย องค์ประกอบทางด้านสังคม ได้แก่ การศึกษา สุขภาพอนามัย ความมั่นคงของครอบครัว และองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ความพึงพอใจ ความสำเร็จ เป็นต้น

Kondo (1985, อ้างถึงใน ปิ่นสอาด สหนาวิน, 2553:39) คุณภาพชีวิตประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

- 1) มาตรฐานความเป็นอยู่ทางด้านร่างกาย ได้แก่ อาหาร สุขภาพ ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก โรงเรียน โรงพยาบาล เป็นต้น
- 2) จิตใจหรืออารมณ์ ได้แก่ ความรักหรือความเป็นเพื่อน การแต่งงาน การมีบุตร การใช้เวลาว่าง การศึกษา ความพึงพอใจในงานและความมั่นคง สถานภาพ
- 3) ความรู้สึกนึกคิด ได้แก่ การมีอิสระต่อความเชื่อ การปฏิบัติตามความเชื่อของตน

Huse and Cummings (1985, อ้างถึงใน กัทรพร เซวานปรีชา, 2549: 26-27) ได้วิเคราะห์ ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีลักษณะต่างๆ 8 ด้าน คือ

- 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึงการได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ
- 2) สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึงการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
- 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเอ่งในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
- 4) ความก้าวหน้า (growth) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
- 5) การบูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6) ประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionals) หมายถึงการมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) หมายถึงภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

8) ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

จากการบูรณาการองค์ประกอบของนักวิชาการผู้วิจัยแบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตออกเป็น 5 ด้าน คือ

1) ด้านสุขภาพ หมายถึง เป็นผู้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เมื่อเกิดการเจ็บป่วยแล้วได้รับการดูแลที่ถูกต้อง มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ ได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ รู้จักที่จะส่งเสริมสุขภาพของตนเองให้มีสุขภาพที่ดี โดยได้รับสารอาหารที่เพียงพอแก่ร่างกาย พักผ่อนเพียงพอ มีบ้านพักอาศัยอยู่ถูกสุขลักษณะ สะอาด สะดวก ปลอดภัย เอาใจใส่เรื่องการออกกำลังกาย การดูแลสุขภาพเป็นประจำสม่ำเสมอ

2) ด้านจิตใจ หมายถึง เป็นผู้มีสุขภาพจิตดี แจ่มใส มั่นคง มีความรักเห็นอกเห็นใจผู้อื่นยอมรับนับถือผู้อื่นและตนเอง เป็นผู้มีประชาธิปไตย มีคุณธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิตและในสถานที่ทำงาน การปลูกฝังส่งเสริมความรู้สึกนึกคิดความยึดมั่นที่จะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องดีงาม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้ด้อยโอกาส การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเศร้า หรือกังวล

3) ด้านครอบครัว หมายถึง เป็นผู้มีครอบครัวรักใคร่กลมเกลียว ประองดองสมานสามัคคี บุคคลในครอบครัวได้รับความสำเร็จในชีวิตและมีความสุข

4) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

5) ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ผู้มีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีวิต ทั้งรายได้จากเงินเดือนและรายได้พิเศษอื่นๆ และไม่มีภาวะหนี้สินล้นพ้นตัว

2.4 ประวัติและความเป็นมาของกรมการทหารสื่อสาร

กิจกรรมสื่อสารของกองทัพไทยในสมัยก่อนที่จะจัดหน่วยทหารสื่อสารขึ้น โดยเฉพาะนั้น การสื่อสารกองทัพบกใช้เครื่องมือที่เรียกว่า “เครื่องสัญญาณ” โดยมีเจ้าหน้าที่ในกรมทหารช่างเป็นผู้ปฏิบัติการใช้เครื่องสัญญาณที่ว่านั้น ส่วนหน่วยทหารเหล่าอื่นๆ ก็ต้องจัดหาขึ้นสำหรับใช้เครื่องสัญญาณของตนเอง ทั้งนี้ มีความเป็นมาตามที่ทหารสื่อสารในอดีตได้ค้นคว้ามาบันทึกไว้ตามลำดับดังนี้

ร.ศ. 126 หรือ พ.ศ. 2450

มีคำสั่งกรมยุทธนาธิการ ที่ 37/1914 ลงวันที่ 7 พฤษภาคม ร.ศ. 126 กำหนดให้นายทหารที่ไปราชการ นำสมุดโค้ดโทรเลขทหารบกไปด้วย เมื่อมีราชการสำคัญจะได้สื่อสารกันได้โดยสะดวก และตามคำสั่งกรมยุทธนาธิการ ที่ 146/10410 ลงวันที่ 26 กันยายน ร.ศ.126 ได้กำหนดเครื่องหมายเลขสัญญาณขึ้น สำหรับธงคู่ และธงเดี่ยวในข้อบังคับการใช้เครื่องเลขสัญญาณ ร.ศ. 124 เป็นการกำหนดความหมายของการใช้ธงสัญญาณ

พ.ศ. 2456

หน่วยทหารช่างคงเป็นผู้ปฏิบัติการใช้เครื่องสัญญาณ ส่วนธงสัญญาณนั้น หน่วยทหารเหล่าอื่นก็ต้องจัดหาขึ้นสำหรับใช้เครื่องสัญญาณ ตามข้อบังคับเลขสัญญาณ พ.ศ. 2456

พ.ศ. 2460

กระทรวงกลาโหมได้จัดตั้งกรมจเรการช่างทหารบกขึ้น มีหน้าที่เกี่ยวกับทหารช่างและเครื่องมือทหารช่าง โดยมีจเรการช่างทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชา สิทธิขาดขึ้นตรงต่อเสนาบดีกระทรวงกลาโหม ตามข้อบังคับสำหรับทหารบก เรื่องกำหนดหน้าที่กรมจเรต่างๆ ในกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2460 ลงวันที่ 18 กันยายน 2460

พ.ศ. 2465

ตามข้อบังคับว่าด้วยการติดต่อ พ.ศ. 2465 กำหนดให้มีเครื่องสัญญาณระยะไกล คือโทรเลข โทรศัพท์ วิทยุ โทรเลขวิทยุโทรศัพท์ โคมสัญญาณ และกระจกสัญญาณ ส่วนเครื่องสัญญาณระยะไกล ได้แก่ ธงสัญญาณ แผ่นเคล็ดสัญญาณ มือและแขนสัญญาณ ในปีนี้กระทรวงกลาโหมได้ออกประมวลข้อบังคับสำหรับทหารบกเล่ม 1 ลักษณะปกครองและระเบียบการในกองทัพบกกำหนดให้กรมจเรทหารช่างมีหน้าที่เกี่ยวกับทหารช่างและเครื่องมือ และให้แผนกที่ 2 มีหน้าที่ในการใช้เครื่องสัญญาณ

พ.ศ. 2466

ทางราชการได้ออกคำสั่ง สำหรับทหารบก ที่ 225/ ลงวันที่ 13 มีนาคม 2466 ย้ายนายทหารเข้าบรรจุในกองโรงเรียนทหารสื่อสารที่จัดตั้งขึ้นใหม่ โดยให้เข้ารับหน้าที่ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2467 ซึ่งเป็นวันขึ้นปีใหม่

พ.ศ. 2467

เป็นที่ถือได้ว่ามีการจัดเหล่าทหารสื่อสารขึ้นเป็นครั้งแรก คือ ตามคำสั่งสำหรับทหารบก ที่ 37 /4863 ลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2467 ได้ใช้อัตรากองโรงเรียนทหารสื่อสารขึ้นอยู่ในกรมจเรการช่างทหารบกแก้คำว่า พลสัญญา เป็นพลสื่อสาร คำว่า เครื่องสัญญา เป็นการสื่อสาร กำหนดให้มี “ชนิดทหารสื่อสาร” และระบุให้มีสีเม็ดมะพร้าว เป็นสัญลักษณ์ของทหารสื่อสาร กองโรงเรียนทหารสื่อสาร ที่จัดตั้งขึ้นใหม่ได้แปรสภาพมาจาก กองพันที่ 2 ช่างเครื่องสัญญาณของกรมช่างทหารบกที่ 1 มี ร้อยเอก ชิต ธรรมทัต เป็นผู้บังคับกองและได้แปรสภาพ กองร้อยที่ 2 ของกองพันนี้เป็นกองทหารสื่อสาร ขึ้นตรงต่อโรงเรียนทหารสื่อสารกองโรงเรียนทหารสื่อสาร เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อ กรมจเรการช่างทหารบก ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 149 ถนนพระราม 5 ตำบลถนนนครไชยศรี (สะพานแดงล่างชื่อ) อำเภอคูสิต จังหวัดพระนคร เป็นการเริ่มต้นกำเนิดของเหล่าทหารสื่อสาร และหน่วยทหารสื่อสาร ซึ่งได้เจริญวัฒนาถาวรมาจนเป็นกรมการทหารสื่อสารอยู่ในปัจจุบันนี้

พ.ศ. 2468

ร้อยเอก หลวงสุรวดีเรืองโรจน์ (ทองสุข ลีลานุช) เป็นผู้บังคับกองทหารสื่อสารและรั้งตำแหน่งผู้บังคับกอง โรงเรียนทหารสื่อสาร พ.ศ. 2469 จัดตั้งกองทหารสื่อสารในกองพลทหารบกที่ 1 รักษาพระองค์

พ.ศ. 2469

จัดตั้งกองทหารสื่อสารในกองพลทหารบกที่ 1 รักษาพระองค์

พ.ศ. 2470

แปรสภาพกองกอง โรงเรียนทหารสื่อสาร เป็นกองพันทหารสื่อสารที่ 1 รักษาพระองค์ โดยโอนกองทหารสื่อสารกองพลทหารบกที่ 1 รักษาพระองค์ มาเป็นกองร้อยที่ 2 และให้กองทหารสื่อสารเดิม เป็นกองร้อยที่ 1 ขึ้นตรงต่อกรมช่างทหารบกที่ 1 รักษาพระองค์ และตั้งอยู่ในพระนครสถานที่เดิม โดยมี ร้อยเอก หลวงโยธานัติการ (เทศ กิตติรัตน์) เป็นผู้บังคับกองพัน แปรสภาพกองพันที่ 2 กรมช่างทหารบกที่ 2 เป็นกองพันทหารสื่อสารที่ 2 ขึ้นตรงต่อกรมช่างทหารบกที่ 2 ตั้งอยู่ที่ จังหวัดอยุธยา พ.ศ. 2472 พันตรีหลวงอินทรเรืองเดช (เจริญ เหล็กกล้า) เป็นผู้บังคับทหารสื่อสารที่ 1

พ.ศ. 2475

ในเดือนกรกฎาคม ทางราชการได้เปลี่ยนชื่อ กรมจเรการช่างทหารบก เป็นกองบังคับการทหารช่างและทหารสื่อสารมีสำนักงานอยู่ที่กระทรวงกลาโหม ในเดือนสิงหาคม ได้ยุบกรมช่างทหารบกทั้งหมด คงจัดกำลังเป็นหน่วยกองพันขึ้นตรงต่อกองบังคับการทหารช่างและทหารสื่อสาร มีกำลัง 4 กองพัน คือ กองพันทหารช่างที่ 1 และกองพันทหารสื่อสารที่ 1 ตั้งอยู่จังหวัดพระนคร กองพันทหารช่างที่ 2 และกองพันทหารสื่อสารที่ 2 ตั้งอยู่จังหวัดอยุธยา ในกองบังคับการทหารช่างและทหารสื่อสารนี้มีโรงเรียนนายสิบพลรบ สังกัดอยู่ด้วย ตั้งอยู่ที่สะพานบางซื่อ พระนคร ซึ่งต่อมาเป็นต้นกำเนิดของโรงเรียนทหารสื่อสาร

พ.ศ. 2476

ในปลายปีนี้หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ได้มีการเปลี่ยนแปลงกิจการทางทหารครั้งใหญ่ ทหารช่างและทหารสื่อสาร ได้แยกออกจากกันโดยเด็ดขาด ทางราชการได้ยุบกองบังคับการทหารช่างและทหารสื่อสารจัดตั้งเป็นกรมจเรทหารบกขึ้นแผนกที่ 5 ของกรมจเรทหารบก ทำหน้าที่เกี่ยวกับกิจการทหารสื่อสาร ตั้งอยู่กระทรวงกลาโหม มีพันตรี หลวงเสรีเรืองฤทธิ์ (จรูญ รัตนกุล) เป็นหัวหน้าแผนก ย้ายกองพันทหารสื่อสารที่ 2 จากจังหวัดอยุธยา มาอยู่ที่ถนนปฏิพัทธ์ภูบาล ตำบลสามเสนใน เขตดุสิต พระนคร บริเวณสะพานแดง บางซื่อ ซึ่งปัจจุบันเป็นกรมช่างอากาศของกองทัพอากาศ และได้ย้ายกองพันทหารช่างออกไปจากเลขที่ 149 ถนนพระราม 5 ตำบลนครไชยศรี อำเภอคูสิต จังหวัดพระนคร คงเหลือแต่กองพันทหารสื่อสารที่ 1

พ.ศ. 2477

ในเดือนพฤษภาคม ทางราชการได้แยกแผนกที่ 5 กรมจเรทหารบกมาตั้งรวมกับกองพันทหารสื่อสารที่ 1 บริเวณสะพานแดง บางซื่อ และในปีเดียวกันนี้ก็ได้แปรสภาพกองพันทหารสื่อสารที่ 1 เป็นกองโรงเรียนทหารสื่อสารอีกครั้ง โดยให้เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อแผนกที่ 5 กรมจเรทหารบก และได้ยุบกองพันทหารสื่อสารที่ 2 และจัดตั้งกองพันทหารสื่อสารดังนี้ กองทหารสื่อสาร มณฑลทหารบกที่ 1 กองทหารสื่อสารที่ 2 ขึ้นกับมณฑลทหารบกที่ 2 กองทหารสื่อสารที่ 3 ขึ้นกับมณฑลทหารบกที่ 3 กองทหารสื่อสารที่ 4 ขึ้นกับมณฑลทหารบกที่ 4 กองทหารสื่อสารที่ 5 ขึ้นกับมณฑลทหารบกที่ 5 กองทหารสื่อสาร กรมป้องกันต่อสู้อากาศยาน

พ.ศ. 2479

ทางราชการได้แยกหมวดทหารสื่อสาร ไปตั้งประจำกองพันทหารราบ 3 แห่ง คือ กองพันทหารราบที่ 10 กองพันทหารราบที่ 4 กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ ในปีนี้ได้จัดตั้งกองโรงงานสื่อสารเป็นหน่วยขึ้นตรงของแผนกที่ 5 กรมจเรทหารบก ตั้งรวมอยู่ในบริเวณเดียวกัน มี

หน้าที่ออกแบบและผลิตเครื่องสื่อสารขึ้นใช้ในกองทัพบก เช่น เครื่องทัศนสัญญาณ เครื่องโทรศัพท์สนาม เครื่องรับส่งวิทยุ รส.3 รส.4

รส.5 ใช้เลขสัญญาณ และยังผลิตแบตเตอรี่แห้ง แบตเตอรี่น้ำ เครื่องทำไฟที่ใช้กับเครื่องสื่อสารเหล่านี้อีกด้วย

พ.ศ. 2483

ประเทศไทยได้เข้าสู่สถานะสงครามกับอินโดจีนของฝรั่งเศส ในกรณีเรียกร่องดินแดนคืน ทหารสื่อสารได้จัดกำลังจากหน่วยในพระนครขึ้นสมทบ คือ จัด ผบ.ส.ทพ. และกองพัน

พ.ศ. 2484

ทางราชการได้ยุบกรมจเรทหารบก เปลี่ยนแผนกที่ 5 กรมจเรทหารบกเป็นแผนกทหารสื่อสาร กรมเสนาธิการทหารบก คงตั้งอยู่ที่เดิม โดยมี พันเอก หลวงโยธานัติการ (เทศ กิตติรัตน์) เป็นหัวหน้าแผนก มีหน่วยทหารที่ฝากการบังคับบัญชาตั้งอยู่รวมกัน คือ กองทหารสื่อสาร มณฑลทหารบกที่ 1 และกองทหารสื่อสาร กรมป้องกันต่อสู้อากาศยาน ในปีนี้เกิดสงครามมหาเอเชียบูรพาขึ้น ได้จัดตั้งกองพันทหารสื่อสารกองทัพพายัพจากหน่วยในพระนครเข้าร่วมในการยุทธครั้งนี้ด้วย

