

## คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม



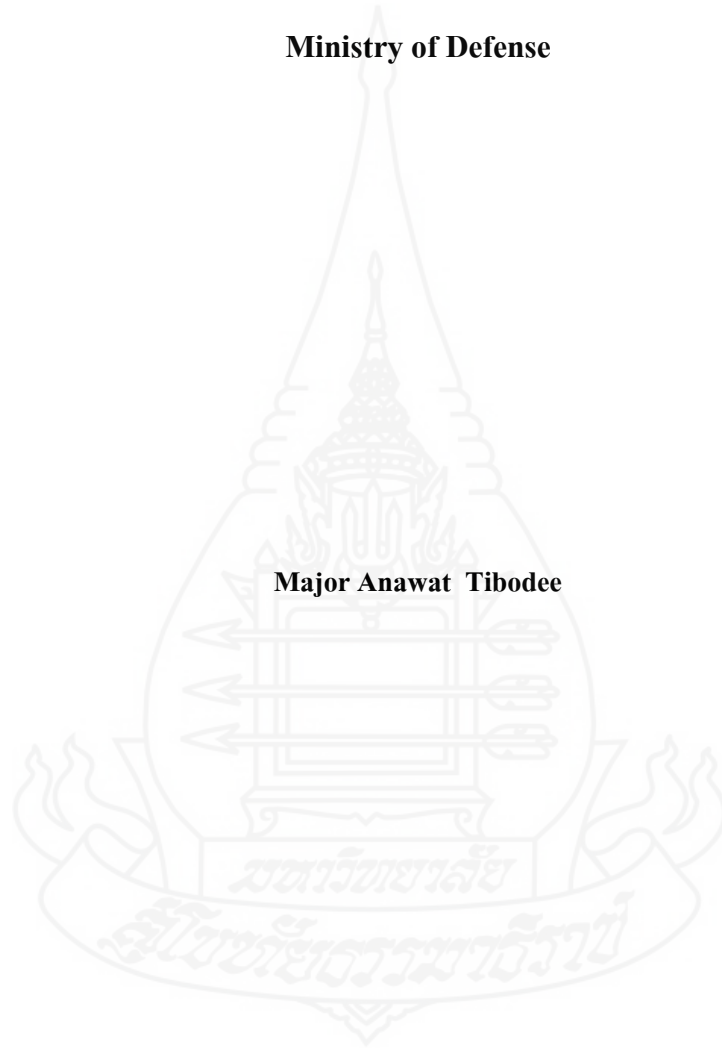
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ.2560

**Quality of Working Life of Soldiers at Office of the Permanent Secretary,  
Ministry of Defense**

**Major Anawat Tibodee**




A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2017

หัวข้อวิทยานิพนธ์   คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม  
ชื่อและนามสกุล    พันตรี อนวัชน์ ธิบดี  
แขนงวิชา            บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา            วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา    1. รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ  
                              2. รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง

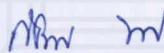
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2561

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ว.อ. 

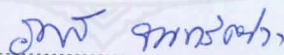
ประธานกรรมการ

(พันเอก ดร.มนต์ชัย ดวงปัญญา)



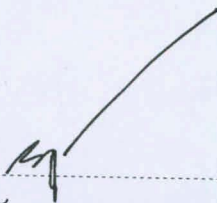
กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา 

(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณา รุ่งโรจน์วิณิชย์)

**ชื่อวิทยานิพนธ์** คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม  
**ผู้วิจัย** พันตรี อนวัชน์ ธิบดี รหัสนักศึกษา 2593002807 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง  
**ปีการศึกษา** 2560

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (3) ศึกษาอิทธิพลทางปัจจัยลักษณะงานที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และ (4) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 4,228 นาย กลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 365 นาย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำข้อมูลที่รวบรวมมาประมวลผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และชั้นยศแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ปัจจัยลักษณะงานในด้านการปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการทำงานร่วมกันอธิบายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (4) ผู้บังคับบัญชา ระดับสูงควรให้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดสวัสดิการที่ครอบคลุมตามความต้องการของข้าราชการ และพิจารณามอบหมายงานอย่างเป็นธรรม เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

**คำสำคัญ** คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการทหาร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

**Thesis title:** Quality of Working Life of Soldiers at Office of the Permanent Secretary,  
Ministry of Defense

**Researcher:** Major Anawat Tibodee; **ID:** 2593002807; **Degree:** Master of Business Administration;

**Thesis advisors:** (1) Dr.Kingporn Thongbai, Associate Professor; (2) Dr.Rochaporn Chansawang,  
Associate Professor; **Academic year:** 2017

### Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the level of quality of working life of soldiers at Office of the Permanent Secretary, Ministry of Defense (2) to compare the level of quality of working life of soldiers at Office of the Permanent Secretary, Ministry of Defense classified by personal factors (3) to examine the influence of job factors on quality of working life of soldiers at Office of the Permanent Secretary, Ministry of Defense and (4) to provide guidelines on improving the quality of working life of soldiers at Office of the Permanent Secretary, Ministry of Defense.

This research was a quantitative research. The population was 4,228 soldiers at Office of the Permanent Secretary, Ministry of Defense. The sample size was calculated by Taro Yamane for 365 samples. A questionnaire was used as a research instrument for data collection. The statistics used to analyze data were descriptive statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. Inferential statistics employed was multiple regression analysis.

The result showed that: (1) the overall level of quality of working life of respondents was at a high level (2) the results of a comparison between soldiers officers' personal factors and quality of working life showed that there was no difference in the quality of working life based on personal factors. When considering each aspect, it was found that the differences in gender, education, marital status, and rank of military officers had the statistically significant differences on their quality of working life at the 0.05 level (3) job factors of hierarchy, job description, job responsibility, recognition and achievement in work could jointly predict 46% of the quality of working life of soldiers at Office of The Permanent Secretary, Ministry of Defense and (4) high-level supervisors should be fair in evaluating performance, provide appropriate welfare and impartial delegation of work in order to increase the quality of working life of soldiers at Office of The Permanent Secretary, Ministry of Defense.

**Keywords:** Quality of Working Life, Soldiers, Office of the Permanent Secretary of Defense

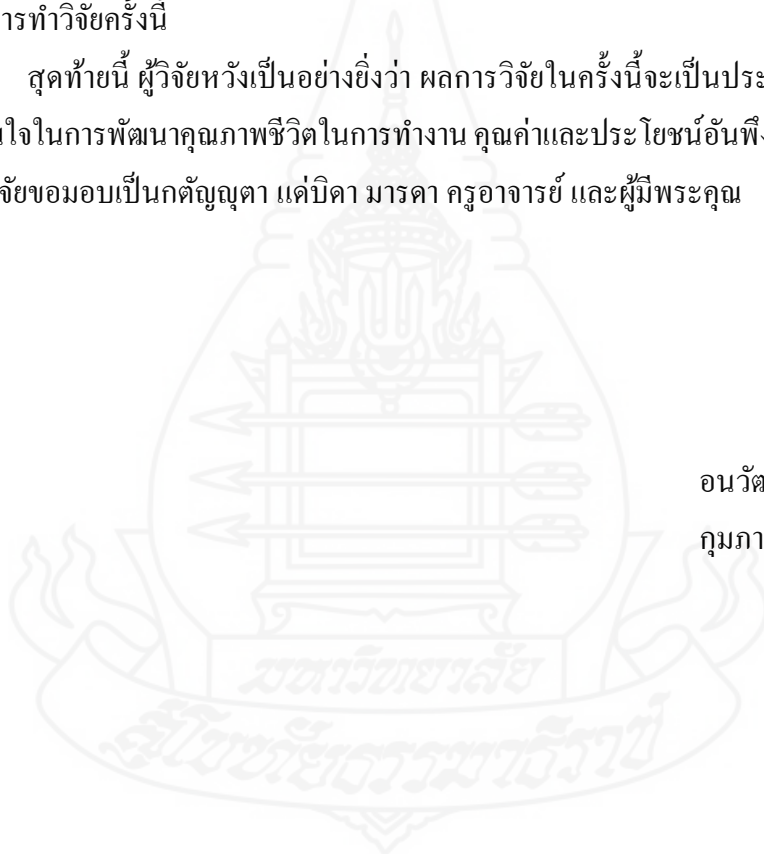
## กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดีด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จเป็นรูปเล่มด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ตลอดจนขอขอบพระคุณข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมทุกท่าน ที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นกตัญญูตา แต่บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณ

อนวัตนันท์ ธิบติ  
กุมภาพันธ์ 2561



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ณ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	3
สมมติฐานการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	8
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	12
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	20
โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม .....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	41
การตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย .....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	44



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับลักษณะงาน ของส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการทหาร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน.....	63
การวิเคราะห์สถิติอนุมาน.....	104
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	108
สรุปการวิจัย.....	108
อภิปรายผล.....	115
ข้อเสนอแนะ.....	117
บรรณานุกรม.....	119
ภาคผนวก.....	126
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	127
ข แบบสอบถาม.....	129
ประวัติผู้วิจัย.....	138



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 ตำแหน่งของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและอัตราเงิน.....	6
ตารางที่ 1.2 ตำแหน่งของนายทหารชั้นประทวนและอัตราเงินเดือน.....	6
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม จำแนกตามส่วนราชการ.....	41
ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่และร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม.....	46
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับ ลักษณะงานของส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	49
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับ ลักษณะงานของส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	50
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับ ลักษณะงานของส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความรับผิดชอบ.....	51
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับ ลักษณะงานของส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	52
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับ ลักษณะงานของส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความสำเร็จในงาน.....	53
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ.....	54
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและส่งเสริมสุขภาพ.....	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ.....56
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน..... 57
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....58
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน..... 59
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....60
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม..... 61
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม ภาพรวม.....62
ตารางที่ 4.16	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ..... 63
ตารางที่ 4.17	เปรียบเทียบมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องค่าตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำแนกอายุ..... 64

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.18	ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ.....	66
ตารางที่ 4.19	ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ.....	66
ตารางที่ 4.20	ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ.....	67
ตารางที่ 4.21	ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ.....	68
ตารางที่ 4.22	ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ.....	68
ตารางที่ 4.23	ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ.....	69
ตารางที่ 4.24	ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ.....	70
ตารางที่ 4.25	ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ.....	70
ตารางที่ 4.26	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	71
ตารางที่ 4.27	ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับการศึกษา.....	72
ตารางที่ 4.28	ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับการศึกษา.....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับการศึกษา.....	74
ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับการศึกษา.....	74
ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับการศึกษา.....	75
ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับการศึกษา.....	76
ตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับการศึกษา.....	76
ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	77
ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามชั้นยศ.....	78
ตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ.....	79
ตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ.....	80
ตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาส ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ.....	81

