

## คุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก



ร้อยเอกภาณุพงษ์ จุนปาน

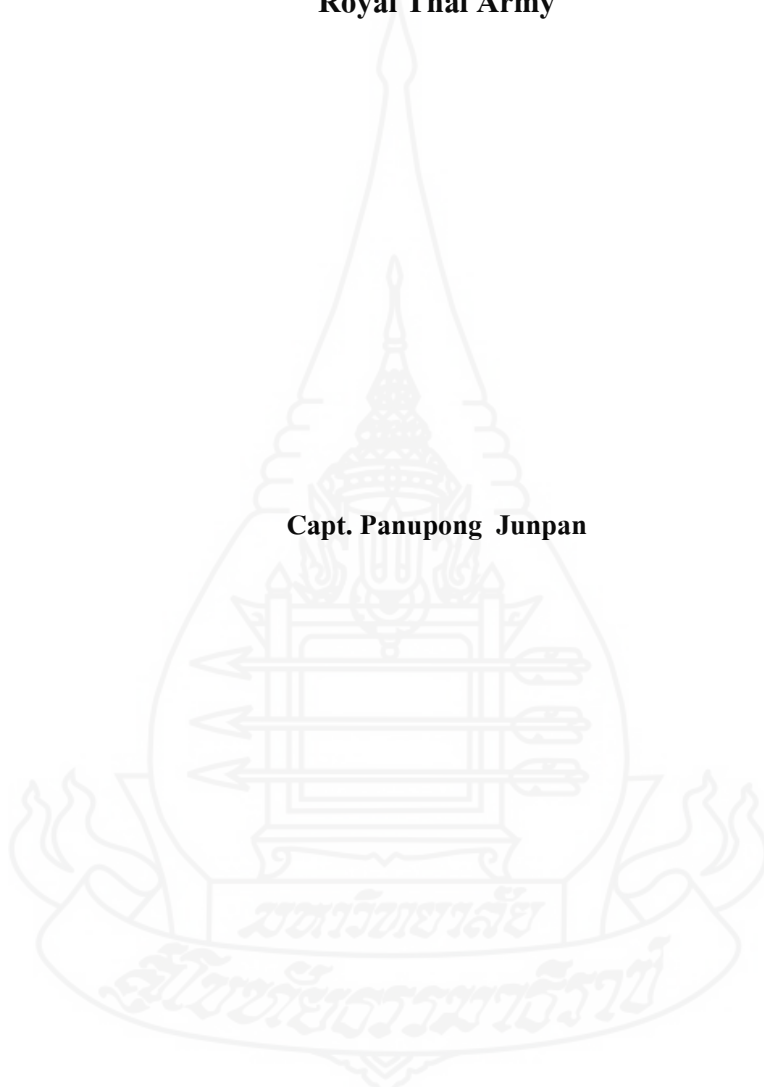
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

**The Quality of Life of Privates in Department of Engineer**

**Royal Thai Army**

**Capt. Panupong Junpan**



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2012



ชื่อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก  
ผู้วิจัย ร้อยเอกภาณุพงษ์ จุนปาน รหัสนักศึกษา 2523004519  
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต  
(2) รองศาสตราจารย์ พันเอกอิทธิเดช จันโททัย ปีการศึกษา 2555

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก (2) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก และ (3) ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก

ประชากร ได้แก่ทหารกองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง จำนวน 672 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 251 คน คำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพของชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก อยู่ในระดับมาก โดยด้านเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (2) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา สภาวะเศรษฐกิจ รวมทั้งความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม โดยตัวแปรทั้งหมดมีผลต่อคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) ปัญหาอุปสรรคสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน เนื่องจากค่าครองชีพในสังคมสูงขึ้น ข้อเสนอแนะคือควรปรับเพิ่มค่าตอบแทนให้สูงมากขึ้น และเปิดโอกาสให้เสนอผลงานหรือสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ คุณภาพชีวิต ทหารกองประจำการ กองทัพบก

**Thesis title:** The Quality of Life of Privates in Department of Engineer  
Royal Thai Army

**Researcher:** Capt. Panupong Junpan; **ID:** 2523004519;

**Degree:** Master of Public Administration;

**Thesis advisors:** (1) Papavadee Montriwat, Associate Professor;

(2) Col. Ittidej Wanthotai, Associate Professor; **Academic year:** 2012

### **Abstract**

The objectives of this study were to study (1) level of quality of life of privates in Department of Engineer, Royal Thai Army. (2) affecting factors of quality of life of privates in Department of Engineer, Royal Thai Army and (3) problems and recommendation to enhance quality of life of privates in Department of Engineer Royal Thai Army.

Population consisted of 672 personnel of privates in Department of Engineer, Royal Thai Army. Samples of 251 were determined by Taro Yamane formula. Instrument used was questionnaire with reliability level at 0.854. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise regression analysis.

Research results revealed that (1) quality of life of privates in Department of Engineer, Royal Thai Army was in high level with highest mean on work and total life space (2) factors affecting quality of life of privates in Department of Engineer, Royal Thai Army were work condition, supervision, economic factor, confidence and recognition from outsiders: all 4 variables affected quality of life of pirates and 0.01 level of statistical significance (3) problems were insufficient compensation compared to current economic situation, recommendation were the organization compared pirates' compensation; make it higher and appropriate for present standard of living, moreover, pirates should be provided with opportunities to present their work output or to generate work pieces that might be considered beneficial to their performance.

**Keywords:** Quality of Life, Privates, Royal Thai Army

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้องของวิทยานิพนธ์ ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้ฝึกทหารใหม่ทุกหน่วยในกรมการทหารช่าง ที่ได้อนุญาตและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลรวมทั้งทหารใหม่ผลัดที่ 1 ปีพ.ศ.2553ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ภาณุพงษ์ จุนปาน

พฤศจิกายน 2555



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	3
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
นิยามเฉพาะศัพท์ .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต .....	7
ระเบียบและนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการกองทัพบก .....	22
ข้อมูลพื้นฐานของกรมการทหารช่าง กองทัพบก .....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	41
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	41

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	43
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก.....	48
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เป็นส่วนประกอบของ คุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก....	53
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก.....	58
ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก.....	63
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
สรุปการวิจัย.....	64
อภิปรายผล.....	68
ข้อเสนอแนะ.....	71
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก.....	77
แบบสอบถาม.....	78
ประวัติผู้วิจัย.....	84



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	เปรียบเทียบทฤษฎี X และทฤษฎี Y..... 20
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ผลิตภัณฑ์ 1 ปี พ.ศ. 2553..... 37
ตารางที่ 3.2	แสดงการจัดชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 38
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของทหารช่าง กองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก จำแนกตามวิธีการเข้ารับราชการ..... 44
ตารางที่ 4.2	จำนวนและร้อยละของทหารช่าง กองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก จำแนกตามภูมิลำเนา..... 44
ตารางที่ 4.3	จำนวนและร้อยละของทหารช่าง กองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก จำแนกตามระดับการศึกษา..... 45
ตารางที่ 4.4	จำนวนและร้อยละของทหารช่าง กองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก จำแนกตามสถานภาพ..... 45
ตารางที่ 4.5	จำนวนและร้อยละของทหารช่าง กองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก จำแนกตามอาชีพก่อนเข้ารับราชการ..... 46
ตารางที่ 4.6	จำนวนและร้อยละของทหารช่าง กองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก จำแนกตามระดับรายได้ก่อนรับราชการ..... 46
ตารางที่ 4.7	จำนวนและร้อยละของทหารช่าง กองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก จำแนกตามภาระทางครอบครัว..... 47
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต ของทหารกองประจำการ สังกัดกองทัพบก โดยรวมรายด้าน..... 48
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต ของทหารกองประจำการ สังกัดกองทัพบก ด้านค่าตอบแทน..... 49
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต ของทหารกองประจำการ สังกัดกองทัพบก ด้านสภาพที่อยู่อาศัย..... 50
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต ของทหารกองประจำการ สังกัดกองทัพบก ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ..... 51

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต ของทหารกองประจำการ สังกัดกองทัพบก ด้านเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว.....	52
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิต ของทหารกองประจำการ สังกัดกองทัพบก โดยรวมรายด้าน.....	53
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านสถานะเศรษฐกิจ.....	54
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม.....	55
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา.....	56
ตารางที่ 4.17	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านสภาพการทำงาน.....	57
ตารางที่ 4.18	ผลการวิเคราะห์การถอดออกอย่างง่ายของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตทหารกอง ประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ในภาพรวม เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ด้านสถานะเศรษฐกิจ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับ จากสังคม ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน.....	58
ตารางที่ 4.19	ผลการวิเคราะห์การถอดออกอย่างง่ายของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตทหาร กองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ด้านค่าตอบแทนกับ สถานะเศรษฐกิจ ความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม การปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา และสถานภาพการทำงาน.....	59
ตารางที่ 4.20	ผลการวิเคราะห์การถอดออกอย่างง่ายของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตทหาร กองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ด้านสภาพที่อยู่อาศัยกับ สถานะเศรษฐกิจ ความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม การปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา และสถานภาพการทำงาน.....	60

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตทหาร กองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ด้านโอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถกับ สภาวะเศรษฐกิจ ความเชื่อมั่นและการยอมรับ จากสังคม การปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา และสถานภาพการทำงาน.....	61
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตทหาร กองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ด้านเวลาทำงาน กับชีวิตส่วนตัวกับ สภาวะเศรษฐกิจ ความเชื่อมั่นและการยอมรับ จากสังคม การปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา และสภาพการทำงาน.....	62
ตารางที่ 4.23 จำนวนข้อเสนอของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	63



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ภาพที่ 2.1 ระดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวทฤษฎีของมาส โลว์.....	17
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารราชการของกรมการทหารช่าง กองทัพบก.....	33



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อบุคคล เพราะเป็นสิ่งบ่งบอกถึงสภาพความเป็นอยู่ของบุคคล ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อมทางสังคม คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนดสร้างขึ้น และชวนชวนให้ได้มาด้วยตัวของมนุษย์เอง หากมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะทำให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระหรือไม่ก่อให้เกิดปัญหาให้กับสังคม สังคมหรือประเทศที่ประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี จะก่อให้เกิดปัญหาความล่าช้าหรือความล้มเหลวในการพัฒนาประเทศ ซึ่งจะเป็นปัญหาต่อเสถียรภาพ ความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศด้วย ในหลายประเทศจึงให้ความสำคัญกับการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตของประชากรให้ถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้บุคคลและสังคมเกิดความเจริญก้าวหน้า มีความสุขสมบูรณ์และเกิดความมั่นคงปลอดภัยไปพร้อมๆ กัน

ทหารกองประจำการนั้นตามพระราชบัญญัติรับราชการทหารพ.ศ.2497 กำหนดให้ชายไทยผู้ที่มีอายุครบ 21 ปีบริบูรณ์ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ จะต้องเข้ารับการตรวจคัดเลือกเป็นทหารกองประจำการ เพื่อรับการฝึกวิชาทหาร ระเบียบวินัย ความเสียสละอดทนและคุณธรรมอันดีต่างๆ ให้มีความพร้อมและสมบูรณ์ที่จะปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากกองทัพ การเข้ารับราชการมีสองแนวทาง คือการสมัครใจขอเข้ารับราชการ และการจับสลากใบดำ-ใบแดง ยกเว้นสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิพิเศษตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ซึ่งมีจำนวนมากที่อยู่ในข่ายได้รับการยกเว้น จากวุฒิการศึกษาสูง หรือการเป็นนักศึกษาวิชาทหารมาแล้ว หลังจากการคัดเลือก ทหารกองประจำการจะแยกไปสังกัดตามหน่วยต่างๆ ได้รับการฝึกและพักอาศัยร่วมกันในหน่วยฝึกทหารใหม่ ซึ่งจะเป็นบ้านหลังแรกของชีวิตการเป็นทหารกองประจำการ เพื่อฝึกฝนทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการที่สมบูรณ์ ทหารกองประจำการจะได้พบเพื่อนใหม่จำนวนมากซึ่งมีความหลากหลายแตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็นระดับการศึกษา ภูมิลำเนา อาชีพก่อนเข้ารับราชการ ฯลฯ ได้รับการฝึกและปฏิบัติที่เหมือนกัน แม้จะมีความแตกต่างกันดังที่กล่าวมาก็ตาม ทหารกองประจำการที่เพิ่งได้รับการคัดเลือก เรียกว่า ทหารใหม่ การฝึกทหารใหม่นั้นมีจุดมุ่งหมายก็เพื่อให้ทหารใหม่สามารถปรับตัวจากการเป็นพลเรือน

มาเป็นทหาร เรียนรู้แบบธรรมเนียม วิถีชีวิตของทหาร ตลอดจนการสร้างสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทหารกองประจำการ ทหารกองประจำการที่มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกาย และจิตใจนั้นถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะทหารกองประจำการถือเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญและเป็นกำลังพลส่วนใหญ่ของกองทัพ แม้จะเป็นการหมุนเวียนเข้ามารับราชการเพียง 2 ปี แต่การทหารกองประจำการที่มีคุณภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกองทัพ

กองทัพบกให้ความสำคัญต่อการฝึกทหารใหม่และการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการอย่างมาก การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการนั้นถือเป็นหน้าที่หลักของทุกหน่วยในกองทัพบกที่ต้องให้ความสำคัญและปฏิบัติตาม ดังเช่นคำสั่งกองทัพบกที่ 65/2542 เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ (กองทัพบก, 2540) เพื่อให้ทหารกองประจำการมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นระหว่างอยู่ในกองประจำการและมีความรู้ในสายวิชาชีพเพียงเป็นเหมาะสมและเพียงพอ ซึ่งนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อรักษาเอกราชอธิปไตยของชาติอย่างเต็มความสามารถ ยังเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกองทัพบกอีกด้วย ซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการมุ่งพัฒนาในด้านปัจจัย 4 ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เป็นลำดับแรกและด้านอื่นๆ เป็นลำดับ

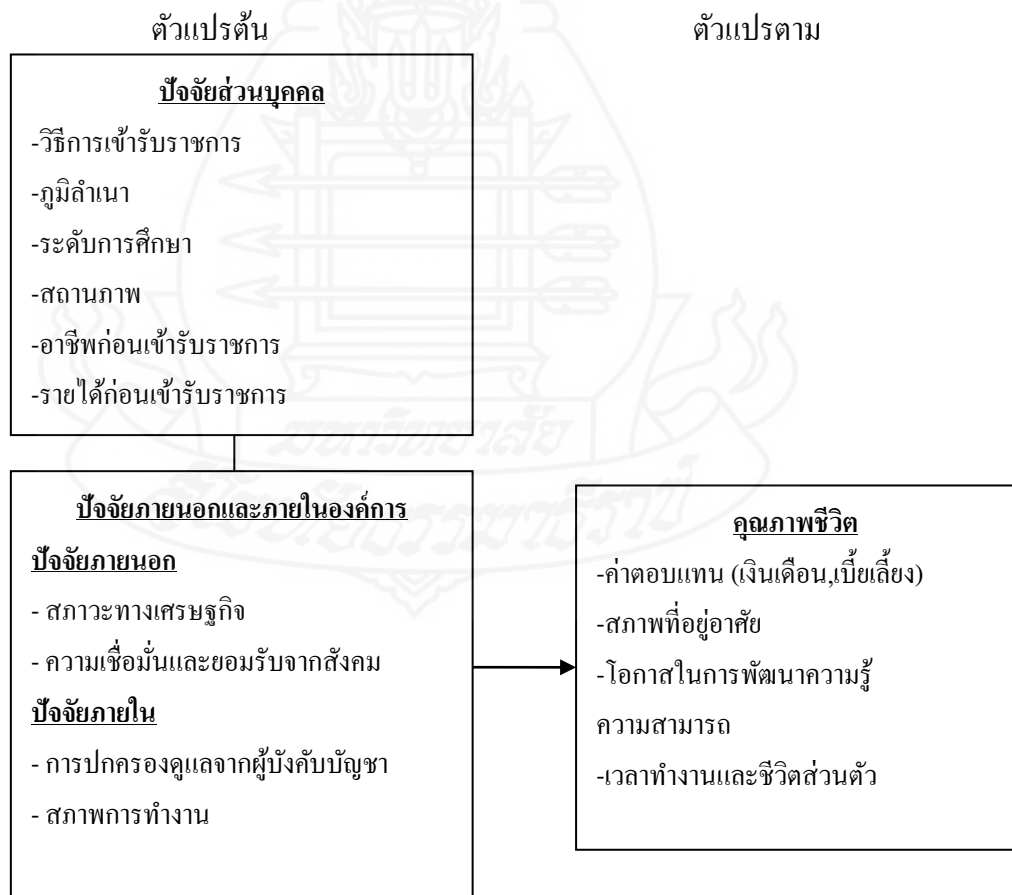
กรมการทหารช่างมีหน่วยฝึกทหารใหม่ที่จัดตั้งขึ้นจากหน่วยในการบังคับบัญชาของกรมการทหารช่างทั้งสิ้น 7 หน่วยฝึกฯมีทหารกองประจำการเฉลี่ยผลัดละ 650 – 700 นาย แต่ยังมีเคยมีการวิจัยเพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการสังกัดกรมการทหารช่าง ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาระดับหนึ่งของทหารกองประจำการที่มีความใกล้ชิด มีส่วนร่วมในการอบรม ฝึกฝน และปกครองบังคับบัญชาทหารกองประจำการ จึงมีความสนใจที่จะประเมินระดับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการในส่วนของกรมการทหารช่าง ระดับคุณภาพชีวิตที่ได้จะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความพึงพอใจของตัวทหารเอง ประสิทธิภาพของการฝึกฝน อบรม และเป็น การรับรองความเชื่อมั่นของผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายภารกิจแก่ทหารกองประจำการ การที่สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้นั้น สันนิษฐานว่าทหารกองประจำการควรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน รู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติและส่วนร่วมเป็นอย่างดี

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก
- 2.3 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้ศึกษา ได้ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต รวมทั้งปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายในองค์กร และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง เช่น นิโคลัส เบนเนทท์ (Nicholas Bennett) ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) และทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) โดยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาสรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน (เงินเดือน, เบี้ยเลี้ยง) สภาพที่อยู่อาศัย โอกาสในการพัฒนาความรู้ และเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว และปัจจัยภายนอกและภายใน ประกอบด้วย สภาวะทางเศรษฐกิจ ความเชื่อมั่นและยอมรับจากสังคม การปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา และสภาพการทำงาน

4.2 **ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากร ได้แก่ พลทหารกองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง ผลัดที่ 1 ปี พ.ศ. 2553 เข้ารับราชการในห้วงปี พ.ศ. 2553 ถึง พ.ศ.2555 จำนวนทั้งสิ้น 672 คน กลุ่มตัวอย่าง 251 คน คำนวณโดยสูตรของ ทาโร ยามาเน่

4.3 **ขอบเขตด้านพื้นที่** พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ทหารกองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก

4.4 **ขอบเขตด้านระยะเวลา** เก็บข้อมูลภาคสนาม ระหว่างวันที่ 15 มิถุนายน 2554 ถึงวันที่ 20 กรกฎาคม 2554

#### 5. นิยามเฉพาะศัพท์

5.1 **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ภูมิลำเนา สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพก่อนเข้ารับราชการ ภาระทางครอบครัว และรายได้ก่อนเข้ารับราชการ