พ.ศ. 2486

พันเอก หลวงสารปรีชา (ชิต ธรรมทัต) เป็นหัวหน้าแผนกทหารสื่อสาร กรมเสนาธิการทหารบก สงครามมหาเอเชียบูรพา หรือสงครามโลกครั้งที่ 2 สงบลงแล้ว ทางราชการได้เปลี่ยนแผนกทหารสื่อสาร กรมเสนาธิการทหารบกเป็นกรมจเรทหารสื่อสาร ขึ้นตรงต่อกรมจเรทหารบก พันเอก หลวงยุทธวิชัย (พราย จารุมาศ) เป็นผู้บังคับบัญชาในตำแหน่งจเรทหารสื่อสาร

พ.ศ. 2490

พลตรี ไสว ไสวแสนยากร (ขุน ไสวแสนยากร หรือ ไสว อุ่นคำ) เป็นจเรทหารสื่อสาร กองวิทยุสื่อสารแผนกที่ 2 กรมจเรทหารสื่อสาร ได้สร้างเครื่องส่งวิทยุกระจายเสียง ทดลองออกอากาศเป็นครั้งแรก

พ.ศ. 2491

ในเดือนสิงหาคม ได้เริ่มตั้งสถานีวิทยุกระจายเสียงทดลองขึ้น ในกรมจเรทหารสื่อสาร โดยใช้เครื่องส่งขนาด 250 วัตต์ เรียกชื่อสถานีว่า จส.1 ชื่อสากล HS 1 JS ความมุ่งหมายเพื่อแถลงข่าวราชการกองทัพบก และอบรมศีลธรรมแก่ทหาร

พ.ศ. 2492

ในวันที่ 28 กรกฎาคม 2492 ได้เปิดสถานีวิทยุกระจายเสียง กรมจเรทหารสื่อสาร เป็นทางราชการ

พ.ศ. 2493

ประเทศไทยได้จัดกำลังพลอาสาสมัครเข้าร่วมการรบกับสหประชาชาติ ในสงครามเกาหลี โดยจัดกำลังเป็นกรมผสม และทหารสื่อสารได้จัดเป็นหมวดทหารสื่อสาร โดยส่งผลัดที่ 1 เดินทางไปราชการ ตั้งแต่วันที่ 22 ตุลาคม 2493 และได้จัดส่งไปผลัดเปลี่ยนจนถึงผลัดที่ 4 จึงมีการเจรจาหยุดยิง

พ.ศ. 2494

พันเอก หลวงกำจัดปัจจามิตร (เจือ สิงหนเสนีย์) เป็นจเรทหารสื่อสาร

พ.ศ. 2495

กองทัพบกเริ่มได้รับความช่วยเหลือทางทหารจากสหรัฐอเมริกา มีหน่วยช่วยเหลือและแนะนำ เรียกว่า จัสแมก โดยมี พันโท แรนดอล์ฟ วี. ไฟท์ เป็นหัวหน้าสายสื่อสารคนแรก กรมจเรทหารสื่อสารเป็นหน่วยรับเครื่องสื่อสารจากสหรัฐอเมริกา เพื่อแจกจ่ายให้กับหน่วยในโครงการของจัสแมกในกองทัพบก จึงได้จัดตั้งโรงเรียนทหารสื่อสารขึ้นในกรมจเรทหารสื่อสารเพื่อฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องสื่อสารที่ได้รับใหม่ ให้แก่เจ้าหน้าที่สื่อสารของหน่วยต่างๆ ในกองทัพบก ในวันที่ 6 สิงหาคม 2495 ได้แก้อตราจากกรมจเรทหารสื่อสารเป็นกรมการทหารสื่อสาร ตามคำสั่งกระทรวงกลาโหม (พิเศษ) ที่ 45/18427 ลงวันที่ 12 กันยายน 2495 และมี พลตรี หลวงกำจัดปัจจามิตร (เจือ สิงหนเสนีย์) เป็นเจ้ากรมการทหารสื่อสารคนแรก

พ.ศ. 2496

แปรสภาพกองโรงงานทหารสื่อสาร เป็นกองโรงงานผลิตแบตเตอรี่แห่ง กองทหารสื่อสารที่ 2 แปรสภาพเป็น กองพันทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร

พ.ศ. 2497

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณ เสด็จพระราชดำเนินเยือนกรมการทหารสื่อสาร เพื่อทอดพระเนตรกิจการวิทยุกระจายเสียง จส.1

พ.ศ. 2498

ยุบเลิกกองทหารสื่อสารมณฑลทหารบกที่ 2 และจัดเป็นกองทหารสื่อสารของกองพลทหารราบเป็นหน่วยในโครงการช่วยเหลือของจัสแมก โดยมีกำลังพลเป็นทหารสื่อสารทั้งสิ้น คือ

กองทหารสื่อสาร กองพลที่ 1 จังหวัดพระนคร

กองทหารสื่อสาร กองพลที่ 3 จังหวัดนครราชสีมา

กองทหารสื่อสาร กองพลที่ 4 จังหวัดนครสวรรค์

กองทหารสื่อสาร กองพลที่ 5 จังหวัดนครศรีธรรมราช

และมีหน่วยทหารสื่อสารนอกโครงการ คือ กองทหารสื่อสาร กองพลน้อยปืนใหญ่ต่อสู้ อากาศยาน ซึ่งฝักการบังคับบัญชาไว้กับกรมการทหารสื่อสารและตั้งอยู่บริเวณเดียวกัน ในหน่วย ระดับกรมทหารราบ ได้จัดให้มีนายทหารสื่อสาร เป็นฝ่ายการสื่อสารไปประจำอยู่และจัดหมวดสื่อสาร โดยใช้ทหารราบซึ่งได้รับการฝึกอบรมจากกรมการทหารสื่อสารเป็นเจ้าหน้าที่ ในเดือน มีนาคม 2498 กรมการทหารสื่อสารได้จัดอัตราใหม่ โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็นส่วนอำนวยการ ส่วนกิจการพิเศษ ส่วนการศึกษา ส่วนปฏิบัติการ ในวันที่ 2 พฤศจิกายน 2498 กองวิทยุสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร ได้ประกอบเครื่องส่งวิทยุกระจายเสียงขนาด 100 วัตต์ขึ้น เปิดทำการกระจายเสียงถ่ายทอดการเสด็จพระราชดำเนินเยี่ยมราษฎรภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ โดยใช้นามสถานีว่า วส. ซึ่งต่อมาได้ เปลี่ยนเป็นกองวิทยุประจำถิ่น มีภารกิจในการดำเนินการสื่อสารยามปกติในส่วนภูมิภาค จึงได้ขยาย การส่งวิทยุกระจายเสียงออกไปยังส่วนภูมิภาค โดยใช้ชื่อสถานี วปถ. สำหรับสถานีวิทยุ จส. ของ กองการกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ ก็ยังคงดำเนินการ

พ.ศ. 2500

กรมการทหารสื่อสาร ได้ดำเนินการก่อสร้างสถานีโทรทัศน์กองทัพบกในพื้นที่ของกองพลทหารม้า ถนนพหลโยธิน ตำบลสนามเป้า อำเภอพญาไท จังหวัดพระนคร โดยวางศิลาฤกษ์ เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2500

พ.ศ. 2501

วันที่ 25 มกราคม 2501 สถานีโทรทัศน์ กองทัพบก ได้เปิดออกอากาศเป็นปฐมฤกษ์ สถานีโทรทัศน์กองทัพบก ได้จัดตั้งขึ้นด้วยคำริของ ฯพณฯ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ผู้บัญชาการทหารบก โดยมี พลเอก ไสว ไสวแสนยากร เป็นประธานกรรมการดำเนินการกิจการวิทยุโทรทัศน์ของ กองทัพบก ตามคำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 107 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2500 บริษัท ปาย แห่ง ประเทศอังกฤษ เป็นผู้ออกแบบอาคารสถานีและติดตั้งเครื่องส่ง ร่วมกับ เจ้าหน้าที่ของกรมการทหารสื่อสาร ใช้งบประมาณ 10,101,212 บาท เป็นระบบ 525 เส้น ภาพขาวดำในช่อง 7 มีชื่อสากลว่า HS A TV ชื่อย่อ ททบ. ด้วยความมุ่งหมาย 3 ประการ คือ เพื่อประโยชน์ในการฝึกและศึกษา และเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกหัดเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความชำนาญ สามารถติดตามความก้าวหน้าของ วิชาการวิทยุโทรทัศน์ เพื่อเป็นสื่อสำหรับความเข้าใจอันดีระหว่างกิจการของชาติกับประชาชน เพื่อ บริการความรู้และความบันเทิงให้แก่ทหารและประชาชน

ในเดือนกุมภาพันธ์ 2500 ได้มีการปรับปรุงอัตราการจัด กรมการทหารสื่อสารจัดให้ โรงเรียนทหารสื่อสาร อยู่ในสังกัดศูนย์การทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร และได้เริ่มย้ายกอง พันนักเรียน โรงเรียนทหารสื่อสาร ไปตั้งอยู่ในพื้นที่ เขาชะ โกง ตำบลพรหมณี อำเภอเมือง จังหวัด

นครนายกจัดตั้งกองร้อยทหารสื่อสาร ศูนย์การฝึกกำลังทดแทน ค่าชระรัชต์ อำเภอบราญบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โอนงานติดตั้งโทรศัพท์อัตโนมัติจากกรมยุทธโยธาทหารบก มาให้กรมการทหารสื่อสารดำเนินการ โดยอยู่ในความรับผิดชอบของกองการสื่อสารประจำถิ่น

พ.ศ. 2502

วันที่ 7 ตุลาคม 2502 กองทัพบกได้จัดตั้งคณะกรรมการอำนวยการวิทยุโทรทัศน์ กองทัพบก โดยมีเจ้ากรมการทหารสื่อสารเป็นประธานอนุกรรมการ และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่บริหารงานของสถานีโทรทัศน์กองทัพบก โดยมีรองเจ้ากรมการทหารสื่อสารเป็นผู้อำนวยการ วันที่ 11 ธันวาคม 2502 ได้ย้ายกองร้อยโรงเรียนทหารสื่อสาร ไปเข้าที่ตั้งเขาชะโงกเป็นหน่วยแรก

พ.ศ. 2504

พลตรี สุภชัย สุวรรณระนะ (สละ สุริพันธ์) เป็นเจ้ากรมการทหารสื่อสาร วันที่ 1 พฤศจิกายน 2504 จัดตั้งคณะกรรมการควบคุมกิจการวิทยุกระจายเสียง กรมการทหารสื่อสาร มีชื่อย่อ กวส.สส. เพื่อควบคุมสถานีวิทยุกระจายเสียงของหน่วยต่างๆ ในสังกัดกรมการทหารสื่อสารเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

พ.ศ. 2505

แปรสภาพกองทหารสื่อสาร กองพลที่ 5 นครศรีธรรมราช เป็นกองทหารสื่อสาร กองพลทหารม้า และย้ายมาอยู่ในกรมทหารม้าที่ 2 บางกระบือ พระนคร ส่วนกองพลทหารราบที่ 5 ได้ยุบลงเป็นกรมผสมที่ 5 สังกัด มณฑลทหารบกที่ 5 นครศรีธรรมราช ซึ่งมีหมวดทหารสื่อสารที่ 5 ประจำอยู่ต่อไป

พ.ศ. 2506

กองทัพบกได้จัดตั้งชุดปฏิบัติการจิตวิทยารวม 6 ชุด โดยบรรจุเจ้าหน้าที่จากนายทหาร นายสิบ สังกัด กรมการทหารสื่อสาร และกรมการขนส่งทหารบก โดยฝากการบังคับบัญชาไว้กับกรมการทหารสื่อสาร ซึ่งได้มอบให้กองการกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์เป็นหน่วยบังคับบัญชา

พ.ศ. 2507

เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2507 เวลา 09:00 น. ได้มีการประชุมพิจารณากำหนดวันกำเนิดทหารสื่อสารกองทัพบก ณ ห้องประชุม กองบัญชาการ กรมการทหารสื่อสาร โดยมี พลตรี สุภชัย สุวรรณระนะ เป็นประธานในการประชุมครั้งนี้ นอกจากหัวหน้าหน่วยขึ้นตรงกรมการทหารสื่อสารแล้ว ยังได้เชิญนายทหารชั้นผู้ใหญ่ ที่เป็นอดีตผู้บังคับบัญชาทหารสื่อสาร มาร่วมประชุมด้วยคือ พลโท พระยาอภัยสงคราม (จอห์น โชติคิลก) พลเอก จรูญ รัตนกุล เสรีเริงฤทธิ์ (หลวงเสรีเริงฤทธิ์) พลตรี หม่อมเจ้ามูรธาภิเศก โสณกุล พลจัตวา สาย เชนยะวนิช (ขุนสายสุรยุทธ) พลตำรวจตรี ชิต อัมพะเตมีย์ และพันเอก เคลื่อน อาชวอรุณ ที่ประชุมได้กำหนดให้วันที่ 27 พฤษภาคม 2567 เป็นวันที่ทหาร

สื่อสารได้ถือกำเนิดขึ้นในกองทัพบก และออกประกาศกรมการทหารสื่อสาร ลงวันที่ 27 เมษายน 2507 เรื่องวันที่ 27 พฤษภาคม เป็นวันกำเนิดทหารสื่อสาร ไว้เป็นหลักฐานด้วย

พ.ศ. 2509

วันที่ 1 มกราคม 2509 กองทัพบกได้อินชุดปฏิบัติการจิตวิทยาที่ฝักการบังคับบัญชาไว้กับกรมการทหารสื่อสารทั้ง 9 ชุด ไปฝักการบังคับบัญชาไว้กับกองรบพิเศษพลร่ม ณ จังหวัดลพบุรี กองทัพบกได้จัดชุดสำรวจ ปริมาณงานและกำลังพลมาสำรวจ การจัดอัตรากำลังพล กรมการทหารสื่อสาร และได้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดใหม่ โดยยุบศูนย์การทหารสื่อสารลงเหลือเพียงโรงเรียนทหารสื่อสาร ขยายฝ่ายอำนวยการจากแผนกเป็นกอง และเปลี่ยนแปลงหน่วยขึ้นตรงอื่นๆ บ้างเล็กน้อย ในปีนี้ พลตรี เฉลิม สุทธิรักษ์ ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นเจ้ากรมการทหารสื่อสาร

พ.ศ. 2510

กองทัพบกได้เข้าร่วมในสงครามเวียดนาม โดยได้จัดกำลังเป็นกรมอาสาสมัคร กรมการทหารสื่อสารได้จัดกำลังเป็นหมวดสื่อสารไปขึ้นบังคับบัญชากับกรมอาสาสมัคร ตั้งแต่วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2510 สถานีโทรทัศน์กองทัพบก ได้ทดลองส่งโทรทัศน์สี โดยใช้เครื่องส่งของบริษัทฟิลลิปส์แห่งประเทศฮอลแลนด์ ระบบ CCIR สัญญาณ 625 เส้น ทางช่อง 7 ระบบสี PAL ออกอากาศตั้งแต่วันที่ 17 พฤศจิกายน 2510 และได้ถ่ายทอดรายการประกวดนางสาวไทยจากเวทีบริเวณงานวชิราวุฒินุสรณ์เป็นผลสำเร็จ ในรายการนี้สามารถรับภาพขาวดำในระบบ 525 เส้นได้ทางช่อง 9 ทั้งนี้การส่งโทรทัศน์ขาวดำระบบ 525 เส้น ทางช่อง 7 ก็ยังคงดำเนินการต่อไปตามเดิม โดยได้ขยายรัศมีการส่งออกไปในส่วนภูมิภาคโดยใช้เครื่องทรานสเลเตอร์ถ่ายทอดสัญญาณออกไปอีก 4 แห่ง คือ เขาวงพระจันทร์ ลพบุรี เขากบ นครสวรรค์ เขากพรึก นครราชสีมา และเขาใหญ่ หัวหิน ประจวบคีรีขันธ์