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ.....	82
ตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ.....	83
ตารางที่ 4.41 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ.....	84
ตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ.....	85
ตารางที่ 4.43 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ.....	86
ตารางที่ 4.44 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ.....	87
ตารางที่ 4.45 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้.....	88
ตารางที่ 4.46 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามรายได้.....	89
ตารางที่ 4.47 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามรายได้.....	90
ตารางที่ 4.48 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามรายได้.....	91
ตารางที่ 4.49 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันของข้าราชการทหารด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามรายได้.....	91

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.50 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน วิธีการ LSD จำแนกตามรายได้.....	92
ตารางที่ 4.51 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิ ส่วนบุคคลในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามรายได้.....	93
ตารางที่ 4.52 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามรายได้.....	94
ตารางที่ 4.53 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึง ความต้องการทางสังคม ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามรายได้.....	94
ตารางที่ 4.54 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม แตกต่างกันของข้าราชการทหารด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามรายได้.....	95
ตารางที่ 4.55 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุราชการ.....	96
ตารางที่ 4.56 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ.....	97
ตารางที่ 4.57 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและส่งเสริมสุขภาพ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ.....	98
ตารางที่ 4.58 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาส ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ วิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ.....	99
ตารางที่ 4.59 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ.....	99
ตารางที่ 4.60 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ.....	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.61 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ.....	101
ตารางที่ 4.62 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุล ในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ.....	102
ตารางที่ 4.63 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคมด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ.....	102
ตารางที่ 4.64 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ.....	103
ตารางที่ 4.65 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน (X) และระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (Y).....	104
ตารางที่ 4.66 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก เข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R <sup>2</sup> ) และการทดสอบ ความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R <sup>2</sup> Change) ในการทำนายปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม.....	105
ตารางที่ 4.67 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับปัจจัยลักษณะ การทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วย วิธีขั้นตอน (Stepwise Regression) ในรูปคะแนนดิบ (B) และ คะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณ.....	106



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow).....	22
ภาพที่ 2.2 ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัย เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg).....	25
ภาพที่ 2.3 Job Characteristics Model ของ แฮกแมน และ โอลด์แฮม (Hackman & Oldham)....	27
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม.....	29



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 77 ได้บัญญัติว่า “รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งอำนาจอธิปไตย และต้องจัดให้มีกำลังทหาร อาวุธยุทโธปกรณ์ เทคโนโลยีที่จำเป็นเพียงพอ เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราช อธิปไตย ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขและเพื่อการพัฒนาประเทศ” (รัฐธรรมนูญ 2550, มาตรา 77, น. 30)

องค์กรจะต้องประกอบไปด้วยทรัพยากรหลัก 4 ประการ (4M) อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งจากปัจจัยทั้ง 4 ประการ คนเป็นปัจจัยและเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้ควบคุมและจัดการปัจจัยบริหารอื่นๆ คอยดูแลแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เป็นผู้ตัดสินใจเลือกสรรวิธีการและเทคโนโลยีที่เหมาะสม มาใช้ในการปฏิบัติงาน คนจึงมีความสำคัญที่สุดของการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ที่องค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญทำให้เกิดการแข่งขันเพื่อความได้เปรียบและเพิ่มผลิตภาพ จึงเป็นแรงผลักดันให้องค์กรต้องให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและผลิตภาพเพิ่มขึ้นแต่องค์กรจะต้องไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดลง (Cascio 2003, pp. 25) บุคลากรของหน่วยงานหรือองค์กรจะมีศักยภาพดังกล่าวได้จะต้องมีพื้นฐานมาจากคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญกับคุณภาพชีวิต (Quality of life) ของคนทุกคน คนที่อยู่ในองค์กรไม่ได้มีชีวิตด้วยการทำงานอย่างเดียวแต่มีกิจกรรมอย่างอื่นที่ไม่ใช่งานอยู่ในองค์กรนั้นด้วย (เสนาะ ดิยาว 2542, น. 6 – 7) สำหรับประเทศไทย “คุณภาพชีวิต” ได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาประเทศ และได้รับการบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นหลัก เพื่อให้บุคคลใน

สังคมมีชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสุข ความสมบูรณ์และความกินดีอยู่ดี เริ่มต้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549) มีการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ในด้านแนวคิดการพัฒนา โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่เกิดขึ้นทุกระดับ ยังผลให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและมีคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาอย่างแท้จริง และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) ที่ยังกำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศทั้งทุนทางสังคม ทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่องยึด “คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา” ต่อเนื่องมาถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 -2559) ได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จนกระทั่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) ฉบับปัจจุบัน ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ซึ่งยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยเน้นพัฒนาคนทุกวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีศักยภาพ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันทั้งในภาคการผลิตและภาคบริการให้มีความสุขอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่เป็นกรอบการพัฒนาประเทศในระยะยาว

จากที่กล่าวมาข้างต้นประกอบกับนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมและนโยบายของปลัดกระทรวงกลาโหม (พล.อ.อภิชาติ เพ็ญจิตติ) ที่ได้มอบนโยบายไว้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่ให้ความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นรวมทั้งครอบครัว ให้มีขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (ที่มา: นโยบาย พล.อ.อภิชาติ เพ็ญจิตติ ปลัดกระทรวงกลาโหม)

แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องที่มีการนำมาใช้ทั้งในหน่วยงานภาครัฐกิจและภาครัฐอย่างกว้างขวาง ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ก่อปรกับความเป็นมา ความสำคัญของการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงนโยบายของผู้บังคับบัญชา ระดับสูงที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการทหารผู้ปฏิบัติราชการอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมด้วยแล้ว จึงสนใจที่จะวิจัย เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม” เพื่อประโยชน์ในการนำเสนอข้อมูลและเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงกลาโหมต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

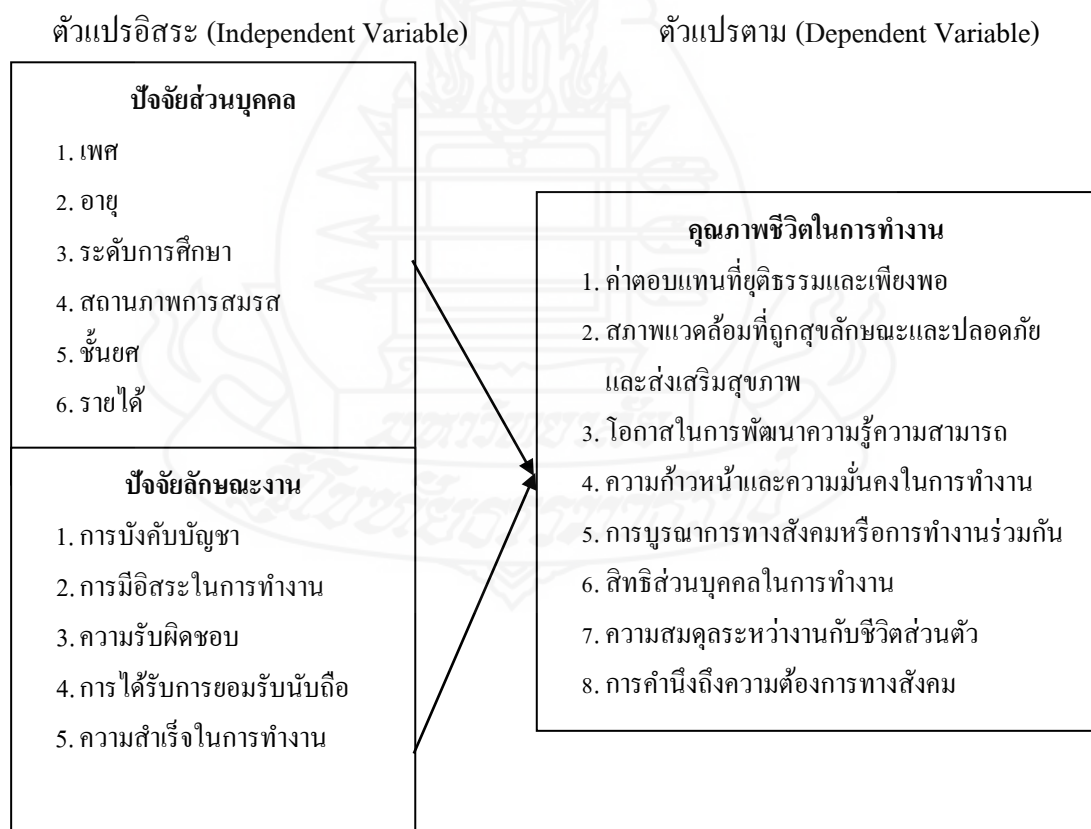
2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางปัจจัยลักษณะงานที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

## 3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

4.3 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและ ข้าราชการทหารชั้นประทวน ที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 4,228 นาย (ที่มา: กรมการเงินกลาโหม)

5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ที่เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถามทั้งหมดในที่นี้ หมายถึง ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถาม คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 365 คน แต่ผู้วิจัยขอเก็บกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อให้เป็นจำนวนเต็ม และสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ของข้าราชการในสังกัดส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมดังกล่าวมาจากการคำนวณ โดยใช้การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการซึ่ง ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยอยู่ในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จังหวัด นนทบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดนครสวรรค์ และจังหวัดเชียงใหม่ เท่านั้น

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ผู้วิจัยเริ่มเก็บข้อมูลภาคสนามระหว่างวันที่ 25 ธันวาคม 2560 - 13 มกราคม 2561

#### 5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

5.4.1 **ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)** ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ชั้นยศ รายได้ และอายุราชการ

#### 5.4.2 **ตัวแปรตาม (Dependent Variable)** ประกอบด้วย

1) **คุณภาพชีวิตการทำงาน** ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

2) **ปัจจัยด้านลักษณะงาน** ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการทำงาน

### 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้วิจัยและผู้อ่าน จึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย ดังนี้

6.1 **คุณภาพชีวิต** หมายถึง สภาพความพึงพอใจในงานของผู้ทำงาน อันเนื่องมาจากการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม

6.2 **สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม** หมายถึง หน่วยงานของรัฐในสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และงานราชการทั่วไปซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดนครสวรรค์ และจังหวัดเชียงใหม่ มีข้าราชการในสังกัด จำนวน 4,228 นาย

### 6.3 ข้าราชการทหาร หมายถึง ข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่

#### 6.3.1 นายทหารชั้นสัญญาบัตร รายละเอียดตามตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 ตำแหน่งของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและอัตราเงิน

ลำดับ	ทหารบก	ทหารเรือ	ทหารอากาศ	อัตราเงินเดือน
1.	พลเอก (พล.อ.)	พลเรือเอก (พล.ร.อ.)	พลอากาศเอก (พล.อ.อ.)	จอมพล
	พลเอก (พล.อ.)	พลเรือเอก (พล.ร.อ.)	พลอากาศเอก (พล.อ.อ.)	พล.อ., พล.ร.อ., พล.อ.อ.
2.	พลโท (พล.ท.)	พลเรือโท (พล.ร.ท.)	พลอากาศโท (พล.อ.ท.)	พล.ท., พล.ร.ท., พล.อ.ท.
3.	พลตรี (พล.ต.)	พลเรือตรี (พล.ร.ต.)	พลอากาศตรี (พล.อ.ต.)	พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต.
4.	พันเอก (พ.อ.)	นาวาเอก (น.อ.)	นาวาอากาศเอก (น.อ.)	พ.อ., น.อ. (พิเศษ)
	พันเอก (พ.อ.)	นาวาเอก (น.อ.)	นาวาอากาศเอก (น.อ.)	พ.อ., น.อ.
5.	พันโท (พ.ท.)	นาวาโท (น.ท.)	นาวาอากาศโท (น.ท.)	พ.ท., น.ท.
6.	พันตรี (พ.ต.)	นาวาตรี (น.ต.)	นาวาอากาศตรี (น.ต.)	พ.ต., น.ต.
7.	ร้อยเอก (ร.อ.)	เรือเอก (ร.อ.)	เรืออากาศเอก (ร.อ.)	ร.อ.
8.	ร้อยโท (ร.ท.)	เรือโท (ร.ท.)	เรืออากาศโท (ร.ท.)	ร.อ.
9.	ร้อยตรี (ร.ต.)	เรือตรี (ร.ต.)	เรืออากาศตรี (ร.ต.)	ร.อ.

#### 6.3.2 นายทหารชั้นประทวน รายละเอียดตามตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 ตำแหน่งของนายทหารชั้นประทวนและอัตราเงินเดือน

ลำดับ	ทหารบก	ทหารเรือ	ทหารอากาศ	อัตราเงินเดือน
1.	จ่าสิบเอก (จ.ส.อ.)	พันจ่าเอก (พ.จ.อ.)	พันจ่าอากาศเอก (พ.อ.อ.)	จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ)
	จ่าสิบเอก (จ.ส.อ.)	พันจ่าเอก (พ.จ.อ.)	พันจ่าอากาศเอก (พ.อ.อ.)	จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.
2.	จ่าสิบโท (จ.ส.ท.)	พันจ่าโท (พ.จ.ท.)	พันจ่าอากาศโท (พ.อ.ท.)	จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.
3.	จ่าสิบตรี (จ.ส.ต.)	พันจ่าตรี (พ.จ.ต.)	พันจ่าอากาศตรี (พ.อ.ต.)	จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.
4.	สิบเอก (ส.อ.)	จ่าเอก (จ.อ.)	จ่าอากาศเอก (จ.อ.)	ส.อ., จ.อ.
5.	สิบโท (ส.ท.)	จ่าโท (จ.ท.)	จ่าอากาศโท (จ.ท.)	ส.อ., จ.อ.
6.	สิบตรี (ส.ต.)	จ่าตรี (จ.ต.)	จ่าอากาศตรี (จ.ต.)	ส.อ., จ.อ.



6.4 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ชั้นยศ รายได้ และอายุราชการ

6.5 อายุราชการ หมายถึง เวลาการทำงานของข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน (นับเป็นจำนวนปี)

6.7 ปัจจัยลักษณะงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการปกครองบังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมยุติธรรม สามารถระบุขั้นตอนและวิธีการในงานที่ปฏิบัติได้ การรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด การยอมรับในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของงาน

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้บังคับบัญชานำไปใช้แก้ไข และส่งเสริมให้ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

7.2 ทำให้ทราบข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

7.3 สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัย ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ไปใช้เป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงในด้านต่างๆ เพื่อนำวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างเหมาะสม

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life or Quality of Work Life: QWL) มีนักวิชาการเป็นจำนวนมากได้ให้ความหมายในมุมมองที่เหมือนกันและแตกต่างกันไปบ้าง แต่เมื่อนำความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานมาจัดกลุ่มตามความคิดเห็นของนักวิชาการสามารถจำแนกเป็นสองความหมาย ดังนี้

ความหมายแรก คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานขององค์การ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการต่างๆ ความก้าวหน้าในการทำงาน และจริยธรรมของการทำงาน หรือเป็นชุดของวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขและแนวปฏิบัติขององค์การ เช่น การกำหนดนโยบายต่างๆ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความอิสระจากการควบคุม (democratic supervision) การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่สำคัญขององค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย (Bluestone 1977, pp. 43; Cascio 2003, pp. 27-28) และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยหรือวิธีการทำงานให้ดีขึ้น โดยมีเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตขององค์การ และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น (Skrovan 1983, pp. 3)

ความหมายที่สอง คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ได้รับความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (Cummings & Worly 2001, pp. 236-239) ว่า มีระดับความพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นมากน้อยเพียงใด มีอิสระในการทำงานหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนเพียงใด ซึ่งแต่ละคนมีความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันต่อไป ตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างก็มีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนสนใจเนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคต เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีผลต่อการรับรู้หรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานและทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน (บุญแสง ชีระภากร 2533, น. 6; Morton 1977, pp. 55)

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและครอบคลุมในหลายด้าน ได้แก่ วิธีการแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจมากขึ้น และส่งผลให้ผลลัพธ์ของบุคคลและองค์กรเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ (Delamotte & Takezawa 1984, pp. 2 - 3) และปัจจัยต่างๆ ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพดำเนินการที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานช่วยสร้างสรรค์บรรยากาศที่ทำให้คนพึงพอใจในการทำงานสูง และเอื้อให้เกิดผลผลิตสูงด้วย (เสนาะ ดิยาวี 2542, น. 6-7)

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่สนองความเป็นอยู่ที่ดี และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้บริหาร คนงาน ตลอดจนเจ้าของกิจการ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้คนมีความพึงพอใจในงาน ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดี เกิดความผูกพันต่อองค์กร (Hackman & Suttle 1997, pp. 41) และมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เช่น ความคับข้องใจน้อยลง ช่วยลดอัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุให้ลดลง ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีการพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ดีขึ้น และผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร (Blueston 1977, pp. 43; Cummings & Worley 2001, pp. 236-239)

เสนาะ ดิยาวี (2542, น. 6 - 7) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การที่ผู้บริหารดำเนินการต่างๆ ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมต่างๆ ในที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดผลผลิตสูง ในขณะที่เดียวกันคนที่ทำงานก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย สิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงาน สิ่งที่พนักงานได้รับการปฏิบัติในที่ทำงานและวิธีใช้ในการทำงานล้วนมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่และกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) ของคนทุกคน คนที่อยู่ในองค์กรไม่ได้มีชีวิตด้วยการทำงานอย่างเดียวแต่มีกิจกรรมอย่างอื่นที่ไม่ใช่งานอยู่ในองค์กรนั้นด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีลักษณะ ดังนี้

1. การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ หมายถึง ทำงานเท่าไรก็ได้ ค่าจ้างเท่านั้น ทำงานมากได้ค่าจ้างมาก ทำงานน้อยได้ค่าจ้างน้อย หรืองานที่สร้างคุณค่ามากจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่างานที่สร้างคุณค่าน้อย เป็นต้น
2. การทำงานอยู่สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและมีความปลอดภัยหรือที่เรียกว่าสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งหมายถึงสิ่งแวดลอมในที่ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจ ทั้งทางตรงและทางอ้อม
3. เมื่อทำงานไปนานๆ คนจะเริ่มรู้สิ่งใหม่ๆ มากขึ้นและมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น หมายถึง ได้รับความรู้ใหม่ๆ และเกิดทักษะใหม่ๆ จากงานที่ทำนั้น ยิ่งทำยิ่งฉลาด ยิ่งทำยิ่งเก่ง
4. มีโอกาสก้าวหน้าในงาน และมีความเติบโตในอาชีพนั้น หมายถึง ทำงานนานๆ เงินออมหรือค่าจ้างสูงขึ้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือสถานภาพในงานที่ทำดีขึ้น
5. งานที่ทำนั้นไม่ไปละเมิดสิทธิส่วนตัว ไม่ก้าวล่วงเข้าไปในเรื่องส่วนตัวหรือกระทบกระเทือนการที่จะเลือกดำเนินชีวิตหรือใช้ชีวิตของแต่ละคน
6. องค์กรหรือสถานที่ทำงานนั้นเป็นสังคมของคนที่ทำงานนั้นด้วย ต้องถือว่าองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่ใช่เป็นสถานที่ที่ทำงานให้มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีวิตอย่างเดียว ดังนั้นกิจกรรมในที่ทำงานต้องมีทั้งส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสังคมด้วย
7. มีความรัก มีความภาคภูมิใจในงานและองค์กรที่คนนั้นทำงานอยู่ เมื่อคนทำงานไปนานๆ จะเกิดความผูกพันในองค์กร จะรักงานที่ทำ มีความรู้สึกทางด้านจิตต่อองค์กรและภาคภูมิใจที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ผจญ เฉลิมสาร (2540, น. 22-25) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์กรและปัจเจกบุคคล

พา ไม้จันทร์ดี (2541, น. 2) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

กวนัย์ น้อยวงศ์ (2541, น. 14) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มีความหมายครอบคลุมในทุกด้านที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลในด้านความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร ประสบการณ์ด้านต่างๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน

Guest (อ้างใน เจนนุวัฒน์ พุ่มไม้ 2547, น. 10) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการของปัจเจกบุคคลต่อการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคลอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งอาจหมายถึงความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีสภาพงานที่ดีขึ้นและสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Citing Zare, Haghgooyan and Asl, 2012, pp. 348)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพที่เกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ การมีความพึงพอใจในงาน ได้มีส่วนร่วมในงาน มีการจูงใจ มีการเพิ่มผลผลิต มีสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี มีความมั่นคงในงาน มีการพัฒนาความสามารถ และมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Modinagar et al. 2012, pp. 293)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมีการจูงใจเพิ่มขึ้นและมีการเพิ่มผลผลิตทั้งของพนักงานและองค์กร อันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน ได้แก่ สภาพแวดล้อมของงาน ความมั่นคงในงาน ระบบรางวัล วิธีการทำงาน และปัจจัยภายนอกที่ทำให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีในสังคมและมีความพึงพอใจตามระดับความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล (Singh and Srivastava, 2012, pp. 2)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน การได้รับรางวัลและการตอบสนองความต้องการ รวมถึงการปราศจากความเครียดและผลทางลบอื่นๆ จากการทำงาน ซึ่งทำให้องค์ประกอบที่มีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย งาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กร ระบบบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตนอกรงาน (Che Rose et al. 2006, pp. 1; Citing Wilton 2011, pp. 111)

จากคำนิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้ทบทวนมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพความพึงพอใจในงานของพนักงานอันเนื่องมาจากการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม

## 2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบ 8 ประการ ที่บูรณาการจากแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ สามารถสรุปได้เป็น 9 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ซึ่งค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ตลอดจนผลประโยชน์อื่นๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงานในองค์การ (Mondy 2007, pp. 26) ส่วนผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์การจัดให้ เพื่อเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ให้มีความสะดวกสบายในการทำงาน อาทิ วันลา วันหยุด เวลาพัก และสวัสดิการอื่นๆ เป็นต้น ซึ่งแต่ละองค์การมีการจัดที่แตกต่างกัน และบุคคลจำนวนไม่น้อยที่รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานดีเพราะองค์การจัดผลประโยชน์ซึ่งเกินกว่าองค์การอื่นและการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ และการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมโดยใช้หลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (equal pay for equal work) เมื่อทำงานมากก็ต้องได้รับค่าตอบแทนมาก หรืองานที่สร้างคุณค่าก็ควรได้รับค่าตอบแทนสูง เป็นต้น ซึ่งองค์ประกอบนี้ยังสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในปัจจัย 4 ได้ เพราะเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับสามารถนำไปซื้ออาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค (Dubrinn 1992, pp. 402)

สรุป ค่าตอบแทนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีตัวหนึ่ง เพราะการที่มนุษย์ทุกคนทำงานก็เพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ นำมาดำรงชีวิตอย่างเพียงพอตามสถานะ อัดตภาพทางสังคมของแต่ละคน การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ดังคำกล่าวที่ว่า “งานคือเงิน เงินคืองานบันดาลสุข”

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัยดี หมายถึง การจัดการสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น เสียง กลิ่น ฝุ่น และอื่นๆ ที่รบกวนการปฏิบัติงานและเป็นอันตรายต่อชีวิต (Walton 1974, pp. 12) รวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงานนับตั้งแต่สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ แสงสว่าง อุณหภูมิ และกระบวนการในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นองค์การควรจัดให้มีโครงการความปลอดภัยและสุขภาพดีในการทำงาน มีศูนย์แพทย์



อนามัย การให้คำปรึกษาและแนะนำ (Cascio 2003, pp. 27) การส่งเสริมสุขภาพร่างกาย และสุขภาพจิตใจที่ดี จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีความสุข โดยการจัดให้มีบริการรักษาพยาบาล จัดให้มีวันลา วันหยุดพักผ่อน กิจกรรมบันเทิง และจัดหน่วยงานให้คำปรึกษาและพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีแก่พนักงานในองค์กร เหล่านี้จะทำให้บรรยากาศการทำงานเอื้ออำนวยให้พนักงานมีความปลอดภัย ส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกของผู้ได้บังคับบัญชา

สรุป การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ให้มีความปลอดภัยและสุขภาพดีย่อมส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจโดยตรง ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานลดอุบัติเหตุ และการลางาน การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและยังส่งเสริมสร้างทำนุบำรุงทรัพยากรบุคคลขององค์กรด้วย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง กล่าวคือ องค์กรมีนโยบายและแผนการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เช่น การศึกษาต่อ การสัมมนา ดูงาน เป็นต้น (Dubrin 1992, pp. 402; Walton 1974, pp. 12) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลไกหนึ่งในการปรับปรุงการทำงานและสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น โดยมีกิจกรรม 3 ลักษณะ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา (Nadler & Nadler 1990, pp. 1.20 -1.26) และต้องยึดหลักสำคัญ คือ ความสอดคล้องกับเป้าหมาย นโยบาย และปรัชญาในการดำเนินการขององค์กรและตรงกับความต้องการของบุคลากร และตัวบุคลากรก็ต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะและความรู้ความสามารถให้ก้าวทันกับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รวมถึงการมีโอกาสนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่หลากหลาย ที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในงานตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจ และสามารถควบคุมและรับผิดชอบงานได้ด้วยตัวเอง งานที่มีความสำคัญ มีโอกาสสร้างมิตรภาพหรือปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่นและผลย้อนกลับของงานได้รับการยอมรับ การทำงานที่ให้บริการสังคม หรือทำประโยชน์และมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง (เสนาะ ตีเขาว์ 2542, น. 7; Kerce & Kewley อ้างถึงในสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ 2540, น. 2) ลักษณะงานที่ก่อให้เกิดสภาวะทางจิตวิทยา ได้แก่ ความรู้สึกว่างานมีความหมายและผลงานนั้นทำให้บุคคลได้ทราบถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตนเอง สภาวะทางจิตวิทยาช่วยสร้างแรงจูงใจภายในทำให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (Hackman & Oldham 1975, pp. 87)

4. ความก้าวหน้าในการทำงาน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น หรือมีสถานภาพในการทำงานดีขึ้น นอกจากนั้น หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนไม่เลือกปฏิบัติ (เสนาะ ตีเขาว์ 2542, น. 6) ทั้งนี้ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ผลงาน ไม่ใช่



ขึ้นตามอำเภอใจของผู้บังคับบัญชา มีกระบวนการร้องทุกข์ที่รับฟังและแก้ไขปัญหาย่างรวดเร็ว (Lewin 1981, pp. 49) ฉะนั้น การแสดงให้เห็นบุคลากรทราบถึง โอกาสก้าวหน้าอย่างเป็นชัดเจน ยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและเป็นรูปธรรม จะเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานผ่านกิจกรรมที่องค์กรจะนำมาใช้ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การจัดการอาชีพ (Career Management) และการวางแผนอาชีพ (Career Planning) รวมทั้งสนับสนุนให้นำระบบคุณธรรมมาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานงานจริงจัง

5. ความมั่นคงในอาชีพการงาน กล่าวคือ องค์กรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและแน่นอน ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงาน โดยไม่ถูกโยกย้าย หรือเลิกจ้างโดยง่ายหรือไม่มีเหตุผล (Cascio 2003, pp. 27; Lewin 1981, pp. 47; Walton 1974, pp. 12) รวมถึงการสร้าง ความมั่นคงในยามที่สูงอายุขึ้น หรือยามที่ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงจากเดิม หรือเมื่อเกิดเหตุพลาพจนไม่สามารถทำงานได้ โดยมีการจ่ายเงินทดแทน บำเหน็จหรือบำนาญที่จ่ายให้แก่ผู้เกษียณอายุ (ธงชัย สันติวงษ์ 2544, น. 365) การมีหลักประกันมั่นคงในอาชีพ โดยไม่ถูกโยกย้าย ลดตำแหน่ง ถูกลงโทษหรือออกจากงานโดยไม่มี ความผิด และมีหลักประกันในการครองชีพทั้งในระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งและออกจากงานเป็น มาตรการที่ส่งเสริมและจูงใจให้คนทำงานในองค์กรต่อไป

6. ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นๆ ในที่ทำงาน ทั้งที่เป็นรูปแบบทางการ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้ความร่วมมือรวมถึงมีความจริงใจต่อกัน กลุ่มไม่เป็นทางการ ได้แก่ กลุ่มเพื่อน กลุ่มกีฬา กลุ่มที่มีความสนใจ กิจกรรมเหมือนกัน เป็นต้น ทำให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม (บุญแสง ชีระภากร 2531, น. 7)

7. การมีส่วนร่วมในการบริหารหรือการมีประชาธิปไตยในการทำงาน คือ การมีโอกาส แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน การได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกับผู้อื่น บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมในการบริหารในองค์กร เช่น การดำรงตำแหน่งผู้บริหาร กรรมการ เข้าร่วมประชุมและอื่นๆ ดังนั้น การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง ที่ทำให้คนมีความรู้สึกได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Lewin 1981, pp. 49) ส่งผลทางจิตวิทยาต่อความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน และแสดงความเป็นเจ้าของรวมถึงการมีส่วนร่วมใน ความรับผิดชอบผลงานนั้น (Hackman & Oldham 1975, pp. 162)

8. องค์กรที่มีนโยบายหรือกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน (Kerce & Kewley อ้างถึงในสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ 2540, น. 2) คือ บุคลากรในองค์กรรับทราบและเข้าใจ นโยบายผ่านการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ นโยบายขององค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน เพราะเปรียบเสมือนเข็มทิศในการนำทางแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ทราบเป้าหมายและสิ่งที่จะต้อง

ดำเนินการในอนาคต นโยบายที่มีความชัดเจนย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจในการทำงานและปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับนโยบายขององค์กร

9. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สามารถจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและช่วงอื่นๆ ของชีวิต ได้แก่ ตนเอง งาน ครอบครัว การพักผ่อนและอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม ไม่เกิดปัญหาในอนาคต (เสนาะ ตีเขาวี 2542, น. 7; Walton 1974, pp. 12)

ดังนั้น การดำเนินชีวิตให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้นั้น ต้องไม่ทุ่มเทชีวิตให้ส่วนใดส่วนหนึ่งมากเกินไปเพื่อให้การดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อไป

Walton (อ้างใน สรัญญา นวลล่อ 2544, น. 24 - 26) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น เทียบกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ส่งผลดีต่อร่างกาย และการทำงานควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานควรพร้อมและที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และมีผลเสียต่อสุขภาพของผู้ให้บริการและผู้รับบริการน้อยที่สุด โดยครอบคลุมการแพร่กระจายของเชื้อโรค การใช้ประโยชน์ ความสะอาดสบายและความพอใจของผู้ใช้งาน

3. ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจต่อพนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงานรวมถึงสมาชิกครอบครัวด้วย ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การสร้างโอกาสในการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานให้โอกาสในการศึกษาและใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ และให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงาน ในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและรู้สึก ทำทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสในการเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต่อหน่วยงานการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเองและมีการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากอคติและการทำงานซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ การยึดหลักรัฐธรรมนูญเป็นหลักในการทำงาน โดยการทำงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ของงานตามความเหมาะสม

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) หมายถึง บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตและต้องให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลาในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาให้กับสังคม ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว

8. การคำนึงถึงความต้องการของสังคม (Social relevance) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึก ว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานที่รับผิดชอบต่อสังคม และการให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญให้แก่อาชีพและเกิดความภาคภูมิใจ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (อ้างใน ประเสริฐ กลิ่นหอม 2543, น. 15) ได้กำหนดค่านิยมพื้นฐานในการมองมนุษย์ จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work lift) ซึ่งมีดังนี้

1. มนุษย์พึงได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติ และได้รับการยกย่องยอมรับทั่วไปทั้งภายในสถานที่ทำงาน และที่อื่นๆ
2. มนุษย์พึงได้รับการสนับสนุนในสิ่งที่พวกเขาสร้างขึ้นมา
3. มนุษย์ในองค์กรมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้และเติบโตไปกับองค์กร
4. มนุษย์ต้องการรู้ว่าองค์กรของตนมีวิธีการทำงานอย่างไร และตนเองจะอุทิศความพยายามเพื่อองค์กรเป็นส่วนรวมอย่างไร

5. มนุษย์มีแนวโน้มที่จะต้องสนองมากขึ้นหากได้รับการตอบสนองอย่างผู้มีเกียรติและศักดิ์ศรี

6. การที่มีค่านิยมร่วมกันไม่ได้หมายความว่าจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานใดๆ จะดีเด่นกว่าแนวทางอื่น

Gordon (อ้างใน ทิพย์วรรณ บานเย็น 2546, น. 45) กล่าวไว้ว่า หลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น มีองค์ประกอบมากมาย ทั้ง Job Enrichment การออกแบบเทคโนโลยี เพื่อที่จะปรับปรุงสภาพการทำงาน ซึ่งจะคำนึงถึงสิ่งต่างๆ 7 ประการ ดังนี้

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

Bruce & Blackburn (อ้างใน ทิพย์วรรณ บานเย็น 2546, น. 46) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียม
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม หมายถึง มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

Dessler (อ้างใน สรรพคุณ นวลลออ 2544, น. 29) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการด้วยกัน ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เพียงพอ
4. ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน
5. มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
7. มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน
8. มีโอกาสได้รับความดีความชอบ
9. มีสภาพสังคมดี
10. มีความเป็นธรรมและยุติธรรม

Lewin (อ้างใน เจนนุวัฒน์ พุ่มไม้ 2547, น. 14) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Pay and Benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of Employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of Work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relation with Supervisor)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals Procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of Resource to Get Work Done)
10. ความอาวุโส (Seniority in Employment)

นพรัตน์ รุ่งอุทัย (อ้างใน เจนนุวัฒน์ พุ่มไม้ 2547, น. 12) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอยู่ 9 ประการ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมการทำงาน
2. จิตวิทยาและมนุษย์สัมพันธ์ในงาน
3. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
4. ปัญหาส่วนตัว
5. การจัดองค์การและการบริหาร

6. ปัญหาสุขภาพ
7. ระบบงานสำนักงาน
8. ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ
9. การสื่อสารและการประสานงาน

ณพงศ์ธร ชูศรี (2548) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถแบ่งออกตามองค์ประกอบได้ 5 ประการ ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน หมายถึง การทำงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับที่ได้ศึกษามา และมีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่แน่นอน ชัดเจน ไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน
2. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทน หรือค่าชดเชยที่ได้รับและสามารถใช้ค่าตอบแทนนั้นได้เพียงพอ
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน มีการให้คำแนะนำปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้ และมีความยุติธรรม
4. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีความสะดวกสบาย ทันสมัย และผู้ปฏิบัติงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
5. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า หมายถึง ความภูมิใจในการทำงานที่มีความเจริญก้าวหน้าและการได้รับการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

บุญแสง ชีระภากร (อ้างใน รมิตา อ้นวงษ์ 2542, น. 15) กล่าวว่า องค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานมี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอ
2. ผลประโยชน์แก่ลูก
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต
7. บุรณาการทางสังคม
8. การมีส่วนร่วมในองค์กร
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน
10. เวลาว่างของชีวิต



Maccoby (อ้างใน ณพงศ์ธร ชูศรี 2548, น. 16) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้เกณฑ์ชีวิต ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สุขภาพอนามัยของพนักงาน
2. ความเสมอภาค (Equity) ประกอบด้วย กฎ ระเบียบ ที่ยุติธรรมเหมาะสมตามสมควร และเป็นธรรมในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน
3. ความเป็นประชาธิปไตย (Democracy) ประกอบด้วย การมีโอกาสมากขึ้นที่จะมีส่วนร่วมต่างๆ เช่น การตัดสินใจในงาน การปรับปรุงงาน เป็นต้น
4. ความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual) คือ การมีเป้าหมายที่จะพัฒนานุคคลอย่างเต็มที่ และเท่าที่เป็นไปตามศักยภาพ

สรุป จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีหลากหลายด้าน อาทิ การพัฒนาคุณภาพงาน พฤติกรรมองค์การ และส่วนที่สำคัญยิ่ง คือ กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นตัวขับเคลื่อนและส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยเห็นว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยทั้ง 8 ประการ เป็นแนวทางที่มีการอ้างอิงกันอย่างแพร่หลาย มีการนำมาใช้ในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนของไทย จึงขอใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ด้วยเห็นว่ามีความครอบคลุมในด้านต่างๆ ของการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

### 3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

#### 3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (ชวินทร์ ชุณหพันธรัักษ์ 2550, น. 25)

ความต้องการของมนุษย์พื้นฐานซึ่งกำหนดโดย มาสโลว์ มี 5 ระดับ ดังนี้

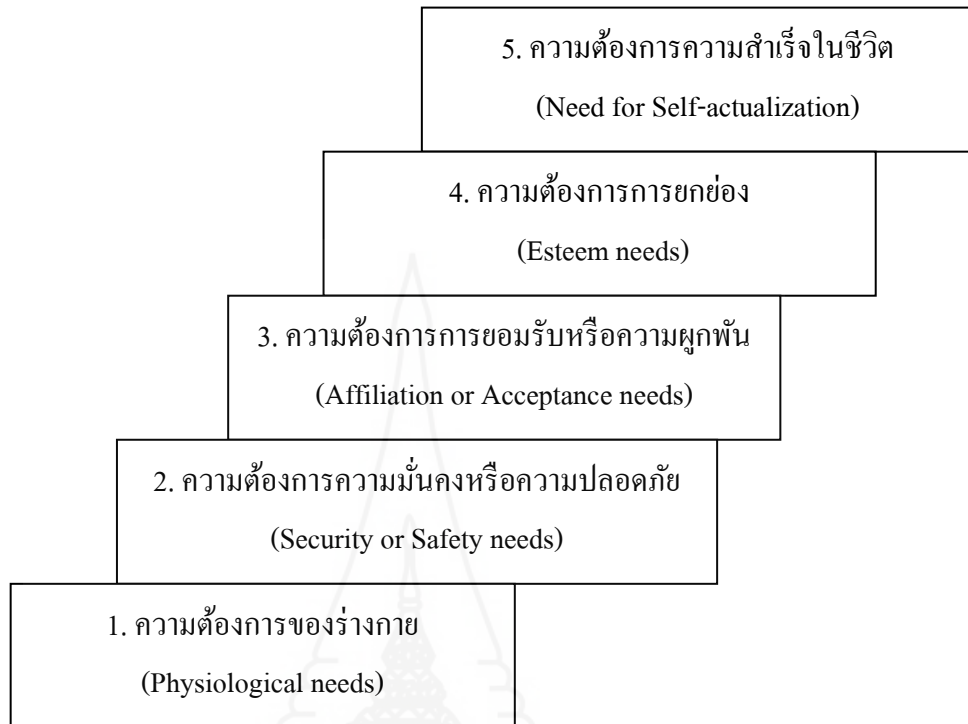
- 1) ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ การพักผ่อนนอนหลับ ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ มาสโลว์ ได้กล่าวว่าความต้องการเหล่านี้คนต้องได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ จากนั้นจึงเริ่มที่จะมีความต้องการในขั้นต่อไป

2) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจึงเข้ามาเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการ โดยที่ตรงจะได้รับความคุ้มครองและป้องกันจากอันตรายต่างๆ ต่อชีวิตทรัพย์สินไม่มีอันตรายจากโจรผู้ร้าย ตลอดจนมีความมั่นคงต่อหน้าที่การงานไม่ถูกปลดออกจากงาน มีรายได้ที่มั่นคงได้รับการประกันในเรื่องของสุขภาพร่างกายตลอดจนได้รับความยุติธรรมในการทำงาน

3) ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation or Acceptance needs) หรือความต้องการด้านสังคมและความรัก เมื่อความต้องการด้านความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วคนก็จะเริ่มความต้องการในด้านต่อไป เหตุเพราะมนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมจึงต้องการที่จะมีส่วนร่วมของสังคมและได้รับการยอมรับจากสังคมในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม รวมถึงความต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง ต้องการให้คนอื่นรักใคร่นิยมชมชอบ มิมีตรสหาย ถ้าเป็นเรื่องในการทำงานก็จะต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานและรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) จัดเป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการยอมรับแล้วจะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นความต้องการในเรื่อง ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ ความภาคภูมิใจ อำนาจ ความเชื่อมั่นในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำทุกอย่างที่จะให้ได้มาซึ่งความต้องการในด้านนี้และจะมีความภาคภูมิใจมาก

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self-actualization) มาสโลว์ กล่าวว่า เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ โดยต้องการที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ ทำสิ่งที่ตนต้องการ เช่น เป็นเจ้าของกิจการ ความต้องการในด้านนี้เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ โดยอยากให้เกิดความสำเร็จในทุกๆ ด้านที่ต้องการตามที่ได้คาดหมายไว้