5.2 **คุณภาพชีวิต** หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลที่ได้รับในการดำรงชีพ ในที่นี้หมายถึง ค่าตอบแทน สภาพที่อยู่อาศัย โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และเวลาทำงาน และชีวิตส่วนตัว

5.3 **ค่าตอบแทน (เบี้ยเลี้ยง, เงินเดือน)** หมายถึง ค่าตอบแทนหรือเงินรางวัลที่ได้รับจากการทำงาน ในที่นี้หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงตามที่กองทัพบกกำหนดเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก

5.4 **สภาพที่อยู่อาศัย** หมายถึง ลักษณะที่พักของทหารกองประจำการ ขณะประจำการในกรมการทหารช่าง กองทัพบก ในที่นี้หมายถึง ขนาด ความสะอาด ความปลอดภัย และสิ่งอำนวยความสะดวกของโรงนอนของหน่วยฝึกทหารใหม่



**5.5 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ** หมายถึง โอกาสในการเข้าอบรม หลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในบุคลากรขององค์กร ในที่นี้หมายถึง โอกาสที่ทหารกองประจำการจะได้รับการอบรมหลักสูตรต่างๆเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานรวมทั้งการศึกษาที่สูงขึ้น

**5.6 เวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว** หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัว ในที่นี้หมายถึง เวลาที่ทางสังกัดกำหนดให้แก่ทหารกองประจำการในการทำงาน หรือการทำกิจกรรมส่วนตัว

**5.7 ปัจจัยภายนอกและภายในองค์กร** หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก

**5.8 ปัจจัยภายนอก** หมายถึง สิ่งภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ ในที่นี้ประกอบด้วยสภาวะทางเศรษฐกิจ และความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม

**5.9 สภาวะทางเศรษฐกิจ** หมายถึง สิ่งที่ส่งผลทางด้านการครองชีพของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ในที่นี้หมายถึง เบี้ยเลี้ยงและเงินเดือน

**5.10 ความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม** หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อความไว้วางใจและการให้การยอมรับในสังคม ในที่นี้หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในการรับราชการทหารและได้รับความร่วมมือที่ดีจากบุคคลภายนอก

**5.11 ปัจจัยภายใน** หมายถึง สิ่งภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการในที่นี้ประกอบด้วย การปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชาและสภาพการทำงาน

**5.12 การปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา** หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อความไว้วางใจ และการเชื่อใจระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ ในที่นี้หมายถึง การดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา

**5.13 สภาพการทำงาน** หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อความสะดวกสบายและอำนวยความสะดวกการทำงาน ในที่นี้หมายถึง อาคารสำนักงานและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

**5.14 ทหารกองประจำการ** หมายถึง ชายไทยที่มีอายุย่างเข้าปีที่ 21 และได้รับการตรวจคัดเลือกให้เป็นทหารกองประจำการ ตามพระราชบัญญัติการเข้ารับราชการทหาร หรือที่เรียกกันว่า ทัวไปว่า พลทหาร

**5.15 ทหารช่าง** หมายถึง ทหารเหล่าหนึ่งในกองทัพบก มีหน้าที่ในการสนับสนุนการรบและงานช่างทั้งปวงให้แก่กองทัพบก

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาปรับปรุง เสริมสร้าง คุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นตรงตามนโยบายของกองทัพ

6.2 เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการและข้าราชการระดับอื่นๆ ของกองทัพในอนาคตต่อไป



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัย มาประกอบการพิจารณาและสรุปได้ดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
2. ระเบียบและนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการกองทัพบก
3. ข้อมูลพื้นฐานของกรมการทหารช่าง กองทัพบก
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

##### 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “คุณภาพชีวิต” ไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจน้า (2539: 61) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตเป็นระดับของการมีชีวิตที่ดี ความสุข ความพึงพอใจในชีวิตเป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตของปัจเจกบุคคลในสังคม

พัฒน์ สุจ้านงค์ (2539: 39) ได้ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง สถานภาพของความเป็นอยู่ในทางที่ดีขึ้น ทั้งในแง่ของส่วนบุคคล ครอบครัวและชุมชน

สุชาติ โสภประยูร (2542: 229) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า ความพึงพอใจของบุคคล ที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาวะแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ และสังคมอย่างเพียงพอ จนก่อให้เกิดความสุขกายและสุขภาพจิตดี

นิสารัตน์ ศิลปเดช (2540: 65) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตที่นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศกล่าวไว้นั้นมีความหมายที่คล้ายคลึงกัน คือ จะกล่าวถึงคุณภาพชีวิตในด้านร่างกาย สติปัญญา ความคิด มีสุขภาพกาย สุขภาพจิต ความสามารถในการแก้ปัญหา การปรับตัวให้เข้ากับ

สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมืองและการปกครอง ซึ่งมีอยู่ในสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่

ยูเนสโก (1993 อ้างถึงใน พัทณี ยมาภัย 2550: 14) ได้นิยามคำว่า “คุณภาพชีวิต” ไว้ในชุดฝึกอบรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม และระดับความพึงพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2543: 57) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระ ไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคมเป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถดำรงชีวิตที่ชอบธรรมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ค่านิยมของสังคม สามารถแก้ไขปัญหา ตลอดจนการแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งจุดเน้นของคุณภาพชีวิตจากความหมายดังกล่าวอาจจำแนกได้ 3 ประการ คือ

1) ทางด้านร่างกาย คือ บุคคลต้องมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ซึ่งเป็นผลจากการได้รับการสนองตอบทางด้านปัจจัยความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่พอเหมาะ ดังพุทธภาษิตที่ว่า “การไม่มีโรคเป็นลาภอันประเสริฐ” เป็นต้น

2) ทางด้านจิตใจ คือ บุคคลจะต้องมีสภาพจิตใจที่สมบูรณ์ร่าเริงแจ่มใส ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกที่เป็นสุขและพึงพอใจในชีวิตของตนเองและครอบครัว และสังคมในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น

3) ทางด้านสังคม คือ บุคคลที่สามารถดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐาน และค่านิยมทางสังคมในฐานะเป็นสมาชิกของสังคมได้อย่างปกติสุข เป็นต้น

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตที่ดีของมนุษย์ ในองค์ประกอบที่เหมาะสม ทางด้านร่างกาย จิตใจ และสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุข มีความพึงพอใจ ปลอดภัย และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและค่านิยมในสังคม คุณภาพชีวิตจึงมีความสำคัญและจำเป็นยิ่งสำหรับมนุษย์

## 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ โดยได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลากหลาย ที่สำคัญ ได้แก่

องค์การยูเนสโก (UNESCO) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้

### 1.2.1 การครองชีพ

1) รายได้ต่อบุคคล (Per Capita Income) หมายถึง รายได้เฉลี่ยของประชากรต่อคนต่อปี โดยคิดจากผลรวมของผลผลิตประชาชาติทั้งหมดภายใน 1 ปี ต่อจำนวนประชากร ถ้าผลิตภัณฑ์มีค่าสูงแสดงว่าประเทศนั้นมีการกินดีอยู่ดี เศรษฐกิจของประเทศดี

2) สุขภาพ เป็นปัจจัยที่แสดงถึงคุณภาพชีวิต เพราะถ้าบุคคลมีคุณภาพที่ดี ร่างกายแข็งแรง มีโอกาสทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จสูง ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในชีวิตทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3) ที่อยู่อาศัย มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม วัสดุที่นำมาก่อสร้างมีความถาวร มีคุณภาพ

4) การศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิตและช่วยพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้น รู้จักการแก้ปัญหา ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ระดับการศึกษาภาคบังคับ ประเทศที่พัฒนาแล้ว จัดการศึกษาภาคบังคับ 12 ปี สำหรับประเทศไทยได้ปฏิรูปการศึกษาภาคบังคับปรับเปลี่ยนจาก 6 ปี เป็น 12 ปี

5) การสังคมสงเคราะห์ เป็นปัจจัยสำคัญของมาตรฐานในการดำรงชีวิต ประเทศที่พัฒนาแล้วจะจัดให้มีการประกันสังคมให้บริการแก่คนที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ เช่น คนชรา คนพิการ คนว่างงาน สำหรับประเทศไทยที่ด้อยพัฒนาการไม่สามารถจัดการด้านสังคมสงเคราะห์ให้ประชากรได้อย่างทั่วถึง ประชากรต้องช่วยเหลือตนเอง

### 1.2.2 การเปลี่ยนแปลงประชากร

1) ขนาดของประชากร จะต้องมีความสมดุลกับทรัพยากร ถ้าประชากรมาก ทรัพยากรน้อยไม่เพียงพอในการดำรงชีวิตจะก่อให้เกิดความยากจน ขาดแคลน คุณภาพชีวิตต่ำลง

2) อัตราการเติบโตของประชากร ถ้าอัตราการเติบโตของประชากรสูงจะเกิดผลกระทบต่อครอบครัวสังคมในเศรษฐกิจและสังคม

3) อัตราการเกิดและการตาย ซึ่งจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงประชากร ส่งผลกระทบต่อครอบครัว สังคม เป็นภาระที่ต้องรับเลี้ยงดูและอบรมสั่งสอน และให้บริการ

4) โครงสร้างอายุประชากร ประชากรแต่ละกลุ่มอายุ เช่น กลุ่มวัยเด็ก วัยแรงงาน วัยชรา ต้องมีความสมดุล

### 1.2.3 ระบบสังคมและวัฒนธรรม

การอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์ รูปแบบ การปกครอง กฎหมาย แนวปฏิบัติอันเกิดจากความเชื่อความศรัทธา ที่เรียกว่า วัฒนธรรม ระบบสังคมและวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิต ดังนี้

1) ระบบสังคม ทางสังคมวิทยาแบ่งสังคมเป็น 2 ระบบ คือ ระบบเปิดและระบบปิด ระบบเปิดเป็นสังคมประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ประชากรเปลี่ยนแปลงสถานภาพความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้น ระบบปิดมีลักษณะสังคมนิยม แบ่งชนชั้นวรรณะ ประชากรไม่มีโอกาสเปลี่ยนแปลงฐานะของตนเอง ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิต

2) ค่านิยมทางศาสนา เป็นความเชื่อและศรัทธา ซึ่งเป็นผลต่อคุณภาพชีวิต เช่น ความเชื่อเกี่ยวกับการคุมกำเนิดของบางศาสนา เชื่อว่าเป็นบาปจึงทำให้มีลูกยาก

3) ชีวิตความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตของคนย่อมเกี่ยวข้องกับศาสนา ค่านิยมของวัฒนธรรม

4) ค่านิยมทางวัฒนธรรม จะกำหนดลักษณะของการดำรงชีวิตอาหาร ที่อยู่อาศัย ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตในสังคม

5) ระบบการปกครอง

#### 1.2.4 กระบวนการพัฒนา

เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น มุ่งเน้นคุณภาพชีวิตของคนให้ดีขึ้น ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 5 ประการคือ

- 1) ระดับความสำคัญของการพัฒนา
- 2) ประสิทธิภาพและความสามารถของบุคคล
- 3) การพัฒนาเศรษฐกิจ
- 4) การพัฒนาสังคม
- 5) การพัฒนาการค้า

#### 1.2.5 ทฤษฎีการ

หมายถึง ทฤษฎีการมนุษย์และทฤษฎีการที่มีอยู่ตามธรรมชาติ การมีทฤษฎีการธรรมชาติสมบูรณ์ ประชากรมีคุณภาพส่งผลให้การดำรงชีวิตมีคุณภาพ ประกอบด้วย

1) บุคคล หมายถึง ประชากรที่มีสุขภาพดี มีความรู้ ความสามารถ มีระเบียบวินัย สามารถสร้างสังคมให้เจริญก้าวหน้าพัฒนาประเทศไทยได้อย่างรวดเร็ว

2) อาหาร เป็นทฤษฎีการที่มุ่งเน้นซึ่งคุณภาพชีวิต ทำให้สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์

3) ธรรมชาติ หมายถึง ทฤษฎีการธรรมชาติ เช่น น้ำมัน แร่ธาตุต่างๆ

4) การพัฒนาการค้า

5) เงินทุน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการผลิต

6) ความสวยงามตามธรรมชาติ

นิสาร์ตัน ศิลปเดช (2540: 85) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี หรือมีลักษณะของชีวิตที่มีความสุข ความสมบูรณ์ และมีความพึงพอใจในการมีชีวิตได้อย่างแท้จริงนั้น จะต้องประกอบด้วยปัจจัยเหล่านี้เป็นพื้นฐาน คือ

1) ความสมบูรณ์ด้านร่างกายและสติปัญญา หมายถึง การที่มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้น จะต้องมีความเป็นปกติของร่างกายและสติปัญญาเป็นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่การมีอวัยวะต่างๆ ของร่างกายสมบูรณ์ครบถ้วน มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง มีพลังกำลังที่สามารถทำกิจการงานได้ดี เช่นเดียวกับคนอื่นๆ มีระดับการพัฒนาการของสติปัญญาเป็นปกติ สามารถศึกษาเล่าเรียน คิดไตร่ตรองหาเหตุผลต่างๆ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2) ความสมบูรณ์ด้านจิตใจและอารมณ์ หมายถึง การเป็นผู้มีจิตใจที่ดี มีอารมณ์แจ่มใสมั่นคง ไม่แปรปรวน หงุดหงิด โมโหง่าย ใจดีมีคุณธรรม ไม่อิจฉาริษยา หรือเคียดแค้นพยาบาทผู้อื่น เป็นผู้มองโลกแง่ดี มีความโอบอ้อมอารี พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้ที่ตกทุกข์ได้ยากหรือเดือดร้อนเสมอ การมีพื้นฐานด้านจิตใจและอารมณ์ที่ดี จะช่วยให้บุคคลเกิดความสุขและความสงบในการดำรงชีวิต

3) ความสมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม หมายถึง การเป็นคนที่ได้รับการยอมรับจากคนทั่วไป อันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความสามารถในการปรับตัวยอมรับในความสามารถและความสำคัญของผู้อื่น ตลอดจนสิ่งอื่นๆ ที่อยู่รอบตัว ดังนั้น จึงเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าของบุคคลและสิ่งแวดล้อม และคิดที่ปรับปรุงพัฒนาให้สิ่งแวดล้อมเหล่านั้นคงคุณค่าและประโยชน์อยู่ตลอดไป จะยอมให้เกิดความเสียหาย หรือมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมบ้านก็เป็นเพียงส่วนน้อยที่สุด การมีความสมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมจะช่วยให้บุคคลมีชีวิตที่เหมาะสมกลมกลืนและเข้ากันได้ดีกับสังคมสิ่งแวดล้อมของตน

4) ความสมบูรณ์ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ หมายถึง ความสามารถที่จะจัดหาสิ่งจำเป็นต่างๆ ที่จะช่วยให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างดีตามฐานะของตนเอง ตลอดจนสภาพของสังคม เศรษฐกิจ และยุคสมัย ปัจจัยจำเป็นเหล่านี้ ได้แก่ ปัจจัย 4 ซึ่งมี อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยา รักษาโรค สิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่างๆ การศึกษา การพักผ่อน ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องจัดหาหรือจัดให้มีความจำเป็น ในสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมของตน การมีปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีวิตที่พอเพียง ย่อมช่วยให้บุคคลมีความสะดวกสบายไม่ลำบากขัดสน และย่อมนำมาซึ่งความสุขและความพึงพอใจในชีวิต

จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ประการดังกล่าว ล้วนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและเป็นพื้นฐานที่ส่งผลต่อเนื่องถึงกัน นำไปสู่คุณภาพชีวิตของบุคคล

ริชาร์ด อี. วอลตัน (1975 อ้างถึงใน ลักคณา โยคะวิสัย 2550:9-10) ได้กล่าวถึงระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของคนนั้นประกอบด้วยตัวชี้วัดสำคัญ 8 ด้าน

**1. การได้รับผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation)** คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นๆ จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิต ตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่ดีความยุติธรรม ก็เกิดจากเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

**2. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (safe and healthy working conditions)** สภาพการทำงานควรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานความปลอดภัย ไม่เกิดผลเสียและเกิดอันตรายต่อสุขภาพในการปฏิบัติงาน

**3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for continued growth and security)** คือ การมีโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในตำแหน่งงาน ให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งที่สมควรมีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ให้โอกาสพนักงานพัฒนาทักษะของตนและมีความมั่นคงในการว่าจ้างงาน

**4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (opportunity for developing and using human capacity)** คือ โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกทำหายในการทำงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

**5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (social integration)** คือ การที่ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

**7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and total life space)** คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างไร ทั้งในเรื่องของเวลาพฤติกรรม ทักษะคิด โดยเฉพาะบทบาท และการแบ่งเวลาชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้นควรมีการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานให้ดี



### 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การ (Social relevance of work life)

คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจต่อองค์กรของตนเอง

เบนเนทท์ (Bennett, 1975) ได้กล่าวไว้ว่า ชีวิตที่มีคุณภาพอาจแบ่งได้ 2 ระดับ คือ ระดับแรกเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นความจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่

1. ความจำเป็นต่ำสุดที่มีอาหาร ที่อยู่อาศัย และเสื้อผ้า
2. สุขภาพ หมายถึง สุขภาพแข็งแรง เจ็บป่วยน้อยครั้ง
3. ความมั่นคง และอิสระจากความไม่ถูกต้อง มีเศรษฐกิจดี สังคมดี และสนใจการเมือง

ระดับที่สอง เพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่ มีค่านิยมที่เหมาะสมกลมกลืนกับสังคม วัฒนธรรม การเมือง และสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ มีความสมดุลระหว่างความปรารถนาและความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความปรารถนามีจุดมุ่งหมายของชีวิต มีชีวิตที่กลมกลืนกับครอบครัวชุมชน และสิ่งแวดล้อม

#### 1.3 ตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิต

เอสแคป (อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2540: 90) ได้กำหนดเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิต เพื่อใช้เป็นดัชนีชี้วัดระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 7 ประการ ด้วยกัน คือ

1. ความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ
2. ความมั่นคงทางด้านสุขภาพอนามัย
3. ความมั่นคงด้านสติปัญญา
4. ความมั่นคงด้านชีวิตการทำงาน
5. ความมั่นคงด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
6. ความมั่นคงด้านชีวิตครอบครัวและชีวิตภายในชุมชน

องค์การสหประชาชาติ( อ้างถึงใน อิสมาอิล เจ๊ะนิ 2554) ได้กำหนดเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตของประเทศไทยในภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิกไว้ 9 หมวด (45 ตัวชี้วัด) ดังนี้

1. สุขภาพอนามัย
2. ที่อยู่อาศัย
3. สิ่งแวดล้อม
4. การศึกษา
5. ความปลอดภัยของสาธารณะ
6. วัฒนธรรม

## 7. การจ้างงานและชีวิตการทำงาน

## 8. รายได้

## 9.สวัสดิการสังคม

สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กำหนดกรอบมาตรฐานและ ตัวชี้วัดความมั่นคงของมนุษย์ ไว้ 11 มิติด้วยกัน (2548) คือ

มิติที่ 1 ความมั่นคงของมนุษย์ด้านสุขภาพ หมายถึง การที่มนุษย์มีสุขภาพะทั้งด้าน ร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ โดยพิจารณาจากการเข้าถึงบริการสาธารณสุข ทั้งด้านป้องกันโรค ส่งเสริมสุขภาพ รักษาพยาบาลและฟื้นฟูสภาพ