พ.ศ. 2511

กองทัพบกได้ขยายกำลังที่ส่งไปร่วมรบในสงครามเวียดนาม เป็นกองพลอาสาสมัคร กรมการทหารสื่อสาร จึงจัดกำลังเป็นกองพันทหารสื่อสาร กองพลอาสาสมัคร เริ่มฝึกและดำเนินการวิธีตามขั้นตอนการจัดตั้งแต่เดือนธันวาคม 2510 และได้ส่งกำลังพลพลัดที่ 1 ส่วนที่ 1 เดินทางไปร่วมรบในประเทศเวียดนามตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2511 ย้ายกองการภาพจากบริเวณกรมการทหารสื่อสาร ไปตั้งอยู่ที่ตำบลหลักสี่ อำเภอบางเขน โดยสร้างอาคารขึ้นเป็นเอกเทศ เพื่อดำเนินการในกิจการภาพนิ่ง ภาพยนตร์ และการบันทึกเสียงลงในฟิล์มภาพยนตร์ ให้มีประสิทธิภาพสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยใช้งบประมาณในการก่อสร้าง 2,560,000 บาท แล้วเสร็จเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2512 และได้เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 28 เมษายน 2512 โอนการบังคับบัญชากองทหารสื่อสาร กองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ซึ่งตั้งรวมอยู่กับกรมการทหารสื่อสาร ไว้กับกองพลปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน

โดยดำเนินการย้ายเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2512 ประกอบพิธีรับส่งหน้าที่เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2512 จัดตั้งชุดทหารสื่อสารสนับสนุนการบิน ทบ. เพื่อรวมการซ่อมบำรุงเครื่องสื่อสารที่จัดตั้งประจำเครื่องบินของ ทบ. ทั้งเครื่องบินธรรมดาและเครื่องบินปีกหมุน ให้มีประสิทธิภาพสูง โดยจัดอยู่ในอัตรากองคลังสื่อสารและตั้งหน่วยอยู่ที่ จังหวัดลพบุรี ฝากการบังคับบัญชาอยู่กับ รร.การบิน ทบ. ซึ่งต่อมาได้ขยายเป็นกรมการบิน และเป็นศูนย์การบิน ทบ. จัดตั้งกองร้อยทหารสื่อสาร ส่งกำลังและซ่อมบำรุงส่วนหน้า กองบัญชาการช่วยรบที่ 2 สังกัดกองทัพอากาศที่ 2 จังหวัดนครราชสีมา และแปรสภาพกองโรงงานผลิตแบตเตอรี่แห่งเป็นกองโรงงานเครื่องสื่อสาร

พ.ศ. 2513

กองทัพบกมีโครงการที่จะรวมหน่วยทหารสื่อสารที่เป็นส่วนกลาง และส่วนการศึกษา คือ กรมการทหารสื่อสาร และหน่วยขึ้นตรง ทั้งหมดตั้งอยู่ในพื้นที่เดียวกันเพื่อให้สามารถปฏิบัติการกิจในสายงานทางเทคนิค และการส่งกำลังบำรุงตลอดจนการฝึกศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และจะให้ย้ายไปตั้ง ณ พื้นที่ตำบลสวนหลวง อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ตามโครงการนี้จะได้รับงบประมาณทั้งสิ้น 297,287,000 บาท ในระยะเวลา 5 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2513-2517 ในปีแรกได้ดำเนินการก่อสร้างอาคารที่จำเป็นขึ้นก่อน สำหรับพื้นที่กรมการทหารสื่อสารเดิม ที่สะพานแดง บางซื่อ ทางราชการดำริจะจัดตั้งพิพิธภัณฑ์ทหารต่อไปกองบัญชาการทหารสูงสุด ได้มอบโอนความรับผิดชอบในการดำเนินการตาม โครงการ โทรคมนาคมทหาร เพื่อเชื่อมต่อการสื่อสารระหว่างหน่วยประจำถิ่นทั่วประเทศ ด้วยระบบโทรคมนาคมขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยตั้งชุมสายโทรศัพท์และเครื่องโทรพิมพ์ปลายทางที่หน่วยทหารที่สำคัญ เช่น กองทัพอากาศ มณฑลทหารบก และจังหวัดทหารบก ซึ่ง กรมการทหารสื่อสารได้มอบให้ กองการสื่อสารเป็นหน่วยรับผิดชอบ โดยมีชุดปฏิบัติการโทรศัพท์ขนาด 100 เลขหมาย 10 ชุด และขนาด 200 เลขหมาย 4 ชุด จัดตั้งกองร้อยทหารสื่อสารส่งกำลังและซ่อมบำรุงส่วนหน้า กองบัญชาการช่วยรบที่ 3 สังกัดกองทัพอากาศที่ 3 จังหวัดพิษณุโลก เดือนมิถุนายน 2513 สถานีโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 7 ได้ย้ายแยกจาก สถานีโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 7 เดิม ไปตั้งอยู่ที่หลังสถานีขนส่งสายเหนือ ถนนพหลโยธิน เพื่อดำเนินการเป็นเอกเทศ

พ.ศ. 2514

กองทัพบกได้ถอนกำลังที่ไปร่วมรบในสาธารณรัฐเวียดนามกลับ และจัดตั้งกองพลที่ 9 ขึ้นที่จังหวัดกาญจนบุรี โดยได้รับมอบอาวุธยุทโธปกรณ์ทั้งหมด ตามอัตรากองพลอาสาสมัครสหรัฐอเมริกา เป็นกองพลแบบใหม่ ไม่เหมือนกองพลทหารราบที่มีอยู่เดิม หน่วยทหารสื่อสารจึงแปรสภาพจากกองพันทหารสื่อสารกองพลอาสาสมัคร เป็นกองพันทหารสื่อสารกองพลที่ 9 ตั้งรวมอยู่ที่จังหวัดกาญจนบุรี จัดตั้งกองร้อยปฏิบัติการสื่อสารสนาม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกองพัน

ทหารสื่อสาร กองทัพอากาศที่ 3 จังหวัดพิษณุโลก ขึ้น 1 กองร้อย สำหรับจะ ได้ขยายเป็นกองพันลำดับต่อไป แปรสภาพหมวดทหารสื่อสารที่ 5 จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นกองร้อยทหารสื่อสารที่ 5

พ.ศ. 2515

ทางราชการได้จัดตั้งจังหวัดทหารบกส่วนแยกขึ้นในพื้นที่ ซึ่งยังไม่เคยตั้งเป็นจังหวัดทหารบกมาก่อนรวม 5 แห่ง คือ จังหวัดทหารบกอุดร ส่วนแยกที่ 1 ตั้งที่จังหวัดสกลนคร ส่วนแยกที่ 2 ตั้งที่จังหวัดนครพนม จังหวัดทหารบกอุดรดิษฐ์ ส่วนแยกน่าน จังหวัดทหารบกสงขลา ส่วนแยกปัตตานี จังหวัดทหารบกปราจีนบุรี ส่วนแยกอรัญประเทศ และต่อมาได้ตั้งจังหวัดทหารบกราชบุรี ซึ่งจังหวัดทหารบกส่วนแยกทั้งหมดนี้มีหมวดทหารสื่อสารตั้งประจำอยู่ทุกแห่ง แต่ละหมวดประกอบด้วย ตอนวิทยุ ตอนทางสาย และตอนศูนย์ข่าว ไม่เหมือนกับหน่วยสื่อสารประจำถิ่น ที่จัดประจำจังหวัดทหารบกแบบเดิม

พ.ศ. 2516

สถานีโทรทัศน์กองทัพบกได้ปฏิบัติการกิจอันสำคัญยิ่ง ด้วยการถ่ายทอดโทรทัศน์ในคราวที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้มีกระแสพระราชดำรัสเพื่อระงับเหตุการณ์จลาจลหน่วยที่ร้ายแรงที่สุดในประเทศไทยให้สงบลงได้โดยนับพลัน เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2516 เวลา 19:30 น. พ.ศ.2517 พลตรี ประสิทธิ์ ชื่นบุญ ได้รับแต่งตั้งให้เป็นเจ้ากรมการทหารสื่อสาร สถานีโทรทัศน์กองทัพบกได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอุปกรณ์เครื่องส่งโทรทัศน์จากระบบ 525 เส้น ขาวดำ ช่อง 7 เป็นระบบ 625 เส้น ช่อง 5 โดยออกอากาศเป็นภาพขาวดำ ตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2517 และได้ออกอากาศเป็นภาพสีในการถ่ายทอดการสวนสนามของหน่วยทหารรักษาพระองค์ เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2517 ตั้งสถานีโทรทัศน์กองทัพบกที่เขากบ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ เป็นสถานีใหญ่เช่นเดียวกับกรุงเทพฯ ในระบบ 625 เส้น โดยถ่ายทอดรายการจากสถานี โทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 ทางระบบไมโครเวฟ เพื่อออกอากาศครอบคลุมพื้นที่ภาคเหนือในช่อง 8 การก่อสร้างอาคารในพื้นที่ของกรมการทหารสื่อสาร อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ได้เสร็จลงบางส่วน โดยเฉพาะแผนกแบตเตอรี่ กองโรงงานเครื่องสื่อสาร ได้รับเครื่องจักรผลิตแบตเตอรี่แห่งแบบอัตโนมัติด้วยความช่วยเหลือจากสหรัฐอเมริกา จึงได้ย้ายไปเข้าที่ตั้งใหม่เพื่อดำเนินการผลิต ส่วนการผลิตของเครื่องจักรแบบเก่าคงดำเนินต่อไปทางกรมการทหารสื่อสารสะพานแดง บางซื่อ กรุงเทพมหานครตามเดิม

พ.ศ. 2518

สถานีโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 ได้ทำการออกอากาศเป็นภาพสีตลอดทั้งรายการและได้ตั้งสถานีใหญ่อีกแห่งหนึ่งที่เขายายเที่ยง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา โดยถ่ายทอดรายการจากกรุงเทพฯ ไปออกอากาศในช่อง 8 รัศมีการส่งครอบคลุมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

พ.ศ. 2519

พลตรี พงศ์ เกษะนันท์ ได้รับการแต่งตั้งเป็นเจ้ากรมการทหารสื่อสาร จัดตั้งกองทหารสื่อสาร กองพลที่ 2 ขึ้นโดยฝากการบังคับบัญชาไว้กับกรมการทหารสื่อสาร จัดตั้งกองทหารสื่อสาร กองพลที่ 5 ขึ้นโดยให้ตั้งอยู่ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ส่วนกองร้อยทหารสื่อสารที่ 5 แปรสภาพเป็นกองร้อยทหารสื่อสาร กองทัพภาคที่ 4 ตั้งอยู่ที่จังหวัดนครศรีธรรมราชตามเดิม กองทัพบกได้เปลี่ยนนโยบายการย้าย กรมการทหารสื่อสารทั้งหมดไปตั้งที่อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยจะย้ายเฉพาะกองพันนักเรียน โรงเรียนทหารสื่อสารซึ่งตั้งอยู่ที่เขาชะโงก จังหวัดนครนายก และกองพันทหารสื่อสาร กองบัญชาการกองทัพบก กองร้อยทหารสื่อสารซ่อมบำรุงเขตหลัง คลังสิ่งอุปกรณ์สายสื่อสารของกองคลังสื่อสาร ซึ่งตั้งรวมกันอยู่ที่ถนนวิฑูย์ ตำบลลุมพินี อำเภอปทุมวัน กรุงเทพฯ เท่านั้น ส่วนกรมการทหารสื่อสารและหน่วยขึ้นตรงอื่นๆ คงตั้งอยู่ในพื้นที่เดิม และอนุมัติให้ดำเนินการก่อสร้างปรับปรุงอาคารสถานที่เดิมที่เก่าแก่ชำรุดทรุดโทรมได้ตามความเหมาะสม

พ.ศ. 2520

พลตรี ทวี จันทราทิพย์ ดำรงตำแหน่งเจ้ากรมการทหารสื่อสาร ส่งมอบกองทหารสื่อสาร กองพลที่ 2 ให้ไปตั้งในพื้นที่ของกองพลที่ 2 จังหวัดปราจีนบุรี วันที่ 14 เมษายน 2520 เคลื่อนย้ายกองพันทหารสื่อสาร กองบัญชาการกองทัพบกเข้าที่ตั้งใหม่ ตำบลสวนหลวง อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร แก้อักรากโรงงานเครื่องสื่อสาร เป็นกองผลิตสิ่งอุปกรณ์สายสื่อสาร และย้ายไปตั้งที่จังหวัดสมุทรสาคร ในพื้นที่เดียวกันกับกองพันทหารสื่อสาร ส่วนแผนกผลิตแบตเตอรี่ ซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงให้ใช้เครื่องจักรเก่า คงตั้งอยู่ที่กรมการทหารสื่อสาร สะพานแดงเหมือนเดิม

พ.ศ. 2521

แปรสภาพกองทหารสื่อสารกองพลเป็น กองพันทหารสื่อสาร หมดทุกกองพล ดังนี้
 กองทหารสื่อสาร กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ เป็น กองพันทหารสื่อสารที่ 1
 กองทหารสื่อสาร กองพลที่ 2 เป็น กองพันทหารสื่อสารที่ 2
 กองทหารสื่อสาร กองพลที่ 3 เป็น กองพันทหารสื่อสารที่ 3
 กองทหารสื่อสาร กองพลที่ 4 เป็น กองพันทหารสื่อสารที่ 4
 กองทหารสื่อสาร กองพลที่ 5 เป็น กองพันทหารสื่อสารที่ 5
 กองทหารสื่อสาร กองพลทหารม้า เป็น กองพันทหารสื่อสารที่ 11
 วันที่ 25 กรกฎาคม 2521 เคลื่อนย้ายกองร้อยทหารสื่อสารซ่อมบำรุงเขตหลัง และคลังสิ่งอุปกรณ์สายสื่อสารของกองคลังสื่อสารเข้าที่ตั้งจังหวัดสมุทรสาคร จัดตั้งกองทหารสื่อสาร กองทัพภาคที่ 2 จังหวัดนครราชสีมา ในปีนี้การปรับปรุงเรือดอน อาคารสถานที่ราชการและบ้านพัก

อาศัยในกรมการทหารสื่อสารที่เก่าแก่ชำรุดทรุดโทรม และก่อสร้างอาคารแบบใหม่ได้สำเร็จลงเป็น
ส่วนมาก ทำให้บริเวณกรมการทหารสื่อสารเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยขึ้น และในเดือน
พฤศจิกายน 2521 ได้เริ่มรื้อถอนอาคารกองบัญชาการเดิมที่ได้สร้างขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2540 ลง เพื่อ
ก่อสร้างอาคารกองบัญชาการกรมการทหารสื่อสารขึ้นใหม่ด้วยเงินงบประมาณ 8,168,000 บาท

พ.ศ. 2525

จัดตั้งกองร้อยทหารสื่อสารส่งกำลังและซ่อมบำรุงส่วนหน้า กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 มี
ที่ตั้งชั่วคราวอยู่ในกรมการทหารสื่อสาร และต่อไปจะย้ายเข้าที่ตั้งปกติ บ้านเกาะจันทร์ ตำบลท่าบุญ
มี อำเภอนนทบุรี จังหวัดชลบุรี

พ.ศ. 2526

วันที่ 7 มกราคม 2526 กองทัพบกออกแจ้งความแปรสภาพกองพันทหารสื่อสารที่ 1 กอง
พลทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ เป็นหน่วยทหารรักษาพระองค์ และเรียกชื่อเป็นกองพันทหาร
สื่อสารที่ 1 รักษาพระองค์ (ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช) เขียนคำย่อว่า ส.พัน 1
รอ. ประดับพระปรมากิไชยย่อ ภปร. ทือกเลื่อนเมืองขวา

พ.ศ. 2527

ครบรอบ 60 ปี ทหารสื่อสารกรมการทหารสื่อสาร ได้จัดงานเฉลิมฉลองพิเศษเป็นสัปดาห์
วันทหารสื่อสาร ระหว่างวันที่ 25 - 29 พฤษภาคม 2527

พ.ศ. 2530

วันที่ 20 พฤษภาคม 2530 พระราชทานชื่อ ค่ายทหารสื่อสาร ตำบลสวนหลวง อำเภอก
ระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เป็นค่ายกำแพงเพชรอัครโยธิน ตามประกาศของกองทัพบก

วันที่ 30 ตุลาคม 2530 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา เจ้าฟ้ามหาจักรีสิรินธร รัฐสีมาคุณากร
ปิยะชาติ สยามบรมราชกุมารี ได้เสด็จพระราชดำเนินมาทรงวางศิลาฤกษ์ พระอนุสาวรีย์ พลเอกพระ
เจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระกำแพงเพชรอัครโยธิน ณ กรมการทหารสื่อสาร เมื่อ เวลา 15:00 น.