ภาพที่ 2.1 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow)

นักจิตวิทยาชื่อ อับรมฮัม มาสโลว์ เป็นผู้กล่าวถึงทฤษฎีนี้ไว้และนิยมนำมาใช้ในระบบการบริหารงานบุคคลและศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ ที่ว่าบุคคลมีสิ่งกระตุ้นให้ตอบสนองตามลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนอง จะมีความต้องการอื่นในระดับสูงขึ้นไป โดยมาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้

- 1) คนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปไม่มีวันสิ้นสุด
- 2) ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่ทำพฤติกรรมส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป

3) ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นไปสู่ความต้องการไปในระดับสูงขึ้น และความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไป คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น จึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้นไป

### 3.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg 1923 อ้างใน ดำรงค์ วัฒนา 2544, น. 16-17)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก เป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร โดย เฮิร์ซเบิร์ก ได้เน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยค้นพบว่าปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบและไม่ชอบในงานของบุคคลในองค์กร ปัจจัยดังกล่าวคือ

1) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่ปัจจัยโดยตรงที่เพิ่มประสิทธิภาพของงาน ถ้าองค์กรใดจัดองค์ประกอบด้านนี้เหมาะสม จะเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ประการสำคัญจะช่วยทำให้ลดความ ไม่พอใจในงานของคนทำงานอยู่ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

(1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

(2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นด้วยกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

(4) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

(5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

(6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโงง การทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

(7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

(8) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

(9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2) ปัจจัยจูงใจ (Motivated Factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพราะจะทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสนองตอบต่อความต้องการของบุคคลได้ ประกอบด้วย

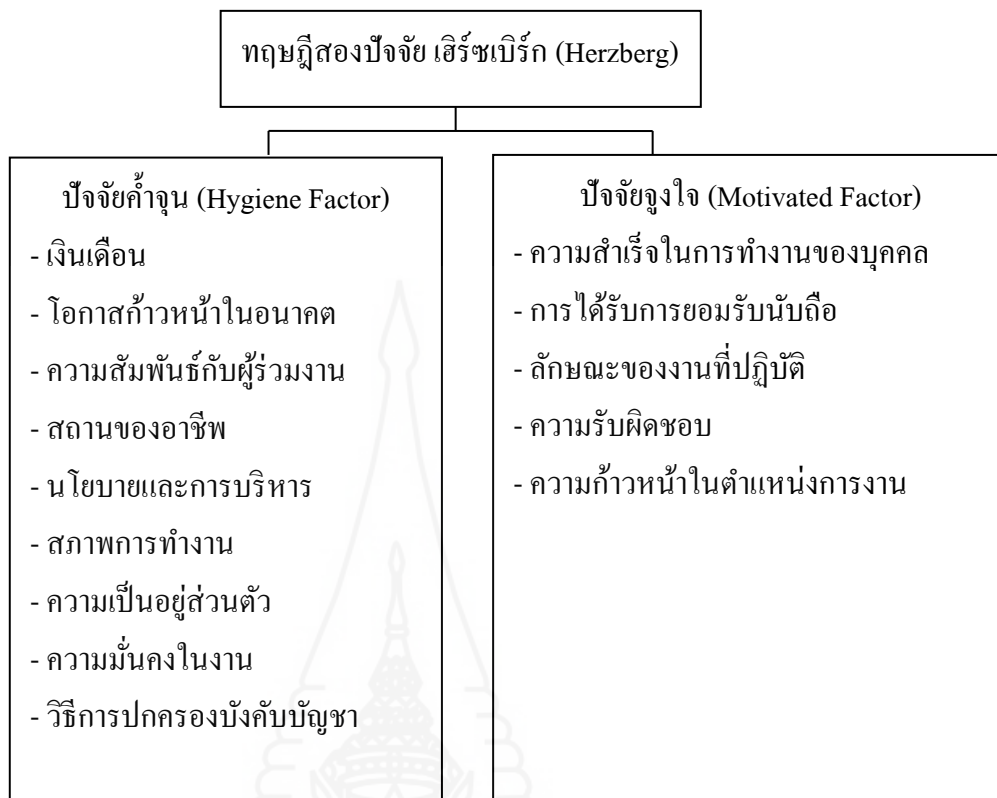
(1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลานปลื้มในผลสำเร็จของงาน

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุความสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มี การตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม



ภาพที่ 2.2 ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัย เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg)

### 3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

แฮกแมนและโอลด์แฮม ( Hackmam & Oldham 1975, pp. 84) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ที่จะช่วยอธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงานได้ได้ดี ซึ่งแฮกแมนและ โอลด์แฮม มีความเห็นว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจภายในงานพนักงานจะสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีออกมา และยังเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีขึ้นในส่วนของแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job characteristics model) ดังกล่าว เกิดขึ้นจาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของงาน (Job characteristics) ประกอบด้วย 5 ประการที่มีส่วนให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง คุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างกันอันเนื่องมาจากหลายๆ ด้าน ในหน่วยงานทำให้บุคคลต้องนำความรู้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะของตนมาใช้



2) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่บุคลากรได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมดและสามารถระบุส่วนงานของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้

3) ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ หรือการทำงานของบุคคลหน่วยงานเดียวกัน หรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน

4) ความมีอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

5) ข้อมูลย้อนกลับหรือผลสะท้อนจากงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยของบุคลากรที่ได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจน ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน

ส่วนที่ 2 สภาวะทางจิตวิทยา (Critical psychological states) ซึ่งสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงาน (Job characteristics) ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่

1) ประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced meaningfulness of work) หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคลากรว่า งานนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาได้จากความหลากหลายของทักษะของการทำงาน การได้รับผิดชอบงานทั้งหมดและความสำคัญของงาน

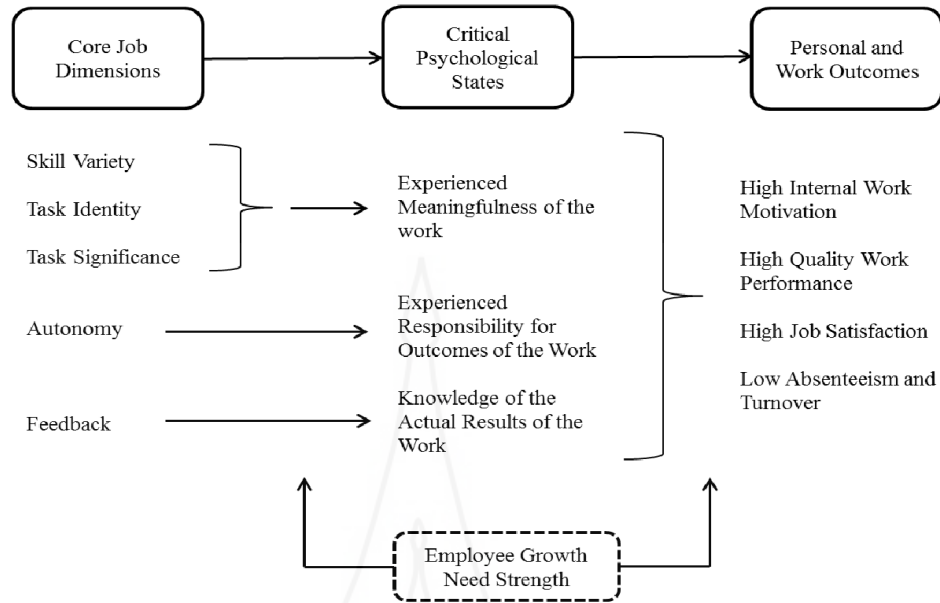
2) ประสบการณ์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลงาน (Experienced responsibility for work outcome) หมายถึง ระดับความรู้สึกของพนักงานว่า ตนสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จากความเป็นอิสระของงาน

3) การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (Knowledge of results) หมายถึง ระดับการรับรู้ของบุคลากรต่อผลการปฏิบัติงานที่ตนพิจารณาได้จากข้อมูลย้อนกลับ

ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลและงาน (Personal and work outcomes) เมื่อบุคคลมีสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 สภาวะข้างต้นจากการปฏิบัติงานแล้วจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ ดังต่อไปนี้

- 1) แรงจูงใจภายในงานสูงขึ้น
- 2) ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 3) ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น
- 4) อัตราการขาดงานและการลาออกจากงานลดลง

ทั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่าคุณลักษณะของงาน (Job characteristics) ที่กล่าวมาข้างต้นทั้ง 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ และผลสะท้อนจากงานล้วนมีส่วนสำคัญ และส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยา (Critical psychological states) ล้วนแล้วแต่ส่งผลการทำงานทั้งสิ้น



ภาพที่ 2.3 Job Characteristics Model ของ แฮกแมน และ โอลด์แฮม (Hackman & Oldham)

บารอน (Baron 1986, pp. 120) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า เพราะทัศนคติคงอยู่ในช่วงเวลานานแต่ความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจาก 4 ปัจจัย ดังนี้

- 1) เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับงานตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
- 2) เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก ทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
- 3) เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก และมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งในระดับสูงๆ และคนที่มีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้ม มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
- 4) เกิดจากสภาพการทำงานบุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าการให้รางวัลและการดูแลสวัสดิการของบุคลากร จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

สเตียร์ (Steers 1977, pp. 46-56) ได้เสนอแบบจำลอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedent of Commitment) 2) ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) 3) ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment) นอกจากนี้แบบจำลองยังได้เสนอถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งองค์ประกอบดังกล่าวออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นต้น
- 2) ลักษณะงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน โอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เป็นต้น
- 3) ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) ได้แก่ ทักษะของกลุ่มที่มีต่อองค์กร ความเชื่อถือต่อองค์กร เป็นต้น ปัจจัยทั้ง 3 นี้มีความสัมพันธ์กันและมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีผลทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตั้งใจในการปฏิบัติงาน และคงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

จึงสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส และคุณลักษณะของงาน (Job characteristics) อาทิเช่น ความหลากหลายของทักษะในการทำงาน การที่ระบุขั้นตอนวิธีการทำงานได้ การที่ได้มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนได้ทราบผลการทำงานอย่างชัดเจนและมีการประเมินผลการทำงานอย่างเป็นธรรม มีความสัมพันธ์กัน ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการด้านพื้นฐานของ มาสโลว์ และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ที่กล่าวถึงเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งหากองค์กรนำมาปรับปรุงแก้ไขส่วนน้อย และสนับสนุนส่งเสริมได้อย่างถูกต้องและตรงกับความต้องการบุคลากรแล้ว ย่อมนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