มิติที่ 2 ความมั่นคงของมนุษย์ด้านอาหาร หมายถึง สิ่งที่มนุษย์จำเป็นต้องบริโภค เพื่อการดำรงชีวิต อย่างพอเพียง เหมาะสม มีประโยชน์ และปราศจากโทษ

มิติที่ 3 ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการศึกษา หมายถึง การเข้าถึงบริการด้าน การศึกษาพื้นฐานของรัฐในทุกรูปแบบ (ในระบบ นอกกระบบ ตามอัธยาศัย) โดยครอบคลุมองค์ ความรู้และข้อมูลข่าวสารที่มนุษย์จำเป็นต้องรับรู้และเข้าใจ เพื่อการดำรงชีวิตอย่างสอดคล้องกับ ความสามารถในการรับรู้ข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายโดยปราศจากการครอบงำ

มิติที่ 4 ความมั่นคงของมนุษย์ในด้านศาสนาและความเชื่อ หมายถึง การดำรงชีวิต ของมนุษย์โดยมีหลักธรรม คำสอนที่มนุษย์ยึดถือ ศรัทธา และปฏิบัติตามทั้งด้านกฎเกณฑ์และด้าน พิธีกรรม โดยปราศจากการครอบงำ

มิติที่ 5 ความมั่นคงของมนุษย์ด้านที่อยู่อาศัย หมายถึง การที่มนุษย์สามารถใช้ชีวิต ส่วนตัวในอาคารหรือสิ่งก่อสร้างที่มีความมั่นคงและปลอดภัยจากการไถ่หรือ ไล่ออก หรือการเวนคืน ที่ไม่เหมาะสม

มิติที่ 6 ความมั่นคงของมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาพของความสัมพันธ์ ที่มนุษย์ต้องเกี่ยวข้องกับธรรมชาติที่แวดล้อม และเป็นผลต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ ดิน น้ำ อากาศ และธรรมชาติส่วนอื่นๆ ทั้งนี้ ธรรมชาติที่แวดล้อมดังกล่าวต้องปลอดภัยจากสิ่งปนเปื้อนและปลอดภัย จากการถูกทำลาย

มิติที่ 7 ความมั่นคงของมนุษย์ส่วนบุคคล หมายถึง ความมั่นคงปลอดภัยจากความ รุนแรงทางกายภาพ และภัยคุกคามจากปัจจัยทั้งปวงที่มีต่อบุคคล ได้แก่ การประทุษร้าย อาชญากรรม การทำงาน อุบัติเหตุ และภัยคุกคามตนเอง เช่น การทำร้ายเด็ก การทรมานร่างกาย การ ใช้สารเสพติด และการฆ่าตัวตาย(ภัยคุกคามต่อตนเอง)

มิติที่ 8 ความมั่นคงของมนุษย์ด้านครอบครัว หมายถึง การที่มนุษย์มีสิทธิและความชอบธรรมตามกฎหมายของบุคคลในการตัดสินใจเลือกคู่และเลือกมีทายาทด้วยความพึงพอใจร่วมกัน ทั้งนี้ต่างฝ่ายต่างมีหน้าที่อันเหมาะสมที่พึงปฏิบัติต่อกัน โดยมีการให้คำปรึกษาแนะนำทั้งก่อน ระหว่าง และภายหลังการครองคู่ ในกรณีที่มีปัญหาอันเกิดจากความขัดแย้ง ย่อมมีสิทธิได้รับคำปรึกษา แนะนำ และความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในครอบครัว ในฐานะที่เป็นสถาบันพื้นฐานของสังคม และการปลอดจากการคุกคาม ครอบงำจากสมาชิกในครอบครัว

มิติที่ 9 ความมั่นคงของมนุษย์ด้านชุมชน หมายถึง การที่มนุษย์สามารถดำรงอยู่ได้ในกลุ่มคนแห่งหนึ่งแห่งใด ซึ่งมีการติดต่อสัมพันธ์กันในช่วงระยะเวลาที่ต่อเนื่อง โดยการดำรงอยู่นั้น สามารถคงความเป็นอัตลักษณ์ของตน มีสิทธิ โอกาส และศักดิ์ศรี ตลอดจนปลอดจากภาวะคุกคาม และครอบงำจากสมาชิกชุมชน กรณีมีความขัดแย้ง ใช้การแก้ปัญหาอย่างสันติวิธี

มิติที่ 10 ความมั่นคงของมนุษย์ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สภาพการใช้ชีวิตของมนุษย์ในกิจกรรมด้านการผลิต การบริโภค การจำหน่ายจ่ายแจก การออม และการลงทุนที่ต้องสามารถเข้าถึงความต้องการ และโอกาสที่เท่าเทียมกัน

มิติที่ 11 ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการเมือง หมายถึง การที่มนุษย์สามารถดำรงชีวิตในสังคมโดยมีสิทธิ โอกาส และศักดิ์ศรี ในการเข้าถึงอำนาจ การตัดสินใจ และการรับผลประโยชน์สาธารณะ โดยปลอดจากการคุกคาม ครอบงำจากผู้มีอำนาจและอิทธิพลอื่นๆ

### เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตของสังคมไทย

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคมไทยในปัจจุบัน ได้อาศัยหน่วยงานในภาครัฐ กำหนดคุณภาพชีวิตให้มีความชัดเจนและให้สามารถวัดได้อย่างเป็นระบบถูกต้องตามหลักวิชาการ ซึ่งนักวิชาการด้านพัฒนาสังคม โดยคณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ (กชช.) ได้นำเครื่องชี้วัดความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) รวม 9 หมวด มาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาวัดระดับคุณภาพชีวิตของคนไทย โดยได้ประกาศให้ใช้ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) และเริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. 2535 เป็นต้นมา ดังนี้

**หมวดที่ 1** ประชาชนได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะและเพียงพอกับความต้องการของร่างกาย (อาหารดี)

**หมวดที่ 2** ประชาชนมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (มีบ้านอาศัย)

**หมวดที่ 3** ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริหารสังคมขั้นพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำเนินชีวิต (ศึกษาอนามัยถ้วนทั่ว)

**หมวดที่ 4** ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน  
(ครอบครัวปลอดภัย)

**หมวดที่ 5** ประชาชนมีการประกอบอาชีพและมีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีวิต  
(รายได้ดี)

**หมวดที่ 6** ครอบครัวสามารถควบคุมช่วงเวลาและจำนวนของการมีลูกได้ตาม  
ต้องการ (มีลูกไม่มาก)

**หมวดที่ 7** ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาความเป็นอยู่และการกำหนดชีวิต  
ของตนเองและชุมชน (อยากร่วมพัฒนา)

**หมวดที่ 8** ประชาชนมีการพัฒนาจิตใจของตนเองให้ดีขึ้น

**หมวดที่ 9** ประชาชนมีจิตสำนึกและร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม (บำรุงสิ่งแวดล้อม)

#### 1.4 ความสำคัญของคุณภาพชีวิต

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคม คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนดสร้างขึ้น และชวนชวนให้ได้มาด้วยตัวของมนุษย์เอง นอกจากนั้นยังเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานที่จะทำให้มนุษย์พัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา บุคคลและครอบครัวที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมมีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตให้ดีขึ้นในทุกๆ ด้านอยู่ตลอดเวลา เป็นต้นว่า ด้านการศึกษา อาชีพ รายได้ สุขภาพอนามัย คุณธรรม จริยธรรม ฯลฯ ในลักษณะเช่นนี้เขาย่อมจะมีความสามารถในการปรับปรุงตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อมให้เกิดคุณค่าหรือประโยชน์สูงสุด ปัญหาต่างๆ ในสังคมก็จะลดลงหรือหมดไปได้ อาทิเช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ฯลฯ ส่วนประเทศที่มีประชากรไม่มีคุณภาพชีวิตจะประสบกับปัญหาความล่าช้าหรือความล้มเหลวในการพัฒนาประเทศ ซึ่งจะเป็นปัญหาต่อเสถียรภาพ ความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศด้วย ดังนั้นประเทศทั้งหลายจึงใช้ความพยายามกันอย่างเต็มที่ในการที่จะปรับปรุงพัฒนาประชากรที่ด้อยคุณภาพให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้อุบัติการณ์และสังคมเกิดความเจริญก้าวหน้า มีความสุขสมบูรณ์และเกิดความมั่นคงปลอดภัยไปพร้อมๆ กัน

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคมอย่างยิ่ง โดยผู้มีความคุณภาพชีวิตจะช่วยให้ตนเองและสังคมเกิดลักษณะ ดังต่อไปนี้ (อ้างอิงใน นิสารัตน์ ศิลปะเดช, 2540 : 66)

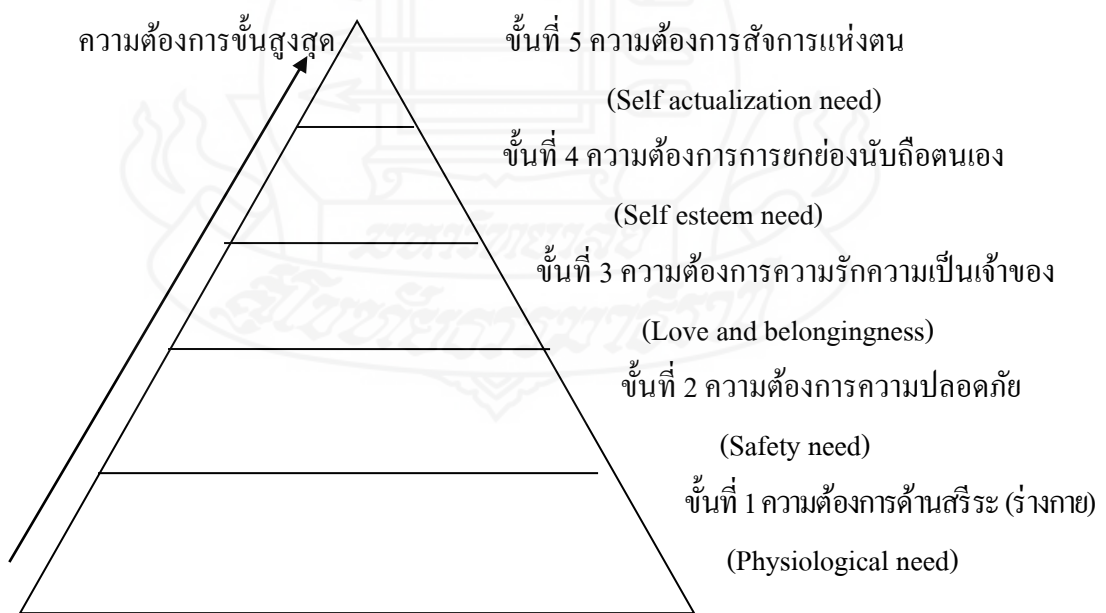
1. บุคคลจะมีการดำรงชีวิตในแนวทางที่ดี ใช้วิธีการอันชอบธรรมในการสนองความต้องการในด้านต่างๆ ของตนเองโดยไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น

- 2. บุคคลจะมีการสร้างสรรค์พัฒนา คิดปรับปรุงตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
- 3. บุคคลจะใช้ภูมิปัญญา เหตุผล และวิธีการสันติในการแก้ไขปัญหาต่างๆ
- 4. บุคคลจะมีการยอมรับในคุณค่าและความสำคัญของตนเอง ผู้อื่น สังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการอยู่ร่วมกันในสังคมจึงมีปัญหาและความขัดแย้ง
- 5. บุคคลจะเป็นพื้นฐานของครอบครัวและสังคมที่มีความสงบสุข มีความเจริญก้าวหน้า มีเสถียรภาพ ความปลอดภัย ความเป็นปึกแผ่นมั่นคง และความเป็นระเบียบเรียบร้อย

### 1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

#### 1. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

นักจิตวิทยาชื่อ มาสโลว์ (1968 อ้างถึงใน นิสารัตน์ ศิลปะเดช, 2540: 66) ได้พัฒนาทฤษฎีที่ว่าด้วยแรงจูงใจ (Motivation Theory) ของบุคคลขึ้นมา ซึ่งเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงแรงจูงใจของมนุษย์ในการที่จะมีชีวิตสมบูรณ์ โดยการสนองความต้องการของตนให้มากขึ้นไปตามลำดับ โดยมาสโลว์อธิบายว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการอยู่เสมอ และความต้องการของมนุษย์ก็สามารถจำแนกเป็น 5 ชั้น จากชั้นต่ำสุดไปหาสูงสุด มนุษย์ที่ประสบความสำเร็จก็คือมนุษย์ที่สามารถสนองความต้องการของตนได้เป็นอย่างดีทุกชั้น แนวคิดหลักของทฤษฎีแรงจูงใจแสดงได้ตามแผนภูมิข้างล่างนี้



ภาพที่ 2.1 ระดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1954)

**ความต้องการขั้นที่ 1** ความต้องการด้านสรีระ(ร่างกาย) เป็นความต้องการที่จำเป็นที่สุดของชีวิต จากแผนภูมิภาพ จะเห็นได้ว่า ความต้องการขั้นต่ำสุด คือ ความต้องการด้านสรีระ(ร่างกาย) ซึ่งโดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการด้านนี้ และจะมีมากที่สุด มิฉะนั้นแล้วมนุษย์จะไม่สามารถมีชีวิตอยู่รอดได้ ความต้องการด้านสรีระหรือความต้องการด้านร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความกระหายความต้องการอากาศหายใจ ความต้องการการขับถ่าย ความต้องการทางเพศ ฯลฯ เป็นต้น ถ้ามนุษย์ไม่สามารถสนองความต้องการขั้นต่ำสุด คือ ขั้นที่ 1 นี้ได้ มนุษย์จะไม่มีแรงจูงใจที่จะเกิดความต้องการขั้นที่สูงขึ้น คือ ขั้นที่ 2, 3, ได้เลยต่อเมื่อมนุษย์สนองความต้องการขั้นที่ 1 ได้พอสมควรแล้วเท่านั้น (ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องถึง 100 %) มนุษย์จึงมีความต้องการขั้นต่อไป

**ความต้องการขั้นที่ 2** ความต้องการความปลอดภัย ความปลอดภัยเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาเช่นเดียวกัน แต่จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลสามารถสนองความต้องการให้ร่างกายอยู่รอดได้ มนุษย์จะยอมเสี่ยงภัย ซึ่งเราคงจะเคยเห็นตัวอย่างของคนร่อนเร่พเนจร ไม่มีที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัยหรือเป็นหลักแหล่ง เนื่องจากพวกเขาต้องดิ้นรนหาเช่ากินค่า เพื่อให้ได้อาหารมาเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว บางคนถึงกับยอมเสี่ยงเข้าไปปลุกขโมยอาหารเมื่อท้องหิวเต็มที่ ทั้งนี้เนื่องจากความต้องการด้านสรีระอิทธิพลยิ่งกว่าความต้องการความปลอดภัย เมื่อบุคคลมีอาหารการกินจนท้องอิ่มพอมีชีวิตอยู่ได้ ได้พักผ่อนหลับนอนให้มีความแข็งแรงพอสมควร จึงจะคิดหาที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งและวิธีบำบัดความต้องการในขั้นที่ 1 ไม่ประสบความสำเร็จบุคคลก็จะต้องเร่ร่อนเสี่ยงภัยอยู่ต่อไป

**ความต้องการขั้นที่ 3** ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ เป็นความต้องการในด้านจิตใจซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการระดับกลาง การที่บุคคลจะเกิดแรงจูงใจให้เกิดอยากได้ อยากสนองความต้องการถึงขั้นนี้ จะต้องประสบความสำเร็จในการสนองความต้องการในขั้นที่ 1 และ 2 มาแล้วพอสมควร ความสามารถในการตอบสนองความต้องการในขั้นที่ 3 จะทำให้บุคคลมีความเป็นมนุษย์มากขึ้น คือ มีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข มีความหมายและมีความอบอุ่นในจิตใจ เพราะการดำรงชีวิตของมนุษย์มิได้เป็นเพียงเพื่อให้มีชีวิตอยู่รอดเหมือนสิ่งมีชีวิตอื่นๆ เท่านั้น การได้รู้ว่าตนมีความหมายและความสำคัญต่อใครบางคนที่ตนรักหรือเป็นเจ้าของนั้นย่อมก่อให้เกิดความสุขขึ้นในใจ

**ความต้องการขั้นที่ 4** ความต้องการยกย่องนับถือตนเอง เป็นความต้องการขั้นสูง ซึ่งมนุษย์ที่ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ มากในระดับหนึ่งแล้วเท่านั้น จึงจะเกิดแรงจูงใจถึงระดับนี้ได้ และความต้องการในระดับนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อขั้นที่ 1, 2 และ 3 ได้รับการสนองตอบอย่างพอควรแล้วเช่นกัน การที่บุคคลจะยอมรับนับถือตนเองได้นั้น มักจะได้รับการยกย่องนับถือ

จากบุคคลอื่นมาก่อน โดยที่บุคคลนั้นได้กระทำสิ่งต่างๆ ที่มีคุณประโยชน์ต่อทั้งตนเองและบุคคลอื่น ปรากฏผลงานที่ชัดเจน จนทำให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และตนเองรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จในงาน หรือผลแห่งการกระทำของตน จึงเกิดความเชื่อมั่น ภาคภูมิใจ มองเห็นคุณค่า และเกิดการนับถือตนเองขึ้น มาสโลว์ กล่าวว่า คนที่มีคุณภาพชีวิตดีส่วนใหญ่พัฒนาตนเองขึ้นมาจนถึงระดับที่ 4

**ความต้องการขั้นที่ 5** ความต้องการสัจการแห่งตน หมายถึง การที่บุคคลมีความปรารถนาที่จะเข้าใจถึงตัวตนที่แท้จริงของตน ความต้องการขั้นนี้นับเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์จริงเท่านั้น จึงจะเกิดความต้องการถึงระดับนี้และสามารถสนองความต้องการของตนได้ บุคคลที่จะมีแรงจูงใจให้เกิดความต้องการถึงระดับสูงสุด มักจะเป็นผู้ที่มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลว จุดมุ่งหมายก็เพื่อพัฒนาจุดดีให้นำไปสู่ความดีหรือความสำเร็จยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันก็พยายามแก้ไขจุดด้อยซึ่งเป็นข้อเสียเพื่อขจัดความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นได้อีก จากการทำที่มีการประเมินตนเองอยู่เสมอจึงทำให้รู้จักและเข้าใจตนเองเป็นอย่างดี รู้ถึงจุดเด่นและศักยภาพสูงสุดที่ตนจะไปถึงได้ ตลอดจนข้อจำกัดที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคของตนเองอย่างชัดเจน บุคคลดังกล่าวจึงไม่อายุที่เปิดเผยตนเองและยอมรับความจริงเมื่อมีผู้กล่าวถึงข้อดีข้อเสียของตน ผู้มีลักษณะเช่นนี้ย่อมจะประจักษ์ถึงความเป็นจริง หรือ “สัจจะการแห่งตน” (Self actualization) ดังนั้นนักวิชาการบางท่านจึงอธิบายความต้องการ ในขั้นที่ 5 นี้ว่าเป็นความต้องการที่เข้าถึงตนเองอย่างแท้จริง

## 2. ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y (Douglas McGregor)

ดักลาส แมกเกรเกอร์ (Douglas McGregor)<sup>1</sup> ให้แนวคิดว่าในการบังคับบัญชาของผู้บริหารแต่ละคนนั้นจะขึ้นกับความเชื่อเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นอย่างไร การบริหารงานของเขาจะขึ้นอยู่กับทัศนคติและความคิดเห็นของเขาเองเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา แมกเกรเกอร์ได้ตั้งทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y สรุปได้ดังนี้