พ.ศ. 2531

วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2531 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้เสด็จพระ
ราชดำเนินมาทรงเปิดพระอนุสาวรีย์ พลเอกพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระกำแพงเพชรอัครโยธิน ณ
กรมการทหารสื่อสาร เมื่อเวลา 16:09 น.

วันที่ 25 พฤษภาคม 2531 พลเอก ชวลิต ยงใจยุทธ ผู้บัญชาการทหารบกเป็นประธานพิธี
วางศิลาฤกษ์ พระอนุสาวรีย์ พลเอก พระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระกำแพงเพชรอัครโยธิน ณ ค่าย
กำแพงเพชรอัครโยธิน จังหวัดสมุทรสาคร แปรสภาพกองพันทหารสื่อสาร กองบัญชาการ
กองทัพบก เป็นกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมทหารสื่อสารที่ 1

พ.ศ. 2532

วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2532 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้เสด็จพระราชดำเนินมาทรงเปิดพระอนุสาวรีย์พลเอกพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระกำแพงเพชรอัครโยธินและเปิดป้ายชื่อ ค่ายกำแพงเพชรอัครโยธิน จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อเวลา 14:30 น.

ตั้งกรมทหารสื่อสารที่ 1 และกองพันทหารสื่อสารที่ 102 สังกัดกรมการทหารสื่อสารที่ 1

พ.ศ. 2534

ตามคำสั่งกระทรวงกลาโหม ที่ 312/34 เรื่องเพิ่มบรรจัตร์ ลงวันที่ 22 เมษายน 2534 ให้มีการประดับเพิ่มบรรจัตร์ ได้ตั้งแต่วันที่ 22 เมษายน 2534 เพิ่มบรรจัตร์นี้ กรมทหารสื่อสารที่ 1 ได้รายงานผ่านกรมการทหารสื่อสาร เพื่อขออนุมัติสร้างไว้เป็นเครื่องหมายที่ระลึกถึงพระกรุณาธิคุณของพลเอก พระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระกำแพงเพชรอัครโยธิน พระบิดาของเหล่าทหารสื่อสาร สำหรับมอบให้แก่ข้าราชการลูกจ้าง และผู้ที่ทำคุณประโยชน์ต่อทางราชการทหาร โดยเฉพาะกรมทหารสื่อสารที่ 1 และเหล่าทหารสื่อสารใช้ประดับกับเครื่องแบบทุกชนิด ยกเว้นเครื่องแบบฝึกและเครื่องแบบสนาม

พ.ศ. 2548

มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่ม 112 ตอนที่ 18 ก วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2548 ให้ศูนย์เทคโนโลยีทางทหารเป็นหน่วยขึ้นตรงกรมการทหารสื่อสาร และปรับอัตราเจ้ากรมการทหารสื่อสาร เป็นพลโท ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2548

จะเห็นได้ว่าจากอดีตจนถึงปัจจุบันกรมการทหารสื่อสารมีการพัฒนาเทคโนโลยีในด้านการสื่อสารและองค์การอย่างต่อเนื่อง การรับผิดชอบการดำรงการสื่อสารของกรมการทหารสื่อสารในภาพรวมของกองทัพบกให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องให้ข้อมูลและข่าวสารไปถึงผู้บังคับบัญชาในทุกระดับเพื่อการตัดสินใจทันต่อเหตุการณ์ และอีกทั้งกรมการทหารสื่อสารยังมีภาระหน้าที่ในการซ่อมบำรุงเครื่องสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ทุกชนิดในกองทัพบก

ดังนั้น หากกรมการทหารสื่อสารเป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ เป็นที่พึงประสงค์ของข้าราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการสื่อสารและการซ่อมบำรุงเครื่องสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์มีประสิทธิภาพ ข้าราชการมีความสุขในการทำงาน อันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน และทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลดีให้กับกรมการทหารสื่อสาร ส่งผลถึงกองทัพบกและประเทศชาติในที่สุด

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิธิตา สมบูรณ์ทรัพย์ (2544) ได้ศึกษาผลกระทบของภาวะเศรษฐกิจถดถอยที่มีต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหาร สังกัดกรมการเงินทหาร ได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการทหารสังกัด กรมการเงินทหาร จำนวน 182 คน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตที่เป็นจริงของข้าราชการทหาร สังกัดกรมการเงินทหารอยู่ในระดับดี จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ตัวแปรทางด้านข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วย อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับยศ รายได้ในครอบครัว การเก็บออมในครอบครัว สวัสดิการที่ได้รับ และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตและพบว่าจำนวนบุคคลในครอบครัวและรายจ่ายในครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต

วรรณภา เสนา (2544) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท บิวตี้เจมส์แฟคตอรี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสายการผลิต บริษัท บิวตี้เจมส์แฟคตอรี จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบูรณาการด้านสังคมอยู่ในระดับมาก ส่วนลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และหน่วยงานที่สังกัดของพนักงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ภัทรพร เชาวน์ปรีชา (2549) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตปุ๋ยเคมี บริษัท ไทยเซ็นทรัลเคมี จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงานผลิตปุ๋ยเคมีส่วนใหญ่มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานโรงงานผลิตปุ๋ยเคมีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านลักษณะการเข้างานที่ต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ ด้านสิทธิของพนักงาน และด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์กับสังคม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านลักษณะการเข้างาน สามารถร่วมกันพยากรณ์

ความเครียดในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 31.6

จิตสุดา มงคลวัฒน์ (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด จำกัด ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด จำกัดอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศของ บริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด จำกัด อยู่ในระดับสูง อายุต่างกัันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์กรส่วนตัวแปรด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาวัต วรรณสุภัทร (2550) ศึกษาวิจัยถึงคุณภาพชีวิตตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตทั่วไปของตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาลอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจรชั้นประทวนอยู่ในระดับปานกลาง โดยทั้งปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตทั่วไป และคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจรชั้นประทวน ซึ่งปัญหาในด้านคุณภาพชีวิตทั่วไปของตำรวจจราจรชั้นประทวน เกิดจากรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของครอบครัว และสวัสดิการในเรื่องค่าเล่าเรียนบุตร ที่พักอาศัยยังไม่เพียงพอต่อจำนวนตำรวจจราจร และปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เกิดจากอุปกรณ์ไม่พร้อมใช้งาน จำนวนไม่เพียงพอ และเวลาพักผ่อนน้อยเกินไป

ธนู ชมภูงาม (2550) คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรมการขนส่งทางบก.ข้าราชการกรมการขนส่งทางบกมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานและความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทนความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในงาน และการตอบสนองสังคม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุมิคา เหมือนครุฑ (2550) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า การมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความตั้งใจลาออกจากงานอยู่ในระดับต่ำ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระดับรายได้ มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชุติมา เทียนใส (2551) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก ในภาพรวมมีระดับสูง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการบังคับบัญชา รองลงมาคือด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก อยู่ในระดับต่ำ มี 2 ด้านคือ ด้านที่ต่ำที่สุด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

เนตรนภา พงษ์ศรี (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาคุณภาพชีวิตและหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ จปฐ. ของชุมชนตัดใหม่ เทศบาลนคร นครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาคุณภาพชีวิตมีปัญหาคุณภาพชีวิตด้านกาย รองลงมา คือ ปัญหาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ ด้านจิต และด้านสังคม

สุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตเฉลี่ยอยู่ใน ระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 77.99 คะแนน) ปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน แต่ด้านอายุที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกัน และอายุการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณและด้านความมั่นคงในอาชีพแตกต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงใน

อาชีพกับคุณภาพชีวิต ในภาพรวมพบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก และพบว่า ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ และด้านร่างกาย ด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ สามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวม

ปริญธร สุทวีทรัพย์ (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สิ้นเชื้อธนาการพาณิชย์ขนาดใหญ่ใน กรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ดังนี้ ระดับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สิ้นเชื้อธนาการพาณิชย์ขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง โดยคุณภาพชีวิตด้านร่างกายอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำคุณภาพชีวิตด้านจิตใจระดับปานกลางค่อนข้างสูง คุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพทางสังคมระดับปานกลางค่อนข้างสูง คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมระดับปานกลางค่อนข้างสูง คุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณระดับปานกลางค่อนข้างสูง คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในอาชีพระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ เงินเดือน สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านร่างกายและด้านจิตใจมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิตมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตามกรอบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการวิจัย โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามและทำการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้คือ

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีจำนวนทั้งสิ้น 2,148 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารจำนวน 337 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สูตรคำนวณ หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1967) (อ้างถึงใน เอกชัย อภิศักดิ์กุล, กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และ จตุพร เลิศล้ำ, 2551) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และ ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ($\alpha = 0.05$) จะได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

คำนวณจากสูตร

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

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

แทนค่าดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{2.148}{1 + 2148(0.05)^2} \\ &= 337.2 \end{aligned}$$

ดังนั้นที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยมีค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ 337 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงทำการเก็บทั้งหมด 400 ชุด โดยจะทำการเก็บตัวอย่างจากข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร. ทั้งหมดเป็นจำนวน 400 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตมาเป็นองค์ประกอบในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 6 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเป็นข้อคำถามปลายปิด แบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ชั้นยศ อายุงาน จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง การนิเทศงาน สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ โดยเป็นข้อคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 10 ระดับ (rating scale) จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ด้านสุขภาพและด้านจิตใจ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ด้านครอบครัว ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านเศรษฐกิจ จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 5 วิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.3 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาสำหรับการศึกษาวิจัยได้ทดสอบความเที่ยงตรง(Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

3.3.1 ทดสอบความเที่ยงตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหาและภาษาที่ใช้ของข้อคำถามในแต่ละข้อ เพื่อพิจารณาตัดสินว่าแบบสอบถามนั้นมีความเที่ยงตรงมากน้อยเพียงใด โดยผลการทดสอบพบว่าแบบสอบถามในแต่ละหัวข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC)

ปัจจัย	จำนวนข้อคำถาม	IOC	หมายเหตุ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน			
- ความมั่นคงปลอดภัย	5	0.87	
- โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	5	1	
- องค์กรและการจัดการ	5	1	
- ค่าจ้าง	4	0.92	
- การนิเทศงาน	5	1	
- สภาพการทำงาน	6	1	
- สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ	5	1	
ปัจจัยภายใน	5	1	
- ด้านสุขภาพ	5	1	
- ด้านจิตใจ			
ปัจจัยภายนอก	4	1	
- ด้านครอบครัว	4	1	
- ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4	1	
- ด้านเศรษฐกิจ			
คุณภาพชีวิต	5	1	

จากตารางการหาค่า IOC ดังกล่าวพบว่า ข้อคำถามทั้งสิ้น 62 ข้อคำถาม โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.98

3.3.2 ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับ กลุ่มตัวอย่างที่มีในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองจำนวน 30 ราย และนำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีการ

ของครอนบาร์ค (Cronbach) ค่าความเชื่อมั่นที่ทดสอบต้องไม่น้อยกว่า 0.80 จึงนำไปใช้เก็บกับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left\{ \frac{1 - \sum S_i^2}{S_i^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	N	แทน	จำนวนข้อในแบบสอบถาม
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

จากการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาร์ค (Cronbach) แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.982 และข้อคำถามของปัจจัยแต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่น ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาร์ค (Cronbach)

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient)
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.982
ปัจจัยภายใน	0.863
ปัจจัยภายนอก	0.844
ปัจจัยคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้น ประทวนกรมการทหารสื่อสาร	0.819

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 จัดเตรียมข้อมูลให้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานแต่ละแห่ง

3.4.2 ขอความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆที่อยู่ในสังกัดของกรมการทหารสื่อสารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย

3.4.3 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อนำมาใช้ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ทำการตอบเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังต่อไปนี้

3.5.1 การตรวจสอบข้อมูล (editing) โดยทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและทำการคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

3.5.2 การลงรหัส (coding) โดยการนำแบบสอบถามที่ถูกต้องแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า

3.5.3 การประมวลผลข้อมูล (processing) นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาทำการบันทึกโดยใช้การประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและทดสอบสมมติฐานต่อไป

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เลือกใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐานและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

สถิติพรรณนา

- 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ (frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (percentage)
- 2) ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max)
- 3) ข้อมูลปัจจัยภายใน ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max)

4) ข้อมูลปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าต่ำสุด (min) ค่าสูงสุด (max)

5) ข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ซึ่งเป็น ตัวแปรเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าต่ำสุด (min) ค่าสูงสุด (max)

สถิติอ้างอิง

1) การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ และตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ANOVA T-test และ ANOVA F-test

2) การทดสอบสมมติฐานเพื่อการพยากรณ์ หาคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง “การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร” ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	ความหมาย
N	จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย (Sample size)
\bar{X}	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงของ t
F	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงของ F
β	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรตามที่แท้จริง (Y) กับตัวแปรตามที่ถูกพยากรณ์ของตัวแปรอิสระทั้งหลาย (X_1, X_2, \dots, X_k ; เมื่อ $k \geq 2$) หรือสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

สัญลักษณ์และตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	ความหมาย
R^2	ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดหรือสัดส่วนความผันผวนในตัวแปรตามที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระทั้งหลาย
*	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 การแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ชั้นยศ อายุงาน

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง การนิเทศงาน สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยภายในประกอบด้วย ด้านสุขภาพและด้านจิตใจ

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยภายนอกประกอบด้วย ด้านครอบครัว ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านเศรษฐกิจ

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	291	86.4
หญิง	46	13.6
รวม	337	100.0

จากตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 86.4 รองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	41	12.2
25 - 35 ปี	113	33.5
36 - 45 ปี	113	33.5
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	70	20.8
รวม	337	100.0

จากตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี และ 36 - 45 ปี จำนวน 113 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมา คือ ช่วงอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวนน้อยที่สุด คือ 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	169	50.1
ปริญญาตรี	158	46.9
สูงกว่าปริญญาตรี	10	3.0
รวม	337	100.0

จากตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 50.1 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 และจบการศึกษา ระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวนน้อยที่สุด คือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	59	17.5
10,001 - 20,000 บาท	103	30.5
20,001 - 30,000 บาท	165	49.0
30,001 ขึ้นไป	10	3.0
รวม	337	100.0

จากตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท และน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 103 คน และ 59 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 และ 17.5 ตามลำดับ สำหรับผู้มีรายได้ต่อเดือน 30,001 ขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	124	36.8
สมรส	196	58.2
หย่าร้าง/ม่าย/แยกกันอยู่	17	5.0
รวม	337	100.0

จากตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรสมากที่สุด คือ จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 รองลงมา คือ สถานภาพโสดจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 และมีสถานภาพ หย่าร้าง/ม่าย/แยกกันอยู่น้อยที่สุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามชั้นยศ

ยศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ศ.ต.	25	7.4
ศ.ท.	23	6.8
ศ.อ.	75	22.3
จ.ศ.ต.	23	6.8
จ.ศ.ท.	14	4.2
จ.ศ.อ.	177	52.5
รวม	337	100.0

จากตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามยศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มียศ จ่าสิบเอก จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมามียศสิบเอก จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 และยศจ่าสิบโทจำนวนน้อยที่สุด คือ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	51	15.1
5 - 10 ปี	65	19.3
11 - 15 ปี	56	16.6
16 - 20 ปี	56	16.6
21 - 25 ปี	45	13.4
มากกว่า 25 ปี	64	19.0
รวม	337	100.0

จากตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 5 - 10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 รองลงมา คือ มากกว่า 25 ปีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และ 21 - 25 ปีมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
- ความมั่นคงปลอดภัย	1.60	10.00	7.51	1.73
- โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	1.00	10.00	6.89	1.83
- องค์กรและการจัดการ	1.40	10.00	7.34	1.61
- ค่าจ้าง	0.00	10.00	6.98	1.97
- การนิเทศงาน	2.00	10.00	7.36	1.55
- สภาพการทำงาน	1.83	10.00	7.31	1.46
- สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ	3.40	10.00	7.89	1.53
รวม			7.32	1.40

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานเมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง (mean = 7.32) และเมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (mean = 7.89) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (mean = 6.89)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย

ด้านความมั่นคงปลอดภัย	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. รู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงต่อการดำรงชีวิต	0.00	10.00	8.07	2.03