#### 4. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ผู้วิจัยได้ศึกษาความเป็นมา โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีการจัดส่วนราชการ แบ่งส่วนราชการเป็น 12 ส่วน ดังนี้

- 1) สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม
- 2) สำนักนโยบายและแผนกลาโหม
- 3) กรมเสนาธิการ
- 4) สำนักงานประมาทกลาโหม
- 5) กรมพระธรรมนูญ

- 6) ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร
- 7) กรมการเงินกลาโหม
- 8) กรมการสรรพกำลังกลาโหม
- 9) กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม
- 10) กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม
- 11) สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
- 12) สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม

รายละเอียดดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

อำนาจหน้าที่และการจัดส่วนราชการ (กำหนดขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2552)

ภารกิจของส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1) สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่เกี่ยวกับการเลขานุการ การรับรองและการประสานการปฏิบัติงานด้านพิธีการให้กับปลัดกระทรวงกลาโหม รองปลัดกระทรวงกลาโหม และผู้ดำรงตำแหน่งอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย การประชาสัมพันธ์ให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวงกลาโหมในภาพรวม และปฏิบัติราชการอื่นๆ ซึ่งมีได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงโดยเฉพาะ มีปลัดกระทรวงกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

2) สำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย อำนาจการประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันประเทศ นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงกลาโหม ทั้งระบบการควบคุมบังคับบัญชาและระบบการบริหารราชการทั่วไป นโยบายและแผนด้านการทหาร การข่าว การส่งกำลังบำรุง การระดมสรรพกำลัง การต่างประเทศ การพัฒนาประเทศและการช่วยเหลือประชาชน และมีหน้าที่ควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติของส่วนราชการในกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์ที่กระทรวงกลาโหมกำหนด การจัดทำและปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามนโยบายของส่วนราชการในกระทรวงกลาโหม การฝึก การศึกษาอบรมในต่างประเทศ การวิเทศสัมพันธ์ กิจกรรมของสภากลาโหม การรักษาความปลอดภัย และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

3) กรมเสนาบดี มีหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย อำนาจการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและแผนงานการกำลังพล ตลอดจนการดำเนินการกำลังพลที่อยู่ในอำนาจของปลัดกระทรวงกลาโหมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม การควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติของส่วนราชการในกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามนโยบายด้านการกำลังพลที่กระทรวงกลาโหมกำหนด การศึกษาอบรมในต่างประเทศ การสวัสดิการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายมีเจ้ากรมเสนาบดีเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

4) สำนักงบประมาณกลาโหม มีหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย อำนาจการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการเกี่ยวกับงานงบประมาณ การบริหารทรัพยากรและงานในสายงานงบประมาณอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งควบคุมการปฏิบัติของส่วนราชการในกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามนโยบายด้านงบประมาณที่กระทรวงกลาโหมกำหนด และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ

มอบหมายมีผู้อำนวยการสำนักงบประมาณกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบนโยบายด้านงบประมาณที่กระทรวงกลาโหมกำหนด และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายมีผู้อำนวยการสำนักงบประมาณกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

5) กรมพระธรรมนูญ มีหน้าที่เกี่ยวกับศาลทหาร อัยการทหาร นายทหารนายทหาร พระธรรมนูญ การคุ้มครองพยานในคดีอาญา ราชการในส่วนธุรการและวิชาการที่เกี่ยวกับกฎหมายและสังคมศาสตร์ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีเจ้ากรมพระธรรมนูญเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

6) ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีหน้าที่ส่งเสริมและดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร วางแผน อำนาจการประสานงาน พิจารณา และเสนอความเห็นให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงกลาโหมและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

7) กรมการเงินกลาโหม มีหน้าที่เกี่ยวกับเงิน การบัญชี เบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ และควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะการดำเนินงานด้านการเงินและการบัญชี และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีเจ้ากรมการเงินกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

8) กรมการสรรพกำลังกลาโหม มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็น วางแผนอำนาจการประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการระดมสรรพกำลังเพื่อการทหาร การกำลังสำรอง การสัสดีของกระทรวงกลาโหม ตลอดจนประสานความร่วมมือกับต่างประเทศ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีเจ้ากรมการสรรพกำลังกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

9) กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็น วางแผนอำนาจการประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับกิจการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ตลอดจนบริหารจัดการเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน โครงการ และงบประมาณให้เป็นไปตามนโยบายด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีเจ้ากรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

10) กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน อำนาจการประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร เพื่อการบริหารราชการทั่วไป คลื่นความถี่ กิจการอวกาศและภาพดาวเทียมเพื่อความมั่นคงของกระทรวงกลาโหม และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีเจ้ากรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ



11) สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่สนับสนุนทาง การส่งกำลังและซ่อมบำรุง การขนส่ง การบริการทางการแพทย์ การบริการ การโยธาธิการ การควบคุมดูแล อสังหาริมทรัพย์ กิจการคูริยางค์ กิจการโรงพิมพ์ของสำนักงานปลัดกระทรวง ตลอดจนดำเนินการ เกี่ยวกับการที่ดินของกระทรวงกลาโหม และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการ สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

12) สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน ให้แก่ส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานรัฐมนตรีตามคำสั่ง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการตรวจสอบการ ปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง พิจารณาความรับผิดชอบทางแพ่ง และ ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมเป็น ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

สรุป สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วยส่วนราชการทั้งสิ้น 12 หน่วยงาน ได้แก่ (1) สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม (2) สำนักนโยบายและแผนกลาโหม (3) กรมเสนาธิการ (4) สำนักงบประมาณกลาโหม (5) กรมพระธรรมนูญ (6) ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงาน ทหาร (7) กรมการเงินกลาโหม (8) กรมการสรรพกำลังกลาโหม (9) กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลาโหม (10) กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม (11) สำนักงานสนับสนุน สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม และ (12) สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม และมีหน้าที่เกี่ยวกับราชการ ทั่วไปของกระทรวงกลาโหม โดยมีปลัดกระทรวงกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ยังมีหน้าที่เกี่ยวกับส่วนราชการส่วนหนึ่งส่วนใดของกระทรวง ซึ่งยังไม่หน่วยงานใดรับผิดชอบโดยตรง และมีได้แยกเป็นหน้าที่ของส่วนราชการอื่น อีกทั้งยังเป็น หน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงานของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม และสนับสนุนการปฏิบัติ ตามแผนทางทหารของ กองบัญชาการกองทัพไทย และเหล่าทัพอย่างมีประสิทธิภาพ

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประมวลศักดิ์ ศรีสมบุญ (2541; ชาญญา ฉายกำเนิด 2549, น. 23) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาล ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนตำรวจ นครบาล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุดไปน้อยสุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัว ความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อมสุขลักษณะและปลอดภัย และด้าน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สังกัดกอง กำกับการสืบสวนตำรวจนครบาล

สืบศักดิ์ สืบสกุล (2541; ชาญญา ฉายกำเนิด 2542, น. 23-24) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต ในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ผลการศึกษาพบว่า การทำงานระดับปานกลางและมีคุณภาพชีวิตในด้านการงานไม่แตกต่างกัน เว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้าน ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่มีชั้นยศประทวนและสัญญาบัตร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ ระดับปานกลาง ยกเว้นรายได้แประ โยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

รมิตา อ้นวงษ์ (2542) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ลักษณะสายงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงบวก

โกลัมบีสกี และซัม (Golembieski Sum 1990; ประเสริฐ กลิ่นหอม 2543, น. 48; กัลยา หมอชาติ 2550, น. 31) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและระดับความสำเร็จจากกลุ่มตัวอย่าง 231 คน เพื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จ 4 ประการจาก QWL ในด้านความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อน ความคาดหวังในงาน ความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า ความมีอิสระในการทำงานของ พนักงาน ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อน มีผลอย่างมากในการพัฒนาคุณภาพงานและ ระดับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

คงชีพ ตันตะวานิชย์ (2543; กัลยา หมอชาติ 2530, น. 31) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ พบว่า ในภาพรวม นายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

กริชเพชร ชัยช่วย (2544, น. 67-68) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมเจ้าท่า จากกลุ่มประชากรข้าราชการกรมเจ้าท่าสังกัดส่วนกลาง จำนวน 499 คน ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมของข้าราชการกรมเจ้าท่าอยู่ในระดับปานกลาง ผลการ ทดสอบสมมติฐานพบว่า รายได้ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ระดับการศึกษา อาวุธราชการ ระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนสางานมีความสัมพันธ์กับ

คุณภาพชีวิตการทำงาน องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เมื่อพิจารณาด้านองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ มีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาด้านองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัวมีสัดส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านเงินเดือนมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด และพบว่า ปัจจัยด้านสายงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ สายงานระดับปฏิบัติการมีสัดส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ส่วนสายงานด้านบริหารทั่วไปและสายงานด้านวิชาการมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

วัลลภ ปรัชญาสันติ (2544 บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรมทางหลวง: กรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 569 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 235 คน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคูณภาพชีวิตการทำงานในรายด้านพบว่า ไม่มีด้านใดที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับกลาง ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านดุลระหว่างชีวิตครอบครัว การทำงานและสังคม ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและด้านการบังคับบัญชา

ประสิทธิ์ สุขแก้ว (2544; จันัญญา นายกำเนิด 2549, น. 23) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เพศ และระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กร การทำงานเป็นประโยชน์ต่อสังคม การได้รับการยอมรับในสังคม การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ส่วนด้านสวัสดิการในองค์กร ความสมดุลชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเพียงพอของรายได้มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

ตรีชฎา อุ่นเรือน (2545 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง พบว่า ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ รายได้ต่อเดือน ส่วนราชการที่สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน และการมีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน

ณัฐเดช จันทรางศุ (2547 บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกองดุริยางค์ทหารบก จากกลุ่มประชากรข้าราชการกองดุริยางค์ทหารบกสังกัดส่วนกลาง จำนวน 354 คน ศึกษากลุ่มตัวอย่าง 200 คน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของข้าราชการดุริยางค์ทหารบกตามองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ พบว่าด้านความสำเร็จของงานมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ส่วนด้านลักษณะงานความรับผิดชอบมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตต่ำที่สุด ส่วนด้านลักษณะงานความรับผิดชอบมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาด้านองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่า ด้านการบังคับบัญชา มีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ส่วนด้านนโยบายการบริหารมีสัดส่วนระดับความสำเร็จของการทำงานต่ำที่สุด และจากการศึกษา พบว่า ระดับชั้นยศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพภาพครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และอายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