ทฤษฎี X ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะของความเกียจคร้านและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบังคับให้ทำงาน

ทฤษฎี Y ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า คนโดยพื้นฐานแล้วมีความขยันหมั่นเพียรให้ความร่วมมือและสนับสนุน มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี X ย่อมจะมาตรการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด จะใช้วิธีจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน และผลประโยชน์พิเศษอื่นๆ มีการคุกคามด้วยการลงโทษเป็นประการสำคัญ ส่วนผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี Y จะพยายามจัดสิ่งแวดล้อมในการ

ทำงานให้เหมาะสม ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตนเอง และจะส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1) คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วไม่ชอบทำงาน	1) คนส่วนมากโดยธรรมชาติชอบทำงาน ตั้งใจทำงาน
2) คนส่วนมากไม่มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบน้อย	2) การควบคุมด้วยตนเองเป็นสิ่งเสริมสร้างการที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จ
3) คนส่วนมากมีความคิดริเริ่มน้อยในการแก้ปัญหาขององค์การ	3) ความสามารถในการด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาขององค์การนั้นมีอยู่เกือบทุกคน
4) การจูงใจเป็นการจูงใจทางด้านร่างกายและความปลอดภัยเท่านั้น	4) การจูงใจเป็นเรื่องของความต้องการมีชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต
5) คนส่วนมากชอบให้ควบคุมอย่างใกล้ชิดและถูกบังคับ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ	5) คนสามารถสั่งการได้ด้วยตนเองและมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ถ้าหากว่าได้รับการจูงใจอย่างถูกวิธี

ที่มา: อังอิง สมคิด. 2553, หน้า 183

ทฤษฎีนี้มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนสมมติฐานการตอบสนองความต้องการ ในระดับต่ำเท่านั้น (ความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย) ในการจูงใจบุคคลในองค์การจึงคาดหมายเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า

1. ปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น
2. มีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก
3. จะมีการหยุดพักหรือหลีกเลี่ยงงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้



#### 4. ต้องการผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น

ทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนสมมติฐานของการตอบสนองในระดับสูง (ความมีชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต) ในการจูงใจบุคคลในองค์การจึงคาดหมายเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า

1. ปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดให้
2. ให้ความสนใจในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
3. ไม่ยอมเสียเวลาในการทำงาน
4. ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

ทฤษฎีไหนเป็นทฤษฎีที่ถูกต้อง ทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y ต้องขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละคนที่มาเกี่ยวข้อง สถานการณ์ ลักษณะขององค์การและปัจจัยอื่นๆ อย่างไรก็ตาม ผลจากการวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่าการใช้แนวทางของทฤษฎี Y นั้นในระยะยาวแล้วจะก่อให้เกิดผลสำเร็จของงานได้มากกว่า

### 3. ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุน

ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (1990 อ้างถึงใน ชีรรัชย์ ภารการ ,2552 ) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักวิชาการ ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกันคือ Motivation – Maintenance Theory, Two Factor Theory หรือ Motivation – Hygiene Theory ทฤษฎีนี้มุ่งตอบคำถามว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา” โดย เฮิร์ซเบิร์ก สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละคน ปัจจัยดังกล่าวได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง กล่าวคือเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยเหล่านี้ ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จในงาน (Achievement)
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 3) ลักษณะงาน (Work Itself)
- 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement)
- 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (Possibility of Growth)

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ใช้ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความไม่ชอบงานได้ ปัจจัยสำคัญประกอบด้วย

- 1) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration)
- 2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor)
- 4) เงินเดือน (Salary)
- 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers)
- 6) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinate)
- 7) ความมั่นคงในงาน (Security)

ตามทัศนะของเฮอริสเบิร์กและคณะ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นย่อมจะเป็นปัจจัยที่จูงใจแต่ละบุคคล และมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ แต่การขาดปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจแก่บุคคลแต่อย่างใด ส่วนปัจจัยสำคัญนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และช่วยให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่างๆ

## 2. ระเบียบและนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการกองทัพบก

### 2.1 สิทธิประโยชน์ที่ทหารกองประจำการได้รับระหว่างรับราชการ

#### 2.1.1 ด้านสวัสดิการ

เงินเดือน ทหารกองประจำการได้รับเงินเดือน ดังนี้ (หนังสือบันทึกข้อความ กพ.ทบ.ที่ กท0401/1688 ลงวันที่ 5 ส.ค. 40 เรื่อง การเบิกจ่ายเงินเดือนทหารกองประจำการอัตราใหม่)

- 1) ทหารกองประจำการปีที่ 1 ได้รับเงินเดือนๆ ละ 1,140 บาท
- 2) ทหารกองประจำการปีที่ 1 ที่ผ่านหลักสูตรการฝึกทหารใหม่แล้ว ได้รับเงินเดือนๆ ละ 2,190 บาท
- 3) ทหารกองประจำการปีที่ 2 ได้รับเงินเดือนๆ ละ 2,430 บาท
- 4) ทหารกองประจำการที่กำหนดหน้าที่ครูฝึกทหารใหม่ หรือทำหน้าที่ผู้คุมในเรือนจำทหาร ได้รับเงินเดือนๆ ละ 2,580 บาท
- 5) ทหารกองประจำการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นสิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี กองประจำการได้รับเงินเดือนๆ ละ 3,750 บาท

เบี้ยเลี้ยงพลทหารกองประจำการ ได้รับเบี้ยเลี้ยงในวันที่ปกติ วันละ 50 บาท/คน โดยจะหักค่าประกอบเลี้ยง วันละ 34 บาท/คน คงเหลือจ่ายคืน วันละ 16 บาท/คน และถ้าออกปฏิบัติราชการสนามจะได้เบี้ยเลี้ยงเพิ่มอีก วันละ 13 บาท/คน รวมเป็นวันละ 63 บาท

ค่าตอบแทน ในกรณีที่มีกิจกรรมนอกหน่วยทหารหรือนอกเวลาราชการพลทหารที่ออกไปปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ จะได้ค่าตอบแทนตามสมควรซึ่งถือเป็นรายได้พิเศษ แต่กิจกรรมเหล่านี้ต้องเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติต่อส่วนรวม และเป็นผลประโยชน์แก่ประชาชน เช่น การออกไปช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยต่างๆ ของกองทัพบกจะมีงบประมาณพิเศษเพื่อแจกจ่ายให้

สิทธิประโยชน์ในระหว่างรับราชการทหาร พลทหารกองประจำการจะได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ดังนี้

1. ได้รับการแจกจ่ายสิ่งของประจำตัวอันได้แก่ เครื่องแต่งกาย เครื่องนอน ของใช้ส่วนตัวที่จำเป็น เช่น เสื้อ กางเกง หมวก รองเท้า ผ้าเช็ดตัว มุ้ง หมอน ผ้าห่ม และของใช้เบ็ดเตล็ดต่างๆ เป็นต้น

2. ได้รับการรักษาพยาบาลเมื่อเกิดอาการเจ็บป่วย โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ได้รับการลดหย่อนค่าโดยสารยานพาหนะ รถยนต์ รถไฟ ตลอดการเดินทาง

3. ได้รับประกันชีวิตจากกองทัพบก ทั้งในยามปกติและเมื่อออกปฏิบัติราชการสนาม โดยยามปกติหากเสียชีวิตหรือพิการทุพพลภาพจะได้รับเงิน 10,000 บาท (เรียกว่าทรัพย์สินพิทักษ์พล) และในการออกปฏิบัติราชการสนามเสียชีวิต หรือพิการทุพพลภาพ จะได้รับเงิน 100,000 บาท (เรียกว่าเงินจากภัยสนาม)

### 2.1.2 ด้านการปกครอง บังคับบัญชา

ในระหว่างรับราชการ พลทหารกองประจำการจะได้รับการปกครองดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาตลอดระยะเวลาที่รับราชการในปกครอง การได้รับอนุญาตให้ลาการได้รับเลี้ยงดูที่มีคุณภาพ ตลอดจนสถานภาพโรงเรียนที่อยู่อาศัยที่ดีเหมาะสม ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

#### ด้านการปกครอง

พลทหารกองประจำการ เมื่อเข้ารับราชการในหน่วยทหารแล้ว จะมีผู้บังคับบัญชาตลอดปกครองดูแลตามลำดับชั้น เพื่อให้การปฏิบัติราชการในหน่วยงานทหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ผู้บังคับบัญชาพลทหาร ได้แก่ ผู้บังคับหมวด ผู้บังคับกองร้อย ผู้บังคับกองพัน ผู้บังคับกองกรม ผู้บัญชากองพล แม่ทัพภาค ผู้บัญชาการทหารบกและ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ตามลำดับการปกครองบังคับบัญชาจะเป็นไปในลักษณะผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะพี่น้องกันเองเพื่อทหารกองประจำการมีความรู้สึกที่ตนเองเมื่อเข้ารับ

ราชการแล้วไม่ได้ยู่คนเดียว หากแต่มีเพื่อน มีผู้บังคับบัญชาดูแล เอาใจใส่ จนกว่าจะปลดออกจาก กองประจำการ

#### **การได้รับอนุญาตให้ลา**

พลทหารกองประจำการจะได้รับอนุญาตให้ลาภักหรือลาพักได้ตามสมควร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งโดยปกติห้วงเวลาให้ลานั้นจะอยู่ในระหว่าง 5-10 วัน ต่อครั้งแล้วแต่กรณี

#### **การได้รับการเลี้ยงดู**

พลทหารกองประจำการจะได้รับการเลี้ยงดูทั้ง 3 มือ ในแต่ละวัน โดยใช้เงินที่ หักออกจากเงินเบี้ยเลี้ยงประจำวันของพลทหารแต่ละคน ซึ่งกองทัพมีคำสั่งให้หน่วยทหารใน กองทัพสามารถหักค่าประกอบเลี้ยงได้ วันละไม่เกิน 34 บาท/คน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับค่าครองชีพในแต่ละ ภูมิภาคในส่วนที่เหลือใช้จ่ายคืน ซึ่งในปัจจุบันเงินดังกล่าวสามารถทำประกอบเลี้ยงได้คุณภาพและ ปริมาณในระดับหนึ่ง

#### **หลักสูตรการวิชาชีพก่อนออกปลดกองประจำการ**

พลทหารกองประจำการปีที่ 2 ก่อนปลดประจำการ จะได้รับการฝึกอบรม วิชาชีพ เพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพหลังจากปลดออกจากกองประจำการแล้ว มีหลักสูตร ต่างๆ เช่น ช่างไฟฟ้าเบื้องต้น ช่างไม้ ช่างตัดผม ช่างปูน ช่างตัดเหล็ก ช่างเครื่องยนต์และ มอเตอร์ไซค์ เกษตรเบ็ดเสร็จ ช่างประปาและสุขภัณฑ์ ช่างทาสี ช่างกลโรงงาน ช่างซ่อมตัวถังและ พ่นสีรถยนต์ การฝึกขับรถสำหรับรถพลทหารกองประจำการ ช่างเชื่อมโลหะ ช่างเครื่องทำความ เย็น การฝึกในหลักสูตรต่างๆ นี้ หากหน่วยทหารที่รับผิดชอบไม่มีขีดความสามารถทำการฝึกอบรม ได้ จะขอความร่วมมือจากหน่วยราชการและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องมาช่วยทำการฝึกอบรมให้

#### **หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียน**

กระทรวงกลาโหมได้ร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ จัดโครงการทาง การศึกษาสำหรับพลทหารกองประจำการ เพื่อยกระดับการศึกษาของพลทหารกองประจำการที่มี การศึกษาจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างรับราชการ 2 ปี ให้มีความรู้เพิ่มถึงชั้นมัธยมศึกษา ตอนต้น และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและงานอาชีพ ให้เหมาะสมกับ สภาพสังคมในปัจจุบันและตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 เป็นต้นมา ผู้บังคับหน่วยทหารระดับกองพันหรือ เทียบเท่าได้สนับสนุนโครงการนี้ โดยใช้สถานที่ในหน่วยทหารเป็นสถานศึกษาและมีพลทหารกอง ประจำการจบหลักสูตรนี้เป็นจำนวนมาก

## 2.2 โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ

โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการเป็นโครงการที่กระทรวงกลาโหมพิจารณาจัดทำขึ้น เพื่อพัฒนากำลังพลของกองทัพและส่งเสริมให้กองทัพมีบทบาทในการพัฒนาประเทศ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมได้อนุมัติหลักการตามแผนโครงการ เมื่อ 19 เมษายน 2539 โดยมีสำนักนโยบายและแผน กระทรวงกลาโหม เป็นหน่วยรับผิดชอบโครงการและมีกองบัญชาการทหารสูงสุด กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศเป็นหน่วยเจ้าของโครงการ วัตถุประสงค์ของโครงการมีดังนี้ (เทวินทร์. 2547 หน้า 8 อ้างในสำนักนโยบายและแผน กระทรวงกลาโหม, 2539)

1. เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544)
2. พัฒนากองทัพให้เป็นศูนย์กลางที่จะสร้างและผลิตบุคคลในชาติ ให้มีระเบียบวินัย มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
3. เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน ด้านการศึกษาสายสามัญจนถึงระดับสูงสุดตามระดับสติปัญญา และขีดความสามารถของทหารกองประจำการ
4. ให้การฝึกศึกษาวิชาชีพทหารกองประจำการ เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานจนสามารถประกอบอาชีพที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานได้ภายหลังปลดประจำการ
5. สร้างทัศนคติที่ดีให้ประชาชน ในการสมัครเข้ารับราชการทหาร เป็นทหารกองประจำการ เพื่อให้มีโอกาสพัฒนาชีวิตที่ดีขึ้นและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น
6. เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของทหารกองประจำการและทหารกองหนุน ซึ่งจะส่งผลให้การเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถของกองทัพโดยรวม

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ มีดังนี้

1. สามารถพัฒนาค่ายทหารหรือหน่วยทหาร ให้เป็นแหล่งผลิตส่งเสริมวินัยความรู้ และวิชาชีพให้กับทหารกองประจำการ
2. ขยายโอกาสทางการศึกษาแก่ทหารกองประจำการ ที่รับราชการอยู่ในปัจจุบันที่ต้องศึกษาเพิ่มเติม ในสายสามัญและการฝึกอาชีพ เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน และสามารถนำไปประกอบอาชีพได้หลังจากปลดประจำการแล้ว
3. ทหารกองประจำการที่ปลดประจำการแล้ว สามารถนำความรู้และความสามารถที่ได้รับเพิ่มเติมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติเป็นส่วนรวม

4. ไม่ทำให้ทหารกองประจำการรู้เสียสิทธิ์และเสียโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ในระหว่างเข้ารับราชการทหาร และเป็นการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเข้ารับราชการทหาร

5. เป็นแรงจูงใจให้ทหารกองเกินที่ด้อยโอกาสในการศึกษาได้สมัครเข้ารับราชการทหารมากยิ่งขึ้น ช่วยให้กองทัพสามารถพัฒนาสู่ระบบทหารอาสาสมัคร ตามโครงการพัฒนากำลังในกองทัพและส่งเสริมให้กองทัพมีบทบาทในการพัฒนากำลังคนของชาติ

### 2.3 นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ

ตามคำสั่งกองทัพบกที่ 65/2542 ลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2540 เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการมีนโยบายที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ เพื่อให้ทหารกองประจำการ มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีระหว่างอยู่ในกองประจำการ และมีความรู้ในสายวิชาชีพเพียงพอที่นำไปประกอบอาชีพภายหลังปลดจากกองประจำการ โดยได้รับการบริหาร สวัสดิการ ที่จำเป็นอย่างเหมาะสมและเพียงพอซึ่งนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พร้อมที่จะปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อรักษาเอกราชอธิปไตยของชาติอย่างเต็มความสามารถ และยังเป็น การเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีของกองทัพบก (เทวินทร์.2547, หน้า 7 อ้างในกองทัพบก, 2540)

**1. ขอบเขต:** การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ ดำเนินการใน 6 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านอาหารและโภชนาการ
- 1.2 ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว
- 1.3 ด้านที่พักอาศัย
- 1.4 ด้านสุขภาพร่างกาย
- 1.5 ด้านสวัสดิการอื่นๆ
- 1.6 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

### 2. การปฏิบัติ

#### 2.2.1 แนวความคิดในการปฏิบัติ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ มุ่งพัฒนาในด้านปัจจัยสี่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เป็นลำดับแรก และด้านอื่นๆ เป็นไปตามลำดับ ขณะเดียวกันจะต้องพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไปด้วยอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดเป็นแนวทางให้หน่วยนำไปปฏิบัติ เพื่อให้ทหารกองประจำการในหน่วยต่างๆ ของกองทัพบก มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งนี้ต้องมีการติดตาม ประเมินผล เพื่อให้เกิดรูปธรรม

### 2.2.2 ด้านอาหารและโภชนาการ

- 1) หน่วยจะต้องจัดให้มีการประกอบเลี้ยงแก่ทหารกองประจำการ โดยคำนึงถึงคุณค่าโภชนาการและความเพียงพอด้านปริมาณเบื้องต้น นอกจากนี้ควรมีความน่ารับประทานในเรื่องของรสชาติ ความสะอาดและการจัดแต่งด้วย ทั้งนี้จะต้องมีการควบคุมตรวจสอบการใช้ ค่าประกอบการเลี้ยงให้เหมาะสม สัมพันธ์กันกับคุณภาพและปริมาณอาหารอย่างสม่ำเสมอ
- 2) อาหารมื้อกลางวันและมื้อเย็นให้มีกับข้าว 2 อย่าง และใน 1 สัปดาห์ให้จัดอาหารท้องถิ่น หรืออาหารพิเศษ อย่างน้อย 1 มื้อ
- 3) ผู้ปรุงอาหารต้องแต่งการสะอาดและไม่เป็นโรคติดต่อ โรงครัวที่รับประทานอาหาร ภาชนะที่ใช้ประกอบใส่ตักอาหารต้องสะอาด ถูกสุขลักษณะ ปราศจากแมลง หรือสัตว์ที่จะเป็นพาหนะนำโรค
- 4) ภาชนะที่ใช้ใส่และตักอาหารรับประทาน ต้องล้างให้สะอาดแล้วผึ่งให้แห้งทุกครั้งหลังใช้งาน เพื่อจะนำไปใช้ในมื้อต่อไป

### 2.2.3 ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว

- 1) เครื่องแต่งกาย เครื่องนอนและของใช้ที่ทหารกองประจำการ ได้รับการแจกจ่ายจะต้องมีความเหมาะสมทั้งรายการและจำนวนที่รวบรวมทั้งมีคุณภาพดีพอ ที่จะใช้ได้ตลอดอายุการใช้งาน
- 2) หน่วยต้องจัดให้มีอุปกรณ์และสถานที่สำหรับการซักรีดเสื้อผ้าแก่ทหารกองประจำการหากทำได้ควรจัดหาเครื่องซักผ้า รีดผ้าและเจ้าหน้าที่เพื่อ บริการเป็นส่วนรวม โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายหรือคิดในราคาทุน
- 3) จัดให้มีร้านจำหน่ายเครื่องหมาย และเครื่องแบบทหารในราคาที่เหมาะสมและเป็นธรรมเพื่อให้ทหารสามารถจัดหาเพิ่มเติมได้ตามความสมควรใจ