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย (ต่อ)

ด้านความมั่นคงปลอดภัย	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
2. ได้รับความเป็นธรรมจากบังคับบัญชาในหน่วยงาน	0.00	10.00	7.19	2.19
3. เกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	0.00	10.00	7.46	1.87
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา	1.00	10.00	7.61	1.90
5. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพการทำงานของท่าน	0.00	10.00	7.21	2.14
รวม			7.51	1.73

จากตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง (mean = 7.51) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ 1. ท่านรู้สึกว่าการที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงต่อการดำรงชีวิตอยู่ในระดับความคิดเห็นสูงมาก (mean = 8.07) รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา (mean = 7.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ได้รับความเป็นธรรมจากบังคับบัญชาในหน่วยงาน (mean = 7.19)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. ได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	0.00	10.00	6.88	2.17
2. ได้รับความพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	0.00	10.00	7.15	2.11
3. ได้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	0.00	10.00	6.96	2.10
4. มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	0.00	10.00	6.98	2.08

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (ต่อ)

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
5. กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง คำนึงถึงความรู้ความสามารถ	0.00	10.00	6.59	2.31
รวม			6.89	1.83

จากตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (mean = 6.89) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ได้รับพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับความคิดเห็นสูง (mean = 7.15) รองลงมา ได้แก่ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น (mean = 6.98) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงความรู้ความสามารถ (mean = 6.59)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการ

ด้านองค์การและการจัดการ	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. หน่วยงานมีโครงสร้างการจัด และสาย การบังคับบัญชาที่ชัดเจน	1.00	10.00	7.26	2.01
2. ได้รับการมอบหมายงานตามความถนัด และความสามารถ	0.00	10.00	7.14	1.92
3. รู้สึกว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่าง เต็มที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ	0.00	10.00	7.33	1.87
4. รู้จักเพื่อนร่วมงานทั้งระดับบนและ ระดับล่างเป็นอย่างดี	1.00	10.00	7.47	1.89
5. ไม่ลำบากใจที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น	0.00	10.00	7.58	1.91
รวม			7.34	1.60

จากตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การ และการจัดการ พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง (mean = 7.34) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ไม่ลำบากใจที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ในระดับความคิดเห็นสูง (mean = 7.58) รองลงมา ได้แก่ รู้จักเพื่อนร่วมงานทั้งระดับบนและระดับล่างเป็นอย่างดี (mean = 7.47) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ได้รับการมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถ (mean = 7.14)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าจ้าง

ด้านค่าจ้าง	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนการทำงานที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน	0.00	10.00	7.19	2.03
2. การรับค่าตอบแทน ค่าจ้าง มีความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว	0.00	10.00	7.01	2.06
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวัง	0.00	10.00	6.81	2.19
4. ได้รับค่าตอบแทนตรงกับความเป็นจริง	0.00	10.00	7.09	2.05
รวม			6.98	1.97

จากตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าจ้าง พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (mean = 6.98) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนการทำงานที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นสูง (mean = 7.19) รองลงมา ได้แก่ ได้รับค่าตอบแทนตรงกับความเป็นจริง (mean = 7.09) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน (mean = 6.81)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการนิเทศงาน

ด้านการนิเทศงาน	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถปรึกษาขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้	1.00	10.00	7.39	1.90
2. รับทราบข้อมูลการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน	0.00	10.00	7.40	1.81
3. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	0.00	10.00	7.51	1.75
4. ได้รับการปฐมนิเทศในงานที่ปฏิบัติ	0.00	10.00	6.92	1.98
5. ทราบถึงขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบเป็นอย่างดี	1.00	10.00	7.65	1.66
รวม			7.36	1.55

จากตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการนิเทศงาน พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง (mean = 7.36) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ทราบถึงขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบเป็นอย่างดี อยู่ในระดับความคิดเห็นสูง (mean = 7.65) รองลงมา ได้แก่ รับทราบข้อมูลการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน (mean = 7.40) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ได้รับการปฐมนิเทศในงานที่ปฏิบัติ (mean = 6.92)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. หน่วยงานมีความสะอาด มีระเบียบ	0.00	10.00	7.33	1.65
2. หน่วยงานมีการจัดอุปกรณ์การทำงานอย่างเหมาะสมและพร้อมที่จะใช้งาน	0.00	10.00	7.06	1.87
3. หน่วยงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน	1.00	10.00	7.61	1.68

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพการทำงาน (ต่อ)

ด้านสภาพการทำงาน	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
4. หน่วยงานมีเวลาในการทำงานแต่ละวันอย่างเหมาะสม	3.00	10.00	7.66	1.60
5. หน่วยงานมีสถานที่ให้ออกกำลังกาย	0.00	10.00	7.15	2.11
6. หน่วยงานมีโรงอาหารที่สะอาดอยู่ในหน่วยงาน	0.00	10.00	7.08	2.12
รวม			7.31	1.46

จากตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพการทำงานพิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง (mean = 7.31) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ หน่วยงานมีเวลาในการทำงานแต่ละวันอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับความคิดเห็นสูง (mean = 7.66) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน (mean = 7.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดอุปกรณ์การทำงานอย่างเหมาะสมและพร้อมที่จะใช้งาน (mean = 7.06)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ

ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. สามารถลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ทุกปี	0.00	10.00	8.14	1.85
2. สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลเมื่อยามเจ็บป่วย	0.00	10.00	8.34	1.72
3. หน่วยงานมีสวัสดิการด้านเครื่องแบบ	0.00	10.00	7.34	2.23
4. หน่วยงานมีสวัสดิการที่พักรักษา	0.00	10.00	7.57	2.29
5. หน่วยงานมีสวัสดิการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร	0.00	10.00	8.09	1.80
รวม			7.89	1.53

จากตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง (mean = 7.89) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลเมื่อยามเจ็บป่วย (mean = 8.34) รองลงมา ได้แก่ สามารถลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ทุกปี (mean = 8.14) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ หน่วยงานมีสวัสดิการด้านเครื่องแบบ (mean = 7.34)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยภายใน

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายใน

ปัจจัยภายใน	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. ด้านสุขภาพ	1.80	10.00	7.14	1.52
2. ด้านจิตใจ	2.00	10.00	7.76	1.66
รวม			7.46	1.43

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าปัจจัยภายในเมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง (mean = 7.46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าปัจจัยภายในด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (mean = 7.76) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือปัจจัยภายในด้านสุขภาพ (mean = 7.14)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในด้านสุขภาพ

ด้านสุขภาพ	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. ทานอาหารในแต่ละวันได้อย่างเพียงพอ	0.00	10.00	7.90	1.86
2. ได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	0.00	10.00	6.95	2.12
3. พักผ่อนนอนหลับแต่ละวันอย่างเพียงพอ	0.00	10.00	7.32	2.04
4. ตรวจสอบสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	0.00	10.00	8.17	1.91
5. เจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลบ่อยครั้ง	0.00	10.00	5.44	3.12
รวม			7.45	1.43

จากตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยภายในด้านสุขภาพ พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง (mean = 7.45) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ตรวจสอบสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (mean = 8.17) รองลงมา ได้แก่ ทานอาหารในแต่ละวันได้อย่างเพียงพอ (mean = 7.90) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลบ่อยครั้ง (mean = 5.44)

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในด้านจิตใจ

ด้านจิตใจ	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. มีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	0.00	10.00	7.64	1.96
2. มีความสุขในการทำงาน	0.00	10.00	7.61	1.96
3. มีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน	0.00	10.00	7.89	1.80
4. พอใจในสิ่งที่เป็นตัวท่านในปัจจุบัน	0.00	10.00	7.80	1.89
5. สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการ	0.00	10.00	7.90	1.93
รวม			7.76	1.66

จากตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยภายในด้านจิตใจ พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง (mean = 7.76) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการ (mean = 7.90) รองลงมา ได้แก่ มีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของท่าน (mean = 7.89) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีความสุขในการทำงาน (mean = 7.61)

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยภายนอก

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายนอก	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. ด้านครอบครัว	0.00	10.00	7.76	1.87

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอก (ต่อ)

ปัจจัยภายนอก	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
2. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต	2.00	10.00	6.81	1.69
ส่วนตัว				
3. ด้านเศรษฐกิจ	0.00	10.00	5.76	2.12
รวม			6.77	1.52

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าปัจจัยภายนอกเมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (mean = 6.77) และเมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าปัจจัยภายนอกด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (mean = 7.76) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจ (mean = 5.76)

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกด้านครอบครัว

ด้านครอบครัว	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. ทานอาหารเย็นร่วมกับครอบครัวทุกวัน	0.00	10.00	7.05	2.81
2. ครอบครัวมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	0.00	10.00	8.03	2.08
3. ได้ร่วมกิจกรรมที่สำคัญของครอบครัว	0.00	10.00	7.84	2.02
4. มีความสุขได้พบปะบุคคลในครอบครัว	0.00	10.00	8.20	1.86
รวม			7.76	1.87

จากตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกด้านครอบครัว พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง (mean = 7.76) พิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มีความสุขเมื่อได้พบปะกับบุคคลในครอบครัว (mean = 8.20) รองลงมา ได้แก่ ครอบครัวมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน (mean = 8.03) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ รับประทานอาหารเย็นร่วมกับครอบครัวทุกวัน (mean = 7.05)

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. มีเวลาในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อน	0.00	10.00	7.03	1.92
2. มีเวลาในการดูหนัง ฟังเพลง	0.00	10.00	7.03	1.91
3. พอใจในช่วงเวลาอิสระจากงานในแต่ละวัน	1.00	10.00	7.38	1.84
4. ต้องนำงานที่ปฏิบัติประจำไปทำต่อที่บ้าน	0.00	10.00	5.81	2.71
รวม			6.80	1.69

จากตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (mean = 6.80) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ พอใจในช่วงเวลาอิสระจากงานในแต่ละวัน (mean = 7.38) รองลงมา ได้แก่ มีเวลาในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อน และ 6. ท่านมีเวลาในการดูหนัง ฟังเพลง (mean = 7.03) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ต้องนำงานที่ปฏิบัติประจำไปทำต่อที่บ้าน (mean = 5.81)

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจ

ด้านเศรษฐกิจ	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. มีรายได้เพียงพอต่อการใช้จ่ายในเรื่องส่วนตัว	0.00	10.00	6.13	2.56
2. มีเงินออมทุกเดือน	0.00	10.00	6.00	2.64
3. มีหนี้สินที่ท่านสามารถผ่อนชำระโดยไม่มีผลกระทบค่าใช้จ่ายในเรื่องส่วนตัวและครอบครัว	0.00	10.00	6.20	2.55
4. ใช้บริการเงินกู้ยืมจากระบบเพื่อนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว	0.00	10.00	4.74	3.48
รวม			5.75	2.12

จากตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจ พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (mean = 5.75) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีหนี้สินสามารถผ่อนชำระโดยไม่มีผลกระทบค่าใช้จ่ายในเรื่องส่วนตัวและครอบครัว (mean = 6.20) รองลงมา ได้แก่ มีรายได้เพียงพอต่อการใช้จ่ายในเรื่องส่วนตัว (mean = 6.13) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ใช้บริการเงินกู้นอกระบบ เพื่อนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว (mean = 4.74)

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร

คุณภาพชีวิต	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	0.00	10.00	7.60	1.86
2. พึงพอใจกับความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	0.00	10.00	7.53	2.05
3. ครอบครัวมีความภาคภูมิใจในตัวท่านเป็นอย่างมาก	0.00	10.00	7.86	1.78
4. พอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว	0.00	10.00	7.76	1.90
5. มีรายได้เพียงพอในการดูแลครอบครัว	0.00	10.00	6.77	2.49
รวม			7.50	1.67

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง (mean = 7.50) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครอบครัวมีความภาคภูมิใจในตัวท่านเป็นอย่างมาก (mean = 7.86) รองลงมา ได้แก่ พอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว (mean = 7.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีรายได้เพียงพอในการดูแลครอบครัว (mean = 6.77)

4.4 การทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการระดับนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ตารางแสดงการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิต

เพศ	คุณภาพชีวิต		t – test (sig)
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ชาย	7.44	1.69	-1.775
หญิง	7.91	1.54	(0.077)

จากตารางที่ 4.25 เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 7.91 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.54 ในขณะที่ เพศชาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 7.44 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.69 ค่า t - test -1.775 sig 0.077 ดังนั้น เพศที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.26 ตารางแสดงการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิต

อายุ	คุณภาพชีวิต		F – test (sig)
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
น้อยกว่า 25 ปี	7.09	1.72	1.400
25 - 35 ปี	7.65	1.59	(0.243)
36 - 45 ปี	7.42	1.76	
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	7.65	1.63	

จากตารางที่ 4.26 ช่วงอายุ 25 - 35 ปีและมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 7.65 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.59 และ 1.63 ในขณะที่ช่วงอายุ น้อยกว่า 25 ปีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 7.09 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.72 ค่า F - test 1.400 sig 0.243 ดังนั้นความแตกต่างของอายุ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.27 ตารางแสดงการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิต

การศึกษา	คุณภาพชีวิต		F – test (sig)
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7.57	1.43	0.381 (0.684)
ปริญญาตรี	7.43	1.90	
สูงกว่าปริญญาตรี	7.52	1.91	

จากตารางที่ 4.27 ผู้ที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 7.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.43 ในขณะที่ผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 7.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.90 ค่า F - test 0.381 sig 0.684 ดังนั้นความแตกต่างของระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.28 ตารางแสดงการเปรียบเทียบระหว่างรายได้ต่อเดือนกับคุณภาพชีวิต

รายได้ต่อเดือน	คุณภาพชีวิต		F – test (sig)
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
น้อยกว่า10,000 บาท	7.28	1.68	4.372 (0.005*)
10,001 - 20,000 บาท	7.60	1.65	
20,001 - 30,000 บาท	7.62	1.60	
30,001 บาทขึ้นไป	5.78	2.28	

จากตารางที่ 4.28 รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาทมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 7.62 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.60 ในขณะที่รายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 5.78 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.28 ค่า F - test 4.372 sig 0.005 ดังนั้นความแตกต่างของรายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างแบบรายคู่ตามวิธี Scheffe ด้านรายได้ต่อเดือน

Multiple Comparisons						
I รายได้ต่อเดือน	J รายได้ต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
น้อยกว่า 10,000 บาท	10001-20000 บาท	-.31720	.26987	.710	-1.0755	.4411
	20001-30000 บาท	-.33707	.25073	.614	-1.0416	.3674
	30000 บาทขึ้นไป	1.50475	.56525	.071	-.0835	3.0930
10,001 - 20,000 บาท	น้อยกว่า10,000 บาท	.31720	.26987	.710	-.4411	1.0755
	20001-30000 บาท	-.01988	.20756	1.000	-.6031	.5633
	30000 บาทขึ้นไป	1.82194(*)	.54748	.012	.2836	3.3603
20,001 - 30,000 บาท	น้อยกว่า10,000 บาท	.33707	.25073	.614	-.3674	1.0416
	10001-20000 บาท	.01988	.20756	1.000	-.5633	.6031
	30000 บาทขึ้นไป	1.84182(*)	.53830	.009	.3293	3.3543
30,001 บาทขึ้นไป	น้อยกว่า10,000 บาท	-1.50475	.56525	.071	-3.0930	.0835
	10001-20000 บาท	-1.82194(*)	.54748	.012	-3.3603	-.2836
	20001-30000 บาท	-1.84182(*)	.53830	.009	-3.3543	-.3293

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาทและ 20,001 - 30,000 บาทมีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร มากกว่า ด้านรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.30 ตารางแสดงการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพกับคุณภาพชีวิต

สถานภาพ	คุณภาพชีวิต		F – test (sig)
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
โสด	7.27	1.79	2.029 (0.133)
สมรส	7.65	1.59	
หย่าร้าง/ม่าย/แยกกันอยู่	7.35	1.63	

จากตารางที่ 4.30 ผู้ที่มีสถานภาพสมรสอยู่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 7.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.59 ในขณะที่ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 7.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.79 ค่า F - test 2.029 sig 0.133 ดังนั้นความแตกต่างของสถานภาพไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.31 ตารางแสดงการเปรียบเทียบระหว่างยศกับคุณภาพชีวิต