### 2.2.4 ด้านที่อยู่อาศัย

- 1) ปรับปรุงอาหารที่เกี่ยวข้องกับทหารกองประจำการ ได้แก่ โรงทหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม โรงเลี้ยง และโรงครัว ให้สะอาดสบายและถูกสุขลักษณะยิ่งขึ้น
- 2) จัดสภาพแวดล้อมโดยรวมภายในหน่วยให้เป็นระเบียบ สะอาด ร่มรื่น สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและการพักผ่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริเวณอาคาร โรงทหาร นอกจากจะต้องสะอาด ถูกสุขลักษณะแล้วควรปรับปรุงให้สะอาดสบายขึ้นเท่าที่จะทำได้อย่างน้อยที่สุด ควรติดมุ้งลวดและพัดลมเพดานบริเวณ โรงนอนทหาร

3) อาคาร ห้องน้ำ ห้องส้วมทหารต้องสะอาด มีการระบายน้ำที่ดีและปราศจากกลิ่นเหม็น

4) จัดให้มีห้องพักผ่อนและสิ่งอำนวยความสะดวกภายในอาคารโรงทหาร อาทิ โทรทัศน์ วิทยุ สเตอริโอ คาราโอเกะ หนังสือพิมพ์และหนังสืออื่นๆ เพื่อให้ความรู้และบันเทิงแก่ทหารกองประจำการ

### 2.2.5 ด้านสุขภาพร่างกาย

1) หน่วยระดับกองร้อยต้องจัดให้มีคู่มือและเครื่องมือปฐมพยาบาลไว้ประจำหน่วย

2) ส่งเสริมให้ทหารกองประจำการออกกำลังกายอย่างเสมอ เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงและห่างไกลยาเสพติด โดย ผบ.หน่วยทุกระดับชั้นนำทหารกองประจำการ ออกกำลังกายด้วยตนเองเท่าที่จะสามารถทำได้

3) จัดเสริมสร้างกีฬาและจัดหาอุปกรณ์กีฬาตามขีดความสามารถ โดยหน่วยระดับกองพันหรือเทียบเท่า ควรมีสโมสรฟุตบอลอย่างน้อย 1 สนาม และหน่วยในระดับกองร้อย ควรจัดให้มีสนามตะกร้อ สนามวอลเลย์บอล และโต๊ะปิงปอง ทุกกองร้อย ทั้งนี้ต้องปลูกเร้าให้ทหารกองประจำการสนใจเล่นกีฬาด้วยการจัดให้มีการแข่งขันกันตาม โอกาสที่เหมาะสม

4) หน่วยรักษาพยาบาลต้องให้การดูแลสุขภาพ และรักษาพยาบาลทหารกองประจำการในระดับเดียวกันกับข้าราชการทหาร

### 2.2.6 สวัสดิการอื่นๆ

1) การฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อให้ทหารกองประจำการสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการได้จริง

2) การขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ทหารกองประจำการได้ศึกษาต่อนอกกระบบโรงเรียน

3) ร้านค้าสวัสดิการ จำหน่ายสินค้าที่จำเป็นในชีวิตประจำวันในราคาถูก

4) ร้านตัดผม

5) การไปรษณีย์ โทรศัพท์

6) การบริการอื่นๆ

### 2.2.7 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ดำเนินการโดยอบรม ชี้แจง ประจำวัน การอบรมศีลธรรมตามห้วงเวลารวมทั้งการร่วมกิจกรรมทางศาสนาในโอกาสอันควร เพื่อให้เกิดทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมในการดำรงชีวิตประจำวันในเรื่องต่อไปนี้



1) ไม่ยึดติดกับความเป็นวัตถุนิยม และมุ่งแสวงหาความสุขทางใจยิ่งกว่าความสุขทางกาย

2) การไม่ยุ่งเกี่ยวและมีวามอบายมุขและสิ่งเสพติดทุกประเภท

3) การรู้จักประหยัด อดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อ และกตัญญู

4) มีระเบียบวินัย เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ และมีความสามัคคี

รายการที่กำหนดตามแนวทางในคำสั่งนี้ถือเป็นเกณฑ์ต่ำสุดที่หน่วยต้องดำเนินการให้ได้ และเป็นความรับผิดชอบของ ผบ.หน่วยทุกระดับ ตลอดจนหน่วยที่เกี่ยวข้องที่จะต้องให้ความร่วมมือ (เทวินทร์.2547: 9-11 อ้างใน กองทัพบก, 2542, หน้า 10)

### 3. ข้อมูลพื้นฐานของกรมการทหารช่าง กองทัพบก

#### 3.1 ประวัติความเป็นมาของกรมการทหารช่าง กองทัพบก

ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 เสด็จขึ้นเสวยราช ได้ทรงจัดตั้งกรมทหารต่างๆ ซึ่งดัดแปลงมาจากการจัดทหารของชาวยุโรป พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าฯ ได้ทรงมีพระปณิธานแน่วแน่ที่จะปรับปรุงการทหารของชาติให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ ดังนั้นเมื่อพระองค์เสด็จกลับจากการประพาสประเทศสิงคโปร์และอินเดีย ในปี พ.ศ. ๒๔๑๕ แล้วได้ทรงนำแบบอย่างการทหารที่ยุโรปใช้ปฏิบัติอยู่มาดัดแปลงแก้ไข ใ้ใช้ให้เหมาะสมกับประเทศไทยความรู้ที่เกี่ยวกับช่างนั้น เท่าที่มีหลักฐานเริ่มต้นจากการที่ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงมอบหมายให้ชาวอังกฤษ ชื่อ มร.เฮนรี อาลบาสเตอร์ ซึ่งรับราชการในสังกัดกรมทหารมหาดเล็กรักษาพระองค์ เป็นผู้สอนวิชาต่างๆ เช่น แผนที่ ไฟฟ้าและโทรเลข เป็นต้น ให้แก่นายทหารมหาดเล็ก

ในปี พ.ศ. ๒๔๑๗ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าฯ โปรดเกล้าฯ ให้มีจัดตั้ง กองทหารอินนิเยีย ขึ้นเมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2418 เพื่อทำหน้าที่ในการกรุยแนวปักเสาและวางแนวสายโทรเลข ซึ่งเป็นจุดกำเนิดของเหล่าทหารช่างและเหล่าทหารสื่อสารในปัจจุบัน

พ.ศ. ๒๔๑๗ ทรงโปรดเกล้าฯ ให้แปรสภาพ “กองทหารอินนิเยีย” เป็น “กรมทหารช่าง”

พ.ศ. ๒๔๕๕ กรมทหารช่าง ได้รับการสถาปนาเป็น กรมทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์

พ.ศ. ๒๔๕๑ มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้ง ให้จัดตั้ง จเรทหารช่าง ตามคำสั่งกรมยุทธนาธิการ ที่ 1/4 ลง 1 เมษายน พ.ศ. 2451

พ.ศ. ๒๔๕๑ ตามข้อบังคับกำหนดหน้าที่จเรทหารบก ร.ศ.130 ให้ตั้งแผนก จเรทหารช่าง ขึ้นการบังคับบัญชาต่อเสนาบดีกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่ในการปกครอง ตรวจสอบการฝึกอาวุธกับเครื่องมือช่าง ตรวจสอบช่างของกองทัพบก อำนวยการฝึกซ้อมวิชาทหารช่าง จัดทำและอำนวยการโรงเรียนฝึกหัดการช่าง

พ.ศ. ๒๔๕๖ ได้ขยายแผนกจเรทหารช่าง ขึ้นเป็นกรมจเรทหารช่าง

พ.ศ. ๒๔๗๕ ให้เปลี่ยนชื่อ กรมจเรทหารช่าง เป็น จเรช่างทหารบก

พ.ศ. ๒๔๕๕ เปลี่ยนชื่อ โรงเรียนฝึกหัดทหารช่าง เป็น โรงเรียนการช่าง และให้ขึ้นกับ กรมจเรการช่างทหารบก

พ.ศ. ๒๔๖๒ กรมจเรการช่างทหารบก ได้เปลี่ยนชื่อเป็น กรมจเรทหารช่าง

พ.ศ. ๒๔๖๖ หน่วยทหารช่างเปลี่ยนแปลงเป็น

- กรมจเรการช่างทหารบก
- กรมทหารช่างที่ ๑ รักษาพระองค์ มี ๒ กองพัน คือ กองพันทหารช่างที่ ๑ รักษาพระองค์ และ กองพันทหารราบที่ ๒ ช่างเครื่องสัญญาณ
- กรมทหารช่างที่ ๒ ช่างสะพาน
- กรมทหารช่างที่ ๓ ช่างรถไฟ

พ.ศ. ๒๔๖๕ กรมจเรทหารช่างมาขึ้นกับกรมจเรทหารบก ในสมัยนี้กิจการทหารช่าง ได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาต่อมาได้โอนกรมจเรทหารช่าง มาอยู่ในบังคับบัญชาของกรมเสนาธิการทหารบก

พ.ศ. ๒๔๗๑-๒๔๗๓ ยุบจเรทหารช่าง เป็นกองบังคับการทหารช่างและสื่อสาร ขึ้นตรงต่อกองทัพบก

พ.ศ. ๒๔๗๓-๒๔๘๓ กองบังคับการทหารช่างและสื่อสาร ได้แปรเปลี่ยนเป็นแผนกที่ 4 ของกรมจเรทหารบกซึ่งจัดแบ่งหน่วยเป็น แผนกที่ ๑ ทหารราบ แผนกที่ ๒ ทหารม้า แผนกที่ ๓ ทหารปืนใหญ่ แผนกที่ ๔ ทหารช่าง และแผนกที่ ๕ ทหารสื่อสาร

พ.ศ. ๒๔๘๔ แผนกที่ ๔ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น แผนกทหารช่าง ขึ้นตรงต่อกรมเสนาธิการทหารบก ตามคำสั่งทหารที่ ๒๓๑/๒๒๒๖๕ ลง ๕ มิ.ย. ๘๔ และในช่วงนี้เอง แผนกทหารช่าง ได้ย้ายจากจังหวัดพระนครไปตั้งอยู่ที่ จังหวัดราชบุรี

พ.ศ. ๒๔๘๕ กรมจเรทหารช่างได้เปลี่ยนชื่อเป็น กรมการทหารช่าง ขึ้นตรงต่อกองทัพบก ตามคำสั่งกระทรวงกลาโหม

พ.ศ. ๒๔๕๗ ได้ปรับปรุงอัตราการจัดกรมการทหารช่างใหม่ โดยแบ่งกิจการของทหารช่างออกเป็น ๒ ส่วนใหญ่ คือ กองบังคับการกรมการทหารช่าง กับโรงเรียนทหารช่าง แบ่งส่วนราชการออกเป็น กองบังคับการกรม กองเครื่องช่วยฝึก กองบริการ กองเครื่องอุปกรณ์การช่าง กองเสนาธิการ กองร้อยรักษาการณ์ โรงเรียนทหารช่าง ปี พ.ศ. ๒๔๕๕ กรมทหารช่างที่ ๑ รักษาพระองค์ ซึ่งต่อมาได้ขึ้นต่อกรมการทหารช่าง ราชบุรี มีหน่วยขึ้นตรง ๓ กองพัน คือ กองพันทหารช่างที่ ๔ (ภายหลังแปรสภาพเป็น กองพันทหารช่างที่ ๖), กองพันทหารช่างที่ ๕, กองพันทหารช่างที่ ๒, กรมทหารช่าง ได้จัดส่วนราชการใหม่ ดังนี้ ๑. กองบังคับการกรมการทหารช่าง ๒. ศูนย์การทหารช่าง ๓. กองคลังทหารช่าง ๔. กรมทหารช่างที่ ๑ รักษาพระองค์

พ.ศ. ๒๕๐๗ ที่ตั้งของกรมการทหารช่างและ จทบ.ร.บ. ได้รับพระราชทานชื่อค่าว่า “ค่ายภานุรังษี”

พ.ศ. ๒๕๑๑ ได้มีการเปลี่ยนแปลงอัตราการจัดของกรมการทหารช่าง ตามคำสั่ง ทบ.(เฉพาะ) ที่ ๗๕/๑๑ ลง ๒๕ ก.ค. ๑๑ ซึ่งเป็นการจัดส่วนราชการตาม อัตราเฉพาะกิจหมายเลข ๑๒๐๐ และยังคงใช้มาจนถึงปัจจุบันนี้ ที่ตั้งหน่วยสถานที่ตั้ง ค่ายภานุรังษี อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

### 3.2 ภารกิจ หน้าที่ กรมการทหารช่าง

#### 3.2.1 ภารกิจ กรมการทหารช่าง มีหน้าที่

- 1) วางแผน อำนวยการ ประสานงาน แนะนำ กำกับ การ ดำเนินการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการผลิต จัดหา ซ่อมบำรุง และบริหารสิ่งอุปกรณ์สายทหารช่าง
- 2) วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับ และดำเนินการเกี่ยวกับการก่อสร้างทั้งซ่อมแซมสิ่งก่อสร้างตามที่ได้รับมอบหมาย
- 3) กำหนดหลักนิยม และทำตำรา ตลอดทั้งการฝึก และศึกษาของเหล่าทหารช่าง มีเจ้ากรมการทหารช่างเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

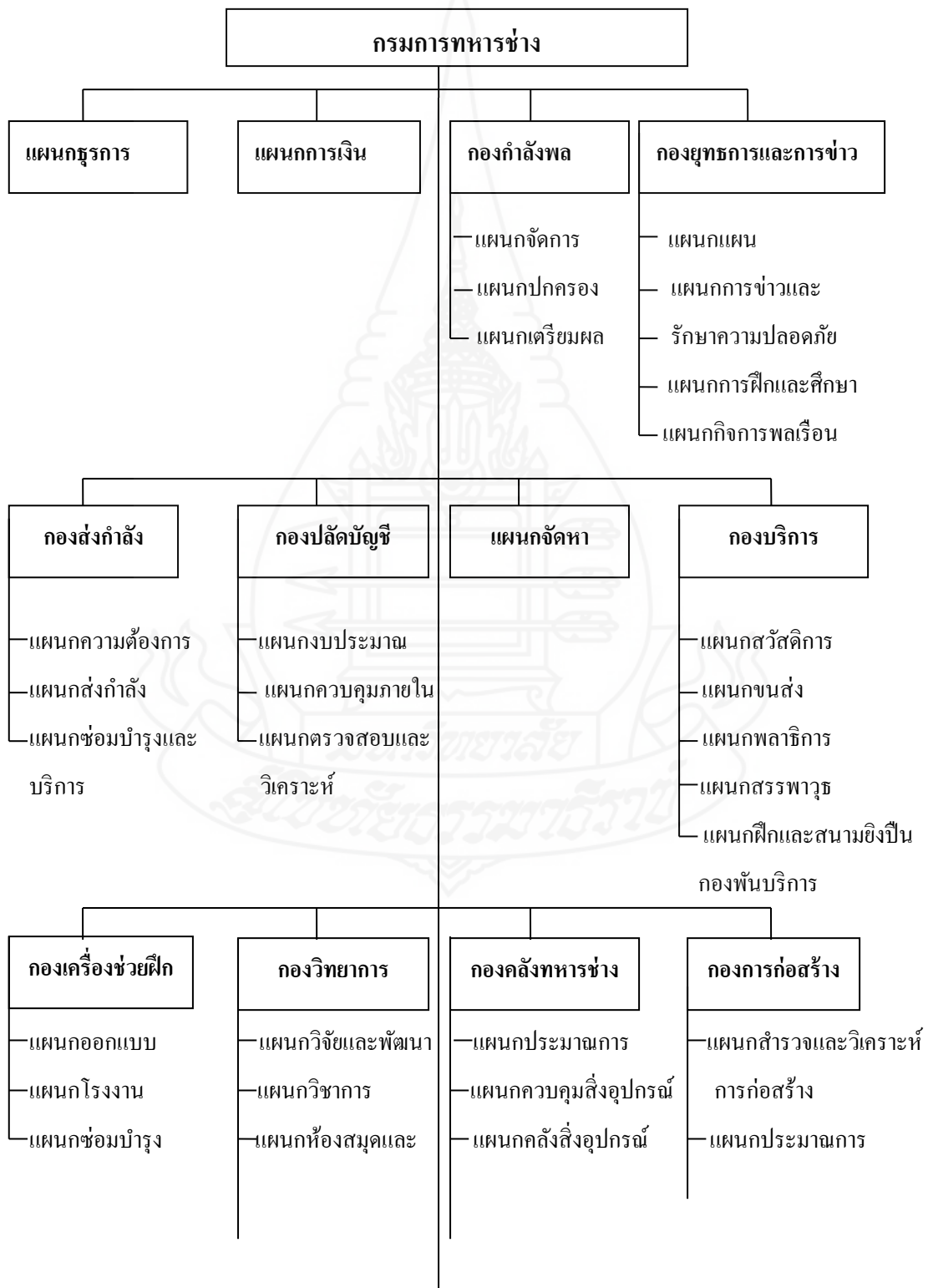
#### 3.2.2 ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญ

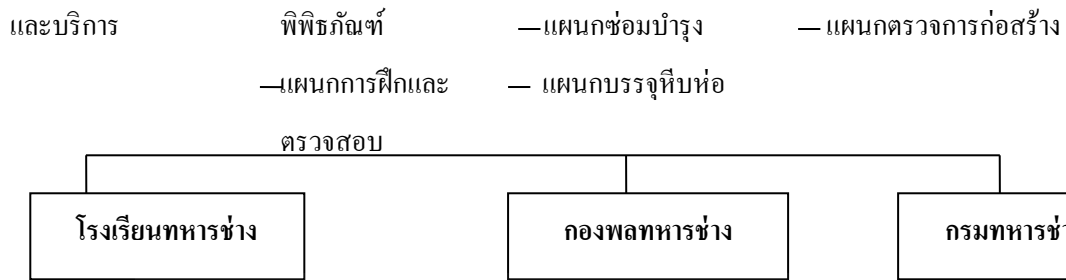
- 1) เสนอแนะ และให้คำแนะนำทางวิชาการเกี่ยวกับกิจการทหารช่าง
- 2) เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับ การ ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งกำลัง และซ่อมบำรุงสิ่งอุปกรณ์สายทหารช่างให้กับหน่วยงานต่างๆ ของกองทัพบก
- 3) วิจัย พัฒนา กำหนดหลักนิยม จัดทำตำรา และคู่มือเกี่ยวกับวิทยาการและสิ่งอุปกรณ์สายทหารช่าง
- 4) วางแผน อำนวยการ จัดทำหลักสูตร แนวสอน และดำเนินการฝึกศึกษา กำลังพลเหล่าทหารช่าง และเหล่าทหารอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

5) ดำเนินการผลิต และควบคุมกำลังพลเหล่าทหารช่าง

6) วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการก่อสร้าง รวมทั้งซ่อมแซมสิ่งก่อสร้างตามที่ได้รับมอบหมาย

### โครงสร้างการบริหารราชการของกรมการทหารช่าง กองทัพบก





ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารราชการของกรมการทหารช่าง กองทัพบก

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธงชัย โอสถหงษ์ (2543) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการพัฒนาของประจำการกองทัพบก เพื่อการพัฒนาประเทศ : กรณีศึกษากรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ พบว่า ทหารกองประจำการมีทัศนคติต่อบทบาทของกองทัพอยู่ในระดับสูง มีการรับรู้ในบทบาทของหน่วยอยู่ในระดับรับรู้มาก มีความคาดหวังต่อการเข้าเป็นทหารกองประจำการอยู่ในระดับคาดหวังมาก มีความคาดหวังเมื่อปลดจากการเป็นทหารกองประจำการอยู่ในระดับคาดหวังมาก มีการเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยอยู่ในระดับเข้าร่วมกิจกรรมมาก เรื่องที่เป็นปัญหาต่อการพัฒนาทหารกองประจำการ ส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ถึงระดับ ปวส. หรือ อนุปริญญาและระดับปริญญาตรี ตลอดจนเรื่องการได้รับการตรวจสุขภาพร่างกาย สำหรับเรื่องแนวทางการแก้ปัญหาการพัฒนาทหารกองประจำการนั้น ทหารมีความเห็นว่า ควรได้รับการจัดตั้งศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนขึ้นภายในหน่วย เพื่อความสะดวกในการเข้าศึกษาและควรได้รับการอนุญาตให้ใช้เวลาออกราชการออกไปศึกษาต่อในระดับ ปวช. และ ปวส. อนุปริญญา และปริญญาตรีขึ้นไปได้ ตลอดจนเรื่องการจัดฝึกอบรมวิชาชีพและเรื่องการจัดอาหารสำหรับทหารกองประจำการ

ปรมาธร บุญนาค (2543) ศึกษาเรื่อง สวัสดิการของทหารกองประจำการ กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ พบว่า 1) ทหารกองประจำการ กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกความแตกต่างของระดับความคิดเห็น คือ สถานภาพสมรส อาชีพเดิม และหน่วยงานที่สังกัด 3) ปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ กับความคิดเห็น คือ การปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา 4) ปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็น คือ การรับรู้เกี่ยวกับค่านิยมในการเป็นทหาร

ชาคริต คมคาย (2546) ศึกษาเรื่อง ความต้องการฝึกอาชีพของทหารกองประจำการ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 32 ค่ายวิวัฒน์โยธิน จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ในภาพรวม ระดับความต้องการฝึกอาชีพของทหารกองประจำการ อยู่ในระดับปานกลาง และจากผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ทหารกองประจำการที่มี อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ อาชีพหลัก ของครอบครัว ประสบการณ์ฝึกวิชาชีพ จุดมุ่งหมายของการฝึกอาชีพและวิถีหลังปลดประจำการ แตกต่างหัน มีความต้องการในการฝึกวิชาชีพแตกต่างกัน

เทวินทร์ ศิริปัญญา (2547) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ค่ายพนัสบดีศรีอุทัย กิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านอาหารและโภชนาการจะมีระดับความคิดเห็นต่ออาหารมื้อกลางวันและมื้อเย็น กับข้าว 2 อย่าง มากที่สุด ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัวจะมีระดับความคิดเห็นกับการได้รับของใช้ที่มีคุณภาพดีพอที่ใช้ตลอดอายุการใช้งานมากที่สุด ด้านที่พักอาศัยมีระดับความคิดเห็นโดยหน่วยที่มีที่พักบรรยากาศน่าอยู่ มีความเป็นธรรมชาติและร่มรื่นมากที่สุด ด้านสุขภาพร่างกายจะมีระดับความคิดเห็นโดยหน่วยที่มีห้องพยาบาลสำหรับผู้ป่วยอย่างเพียงพอมากที่สุด ด้านสวัสดิการและวิชาชีพจะมีระดับความคิดเห็นโดยหน่วยที่ร้านตัดผมเพียงพอมากที่สุด ด้านคุณธรรมและจริยธรรมมีระดับความคิดเห็น โดยหน่วยที่มีการรณรงค์ไม่ให้งูเกี่ยวกับอบายมุขและสิ่งเสพติดทุกประเภทมากที่สุด ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในเรื่องระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ของทหารกองประจำการเข้ามาเป็นทหารกองประจำการนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยในองค์การในด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยภายนอกองค์การ ด้านการเรียนรู้เกี่ยวกับค่านิยมในการเป็นทหารและด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมบูรณ์ ฦ หนองคาย (2548) ศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการหน่วยจังหวัดทหารบกเลย จากการศึกษาพบว่า ระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ ร้อยละ 71 อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 18 อยู่ในระดับต่ำ และร้อยละ 11 อยู่ในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิต เป็นรายด้าน ทั้งหมด 6 ด้าน พบว่า คุณภาพชีวิต ในด้านสวัสดิการอื่นๆ มีสัดส่วนของการมีคุณภาพสูงเป็นสัดส่วนมากที่สุดคือ ร้อยละ 20 ในทางตรงกันข้าม ด้านที่อยู่อาศัย มีสัดส่วนของการมีคุณภาพชีวิตต่ำเป็นสัดส่วนมากที่สุด คือ ร้อยละ 17 ผลการศึกษา สภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิต พบว่า อาหารมีรสชาติพอใช้ปริมาณอาหารพอเพียง มีรายการอาหารค่อนข้างจำกัดซ้ำซาก เครื่องแต่งกาย เครื่องนอนและของใช้ประจำตัว ที่แจกจ่าย

ให้แก่ทหารกองประจำการพอเพียงต่อการสวมใส่ ผลัดเปลี่ยน ใช้งานคุณภาพเหมาะสมราคาอยู่ในระดับพอใช้ ที่อยู่อาศัยมีอาคารสถานที่เพียงพอ การจัดระเบียบดีภูมิทัศน์ดี มีการตรวจสอบสภาพร่างกายประจำปีและเล่นกีฬาบ้าง มีร้านค้าสวัสดิการ ร้านตัดผมและจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน รวมทั้งมีการอบรมศีลธรรมประจำเดือน การอบรมประจำวันและการร่วมกิจกรรมทางศาสนาในบางโอกาสที่เหมาะสม ส่วนผลการศึกษาปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิต พบว่า ค่าครองชีพสูงขึ้น ทำให้บริการด้านอาหารมีปริมาณ และคุณค่าทางโภชนาการลดลงและสุขอนามัยของการประกอบอาหารมีน้อย เครื่องแต่งกายและของใช้ส่วนตัวที่ได้รับแจกจ่ายบางครั้ง คุณภาพในเกณฑ์พอใช้ เนื่องจากจำกัดด้านงบประมาณ ที่อยู่อาศัยจำเป็นต้องปรับปรุงระบบบำบัดน้ำเสีย ยาสามัญประจำบ้านไม่พอเพียง ต่อจำนวนทหารที่เจ็บป่วยและการบริการไปรษณีย์และโทรศัพท์สาธารณะทางไกลมีน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการในการใช้บริการ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นและโครงการริเริ่มกิจกรรมทางศาสนาของหน่วยงานมีน้อย

สิทธิศักดิ์ มินวงษ์ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพลทหารกองประจำการกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ พบว่า ทหารกองประจำการกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาตัวแปรส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างของวิธีเข้ารับราชการ ระดับการศึกษา และอาชีพก่อนเข้ารับราชการ มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง ในขณะที่ภูมิฐานะ และรายได้ก่อนเข้ารับราชการไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิต

ลักคณา โยคะวิสัย (2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู จากผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ในระดับปานกลาง (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู 13 แห่ง ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภูเห็นว่ารัฐควรจัดระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งระบบโบนัสให้มีความชัดเจน โปร่งใส ควรจัดให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนจริยธรรมทางการเมือง และความสามารถในการบริหารด้วยระบบคุณธรรม นอกจากนี้ รัฐควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อเป็นการจูงใจในการทำงานและเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่พนักงานเทศบาลด้วยในเวลาเดียวกัน

วิระวัฒน์ ท้าวพิมพ์ (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพของทหารกองประจำการ กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 13 ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการศึกษา ด้านสวัสดิการ ด้านที่อยู่อาศัย

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเครื่องแต่งกายและของใช้ประจำตัวทหาร และ  
ด้านโภชนาการ จะพบว่าจะอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อบรรณรักษ์ให้ทหารกองประจำการต้องมี  
วุฒิทางการศึกษาเพิ่มขึ้นในระหว่างเข้ากองประจำการ





### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก” โดยมีระเบียบวิธีวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการ การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ผลัดที่ 1 ปี พ.ศ. 2553 เข้ารับราชการในห้วงปี พ.ศ. 2553 ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ผลัดที่ 1 ปี พ.ศ. 2553

หน่วยฝึกที่	จำนวน
1	100
2	101
3	96
4	112
5	79
6	105
7	79
รวมทั้งสิ้น	672

ที่มา: ทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก หน่วยฝึกที่ 1-7 ปี 2553

## 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ผลัดที่ 1 ปี พ.ศ. 2553 เข้ารับราชการในห้วงปี พ.ศ. 2553 ถึงปี พ.ศ. 2555 จำนวน 251 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ ดังนี้

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

เมื่อ e คือ ความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง  $(0.05)^2$

N คือ ขนาดของประชากร

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{672}{1+672(0.05)^2} \\ &= 251 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ 251 คน

การจำแนกตัวอย่างของประชากรเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่คำนวณไว้ จึงได้มีการจัดชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากรกลุ่มตัวอย่าง (Proportional Stratified Sampling) ดังตารางที่ 3.2 และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling Method)

ตารางที่ 3.2 แสดงการจัดชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยฝึกที่	จำนวนประชากร	สัดส่วน	กลุ่มตัวอย่าง
1	100	14.88	37
2	101	15.02	38
3	96	14.28	36
4	112	16.67	42
5	79	11.76	29
6	105	15.63	40
7	79	11.76	29
รวมทั้งสิ้น	672	100	251

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษา แนวคิดและ ทฤษฎีต่างๆ ตลอดจนผลงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ซึ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านภูมิฐานะ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพก่อนเข้าเป็น ทหารกองประจำการ รายได้ก่อนรับราชการ และภาระทางครอบครัว ลักษณะคำถามเป็นคำถาม ปลายปิด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย การดูแลปกครอง จากผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ประเมินค่า 4 ระดับ เป็นมาตรวัดเพื่อให้ทราบถึงระดับคะแนนในเรื่องปัจจัยภายในองค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกองค์กรประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม จำนวน 12 ข้อ ลักษณะคำถามปลายปิด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน (เงินเดือน, เบี้ยเลี้ยง) สภาพที่อยู่อาศัย โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว จำนวน 24 ข้อ เป็นลักษณะคำถามปลายปิด

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด

ระดับความคิดเห็น

มากที่สุด	4	คะแนน
มาก	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

รวบรวมข้อมูลและนำมาแจกแจงความถี่ จะได้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 4 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{Rang} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}} \\
 &= \frac{(4-1)}{3} \\
 &= 0.75
 \end{aligned}$$

## ตารางระดับคะแนน

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
1.00 – 1.75	น้อยที่สุด
1.76 – 2.51	น้อย
2.52 – 3.27	มาก
3.28 – 4.00	มากที่สุด

เมื่อสร้างแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบ  
ขั้นตอนดังกล่าว ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ยกร่างแบบสอบถามโดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตใน  
การศึกษา

**ขั้นตอนที่ 2** การตรวจแบบสอบถามที่เที่ยงตรง เป็นลักษณะของการตรวจสอบความ  
เที่ยงตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ ความสอดคล้อง ตลอดจนเนื้อหาและถ้อยคำของแบบสอบถาม  
ให้รัดกุมและถูกต้อง ขั้นตอนนี้ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบ ดังนี้

1. นางสาวณัฐหทัย สุขดำรงปรีชา การศึกษา ปริญญาโทศิลปะศาสตร  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. นางสาวอรพินท์ ศรีวิเชียร การศึกษา ปริญญาโทการเมืองมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
3. นางสาวณพลักษณ์ อเนกศรี การศึกษา ปริญญาโทกระบวนการ  
ยุติธรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

**ขั้นตอนที่ 3** การตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ผู้ศึกษาได้หาค่าความเชื่อมั่น  
ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจและปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบ  
(Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำผล  
ที่วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลของครอนบาค ผลการหาความ  
เที่ยงตรงของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .854

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และเป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random)
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยใช้แบบสอบถามแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างในกรมการทหารช่าง กองทัพบก ซึ่งผู้ศึกษาทำการแจกแบบสอบถามดังกล่าวให้กับประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 251 ชุด และได้เก็บแบบสอบถามกลับคืนมาได้ 251 ชุด คิดเป็น 100% ของจำนวนแบบสอบถาม
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากข้อมูลที่มีผู้วิจัยรวบรวม ทั้งจากหน่วยงานของรัฐ หนังสือ ตำรา วารสาร เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นนำมาตรวจและให้คะแนน และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาจำนวนและค่าร้อยละ (Percentage)
- 4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกและภายในที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบกโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)

4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

4.5 อธิบายข้อเสนอแนะและแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก โดยการแจกแจงความถี่



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตทหารช่างกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทน ด้านสถานภาพที่อยู่อาศัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก ด้านเศรษฐกิจ ความเชื่อมั่น และการยอมรับจากสังคม และปัจจัยภายใน ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของทหารช่าง กองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเป็นข้อมูลเกี่ยวกับ วิธีการเข้ารับราชการ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพก่อนเข้ารับราชการ ระดับรายได้ ภาระทางครอบครัว

##### 1.1 วิธีการเข้ารับราชการ

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของทหารช่าง กองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก  
จำแนกตามวิธีการเข้ารับราชการ

วิธีการเข้ารับราชการ	จำนวน	ร้อยละ
สมัครใจ	88	35.10
จับใบดำ-ใบแดง	163	64.90
<b>รวม</b>	<b>251</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษา พบว่า ทหารช่าง กองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 251 คน เข้ารับราชการด้วยวิธีจับใบดำ-ใบแดง มากที่สุด จำนวน 163 คน (ร้อยละ 64.90) และวิธีสมัครใจ น้อยที่สุด จำนวน 88 คน (ร้อยละ 35.10)

### 1.2 ภูมิลำเนา

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของทหารช่าง กองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก  
จำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	จำนวน	ร้อยละ
กรุงเทพและปริมณฑล	19	7.57
ภาคกลาง	191	76.10
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	30	11.95
ภาคเหนือ	9	3.58
ภาคใต้	2	.80
<b>รวม</b>	<b>251</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษา พบว่า ทหารช่าง กองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 251 คน มีภูมิลำเนาภาคกลาง มากที่สุด จำนวน 191 คน (ร้อยละ 76.10) และภูมิลำเนาภาคใต้ น้อยที่สุด จำนวน 2 คน (ร้อยละ .80)



### 1.3 ระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของทหารช่าง กองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษาหรือเทียบเท่า	37	14.70
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	135	53.80
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	60	23.90
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	19	7.60
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-
<b>รวม</b>	<b>251</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษา พบว่า ทหารช่าง กองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 251 คน มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า มากที่สุด จำนวน 135 คน (ร้อยละ 53.80) และระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า น้อยที่สุด จำนวน 19 คน (ร้อยละ 7.60) ส่วนระดับสูงกว่าปริญญาตรีไม่มีในกลุ่มตัวอย่าง

### 1.4 สถานภาพ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของทหารช่าง กองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	217	86.45
สมรส	31	12.35
หย่าร้าง/หม้าย	3	1.20
<b>รวม</b>	<b>251</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษา พบว่า ทหารช่าง กองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 251 คน มีสถานภาพโสด มากที่สุด จำนวน 217 คน (ร้อยละ 86.45) และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย น้อยที่สุด จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.20)

### 1.5 อาชีพก่อนเข้ารับราชการ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของทหารช่าง กองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก  
จำแนกตามอาชีพก่อนเข้ารับราชการ

อาชีพก่อนเข้ารับราชการ	จำนวน	ร้อยละ
นักศึกษา	62	24.70
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	9	3.60
รับจ้างทั่วไป	114	45.40
เกษตรกร/ประมง	17	6.80
อื่นๆ	49	19.50
<b>รวม</b>	<b>251</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษา พบว่า ทหารช่าง กองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 251 คน มีอาชีพรับจ้างทั่วไปก่อนเข้ารับราชการ มากที่สุด จำนวน 114 คน (ร้อยละ 45.40) และอาชีพเกษตรกร/ประมง น้อยที่สุด จำนวน 17 คน (ร้อยละ 6.80)

### 1.6 ระดับรายได้ก่อนรับราชการ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของทหารช่าง กองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก  
จำแนกตามระดับรายได้ก่อนรับราชการ

ระดับรายได้ก่อนรับราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2,000 บาท	19	7.60
2,001 – 5,000 บาท	57	22.70
5,001 – 8,000 บาท	96	38.20
8,001 – 11,000 บาท	59	23.50
11,001 บาท ขึ้นไป	20	8.00
<b>รวม</b>	<b>251</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษา พบว่า ทหารช่าง กองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 251 คน มีระดับรายได้ก่อนรับราชการ ระหว่าง 5,001 – 8,000 บาท มากที่สุด จำนวน 96 คน (ร้อยละ 38.20) และระดับรายได้ก่อนรับราชการต่ำกว่า 2,000 บาท น้อยที่สุด จำนวน 19 คน (ร้อยละ 7.60)

### 1.7 ภาระทางครอบครัว

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของทหารช่าง กองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก จำแนกตามภาระทางครอบครัว

ภาระทางครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายและเป็นหนี้	43	17.13
รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายแต่ไม่เป็นหนี้	40	15.94
รายได้พอเพียงกับรายจ่ายแต่ไม่เหลือเก็บ	100	39.84
รายได้เพียงพอและเหลือเก็บ	68	27.09
<b>รวม</b>	<b>251</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษา พบว่า ทหารช่าง กองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 251 คน มีรายได้พอเพียงกับรายจ่ายแต่ไม่เหลือเก็บ มากที่สุด จำนวน 100 คน (ร้อยละ 39.84) และรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายแต่ไม่เป็นหนี้ น้อยที่สุด จำนวน 40 คน (ร้อยละ 15.94)

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ  
สังกัดกองทัพบก โดยรวมรายด้าน

ข้อมูล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านค่าตอบแทน	2.80	0.53	มาก
ด้านสภาพที่อยู่อาศัย	2.96	0.50	มาก
ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	2.79	0.54	มาก
ด้านเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.09	0.48	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>2.91</b>	<b>0.39</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.91) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.09) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.79)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ  
สังกัดกองทัพบก ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
32. ท่านคิดว่าเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ หน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงาน	2.77	0.67	มาก
33. รายได้จากราชการเพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัว ได้มีความสุขแก่สุขภาพ	2.63	0.74	มาก
34. หน่วยงานของท่านได้จัดสวัสดิการเพียงพอแก่ความ ต้องการของทุกคน	2.89	0.67	มาก
35. หน่วยงานของท่านมีเงินช่วยเหลือครอบครัวที่ประสบ ปัญหา เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้	2.71	0.73	มาก
36. หน่วยงานจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปี	2.93	0.74	มาก
37. ท่านพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับจาก หน่วยงาน	2.85	0.69	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>2.80</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.80) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านหน่วยงานจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.93) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านรายได้จากราชการเพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้มีความสุขแก่สุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 2.63)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ  
สังกัดกองทัพบก ด้านสภาพที่อยู่อาศัย