ยศ	คุณภาพชีวิต		F – test (sig)
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ส.ต.	7.39	1.66	1.558 (0.172)
ส.ท.	7.37	1.40	
ส.อ.	7.08	1.85	
จ.ส.ต.	7.49	1.56	
จ.ส.ท.	7.81	1.43	
จ.ส.อ.	7.69	1.65	

จากตารางที่ 4.31 พบว่ายศ จ.ส.ท. มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 7.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.43 ในขณะที่ยศ ส.อ. มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 7.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.85 ค่า F - test 1.558 sig 0.172 ดังนั้นความแตกต่างของยศ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.32 ตารางแสดงการเปรียบเทียบระหว่างอายุงานกับคุณภาพชีวิต

อายุงาน	คุณภาพชีวิต		F – test (sig)
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
น้อยกว่า 5 ปี	7.51	1.56	1.840 (0.105)
5 - 10 ปี	6.98	1.80	
11 - 15 ปี	7.68	1.64	
16 – 20 ปี	7.82	1.49	
21 - 25 ปี	7.52	1.82	
มากกว่า 25 ปี	7.56	1.67	

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ผู้ที่มีอายุงาน 16 - 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 7.82 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.49 ในขณะที่ผู้ที่มีอายุงาน 5 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 6.98 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.80 ค่า F - test 1.840 sig 0.105 ดังนั้นความแตกต่างของอายุงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน กรมการทหารสื่อสาร

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน							
1. ความมั่นคงปลอดภัย	.014	.055	.014	.250	.803	.361	2.770
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	.030	.056	.033	.541	.589	.312	3.204
3. องค์กรและการจัดการ	-.097	.065	-.093	-1.491	.137	.296	3.375
4. ค่าจ้าง	.032	.049	.038	.656	.512	.341	2.935

ตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน กรมการทหารสื่อสาร (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
5. การนิเทศงาน	.134	.075	.124	1.791	.074	.239	4.180
6. สภาพการทำงาน	.144	.071	.126	2.033	.043	.301	3.326
7. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ	-.010	.060	-.009	-.168	.867	.381	2.628
ปัจจัยภายใน							
1. ด้านสุขภาพ	.143	.054	.130	2.631	.009	.470	2.127
2. ด้านจิตใจ	.234	.061	.232	3.864	.000	.318	3.140
ปัจจัยภายนอก							
1. ด้านครอบครัว	.210	.042	.235	5.017	.000	.525	1.905
2. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	-.059	.049	-.060	-1.205	.229	.467	2.142
3. ด้านเศรษฐกิจ	.197	.036	.249	5.521	.000	.563	1.775

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	sig
1	.792	.627	.614	1.04272	45.477	.000*

จากตาราง 4.33 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความสัมพันธ์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร จากผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.792 แสดงว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ระดับสูง (เนื่องจากค่า R มาก)

ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) = 0.627 หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารคิดเป็น 62.7 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรหรือการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ร้อยละ 62.7 ที่เหลืออีก 37.3 เปอร์เซ็นต์เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรอื่น

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณเท่ากับ 1.04272 หมายความว่า การประมาณค่าของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 1.04272

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้เป็นค่าพยากรณ์ โดยมีรูปแบบของสมการดังนี้

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \beta_9 X_9 + \beta_{10} X_{10} + \beta_{11} X_{11} + \beta_{12} X_{12}$$

โดยสามารถแทนค่าสมการได้ดังนี้

Y หมายถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร

C หมายถึง ค่าคงที่ (Constant)

β หมายถึง ค่าเบต้า (Beta)

X_1 หมายถึง ความมั่นคงปลอดภัย

X_2 หมายถึง โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

X_3 หมายถึง องค์กรและการจัดการ

X_4 หมายถึง ค่าจ้าง

X_5 หมายถึง การนิเทศงาน

X_6 หมายถึง สภาพการทำงาน

X_7 หมายถึง สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ

X_8 หมายถึง สุขภาพ

X_9 หมายถึง จิตใจ

X_{10} หมายถึง ด้านครอบครัว

X_{11} หมายถึง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

X_{12} หมายถึง ด้านเศรษฐกิจ

จากการวิเคราะห์สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้
ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิต
ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร

$$= 0.514 + 0.014 X_1 + 0.030 X_2 + 0.065 X_3 + 0.049 X_4 + 0.075 X_5 + 0.071 X_6 + 0.060 X_7 + \\ 0.054 X_8 + 0.061 X_9 + 0.042 X_{10} + 0.049 X_{11} + 0.036 X_{12}$$

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหาร ชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร พบว่า มีตัวแปรอิสระของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ สภาพการทำงาน ด้านสุขภาพ ด้านจิตใจ ด้านครอบครัว และด้านเศรษฐกิจซึ่งสามารถนำเสนอกรอบแนวความคิดใหม่ได้ดังนี้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพ
ชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร

$$= 0.514 + 0.071 \text{สภาพการทำงาน} + 0.054 \text{ด้านสุขภาพ} + 0.061 \text{ด้านจิตใจ} + \\ 0.042 \text{ด้านครอบครัว} + 0.036 \text{ด้านเศรษฐกิจ}$$

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของ
ข้าราชการระดับนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร วิเคราะห์จากตาราง 4.31 และวิเคราะห์
ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้เป็นค่าพยากรณ์

ผลการวิเคราะห์ ตัวแปรอิสระของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานแบ่งองค์ประกอบ
ออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ
ค่าจ้าง การนิเทศงาน สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ พบว่าองค์ประกอบ
ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน 1 ด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้น
ประทวนกรมการทหารสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ สภาพการทำงาน

สมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการระดับนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร วิเคราะห์จากตาราง 4.31 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้เป็นค่าพยากรณ์

ผลการวิเคราะห์ ตัวแปรอิสระปัจจัยภายในแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและด้านจิตใจ พบว่า องค์ประกอบปัจจัยภายในทั้ง 2 ด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านสุขภาพและด้านจิตใจ

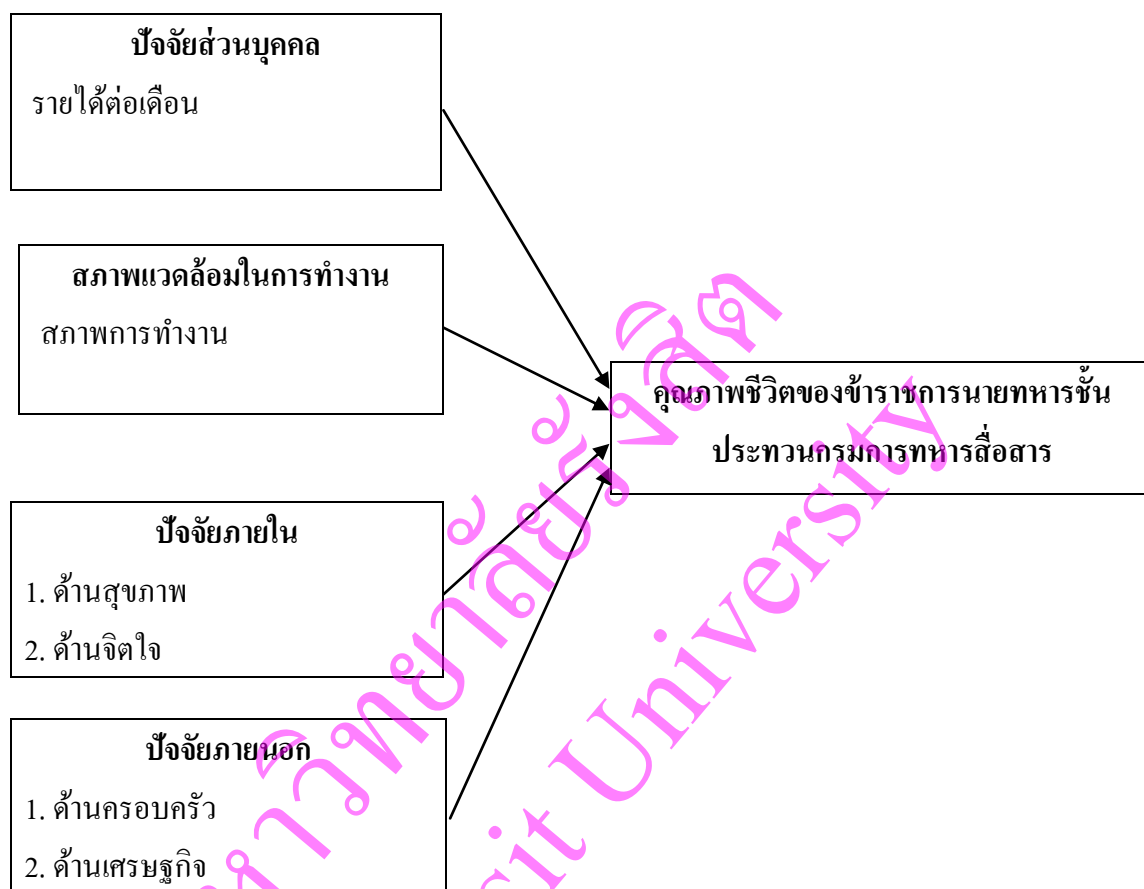
สมมุติฐานที่ 4 ปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการระดับนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร วิเคราะห์จากตาราง 4.31 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้เป็นค่าพยากรณ์

ผลการวิเคราะห์ ตัวแปรอิสระปัจจัยภายนอกแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านครอบครัว ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านเศรษฐกิจ พบว่า องค์ประกอบปัจจัยภายนอก 2 ด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านครอบครัวและด้านเศรษฐกิจ

กล่าวโดยสรุปจากการทดสอบสมมุติฐานสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยมีผลต่อคุณภาพชีวิต มีดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ต่อเดือน
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย สภาพการทำงาน
3. ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ด้านสุขภาพและด้านจิตใจ
4. ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ด้านครอบครัว และด้านเศรษฐกิจ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้กระบวนการทางสถิติ สามารถสรุปเป็น modified model ได้ ดังนี้



รูปที่ 4.1 แบบจำลองการวิจัยปรับตามผลการวิจัย (modified model)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร” ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัยโดยสรุปเป็นหัวข้อได้ดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้
- 5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 86.4 รองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 มีอายุ 25-35 ปี และ 36 - 45 ปี จำนวน 113 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมา คือ ช่วงอายุ มากกว่า 45 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และช่วงน้อยกว่า 25 ปี จำนวนน้อยที่สุด คือ 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 50.1 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 และจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวนน้อยที่สุด คือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท และน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 103 คน และ 59 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 และ 17.5 ตามลำดับ สำหรับผู้มีรายได้ต่อเดือน 30,001 ขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด คือ

จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 รองลงมา คือ สถานภาพโสดจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 และมีสถานภาพ หย่าร้าง/ม่าย/แยกกันอยู่ น้อยที่สุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเพศ จำสับเอก จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมา มีเพศ สิบเอก จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 และยศจ่าสิบโทจำนวนน้อยที่สุด คือ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 มีอายุงาน 5 - 10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 รองลงมา คือ มากกว่า 25 ปีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และ 21-25 ปีมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1

5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.32 โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็น จากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับความมั่นคงปลอดภัย การนิเทศงาน องค์กรและการจัดการ สภาพการทำงาน ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.89, 7.51, 7.36, 7.34, 7.31, 6.98 และ 6.89 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ได้ ดังนี้

5.1.2.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย พิจารณา ในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง (mean = 7.51) พิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารรู้สึกว่าการที่ทำงานที่ทำอยู่เป็นงาน ที่มีความมั่นคงต่อการดำรงชีวิตอยู่ในระดับความคิดเห็นสูงมาก (mean = 8.07) ผู้บังคับบัญชาของ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับความคิดเห็นสูง (mean = 7.61) และ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหาร สื่อสารได้รับความเป็นธรรมจากบังคับบัญชาในหน่วยงานอยู่ในระดับความคิดเห็นสูงเช่นเดียวกัน (mean = 7.19)

5.1.2.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (mean = 6.89) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารได้รับ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับความคิดเห็นสูง (mean = 7.15) ข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูง

ขึ้น (mean = 6.98) และ หน่วยงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำงาน (mean = 6.59)

5.1.2.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการ พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง (mean = 7.34) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารไม่ลำบากใจที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ในระดับความคิดเห็นสูง (mean = 7.58) ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารรู้จักเพื่อนร่วมงานทั้งระดับบนและระดับล่างเป็นอย่างดี (mean = 7.47) และ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารได้รับการมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถ (mean = 7.14)

5.1.2.4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าจ้าง พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (mean = 6.98) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนการทำงานที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นสูง (mean = 7.19) ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารได้รับค่าตอบแทนตรงกับความเป็นจริง (mean = 7.09) และ ค่าตอบแทนที่ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน (mean = 6.81)

5.1.2.5 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการนิเทศงาน พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง (mean = 7.36) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารทราบถึงขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบเป็นอย่างดี อยู่ในระดับความคิดเห็นสูง (mean = 7.65) รองลงมาคือ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารรับทราบข้อมูลการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน (mean = 7.40) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารได้รับการปฐมนิเทศในงานที่ปฏิบัติ (mean = 6.92)

5.1.2.6 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพการทำงาน พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง (mean = 7.31) พิจารณาเป็น

รายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด หน่วยงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีเวลาในการทำงานแต่ละวันอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับความคิดเห็นสูง (mean = 7.66) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน (mean = 7.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ หน่วยงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีการจัดอุปกรณ์การทำงานอย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้งาน (mean = 7.06)

5.1.2.7 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์

อื่น ๆ พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง (mean = 7.89) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลเมื่อยามเจ็บป่วย (mean = 8.34) รองลงมา ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารสามารถลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ทุกปี (mean = 8.14) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ หน่วยงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีสวัสดิการด้านเครื่องแบบ (mean = 7.34)

5.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายใน

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายใน เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.46 ประกอบด้วย ด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.76 และด้านสุขภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.14 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

5.1.3.1 ปัจจัยภายในด้านสุขภาพ พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง (mean = 7.45) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (mean = 8.17) รองลงมา ได้แก่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารรับประทานอาหารในแต่ละวันได้อย่างเพียงพอ (mean = 7.90) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารเจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลบ่อยครั้ง (mean = 5.44)

5.1.3.2 ปัจจัยภายในด้านจิตใจ พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง (mean = 7.76) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการ (mean = 7.90) รองลงมา ได้แก่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของท่าน (mean = 7.89) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีความสุขในการทำงาน (mean = 7.61)

5.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.77 และเมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อทั้ง 3 ด้านประกอบด้วย ด้านครอบครัว ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านเศรษฐกิจ พบว่าด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 7.76 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านเศรษฐกิจซึ่งมีค่าเฉลี่ย 5.76 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

5.1.4.1 ปัจจัยภายนอกด้านครอบครัว พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง (mean = 7.76) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ได้แก่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีความสุขเมื่อได้พบปะกับบุคคลในครอบครัว (mean = 8.20) รองลงมา ได้แก่ ครอบครัวของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน (mean = 8.03) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารรับประทานอาหารเย็นร่วมกับครอบครัวทุกวัน (mean = 7.05)

5.1.4.2 ปัจจัยภายนอกด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (mean = 6.80) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารพอใจในช่วงเวลาอิสระจากงานในแต่ละวัน (mean = 7.38) รองลงมา ได้แก่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีเวลาในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนและข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีเวลาในการดูหนัง ฟังเพลง (mean = 7.03) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารต้องนำงานที่ปฏิบัติประจำไปทำที่บ้าน (mean = 5.81)

5.1.4.3 ปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจ พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($mean = 5.75$) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หากท่านมีหนี้สินท่านสามารถผ่อนชำระโดยไม่มีผลกระทบค่าใช้จ่ายในเรื่องส่วนตัวและครอบครัว ($mean = 6.20$) รองลงมา ได้แก่ ท่านมีรายได้เพียงพอต่อการใช้จ่ายในเรื่องส่วนตัว ($mean = 6.13$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านใช้บริการเงินกู้นอกระบบเพื่อนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว ($mean = 4.74$)

5.1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.50 พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ครอบครัวของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีความภาคภูมิใจในตัวของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารเป็นอย่างมาก ($mean = 7.86$) รองลงมา ได้แก่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว ($mean = 7.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีรายได้เพียงพอในการดูแลครอบครัว ($mean = 6.77$)

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานข้างต้นสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามข้อสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