ด้านสภาพที่อยู่อาศัย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
38. บ้านพักหรือที่อาศัยของท่านมีขนาดเพียงพอและ สะดวกสบาย	3.05	0.67	มาก
39. ที่อาศัยของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบและถูก สุขลักษณะ	3.10	0.62	มาก
40. ที่อาศัยของท่านมีความปลอดภัยเมื่อมีฝนหรือพายุ	3.12	0.67	มาก
41. บ้านพักของท่านมีสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การพักอาศัย	3.12	0.66	มาก
42. ที่พักของท่านมีความสงบเงียบเหมาะสมแก่การพักอาศัย	3.09	0.69	มาก
43. ที่พักของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต อย่างครบถ้วน	2.93	0.72	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>2.96</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิต  
ด้านสภาพที่อยู่อาศัย ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.96) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี  
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ที่อาศัยของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบและถูกสุขลักษณะ (ค่าเฉลี่ย 3.10)  
และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านที่พักของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตอย่าง  
ครบถ้วน (ค่าเฉลี่ย 2.93)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ  
สังกัดกองทัพบก ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
44. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปอบรมหลักสูตร ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	2.95	0.75	มาก
45. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เสมอ	2.73	0.75	มาก
46. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่าง เต็มที่	2.83	0.79	มาก
47. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการฝึกอบรมให้กำลังพลสามารถ ปฏิบัติงานแทนการกันได้	3.02	0.72	มาก
48. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลงานเพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพของกำลังพลอย่างสม่ำเสมอ	3.10	0.67	มาก
49. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาหาความรู้ได้ อย่างเท่าเทียมกัน	3.13	0.62	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>2.79</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิต  
ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.79) และเมื่อพิจารณาแยก  
เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาหา  
ความรู้ได้อย่างเท่าเทียมกัน(ค่าเฉลี่ย 3.13) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านท่านมีโอกาสเสนอ  
ผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.73)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ  
สังกัดกองทัพบก ด้านเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว

ด้านเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
50. ท่านมีเวลาพักที่จะกลับไปพบครอบครัวอยู่เสมอ	2.91	0.76	มาก
51. ท่านมีเวลาที่จะเป็นส่วนตัวเมื่อมาอยู่ในหน่วยงาน	2.71	0.77	มาก
52. เวลาทำงานกับเวลาพักผ่อนมีความเหมาะสมสำหรับท่าน	2.71	0.73	มาก
53. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีประโยชน์ต่อท่านในการประกอบอาชีพอื่นๆ ในอนาคต	2.86	0.70	มาก
54. เวลาในการทำกิจกรรมของท่านกับเวลาส่วนตัวมีความสอดคล้องกัน	2.90	0.73	มาก
55. ท่านคิดว่าเมื่อมารับราชการท่านมีเวลาส่วนตัวมาน้อยเกินไป	2.62	0.75	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.09</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตด้านเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.09) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีเวลาพักที่จะกลับไปพบครอบครัวอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.91) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านท่านคิดว่าเมื่อมารับราชการท่านมีเวลาส่วนตัวมาน้อยเกินไป (ค่าเฉลี่ย 2.62)



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เป็นส่วนประกอบของ  
คุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ สังกัดกรมการทหารช่าง กองทัพบก

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของทหาร  
กองประจำการ สังกัดกองทัพบก โดยรวมรายด้าน

ข้อมูล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านสถานะเศรษฐกิจ	2.76	0.53	มาก
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม	3.02	0.42	มาก
ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา	3.33	0.47	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.07	0.54	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.04</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมปัจจัยส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิต  
ของกลุ่มตัวอย่าง ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.04) โดยด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา  
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.33) และด้านสถานะเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.76)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสถานะเศรษฐกิจ

ด้านสถานะเศรษฐกิจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
8. รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวันตามอัตราของท่านและครอบครัว	2.76	0.69	มาก
9. รายได้ที่ท่านได้เหมาะสมกับภาระรับผิดชอบ	2.75	0.72	มาก
10. รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	2.68	0.68	มาก
11. ท่านมีรายได้หลักที่มั่นคงจากการเข้ารับราชการทหารในการดูแลครอบครัวของท่าน	2.60	0.78	มาก
12. ท่านสามารถนำรายได้ที่ได้รับจากการเข้ารับราชการทหารมาประกอบอาชีพหลังปลดประจำการ	2.82	0.73	มาก
13. ท่านคิดว่ารายได้ที่ได้จากการเข้ารับราชการสามารถทำให้ท่านมีอนาคตที่ดีได้	2.93	0.72	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>2.76</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสถานะเศรษฐกิจ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.76) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านคิดว่ารายได้ที่ได้จากการเข้ารับราชการสามารถทำให้ท่านมีอนาคตที่ดีได้ (ค่าเฉลี่ย 2.93) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีรายได้หลักที่มั่นคงจากการเข้ารับราชการทหารในการดูแลครอบครัวของท่าน (ค่าเฉลี่ย 2.60)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม

ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
14.ท่านได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์	2.82	0.66	มาก
15.หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านพัฒนาชุมชนและสังคมโดยรวม	2.97	0.70	มาก
16.ท่านคิดว่าประชาชนเห็นความสำคัญในการปฏิบัติภารกิจของท่าน	3.10	0.61	มาก
17.ท่านรู้สึกภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน	3.23	0.65	มาก
18.ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในตัวท่าน	3.04	0.63	มาก
19.ท่านคิดว่าหลังจากการปฏิบัติหน้าที่เรียบร้อยท่านได้รับการยอมรับจากประชาชนและสังคม	3.04	0.65	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.03</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.15 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.03) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน(ค่าเฉลี่ย 3.23) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 2.82)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการปกครองดูแล  
จากผู้บังคับบัญชา

ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20. ผู้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาแนะนำทั้งเรื่องในงานและเรื่องส่วนตัวของท่าน	3.24	0.67	มาก
21. ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลท่านให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่มอบหมายอย่างใกล้ชิด	3.31	0.64	มากที่สุด
22. ท่านมีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชาของท่าน	3.38	0.71	มากที่สุด
23. ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชา	3.12	0.65	มาก
24. ผู้บังคับบัญชามีการสั่งการที่ชัดเจนและมีเหตุผล	3.44	0.60	มากที่สุด
25. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี	3.50	0.60	มากที่สุด
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.33</b>	<b>0.65</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.16 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.33) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.50) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
26. ในหน่วยงานของท่านได้มีการนำเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้เพื่อให้การทำงานสะดวกยิ่งขึ้น	3.00	0.68	มาก
27. ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างพอเพียง	3.04	0.65	มาก
28. ในหน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีและมีบรรยากาศที่เหมาะสม	3.10	0.74	มาก
29. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ น้ำดื่ม ห้องส้วม โรงอาหาร เพียงพอและเหมาะสม	3.14	0.78	มาก
30. ท่านสามารถใช้หน่วยงานของท่านเป็นที่พักแทนบ้านได้ขณะปฏิบัติหน้าที่เป็นเวลา	2.98	0.81	มาก
31. หน่วยงานของท่านได้มีการจัดอบรมในเรื่องของการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	3.14	0.75	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.07</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.17 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.0) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านได้มีการจัดอบรมในเรื่องของการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด และหน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ น้ำดื่ม ห้องส้วม โรงอาหาร เพียงพอและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.14) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านสามารถใช้หน่วยงานของท่านเป็นที่พักแทนบ้านได้ขณะปฏิบัติหน้าที่เป็นเวลา (ค่าเฉลี่ย 2.98)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ  
กรมการทหารช่าง กองทัพบก**

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ในภาพรวม เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วย ด้านสถานะเศรษฐกิจ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน

Coefficients (a)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	b	S.E.	Beta		
(Constant)	.598	.165		3.623	.000
ด้านสถานะเศรษฐกิจ	.128	.035	.171	3.668	.000
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม	.129	.049	.139	2.651	.009
ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา	.155	.044	.185	3.535	.000
ด้านสภาพการทำงาน	.343	.040	.469	8.550	.000

a Dependent Variable : รวมระดับ

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ในภาพรวม พบว่า ด้านสภาพการทำงานมีผลต่อคุณภาพทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา และด้านสถานะเศรษฐกิจ ตามลำดับ ส่วนด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคมไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ด้านค่าตอบแทนกับ สภาวะเศรษฐกิจ ความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม การปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา และ สถานภาพการทำงาน

Coefficients(a)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	b	S.E.	Beta		
(Constant)	.519	.252		2.059	.041
ด้านสภาวะเศรษฐกิจ	.173	.053	.172	3.245	.001
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม	-.012	.074	-.010	-.163	.871
ด้านการปกครองดูแลจาก ผู้บังคับบัญชา	.072	.067	.063	1.068	.287
ด้านสถานภาพการทำงาน	.521	.061	.529	8.523	.000

a Dependent Variable : ค่าตอบแทน

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความสัมพันธ์ของชุดตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .621 ชุดตัวแปรต้นสามารถอธิบายแปรปรวนที่เกิดขึ้นในตัวแปรตามได้ร้อยละ 38.60 ( $R^2 = .386$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรต้นในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน(Beta) พบว่า ตัวแปรต้นที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ด้านสภาพการทำงาน(Beta = .529) รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาวะเศรษฐกิจ (Beta = .172) ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา (Beta = .063) และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ด้านค่าตอบแทน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน และด้านสภาวะเศรษฐกิจและด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา

และผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ด้านสภาพที่อยู่อาศัยกับ สภาวะเศรษฐกิจ ความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม การปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา และ สถานภาพการทำงาน

Coefficients(a)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	b	S.E.	Beta		
(Constant)	.168	.215		.782	.435
ด้านสภาวะเศรษฐกิจ	-.038	.045	-.039	-.834	.405
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม	.018	.063	.183	3.411	.001
ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา	.308	.057	.284	5.385	.000
ด้านสภาพการทำงาน	.396	.052	.421	7.588	.000

a Dependent Variable : สภาพที่อยู่อาศัย

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความสัมพันธ์ของชุดตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .714 ชุดตัวแปรต้นสามารถอธิบายแปรปรวนที่เกิดขึ้นในตัวแปรตามได้ร้อยละ 51 ( $R^2 = .510$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรต้นในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน(Beta) พบว่า ตัวแปรต้นที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ด้านสภาพการทำงาน (Beta = .421) รองลงมา ได้แก่ ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา (Beta = .284) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม (Beta = .183) และด้านสภาวะเศรษฐกิจ (Beta = -.039) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ด้านสภาพที่อยู่อาศัย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม

และผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ด้านสภาพที่อยู่อาศัย ได้แก่ ด้านสภาวะเศรษฐกิจ



ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถกับ สภาวะเศรษฐกิจ ความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม การปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา และสถานภาพการทำงาน

Coefficients (a)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	b	S.E.	Beta		
(Constant)	1.165	.298		3.908	.000
ด้านสภาวะเศรษฐกิจ	.249	.063	.243	3.945	.000
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม	.097	.088	.076	1.103	.271
ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา	-.020	.079	-.017	-.252	.802
ด้านสภาพการทำงาน	.232	.072	.231	3.303	.002

a Dependent Variable : โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ความสัมพันธ์ของชุดตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .411 ชุดตัวแปรต้นสามารถอธิบายแปรปรวนที่เกิดขึ้นในตัวแปรตามได้ร้อยละ 16.90 ( $R^2 = .169$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรต้นในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวแปรต้นที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ด้านสภาวะเศรษฐกิจ (Beta = .243) รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน (Beta = .231) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม (Beta = .076) และด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา (Beta = -.017) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ได้แก่ ด้านสภาวะเศรษฐกิจ ด้านสภาพการทำงานและด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม

และผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ได้แก่ ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัวกับ สภาวะเศรษฐกิจ ความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม การปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา และสภาพการทำงาน

Coefficients(a)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	b	S.E.	Beta		
(Constant)	.541	.237		2.280	.023
ด้านสภาวะเศรษฐกิจ	.128	.050	.139	2.560	.011
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม	.213	.070	.187	3.045	.003
ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา	.261	.063	.252	4.138	.000
ด้านสภาพการทำงาน	.221	.058	.246	3.838	.000

a Dependent Variable : เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ความสัมพันธ์ของชุดตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .590 ชุดตัวแปรต้นสามารถอธิบายแปรปรวนที่เกิดขึ้นในตัวแปรตามได้ร้อยละ 34.80 ( $R^2 = .348$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรต้นในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน(Beta) พบว่า ตัวแปรต้นที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา (Beta = .252) รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน (Beta = .246) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม (Beta = .187) และด้านสภาวะเศรษฐกิจ(Beta = .139) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม ด้านสภาวะเศรษฐกิจ

## ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก

จากการที่ผู้ศึกษาได้กำหนดคำถามปลายเปิดไว้ในแบบสอบถาม ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงขอสรุปวิเคราะห์ และนำเสนอ โดยผู้ศึกษาได้รวบรวมความคิดเห็นของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ดังนี้

ตารางที่ 4.23 จำนวนข้อเสนอของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	จำนวน ข้อเสนอ
1. ต้องการให้มีการปรับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้สูงขึ้น เนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันเพิ่มมากขึ้นและงานที่ปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อชีวิตมากขึ้น	21
2. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญเป็นกันเองมากขึ้น เพื่อช่วยให้มีกำลังใจในการฝึกฝนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรืองานอื่นๆที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ	8
3. ให้เพิ่มเวลาพักในการกลับไปหาครอบครัวให้มากกว่าเดิม เนื่องจากทหารกองประจำบางคน มีภูมิลำเนาอยู่ห่างจากหน่วยงานที่สังกัด ทำให้หมดเวลาในการเดินทาง	9
4. ให้โอกาสเสนอผลงาน หรือความคิดที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น	5
5. ควรเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกในบ้านพักให้มากขึ้น	3
6. ควรเปิดโอกาสให้มีการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมด้านวิชาชีพมากขึ้น	4
7. ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาดูแลทหารกองประจำการอย่างทั่วถึง	3
<b>รวม</b>	<b>53</b>

จากตารางที่ 4.23 ผลการศึกษา พบว่า ทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต 53 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอต้องการให้มีการปรับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้สูงขึ้น เนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันเพิ่มมากขึ้น และงานที่ปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อชีวิตมากขึ้น มากที่สุด จำนวน 21 ข้อเสนอ

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ ผู้ศึกษาแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วนที่สำคัญ ส่วนแรกเป็นการสรุปผลวิจัย ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ส่วนถัดมาเป็นการนำผลการวิจัย มาอภิปรายผล และส่วนสุดท้ายเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของกรมการทหารช่าง กองทัพบก โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ดังนี้

##### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก

1.1.3 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 672 คน โดยได้กำหนดขนาดตัวอย่าง จำนวน 251 ราย โดยคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน่ แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปหรือข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก โดยแบ่งออกเป็น ปัจจัยภายในประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ การปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา

สถานภาพการทำงาน และปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย สภาวะทางเศรษฐกิจ และความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม ตอนที่ 3 เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก โดยแบ่งออกเป็น ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพที่อยู่อาศัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว ตอนที่ 4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ แนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก

**1.2.3 การตรวจสอบเครื่องมือ** ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบตามขั้นตอน โดยนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง(Validity) เมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับประชากรที่ศึกษา คือ จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.854

**1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 15 มิถุนายน 2554 ถึงวันที่ 20 กรกฎาคม 2554 โดยผู้ศึกษาได้ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยเก็บแบบสอบถามได้จำนวน 251 ชุด คิดเป็น 100%

**1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล** วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้ อธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยค่าความถี่(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายคำถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Regression) และอธิบายความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก

### 1.3 ผลการวิจัย

**1.3.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป** จากการศึกษา พบว่า ทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 251 คน ส่วนมากมาจากการ จับใบดำ – ใบแดง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 64.90 มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลาง จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 76.10 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 สถานภาพโสด จำนวน 217 คน อาชีพก่อนเข้ารับราชการมีอาชีพ รับจ้างทั่วไป จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 45.40 รายได้ก่อนเข้ารับราชการ มีรายได้ระหว่าง 5,001 – 8,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 38 ภาระทางครอบครัว มีรายได้พอเพียงกับรายจ่ายแต่ไม่เหลือเก็บมากที่สุด จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80

### 1.3.2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก

ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิต ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.91) โดยด้านเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.09) และด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.79) แยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.80) โดยประเด็น หน่วยงานจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.93) และประเด็น รายได้จากราชการพอเพียงที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัว ได้มีความสุขแ่ก่อดภาพ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.63)

2) ด้านสภาพที่อยู่อาศัย ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิต ด้านสภาพที่อยู่อาศัย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.96) โดยประเด็น ที่อาศัยของท่านมีความปลอดภัยเมื่อมีฝนหรือพายุ และบ้านพักของท่านมีสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การพักอาศัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.12) และประเด็นที่พ้กของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตอย่างครบถ้วน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.93)

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิต ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.79) โดยประเด็น หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาหาความรู้ได้อย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.13) และประเด็นท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เสมอ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.73)

4) ด้านเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิต ด้านเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.09) โดยประเด็น ท่านมีเวลาพักที่จะกลับไปพบครอบครัวอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.91) และประเด็นท่านคิดว่าเมื่อมารับราชการท่านมีเวลาส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.62)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก

ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.04) โดยด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.33) และด้านสถานะเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.76) และเมื่อแยกรายด้าน สรุปได้ดังนี้

(1) ด้านสถานะเศรษฐกิจ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ด้านสถานะเศรษฐกิจ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.76) โดยประเด็นท่านคิดว่ารายได้ที่ได้จากการเข้ารับราชการสามารถทำให้ท่านมีอนาคตที่ดีได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.93) และประเด็นท่านมีรายได้หลักที่มั่นคงจากการเข้ารับราชการในการดูแลครอบครัวของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.60)

(2) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.02) โดยประเด็นท่านรู้สึกภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.23) และประเด็นท่านได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.82)

(3) ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.33) โดยประเด็นผู้บังคับบัญชามีการสั่งการที่ชัดเจนและมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.44) และประเด็นท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.12)

(4) ด้านสภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ด้านสภาพการทำงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.04) โดยประเด็นหน่วยงานของท่านได้มีการจัดอบรมในเรื่องของการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.14) และประเด็นท่านสามารถใช้หน่วยงานของท่านเป็นที่พักผ่อนบ้านได้ขณะปฏิบัติหน้าที่เกินเวลา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.98)

2) ผลของปัจจัยที่มีต่อคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ผลการวิเคราะห์พบว่า

ในภาพรวมด้านสภาพการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม และด้านสถานะทางเศรษฐกิจ ตามลำดับ โดยทั้ง 4 ตัวแปร มีผลต่อคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแยกเป็นรายด้านดังนี้

(1) ด้านค่าตอบแทน ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีผลส่งต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ ด้านค่าตอบแทน มากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน รองลงมาคือ ด้านสถานะเศรษฐกิจ และด้านการปกครองดูแลบังคับบัญชา ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม โดยตัวแปรทั้ง 3 สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 38.60 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

(2) ด้านสภาพที่อยู่อาศัย ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีผลส่งต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ ด้านที่อยู่อาศัย มากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการปกครองดูแลบังคับบัญชา และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ ได้แก่ ด้านสถานะเศรษฐกิจ โดยตัวแปรทั้ง 3 สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 51 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

(3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีผลส่งต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มากที่สุด คือ ด้านสถานะเศรษฐกิจ รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ ได้แก่ ด้านการปกครองดูแลบังคับบัญชา โดยตัวแปรทั้ง 3 สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 16.90 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