5.2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ฐานะ อาชีพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เฉพาะรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากรายได้ต่อเดือนมีผลโดยตรงต่อความเป็นอยู่ของข้าราชการ มีรายได้ที่เพียงพอกับการดูแลครอบครัวและค่าใช้จ่ายในเรื่องส่วนตัว การมีหนี้สินทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงมีรายได้เหลือเพียงพอสำหรับการออม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิธิตา สมบูรณ์ทรัพย์ (2544) รายได้ในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหาร สังกัดกรมการเงินทหาร ไม่สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ นภค จิ

เจริญ (2547) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน ศึกษากรณี กองพันนักเรียน โรงเรียนทหารสื่อสาร ค่าใช้จ่ายเพชรอัครโยธินพบว่านายทหารชั้นประทวนที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ธารพงษ์ มะละคำ (2547) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนกรณีศึกษานายทหารชั้นประทวนกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์พบว่ารายได้ของนายทหารชั้นประทวนไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ชัยยศ อายุงาน ความแตกต่างในแต่ละด้านไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ทั้งนี้เนื่องจาก เพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ที่แตกต่างกันยังคงได้รับสวัสดิการที่เท่ากัน การศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตเนื่องจากจบการศึกษาที่สูงขึ้นก็ไม่ได้รับการปรับระดับขึ้นเงินเดือนหรือเงินเพิ่มพิเศษในด้านอื่นๆ ชัยยศสูงขึ้นจะมีอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าชั้นยศที่น้อยกว่า แต่ทุกชั้นยศยังได้รับการพิจารณาให้บรรจุทำงานพิเศษเป็นเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุ สถานีวิทยุโทรทัศน์ได้ในระดับเดียวกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณรงค์กร ศิริกุล(2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน และลูกจ้างประจำสังกัดส่วนวิชาทหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าพบว่าปัจจัยด้านอายุ อายุราชการ ยศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนบุคคลในครอบครัวไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุกิจ จิตอนงค์(2552) ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนศึกษากรณีกรมข่าวทหารเรือ พบว่า อายุที่ต่างกัน ระยะเวลารับราชการต่างกัน สถานภาพการสมรสมีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนู ชมภูงาม (2550) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมการขนส่งทางบกได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานมีคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนันท์ วิริชวรกุล (2553) ปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรณภา เสนา (2544) ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และหน่วยงานที่สังกัดของพนักงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ธารพงษ์ มะละคำ (2547) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนกรณีศึกษานายทหารชั้นประทวนกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์พบว่า ระดับชั้นยศ อายุราชการ สภาพสมรส ของนายทหารชั้นประทวนไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ไม่สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ มาลินี คาเครีอ (2554) อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน

มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.2.2 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารพบว่า มีตัวแปรอิสระของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง การนิเทศงาน สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน 1 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ สภาพการทำงาน สามารถอภิปรายผลจากการศึกษาในแต่ละด้านได้ดังนี้

5.2.2.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความมั่นคงต่อการดำรงชีวิต เกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารส่วนใหญ่มีความรู้ถึงงานที่ทำอยู่ไม่มีความกังวลและสามารถรับราชการจนเกษียณอายุราชการหรือตามที่ข้าราชการต้องการ

5.2.2.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผลวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ทั้งนี้เป็นเพราะ ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความก้าวหน้าในงาน ทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน โอกาสที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน อีกทั้งการเลื่อนยศข้าราชการนายทหารชั้นประทวนเป็นไปตามวาระ จากยศสิบตรีเลื่อนยศสูงขึ้นเป็นสิบโทและสิบเอก เลื่อนยศจากจ่าสิบตรีเป็นจ่าสิบโทและจ่าสิบเอกเป็นไปตามวาระ ยกเว้นช่วงชั้นยศจากสิบเอกเป็นจ่าสิบตรีต้องมีการ

สอบแข่งขันระหว่างข้าราชการด้วยกันเองซึ่งข้าราชการยอมรับในกฎระเบียบนี้เป็นอย่างดี กอปรกับข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น โอกาสที่เท่าเทียมกัน ผู้ที่จบระดับปริญญาตรีขึ้นไปยังได้รับโอกาสให้สอบการแข่งขันเลื่อนยศและตำแหน่งเป็นนายทหารสัญญาบัตรซึ่งเป็นที่ใฝ่ฝันของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน อีกทั้งเมื่ออายุครบ 55 ปีก็ยังสามารถเลื่อนเป็นนายทหารสัญญาบัตรยศร้อยตรี

5.2.2.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการ ผลวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ทั้งนี้เป็นเพราะนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีโอกาสในการมีส่วนร่วมในเรื่องการปรับโครงสร้างขององค์กรน้อย ส่วนใหญ่จะบรรจุรับราชการในตำแหน่งระดับปฏิบัติการการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งล้วนแล้วต้องปฏิบัติตามนโยบาย ตามคำสั่ง ด้วยเป็นไปตามวัฒนธรรมขององค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการจึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร

5.2.2.4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าจ้าง ผลวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ทั้งนี้เป็นเพราะค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารได้รับเป็นผลโดยตรงต่อการดำรงชีวิตในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พราว ศาสติคุปต์ (2552) ศึกษาถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กาญจนา แดงมาดี (2545) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อยู่ในในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รักชนก นูรธานี (2555) ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท คู่อิงเวล อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษา พบว่า การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากช่วงระดับเงินเดือนและฐานเงินเดือนที่บุคลากรได้รับเมื่อเทียบกับกลุ่มวิชาชีพเดียวกันมีความแตกต่างกันมาก ซึ่งเมื่อเทียบกับสภาพแวดล้อมเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ประกอบ

กับไม่มีการจัดสวัสดิการ เช่น เบี้ยขยันประจำเดือน ค่าล่วงเวลา เป็นต้น จึงทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเบื่อหน่ายและไม่เต็มใจในการปฏิบัติงาน

5.2.2.5 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการนิเทศงาน ผลวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ทั้งนี้เป็นเพราะการรับทราบถึงขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน การรับทราบข้อมูลการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน และการได้รับการปฐมนิเทศในงานที่ปฏิบัติ อีกทั้งการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นการช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่แต่ละวันไปในทิศทางที่ดี เป็นจุดเริ่มต้นของการทำงานที่เต็มไปด้วยรอยยิ้ม มีความสุขในการทำงาน หรือหากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการนิเทศงานเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามทำให้ผลที่ปรากฏออกมาเป็นไปในทิศทางที่ไม่พึงประสงค์ของหน่วยงานและของตัวข้าราชการเอง

5.2.2.6 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีเวลาในการทำงานแต่ละวันอย่างเหมาะสม มีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน มีการจัดอุปกรณ์การทำงานอย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้งาน สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของรักชนก บูรธานี (2555) ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท คู่อิงเวล อินเทอร์เน็ต เซ็นแนล จำกัด ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอแก่การทำงานของท่าน รองลงมา คือ การจัดสภาพที่ทำงานและจัดวางของใช้มีระเบียบช่วยให้ทำงานได้สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย และอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานในบริษัทฯ

5.2.2.7 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ผลวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ทั้งนี้เป็นเพราะปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ข้าราชการได้รับเช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาลเมื่อยามเจ็บป่วย มีสวัสดิการด้านเครื่องแบบ สวัสดิการที่พักอาศัย สวัสดิการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร ในแต่ละรายการเป็นความจำเป็นพื้นฐานของข้าราชการ และทุกคนที่รับราชการทหารได้รับตามสิทธิของตนทุกคน

5.2.3 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิต พบว่ามีตัวแปรอิสระของปัจจัยภายในทั้ง 2 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านสุขภาพและด้านจิตใจ สามารถอภิปรายผลจากการศึกษาในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

5.2.3.1 ปัจจัยภายในด้านสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก สุขภาพร่างกายเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงในลำดับต้น ๆ ในการรับราชการทหาร มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกายเป็นประจำ ข้าราชการทดสอบไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดต้องทำการทดสอบใหม่ หากทดสอบแล้วยังไม่ผ่านมีผลถึงการพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือน การเลื่อนยศและตำแหน่ง สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ธาราพงษ์ มะละคำ (2547) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนกรมศึกษา นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์พบว่าด้านสุขภาพอนามัยมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในเกณฑ์สูง มีเวลาสำหรับการออกกำลังกายอย่างน้อยประมาณ 30 นาที มีการตรวจสุขภาพร่างกายเป็นประจำทุกปีและเมื่อเจ็บป่วยตัวเองและครอบครัวได้รับการรักษาพยาบาล จากหมวดเสนารักษ์และโรงพยาบาลใกล้เคียงได้อย่างทันที่ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มานะวุฒิ ศรีนคร (2551) ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันซ่อมบำรุง กรมสนับสนุน กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ พบว่าด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับค่อนข้างดี กำลังพลและสมาชิกในครอบครัวส่วนใหญ่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่มีโรคประจำตัวและไม่ค่อยเจ็บป่วย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรีญธร สุทธิทรัพย์ 2553 ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตด้านร่างกายมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คุณภาพชีวิตด้านร่างกายส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ แสดงให้เห็นว่าพนักงานยังมีร่างกายที่ไม่แข็งแรง การออกกำลังกายน้อย และการพักผ่อนนอนหลับที่ยังไม่เพียงพอ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากปริมาณงานที่มาก รวมถึงกฎและระเบียบในการปฏิบัติงานในส่วนของ การวิเคราะห์สินเชื่อที่มีขั้นตอนและรายละเอียดที่มาก ส่งผลให้รูปแบบในการดำเนินการต้องรอบรอบ

ทำให้ใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานในแต่ละขั้นตอน รวมถึงต้องใช้สมาธิสูง ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า และความเครียดจากการทำงานสูง สำหรับการทำงานในแต่ละวันของพนักงาน จะต้องใช้เวลาในการทำงานถึง 8 ชั่วโมงต่อวันหรือบางครั้งอาจจะมากกว่านั้น สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน แม้ว่างานจะเครียดมากแค่ไหนหากบริษัทมีสภาพแวดล้อมภายในที่ดีพนักงานก็จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและจะทำให้พนักงานมีความอยากที่จะมาทำงานกับบริษัท

5.2.3.2 ปัจจัยภายในด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ สมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี แจ่มใส มั่นคง มีความรักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ขอมรับนับถือผู้อื่นและตนเอง การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความ เสรี หรือกังวล ถ้าภาวะจิตใจของบุคคลอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคงมีความทุกข์ทางจิตใจก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้ องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรีชญธร สุทธิทรัพย์ 2553 ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สินเชื่อนาครพาณิชย์ขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานครพบว่า คุณภาพชีวิตด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.4 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 4 ปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร

ปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตพบว่ามีตัวแปรอิสระของปัจจัยภายนอก แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ประกอบด้วย ด้านครอบครัว ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านเศรษฐกิจ มีตัวแปรอิสระของปัจจัยภายนอก 2 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านครอบครัว ด้านเศรษฐกิจ สามารถอภิปรายผลจากการศึกษาในแต่ละด้านได้ดังนี้

5.2.4.1 ปัจจัยภายนอกด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก สถาบันครอบครัวเป็นจุดเริ่มต้นของชีวิต เป็นจุดเริ่มต้นของชีวิตประจำวันในแต่ละวัน ผู้ที่มีครอบครัวรักใคร่กลมเกลียว ประองดองสมานสามัคคี

บุคคลในครอบครัวได้รับความสำเร็จในชีวิตและมีความสุข สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มานะวุฒิ ศรีนคร(2551) ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันซ่อมบำรุง กรมสนับสนุน กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านครอบครัวอยู่ในระดับค่อนข้างดี กำลังพลและสมาชิกในครอบครัวส่วนใหญ่มีความสุขในการอยู่ร่วมกันอย่างราบรื่น สมาชิกภายในครอบครัวได้ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี มีการให้เกียรติซึ่งกันและกันตลอดมาแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว ส่งผลให้ปัญหาในครอบครัวมีน้อยลงเพราะสภาพสังคมในปัจจุบันเป็นอันตรายต่อเยาวชนมากขึ้น ทั้งปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม การขาดการดูแลเอาใจใส่ในครอบครัว ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ในครอบครัวและสมรรถภาพในการทำงานของกำลังพล นอกจากนี้การทำหน้าที่ของแต่ละคนในครอบครัวมีส่วนในการสร้างขวัญกำลังใจในการดำเนินชีวิตของสมาชิกในครอบครัว สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุบัน โยทุม (2544) ศึกษาถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดเลย ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพของกลุ่มสมรสกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่า อาชีพกลุ่มสมรสมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.4.2 ปัจจัยภายนอกความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ผลวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ทั้งนี้เป็นเพราะ การแบ่งเวลาระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว การไม่ปะปนกันของชีวิตที่ทำงานกับชีวิตที่บ้าน ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีความรู้สึว่ามีอำนาจที่จะจัดการภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่างๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเอง มีเวลาในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ไม่ต้องนำงานที่ปฏิบัติประจำไปทำต่อที่บ้าน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรีญธร สุทธิทรัพย์ 2553 ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานครพบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรราว ศาลิกุลปต (2552) ศึกษาถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธินพบว่า ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธินมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กาญจนา แดงมาติ (2545) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความ

สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รักชนก บุรธานี (2555) ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท คู่อิงเวล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษา พบว่าความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรมีความพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่ทางบริษัทฯ ได้กำหนดไว้ตามปีปฏิทิน โดยสามารถแบ่งเวลาให้กับตนเองและครอบครัวได้ แต่ ซึ่งในบางครั้งไม่มีเวลาดูแลตนเองและครอบครัวได้อย่างทั่วถึง ทำให้เกิดความเครียด เบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ส่งงานไม่ตรงกำหนด ทำให้เกิดผลกระทบต่องานตนเองและส่วนรวม

5.2.4.3 ปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการที่ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีรายได้เพียงพอต่อการใช้จ่ายในเรื่องส่วนตัวและครอบครัว มีรายได้หักจากรายจ่ายแล้วยังมีเหลือสำหรับการออม ทั้งหมดเป็นสิ่งบ่งชี้ได้ถึงชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมมีการกินดีอยู่ดี เหมาะสมตามสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทิพวัลย์ วรรณโชติผาเวช (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต บ่งชี้ถึงระดับคุณภาพชีวิตได้ ในฐานะคำจูน เมื่อพิจารณาลักษณะทางเศรษฐกิจโดยรวมของข้าราชการครู ซึ่งเป็นกลุ่มข้าราชการที่ประสบปัญหาทางการเงินมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุบัน โยทุม (2544) ศึกษาถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวกับรายได้ของคู่สมรส และความพอเพียงของรายได้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร พบว่า คุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (Mean = 7.50) โดยข้าราชการได้แสดงความคิดเห็นในเรื่อง ครอบครัวของข้าราชการมีความภาคภูมิใจในตัวของข้าราชการเป็นอย่างมากมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (Mean = 7.86) ซึ่งเป็นระดับที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีความ

พอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัวมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน (Mean = 7.76) สำหรับการมีสุขภาพร่างกายข้าราชการส่วนใหญ่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง (Mean = 7.60) และมีความพึงพอใจกับความเป็นอยู่ในปัจจุบัน (Mean = 7.53) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีรายได้เพียงพอในการดูแลครอบครัว (Mean = 6.77)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานเมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง (Mean = 7.32) และเมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 7.89) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Mean = 6.89)

เพื่อเป็นการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ให้เหมาะสมกับการทำงานมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง และแก้ไขเพิ่มเติมจากการศึกษา ตามรายละเอียดดังนี้

5.3.1 ด้านความมั่นคงปลอดภัย ผลการวิจัยมีค่าเฉลี่ยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง แสดงถึงความภาคภูมิใจในการรับราชการทหาร รักในเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพราะเป็นสถานะการของการเริ่มมีอาชีพที่มั่นคง ควรให้มีการอบรมและปลูกฝังอุดมการณ์ให้มีความรู้ความเข้าใจในชีวิตการเป็นทหารมากยิ่งขึ้น มีความหวังในความก้าวหน้าในชีวิตรับราชการ เห็นความสำเร็จของรุ่นพี่