(4) ด้านเวลาและชีวิตส่วนตัว ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีผลส่งต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ ด้านเวลาและชีวิตส่วนตัว มากที่สุด คือ ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม และสถานะเศรษฐกิจ ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการด้านนี้ไม่มี โดยตัวแปรทั้ง 4 สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 34.80 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ในครั้งนี้ประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ผลการศึกษาพบว่า ทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ



1.1 ด้านเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว ผลการศึกษาพบว่า ทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัวในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะกองทัพบกได้ให้ความสำคัญกับทหารกองประจำการโดยการอนุญาตให้ทหารสามารถลากลับไปพบครอบครัวอยู่เสมอ และได้จัดสรรเวลาในส่วนของการปฏิบัติหน้าที่ การฝึกฝน และเวลาพักผ่อนของทหารให้สอดคล้องกัน

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า เป็นไปตามที่ ริชาร์ด อี. วอลตัน (Richard E. Walton : 1975 อ้างถึงใน ลักคณา โยคะวิสัย , 2550 :9-10 ) อธิบายไว้ว่า การสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร ทั้งในเรื่องของเวลา พฤติกรรม ทัศนคติ โดยเฉพาะบทบาท และการแบ่งเวลากับชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ส่งผลต่อความมีคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ สมบูรณ์ ฌ หนองคาย (2548) ซึ่งศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการหน่วยจังหวัดทหารบกเลย และพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของของทหารกองประจำการ อยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตาม ก็ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สิทธิศักดิ์ มินวงษ์ (2548) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของพลทหารกองประจำการกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ และพบว่า ทหารกองประจำการกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

1.2 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ผลการศึกษาพบว่า ทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ได้เท่าเทียมกัน

เมื่อเทียบกับกรอบมาตรฐานและตัวชี้วัดความมั่นคงของมนุษย์ 11 มิติ ของสำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มิติที่ 3 ซึ่งกำหนดว่า ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการศึกษา หมายถึง การเข้าถึงบริการด้านการศึกษาพื้นฐานของรัฐในทุกรูปแบบ (ในระบบ นอกกระบบ ตามอัธยาศัย) โดยครอบคลุมองค์ความรู้และข้อมูลข่าวสารที่มนุษย์จำเป็นต้องรับรู้และเข้าใจ เพื่อการดำรงชีวิตอย่างสอดคล้องกับความสามารถในการรับรู้ข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายโดยปราศจากการครอบงำ ก็จะพบว่า การให้บุคลากรมีโอกาเข้าถึงการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของเอสแคป (ESCAP, 1990) อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2540 : 90) ก็จะพบว่า การสร้างความมั่นคงทางสติปัญญา เป็นเกณฑ์หนึ่งที่จะบ่งชี้ว่าบุคคล มีคุณภาพชีวิตในระดับใด

## 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก

2.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัย ในภาพรวม ทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา

1) การปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมพบว่า ทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา ในระดับมากที่สุด ซึ่งน่าจะเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่ดี มีการสั่งการที่ชัดเจนและมีเหตุผล ทำให้ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากผู้ใต้บังคับบัญชา

เมื่อเทียบกับบรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า แนวปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามระเบียบและนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กองทัพบก ด้านการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งระบุว่า “ในระหว่างรับราชการ พลทหารกองประจำการจะได้รับการปกครองดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาตลอดระยะเวลารับราชการในปกครอง การได้รับอนุญาตให้ลาการได้รับเลี้ยงดูที่มีคุณภาพ ตลอดจนสภาพโรงเรือนที่อยู่อาศัยที่ดีเหมาะสม”

2) ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมพบว่า ทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะหน่วยงานมีการจัดอบรมในเรื่องของการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด อีกทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ห้องส้วม น้ำดื่ม โรงอาหาร เพียงพอและเหมาะสม

เมื่อเทียบกับบรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า เป็นไปตามที่ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton : 1975 อ้างถึงใน ลักคณา โยคะวิสัย , 2550: 9-10) กล่าวไว้เกี่ยวกับ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ซึ่งองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งได้แก่ สภาพการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานไม่เกิดผลเสีย และอันตรายต่อสุขภาพ

2.2 ผลของปัจจัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา และสภาวะเศรษฐกิจ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยสภาพการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด

เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า เป็นไปตามที่ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton : 1975 อ้างถึงใน ลักคณา โยคะวิสัย , 2550 : 9-10 ) กล่าวไว้เกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ซึ่งองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งได้แก่ สภาพการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีมาตรฐาน ไม่เกิดผลเสีย และอันตรายต่อสุขภาพ ซึ่งจากผลการศึกษา พบว่า สภาพการทำงานของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบกอยู่ในระดับที่ดีมาก โดยเฉพาะในเรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น เครื่องมือเครื่องใช้ ห้องน้ำ ห้องส้วม โรงอาหาร น้ำดื่ม ที่มีอย่างเพียงพอและได้มาตรฐาน

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

3.1.1 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเฉพาะประเด็นท่านมีโอกาสนเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เสมอ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสแก่ทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบกในการเสนอผลงาน หรือความคิดที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น เพื่อช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งควรมีการส่งเสริมให้มีการเพิ่มเติมความรู้ในด้านต่างๆให้มากขึ้น

3.1.2 ด้านค่าตอบแทน โดยเฉพาะประเด็นรายได้จากราชการพอเพียงที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้มีความสุขควรแก้ตัวค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากปัจจุบันสถานะค่าครองชีพอัตราที่สูงขึ้น ทำให้รายได้ที่ได้รับอาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และจากการตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะอื่นๆในด้านเศรษฐกิจ มีผู้เสนอแนะให้เพิ่มเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงให้แก่ทหารกองประจำการให้มากขึ้นเป็นจำนวนมาก ดังนั้นองค์กร ควรเสนอขอปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับเงินเดือน ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพมากยิ่งขึ้น

3.1.3 ด้านสภาพที่อยู่อาศัย โดยเฉพาะประเด็นที่พักของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตอย่างครบถ้วนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กร ควรจัดให้มีที่พักอาศัยให้เป็นสัดส่วน เพียงพอ มีสถานที่พักผ่อน ห้องน้ำ ห้องส้วมสะอาด ถูกสุขอนามัย และควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.1.4 ด้านเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยเฉพาะประเด็นท่านคิดว่าเมื่อมารับราชการท่านมีเวลาส่วนตัวมากน้อยเพียงใดมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กร ควรเพิ่มเวลาพักในการกลับไปหาครอบครัวให้มากกว่าเดิม เนื่องจากทหารกองประจำบางคน มีภูมิลำเนาอยู่ห่างจากหน่วยงานที่สังกัด ทำให้เวลาหมดไปกับการเดินทาง

3.1.5 ด้านสถานะเศรษฐกิจ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเฉพาะประเด็นท่านมีรายได้หลักที่มั่นคงจากการเข้ารับราชการในการดูแลครอบครัวของท่าน ดังนั้นองค์กร ควรปรับเพิ่ม โครงสร้างของเงินเดือนให้มากขึ้นเพื่อให้ทหารมีรายได้ที่เพียงพอที่จะดูแลครอบครัว หรือจัดโครงการแจกสิ่งของเพื่อสวัสดิการแก่ครอบครัวของทหารกองประจำการ เพื่อให้ทหารกองประจำการรู้สึกถึงความดูแลเอาใจใส่ ว่าองค์กรนอกจากดูแลตนแล้วยังดูแลถึงครอบครัวด้วย และยังเป็นการบรรเทาภาระของทหารกองประจำการอีกทางหนึ่ง

3.1.6 ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม โดยเฉพาะประเด็นท่านได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กร ควรมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องของการทำกิจกรรมต่างๆ ของทหารให้มากขึ้น เป็นการเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีให้กับประชาชน และหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นมากขึ้น

3.1.7 ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะประเด็นท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญกับตนเองมากขึ้น เพื่อให้การดำเนินการฝึกเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรืองานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ

3.1.8 ด้านสถานภาพการทำงาน โดยเฉพาะประเด็นท่านสามารถใช้หน่วยงานของท่านเป็นที่พักแทนบ้านได้ขณะปฏิบัติหน้าที่เกินเวลามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชา ควรเสริมสร้างความรู้สึกรัก ผูกพัน ให้ทหารกองประจำการคิดว่าหน่วยงานเป็นบ้านหลังที่สองที่สามารถพักพิงหรือพึ่งพาอาศัยได้

## 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ ในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อหามาตรฐานของคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กองทัพบก

3.2.2 ควรศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก เพื่อศึกษาถึงระดับความพอใจในงานซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ

3.2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบและความต้องการด้านคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง กองทัพบก

3.2.4 ควรมีการศึกษาเจาะลึกในแต่ละด้าน หรือต่อยอดจากการศึกษาครั้งนี้ โดยเฉพาะในเรื่องของสภาพที่อยู่อาศัย เพื่อนำข้อมูลมาเสนอแนะเป็นแนวทางแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนา หรือสร้างแบบประเมินผลเฉพาะใช้สำหรับนักวิชาการ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินผล



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กองทัพบก (2542, 3 กุมภาพันธ์) การพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ. คำสั่ง  
กองทัพบกที่ 65/2542
- คณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ (2556) ความหมายและที่มาของข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน  
สืบค้นเมื่อ 19 เมษายน 2556 จาก <http://www3.cdd.go.th/phetchaburi/BMN/bmn.htm>
- ชาคริต คมคาย (2546) “ความต้องการฝึกวิชาชีพของทหารกองประจำการกองพันทหารราบที่ 3  
กรมทหารราบที่ 23 ค่ายวีรวัฒน์โยธิน จังหวัดสุรินทร์”  
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เทวินทร์ ศิริปัญญา (2547) “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการกองบัญชาการ  
ช่วยรบที่ 1 ค่ายพนัสบดีศรีอุทัย กิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี”  
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- ธงชัย โอสถหงส์ (2543) “การศึกษาการพัฒนา” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ธีรรักษ์ ภารการ (2552) “ทฤษฎีการจูงใจ” สืบค้นเมื่อ 22 เมษายน 2556 จาก  
<http://www.learners.in.th/blogs/posts/281186>
- ปรมาธร บุณนาค (2543) “สวัสดิการของทหารกองประจำการกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษา  
พระองค์” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พัญญิ ยมาภัย (2550) “คุณภาพชีวิตของเกษตรกรในจังหวัดนครสวรรค์” วิทยานิพนธ์คหกรรมศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พัฒน์ สุจ่าง (2539) *นี่คือชีวิต* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ไอ.เอส.พี.รีนติ้ง เฮ้าส์
- พิจิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2540) *แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ ความหมาย การวัด*  
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ไอ.เอส.พี.รีนติ้ง เฮ้าส์
- นิสารัตน์ ศิลปะเดช (2540) *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต* กรุงเทพมหานคร พิษณุการพิมพ์
- ลักคณา โยคะวิสัย (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู”  
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วีระวัฒน์ ท้าวพิมพ์ (2551) “ความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกอง  
ประจำการ กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 13” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

- ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2543) *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต* กรุงเทพมหานคร  
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- สมคิด บางโม (2553) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมบูรณ์ ฅ นหนองคาย (2548) “ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการหน่วย  
จังหวัดทหารบกเลย” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- สุชาติ โสสมประยูร (2542) *สุขภาพเพื่อชีวิต* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สิทธิศักดิ์ มินวงษ์ (2548) *คุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษา  
พระองค์ วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*
- อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อัจฉนา (2539) *การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย  
กรุงเทพมหานคร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)*
- อิสมาอีล เจ๊ะนิ (2554) “ศึกษาแนวคิดงานบูรณาการกระบวนทัศน์พัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนว  
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมติดังกล่าว (รูปธรรม นามธรรม เชิงซ้อน). ศูนย์เฝ้าระวัง  
สถานการณ์ภาคใต้” สืบค้นเมื่อ 19 เมษายน 2556 จาก  
<http://www.deepsouthwatch.org/en/node/2663>
- Bennett, Nicholas. (1975). *Population Growth, Individual Demographic, Decisions and Quality of  
life, In a Source Book on Population Education Project*. Bangkok: Mahidol  
University.





ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง

คุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ สังกัดกองการทหารช่าง กองทัพบก

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ สังกัดกองการทหารช่าง กองทัพบก คำตอบที่ได้จากท่านจะเป็นความลับและใช้เฉพาะการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น และจะไม่ส่งผลทางลบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาขอความร่วมมือมายังผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

1. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 4 ส่วน โปรดทำให้ครบทุกส่วน

1.1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก ด้านเศรษฐกิจ ความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม

1.3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายใน ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพการทำงาน

1.4 คำถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพที่อยู่อาศัย ด้านโอกาสในการ

พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว

2. โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ( ) และเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

ร้อยโทภาณุพงษ์ จุนปาน

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

## ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. วิธีการเข้ารับราชการ
  - ( ) สมัครใจ
  - ( ) จับใบดำ – ใบแดง
  
2. ภูมิลำเนา
  - ( ) กรุงเทพมหานครและปริมณฑล                      ( ) ภาคกลาง
  - ( ) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ                              ( ) ภาคเหนือ
  - ( ) ภาคใต้
  
3. ระดับการศึกษา
  - ( ) ประถมศึกษาหรือเทียบเท่า                      ( ) มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า
  - ( ) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง                      ( ) ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
  - ( ) สูงกว่าปริญญาตรี
  
4. สถานภาพ
  - ( ) โสด    ( ) สมรส
  - ( ) หย่าร้าง/และหม้าย
  
5. อาชีพก่อนเข้ารับราชการ
  - ( ) นักศึกษา    ( ) รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ
  - ( ) รับจ้างทั่วไป    ( ) เกษตรกรรม/ประมง
  - ( ) อื่นๆ (โปรดระบุ) .....
  
6. รายได้ก่อนเข้ารับราชการ (บาท/เดือน)
  - ( ) ต่ำกว่า 2,000 บาท    ( ) 2,001 – 5000 บาท
  - ( ) 5,001 – 8,000 บาท    ( ) 8,001 – 11,000 บาท
  - ( ) 11,001 บาทขึ้นไป
  
7. ภาระทางครอบครัว
  - ( ) รายได้ไม่พอเพียงกับรายจ่ายและเป็นหนี้
  - ( ) รายได้ไม่พอเพียงกับรายจ่ายแต่ไม่เป็นหนี้
  - ( ) รายได้พอเพียงกับรายจ่ายแต่ไม่เหลือเก็บ
  - ( ) รายได้พอเพียงและเหลือเก็บ

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยภายนอก

(ทำเครื่องหมาย / ในช่องระดับความถี่เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
<b>2.1 สถานะทางเศรษฐกิจ</b>				
8. รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวันตามอัตราของท่านและครอบครัว				
9. รายได้ที่ท่านได้เหมาะสมกับการรับผิดชอบ				
10. รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน				
11. ท่านมีรายได้หลักที่มั่นคงจากการเข้ารับราชการทหารในการดูแลครอบครัวของท่าน				
12. ท่านสามารถนำรายได้ที่ได้รับจากการเข้ารับราชการทหารมาประกอบอาชีพหลังปลดประจำการ				
13. ท่านคิดว่ารายได้ที่ได้จากการเข้ารับราชการสามารถทำให้ท่านมีอนาคตที่ดีได้				
<b>2.2 ความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม</b>				
14. ท่านได้รับความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์				
15. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านพัฒนาชุมชนและสังคมโดยรวม				
16. ท่านคิดว่าประชาชนเห็นความสำคัญในการปฏิบัติภารกิจของท่าน				
17. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน				
18. ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ให้การยอมรับในตัวท่าน				
19. ท่านคิดว่าหลังจากปฏิบัติหน้าที่เรียบร้อยท่านได้รับการยอมรับจากประชาชนและสังคม				

### 3. ปัจจัยภายใน

ข้อความ	ความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
<b>3.1 การปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา</b>				
20. ผู้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาแนะนำทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวของท่าน				
21. ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลท่านให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่มอบหมายอย่างเคร่งครัด				
22. ท่านมีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชาของท่าน				
23. ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชา				
24. ผู้บังคับบัญชามีการสั่งการที่ชัดเจนและมีเหตุผล				
25. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี				
<b>3.2 สถานภาพการทำงาน</b>				
26. ในหน่วยงานของท่านได้มีการนำเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ เพื่อให้การทำงานสะดวกยิ่งขึ้น				
27. ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างพอเพียง				
28. ในหน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีและมีบรรยากาศที่เหมาะสม				
29. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ น้ำดื่ม ห้องส้วม โรงอาหาร เพียงพอและเหมาะสม				
30. ท่านสามารถใช้หน่วยงานของท่านเป็นที่พักแทนบ้าน ได้ขณะปฏิบัติหน้าที่เกินเวลา				
31. หน่วยงานของท่านได้มีการจัดอบรมในเรื่องของการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด				

#### 4. ระดับคุณภาพชีวิต

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
คำตอบแทน				
32. ท่านคิดว่าเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงาน				
33. รายได้จากราชการเพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้มีความสุขควรแก่สภาพ				
34. หน่วยงานของท่านได้จัดสวัสดิการเพียงพอแก่ความต้องการแก่ทุกคน				
35. หน่วยงานของท่านมีเงินช่วยเหลือครอบครัวประสบปัญหา เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้				
36. หน่วยงานจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปี				
37. ท่านพอใจในสวัสดิการและคำตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน				
สภาพที่อยู่อาศัย				
38. บ้านพักหรือที่พักอาศัยของท่านมีขนาดเพียงพอและสะดวกสบาย				
39. ที่พักอาศัยของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบและถูกสุขลักษณะ				
40. ที่พักอาศัยของท่านมีความปลอดภัยเมื่อมีฝนหรือพายุ				
41. บ้านพักของท่านมีสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การพักอาศัย				
42. ที่พักของท่านมีความสงบเงียบเหมาะสมแก่การพักอาศัย				
43. ที่พักของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต อย่างครบถ้วน				
โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ				
44. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ				
45. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เสมอ				
46. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่				

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
47. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการฝึกอบรมให้กำลังพลสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้				
48. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกำลังพลอย่างสม่ำเสมอ				
49. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาหาความรู้ได้อย่างเท่าเทียมกัน				
<u>เวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว</u>				
50. ท่านมีเวลาพักที่จะกลับไปพบครอบครัวอยู่เสมอ				
51. ท่านมีเวลาที่จะเป็นส่วนตัวเมื่อมาอยู่ในหน่วยงาน				
52. เวลาทำงานกับเวลาพักผ่อนมีความเหมาะสมสำหรับท่าน				
53. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีประโยชน์ต่อท่านในการประกอบการอาชีพอื่นๆ ในอนาคต				
54. เวลาในการทำกิจกรรมของท่านกับเวลาส่วนตัวมีความสอดคล้องกัน				
55. ท่านคิดว่าเมื่อมารับราชการท่านมีเวลาส่วนตัวมากน้อยเพียงใด				

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ด้านเศรษฐกิจ

.....

.....

ความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคม

.....

.....

ด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา

.....

.....

ด้านสภาพการทำงาน

.....

.....

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ร้อยเอกภาณุพงษ์ จุนปาน
วัน เดือน ปีเกิด	12 เมษายน 2527
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองราชบุรี
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า พ.ศ. 2548
สถานที่ทำงาน	กองพันทหารช่างที่ 602 ค่ายนุรฉัตร จ.ราชบุรี
ตำแหน่ง	รองผู้บังคับกองร้อยทหารช่างก่อสร้าง