5.3.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผลการวิจัยมีค่าเฉลี่ยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าการรับราชการทหารมีอนาคตที่ดี การได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนเป็นไปตามกำหนดและมีการเพิ่มค่าจ้างอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามควรส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามลำดับขั้นอย่างสม่ำเสมอ ด้วยความยุติธรรมและมีคุณธรรม

5.3.3 ด้านองค์กรและการจัดการ ผลการวิจัยมีค่าเฉลี่ยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง เป็นการแสดงให้เห็นถึงความจงรักภักดีต่อดังกล่าว มีการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น โดยไม่มีความลำเอียง ควรเพิ่มให้นายทหารประทวน ที่มีอายุและมีประสบการณ์ในการทำงานมาก เป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานของหน่วย

5.3.4 ด้านค่าจ้าง ต้องพิจารณาถึงสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษ เพิ่มเติมให้กับผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น นอกเหนือจากการปฏิบัติงานปกติ ควรส่งเสริมและสนับสนุนในการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ของกำลังพลที่มีความสนใจ ตลอดจนให้คำแนะนำในการดำรงชีวิตภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5.3.5 ด้านการนิเทศงาน ผลการวิจัยมีค่าเฉลี่ยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง พบว่าข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารทราบถึงขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบเป็นอย่างดี รองลงมาคือ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารรับทราบข้อมูลการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ส่วนการได้รับปฐมนิเทศในงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ควรเพิ่มให้มีการปฐมนิเทศให้กับข้าราชการทุกคนและปรับหลักสูตรเนื้อหาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีการประเมินทั้งก่อนและหลังการอบรม

5.3.6 ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิจัยมีค่าเฉลี่ยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นถึงความพอใจในสถานที่ทำงาน แต่ก็ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ทันสมัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวก การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในห้วงระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดความจำเจ

5.3.7 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ผลการวิจัยมีค่าเฉลี่ยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลเมื่อยามเจ็บป่วยได้ สามารถลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ทุกปี มีสวัสดิการด้านเครื่องแบบ มีสวัสดิการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร มีสวัสดิการที่พักอาศัย ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ถึงระเบียบต่าง ๆ ในเรื่องสวัสดิการหรือผลประโยชน์เหล่านี้เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการในการดำเนินกรรมวิธีเพื่อให้ได้รับสวัสดิการหรือผลประโยชน์ตามสิทธิที่ควรจะได้รับ

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรมีการศึกษาวิจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต โดยเน้นปัจจัยและกลุ่มเป้าหมายอื่นเช่น นายทหารชั้นสัญญาบัตร ลูกจ้าง พลทหารกองประจำการ เป็นต้น

5.4.2 ควรมีการศึกษาวิจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยใช้วิธีการวิจัยแบบอื่นๆ เช่น การจัดทำวิจัยเชิงคุณภาพ หรือใช้แนวคิดหรือทฤษฎีอื่นๆนอกเหนือจากงานวิจัยนี้

5.4.3 ควรมีการวิจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในแต่ละระดับย่อยๆ ในองค์กรเพื่อจะได้ข้อมูลที่แน่นอนและชัดเจนในการวางแผนการพัฒนาหน่วยให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

5.4.4 ควรมีการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากข้อมูลที่ได้รับจากกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษามีการเปลี่ยนแปลงตามสถานะของเหตุการณ์ ตามเวลาที่เปลี่ยนไป

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ ศรีวาริรัตน์. “โมเดลเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตของครู.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุ
ศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- กัณทิมา ศรีวิลัย. “การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา
กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.
- กาญจนา แดงมาลี. “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนาย
ร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
สังคมศาสตร์เพื่อการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2545.
- จิตสุดา มงคลวัจน์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด จำกัด.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.
- จุฑาภรณ์ รุจิวรรณ. “การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของ
พนักงานฝ่ายผลิต : กรณีศึกษา บริษัท 505 โกลด์มินท์ (จำกัด).” วิทยานิพนธ์ปริญญา
หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะ
เทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร
เหนือ, 2550.
- ชนัดดา ยังสี. “การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายกับการตั้งใจลาออกของ
พนักงาน.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระ
นครเหนือ, 2549.
- ชุตินา เทียนใส. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลาธิการ
ทหารบก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.

- ชูศรี มโนการ. “การวิเคราะห์ตัวประกอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- ณรงค์กร ศิริกุล. “คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนและลูกจ้างประจำสังกัดส่วนวิชาทหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.
- ทิพวัลย์ วรรณโชติผาเวช. “คุณภาพชีวิตผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏอุดรธานี, 2546.
- ธนู ชมภูงาม. “คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก.” ภาคนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2550.
- ธราพงษ์ มะละคำ. “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนกรณีศึกษานายทหารชั้นประทวนกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.
- ธีระ เหลืองนทีเทพ และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. “การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาโรงเรียนพณิชยการ.” การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ม.ป.ป.
- นารีรัตน์ นิลประดับ. “บุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม), สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- นิธิตา สมบูรณ์ทรัพย์. “ผลกระทบของภาวะเศรษฐกิจถดถอยที่มีต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารสังกัดกรมการเงินทหาร.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.
- นิรมล พิมน้ำเย็น. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงานกับผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

- เนตรนภา พงษ์ศรี. “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานของชุมชนตัดใหม่เทศบาลนครนครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2552.
- นภคฉ จิเจริญ. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน ศึกษากรณี กองพันนักเรียน โรงเรียนทหารสื่อสาร ค่ายกำแพงเพชรอัครโยธิน.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.
- ปริญธร สุทวีทรัพย์. “คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร.” การค้นคว้าแบบอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553.
- ประภาส บารมี. “คุณภาพชีวิตของประชาชนที่อาศัยในชุมชนชาวแพ อำเภอเมืองจังหวัดพิษณุโลก.” การค้นคว้าแบบอิสระหลักสูตรปริญญาสาขารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.
- ปิ่นสอาด สหนาวิน. “คุณภาพชีวิตของสมาชิกสหกรณ์การเกษตร.” คุยฎีนิพนธ์หลักสูตรปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553.
- พรราว ศาลิคุปต์. “ศึกษาถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2552
- ภัทรพร เขาวนปรีชา. “สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตปุ๋ยเคมี บริษัท ไทยเซ็นทรัลเคมี จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.
- ภาวัต วรรณสุภัทร. “คุณภาพชีวิตตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาสังคมวิทยามหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- มาลินี คาเรื้อ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์และเทคโนโลยีสารสนเทศ), คณะสถิติประยุกต์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2554

เมธินี นิฉพิทักษ์. “ทัศนคติต่อการบริการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเปาโลเมโมเรียล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมภาคจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.

รักษนก บูรธานี. “ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท คู่อิงเวล อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด” การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก, 2555.

รัชฎาภรณ์ นวมนาคะ. “คุณภาพชีวิตประชาชนตามหลักความจำเป็นพื้นฐานในเขตพื้นที่องค์การบริหาร ส่วนตำบลหินเหล็กไฟ.” ภาคนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา นโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2550.

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเลนส์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.

วรรณภา เสนา. “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท บิวตี้เจมส์แฟคตอรี จำกัด.” สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.

วิธมา ธรรมเจริญ. “อิทธิพลของปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่มีต่อความสุขของผู้สูงอายุ.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสถิติประยุกต์, คณะสถิติประยุกต์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2555.

สวรรณ สวชนไพบูลย์. “ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2548.

สัญชัย จิตต์ประสงค์. “ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 2548.

- สารัตน์ เงินเขียว. “บทบาทของธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตชาวไทยมุสลิมในเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2549.
- สุกิจ จิตอนงค์. “คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน ศึกษากรณีกรมข่าวทหารเรือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552.
- สุบัน โยทุม. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สำนักงานบัณฑิตศึกษา, สถาบันราชภัฏเลย, 2544.
- สุระ จันเพ็ชร์. “การศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต : กรณีศึกษา บริษัท มูซาชิ ออโต้ พาร์ท จำกัด.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2553.
- สุนันท์ วิรัชวรกุล. “คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร.” การค้นคว้าแบบอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553.
- สุชาดา ลีสุวรรณ. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แองโกล-ไทย จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- สุมิดา เหมือนครุฑ. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.
- สมพจน์ กวางแก้ว. “คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานหญิงในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าจังหวัดอุดรธานี.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- ศิรินุช ฉายแสง. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดอำนาจเจริญ.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการสร้างเสริมสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2553.

อรรถพงษ์ อินทพงษ์. “การศึกษาคุณภาพชีวิตตามภูมิปัญญาท้องถิ่นของชาวไทยภูเขา ตำบลลาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย.” การศึกษาอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชา สาธารณสุขศาสตร์สิ่งแวดล้อม, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2551.

Clerc, J. M. *Introduction to working condition and environment*. Geneva : International Labour Office, 1985.

Constable, C. J. and Russell, D. W. “The effect of social support work environment upon burnout among nurses.” *Journal of Human Stress*. 12 (1986) : 20-26.

Cooper, C. L., and Williams, S. *Creating healthy work organizations*. New York : John Wiley & Sons, 1994.

Kreitzer, M. J., Wright, D., Hamlin, C., Towey, S., Marko, M., and Disch, J. “Creating a healthy work environment in the midst of organizational change and transition.” *Journal of Nursing Administration*. 27 (June 1997) : 35-41.

Moos, R. H. *Work environment scale manual*. 2nd ed. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists, 1986.

Robbins, S. P. *Organizational behavior*. New York : Prentice-Hall, 2001.

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหาและภาษาที่ใช้ของข้อคำถามในแต่ละข้อ เพื่อพิจารณาตัดสินว่าแบบสอบถามนั้นมีความเที่ยงตรงมากน้อยเพียงใด โดยผลการทดสอบพบว่าแบบสอบถามในแต่ละหัวข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) มีรายละเอียดตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางค่า Index of item objective congruence (IOC)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	คะแนนที่ได้			$\sum r/n$
	จากผู้เชี่ยวชาญ			
ด้านความมั่นคงปลอดภัย				
1. ท่านรู้สึกว่าการที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงต่อการดำรงชีวิต	1	1	0	0.67
2. ท่านได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน	1	1	0	0.67
3. ท่านเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา	1	1	1	1
5. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพการทำงานของท่าน	1	1	1	1
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน				
6. ท่านได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	1	1	1	1
7. ท่านได้รับพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	1	1	1	1
8. ท่านได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	1	1	1	1
9. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	1	1	1	1
10. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำงาน	1	1	1	1
ด้านองค์การและการจัดการ				
11. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างการจัด และสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	1	1	1	1
12. ท่านได้รับการมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถ	1	1	1	1
13. ท่านรู้สึกว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ	1	1	1	1
ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	คะแนนที่ได้			$\sum r/n$

	จากผู้เชี่ยวชาญ			
14. ท่านรู้จักเพื่อนร่วมงานทั้งระดับบนและระดับล่างเป็นอย่างดี	1	1	1	1
15. ท่านไม่ลำบากใจที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น	1	1	1	1
ด้านค่าจ้าง				
16. ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนการทำงานที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน	1	1	1	1
17. การรับค่าตอบแทน ค่าจ้าง มีความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว	1	1	1	1
18. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน	1	1	1	1
19. ท่านได้รับค่าตอบแทนตรงกับความเป็นจริง	1	1	0	0.67
ด้านกรณิเทศงาน				
20. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถปรึกษาขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้	1	1	1	1
21. ท่านรับทราบข้อมูลการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน	1	1	1	1
22. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1
23. ท่านได้รับการปฐมนิเทศในงานที่ปฏิบัติ	1	1	1	1
24. ท่านทราบถึงขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบของท่านเป็นอย่างดี	1	1	1	1
ด้านสภาพการทำงาน				
25. หน่วยงานของท่านมีความสะอาด มีระเบียบ เรียบร้อย	1	1	1	1
26. หน่วยงานของท่านมีการจัดอุปกรณ์การทำงานอย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้งาน	1	1	1	1
27. หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน	1	1	1	1
28. หน่วยงานของท่านมีเวลาในการทำงานแต่ละวันอย่างเหมาะสม	1	1	1	1
29. หน่วยงานของท่านมีสถานที่ให้ออกกำลังกาย	1	1	1	1
30. หน่วยงานของท่านมีโรงอาหารที่สะอาดอยู่ในหน่วยงาน	1	1	1	1
ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ				
31. ท่านสามารถลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ทุกปี	1	1	1	1
ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	คะแนนที่ได้			$\sum r/n$

	จากผู้เชี่ยวชาญ			
32. ท่านสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลเมื่อยามเจ็บป่วย	1	1	1	1
33. หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการด้านเครื่องแบบ	1	1	1	1
34. หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการที่พักอาศัย	1	1	1	1
35. หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร	1	1	1	1
ปัจจัยภายใน				
ด้านสุขภาพ				
1. ท่านรับประทานอาหารในแต่ละวันได้อย่างเพียงพอ	1	1	1	1
2. ท่านได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1
3. ท่านได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	1	1	1	1
4. ท่านได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1	1	1	1
5. ท่านเจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลบ่อยครั้ง	1	1	1	1
ด้านจิตใจ				
6. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1
7. ท่านมีความสุขในการทำงาน	1	1	1	1
8. ท่านมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของท่าน	1	1	1	1
9. ท่านพอใจในสิ่งที่เป็นตัวท่านในปัจจุบัน	1	1	1	1
10. ท่านสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการ	1	1	1	1
ปัจจัยภายนอก				
ด้านครอบครัว				
1. ท่านรับประทานอาหารเย็นร่วมกับครอบครัวทุกวัน	1	1	1	1
2. ครอบครัวของท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	1	1	1	1
3. ท่านได้ร่วมกิจกรรมที่สำคัญของครอบครัว	1	1	1	1
4. ท่านมีความสุขเมื่อได้พบปะกับบุคคลในครอบครัว	1	1	1	1
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว				
5. ท่านมีเวลาในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อน	1	1	1	1
6. ท่านมีเวลาในการดูหนัง ฟังเพลง	1	1	1	1
7. ท่านพอใจในช่วงเวลาอิสระจากงานในแต่ละวัน	1	1	1	1
ปัจจัยภายนอก(ต่อ)	คะแนนที่ได้			$\sum r/n$

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

แบบสอบถาม

หัวข้อวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ
 นายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารแบ่งเป็น 6 ตอน

ตอนที่ 1 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1 เพศ	<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง	
2 อายุ	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 25 ปี	<input type="checkbox"/> 25 - 35 ปี	
	<input type="checkbox"/> 36 - 45 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	
3 การศึกษา	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี
4 รายได้ต่อเดือน	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 10,000 บาท	<input type="checkbox"/> 10,001 - 20,000 บาท	
	<input type="checkbox"/> 20,001 - 30,000 บาท	<input type="checkbox"/> 30,001 ขึ้นไป	
5 สถานภาพ	<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส	<input type="checkbox"/> หย่าร้าง/ม่าย/แยกกันอยู่
6 ยศ	<input type="checkbox"/> ส.ต.	<input type="checkbox"/> จ.ส.ต.	
	<input type="checkbox"/> ส.ท.	<input type="checkbox"/> จ.ส.ท.	
	<input type="checkbox"/> ส.อ.	<input type="checkbox"/> จ.ส.อ.	
7 อายุงาน	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี	<input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี	
	<input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี	<input type="checkbox"/> 21 - 25 ปี	
	<input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 25 ปี	

ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนของกรมการทหารสื่อสาร

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

0 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง 10 หมายถึง ระดับความคิดเห็นสูงที่สุด

คุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนของกรมการทหารสื่อสาร	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ท่านมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง											
2. ท่านพึงพอใจกับความเป็นอยู่ในปัจจุบัน											
3. ครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจในตัวท่านเป็นอย่างมาก											
4. ท่านพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว											
5. ท่านมีรายได้เพียงพอในการดูแลครอบครัว											

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	พันเอก อติเทพ มโนการ
วันเดือนปีเกิด	12 กรกฎาคม 2506
สถานที่เกิด	จังหวัดพังงา ประเทศไทย
การศึกษา	โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ปริญญาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร, 2530 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, 2556
ที่อยู่ปัจจุบัน	9/211 หมู่บ้านลิลิตอินเดอะพาร์ค แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร 10220
สถานที่ทำงาน	กรมการทหารสื่อสาร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการกองส่งกำลังบำรุง กรมการทหารสื่อสาร

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University