บงกช เทพจารี (2547 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก 220 คน ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย มีอายุตั้งแต่ 36-45 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส ชั้นยศ ส.ต.- จ.ส.อ. (พิเศษ) มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีอายุการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี สำหรับความคิดเห็นด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านสิทธิของข้าราชการ และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวซึ่งมีค่าเท่ากัน และด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงใน

การงานและด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก คือ ชัยยศ อัตราเงินเดือน ลักษณะงานสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานและการปกครองบังคับบัญชา ส่วนด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก

ภัทรพล เจริญเกาะ (2547; วิทยุกระจายเสียง 2549, น. 24) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของอาจารย์ และด้านประชาธิปไตย ในองค์การตามลำดับ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของอาจารย์ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ

สัณญา รอดโพธิ์ทอง (2547) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักโยธาธิการและผังเมือง จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านอายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ รายได้ สถานภาพการทำงาน ลักษณะสายงาน จำนวนบุคคลที่จะต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู และสถานภาพการเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นทร์ศรี เกษียรพรมราช (2548 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการทำงานภายหลังการนำนโยบายการปฏิรูประบบราชการมาปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานในการทำงาน โคนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านขององค์ประกอบคุณภาพที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานอยู่ระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานที่ทำ ประเภทงานและอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน



ยุทธนา ไชยสมบัติ (2550 บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างประจำ กองโรงงานช่างแสง ศูนย์อุตสาหกรรมอาวุธ กรมสรรพาวุธทหารบก จำนวน 1,768 คน ศึกษากลุ่มตัวอย่าง 326 คน พบว่า ลูกจ้างประจำกองโรงงานช่างแสง มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับสังคมมีค่าเฉลี่ยสูง และด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น หากจะยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานนของลูกจ้างประจำให้สูงขึ้นควรจะพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลก่อน ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน การส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น การเพิ่มเงินเดือนหรือเงินตอบแทนพิเศษให้กับกำลังพลที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการให้น้ำอยู่ และปลูกฝังอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวม ซึ่งให้เห็นคุณค่าของงานและความสำคัญในอาชีพตนเอง

สุรชัย แก้วพิกุล (2552 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ด้านความมั่นคง โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถมีความก้าวหน้าในงานด้านการงานที่มีเวลาให้กับตนเองครบถ้วน ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ ชั้นยศแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยทางสถิติ

ธวัช พิทักษ์ (2557 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร จำนวน 508 นาย ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 224 คน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของกำลังพล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ระดับดีมาก แต่เมื่อตรวจสอบเป็นรายด้านพบว่า นายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากผลการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานได้รับอิทธิพล  
จากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะงาน



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจ (Survey Research) เพื่อการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ เอกสารการวิจัย วิทยานิพนธ์ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามซึ่งใช้วิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน จำนวน 4,228 คน ของส่วนราชการทั้งหมด 12 ส่วนราชการ ที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ดังนี้ (กรมการเงินกลาโหม พ.ศ.2558)

- 1.1.1 สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม (สน.ปล.กท.)
- 1.1.2 สำนักนโยบายและแผนกลาโหม (สนผ.กท.)
- 1.1.3 กรมเสนาธิการ (สม.)
- 1.1.4 สำนักงบประมาณกลาโหม (สงป.กท.)
- 1.1.5 กรมพระธรรมนูญ (ธน.)
- 1.1.6 ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร (ศอพท.)
- 1.1.7 กรมการเงินกลาโหม (กง.กท.)
- 1.1.8 กรมการสรรพกำลังกลาโหม (กคส.กท.)
- 1.1.9 กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม (วท.กท.)

1.1.10 กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม (ทสอ.กท.)

1.1.11 สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (สสน.สป.)

1.1.12 สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม (สตน.กท.)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการทหารที่เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ นายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน รวม 400 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวนนี้ได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) และความคลาดเคลื่อน 0.05 ดังนี้

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

โดยที่  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าสูตร} \quad n &= \frac{4,228}{1 + N4,228(0.05)^2} \\ &= 365 \end{aligned}$$

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) จำนวน 365 คน แต่ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอเก็บกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน เพื่อให้เป็นจำนวนเต็ม

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 400 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม  
จำแนกตามส่วนราชการ

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ข้าราชการ สน.ปล.กท.	730	69
2. ข้าราชการ สน.ผ.กท.	395	37
3. ข้าราชการ สม.	344	33
4. ข้าราชการ สง.ปล.กท.	239	23
5. ข้าราชการ ธน.	299	28
6. ข้าราชการ ศอ.พท.	857	81
7. ข้าราชการ กง.กท.	232	22
8. ข้าราชการ กก.ส.กท.	155	15
9. ข้าราชการ วท.กท.	272	26
10. ข้าราชการ ท.สอ.กท.	163	15
11. ข้าราชการ ส.สน.ส.ป.	379	36
12. ข้าราชการ ส.ต.น.กท.	163	15
รวม	4,228	400

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

2.1 ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะบุคคลของข้าราชการทหาร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับชั้นยศ รายได้ และอายุราชการ

**2.2 ส่วนที่ 2** แบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับลักษณะงานของส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยสอบถามลักษณะงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในงาน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 5 ด้าน รวม 25 ข้อ ได้แก่

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	5	ข้อ
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	5	ข้อ
ด้านความรับผิดชอบ	5	ข้อ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	5	ข้อ
ด้านความสำเร็จในงาน	5	ข้อ

**2.3 ส่วนที่ 3** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในหน่วยงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการคำนึงถึงความต้องการของสังคม เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 8 ด้าน รวม 24 ข้อ ได้แก่

ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3	ข้อ
การทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3	ข้อ
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3	ข้อ
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3	ข้อ
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3	ข้อ
สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	3	ข้อ
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3	ข้อ
การคำนึงถึงความต้องการของสังคม	3	ข้อ

ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีรายละเอียดดังนี้

<u>ระดับความเห็น</u>	<u>ระดับคะแนน</u>
มีความเหมาะสมน้อยที่สุด	1
มีความเหมาะสมน้อย	2
มีความเหมาะสมปานกลาง	3
มีความเหมาะสมมาก	4
มีความเหมาะสมมากที่สุด	5

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ยในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ไว้ดังนี้

<u>ระดับความเห็น</u>	<u>ระดับคะแนน</u>
มีความเหมาะสม/ความสำเร็จน้อยที่สุด	ช่วงความเห็น 1.00 – 1.50
มีความเหมาะสม/ความสำเร็จน้อย	ช่วงความเห็น 1.51 – 2.50
มีความเหมาะสม/ความสำเร็จปานกลาง	ช่วงความเห็น 2.51 – 3.50
มีความเหมาะสม/ความสำเร็จมาก	ช่วงความเห็น 3.51 – 4.50
มีความเหมาะสม/ความสำเร็จมากที่สุด	ช่วงความเห็น 4.51 – 5.00

2.4 ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอความคิดเห็นว่า ควรปรับปรุงลักษณะงานเรื่องใดและอย่างไรบ้าง เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน

### 3. การตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานที่จัดทำขึ้น มาทำการทดสอบแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมานำเสนอโครงร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไขให้ตรงเนื้อหา และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ (รายนามผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในภาคผนวก) ตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยหรือไม่ ได้ค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 1.00



3.2 การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามทั้ง 30 ชุด ไปทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของ Cronbach's Alpha Coefficiency โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของข้อคำถามส่วนที่ 2 เท่ากับ 0.932 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.619 และรวมทั้งสองส่วนเท่ากับ 0.775 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ได้เป็นอย่างดี

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ภายในเดือนธันวาคม 2559 – มกราคม 2561

##### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูล โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน

4.2.1 *สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)* ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและอธิบายหลักทั่วไปของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

4.2.2 *สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)* ประกอบด้วย ค่า t-distribution เพื่อใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

ค่า F-distribution ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance-one-way: ANOVA) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรที่จำแนกตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป หากพบค่าความแตกต่างจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe อีกครั้ง

การหาค่าความสัมพันธ์การถดถอยพหุ (Multiple Regression) กำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับชั้นยศ รายได้ และอายุราชการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับลักษณะงานของส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยสอบถามลักษณะงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในงาน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 5 ด้าน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในหน่วยงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการคำนึงถึงความต้องการของสังคม เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 8 ด้าน

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอความคิดเห็นว่าควรปรับปรุงลักษณะงานเรื่องใดและอย่างไรบ้าง เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน

โดยมีสัญลักษณ์ทางสถิติของแต่ละตัวแปรที่นิยมใช้ในการวิจัย เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ไว้ ดังนี้

$n$  = จำนวนตัวอย่าง

$\bar{X}$  = ค่าเฉลี่ยของประชากร

S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$p$  = ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่วิเคราะห์ได้

$t$  = การทดสอบข้อมูล 2 กลุ่ม

$F$  = ค่าทดสอบความแปรปรวนตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

SS	=	ผลบวกของความเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง
MS	=	ผลต่างของความเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง
*	=	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
**	=	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
R	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R <sup>2</sup>	=	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือร้อยละของค่าความแปรผันร่วมกันของตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

## 1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับชั้นยศ รายได้ อายุราชการ โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่และร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (400 คน)	ร้อยละ (100.00)
<b>เพศ</b>		
ชาย	223	55.80
หญิง	177	44.20
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	80	20.00
31-40 ปี	131	32.75
41-50 ปี	121	30.25
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	68	17.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (400 คน)	ร้อยละ (100.00)
<b>การศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	56	14.00
ปริญญาตรี	238	59.50
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	106	26.50
<b>สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	159	39.80
สมรส	241	60.20
<b>ชั้นยศ</b>		
ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	102	25.50
ร.ต. - พ.ท. หรือ น.ท.	210	52.50
พ.อ., น.อ. - พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน (พ.อ., น.อ. พิเศษ))	74	18.50
ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป	14	3.50
<b>รายได้</b>		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	45	11.30
15,001 – 30,000 บาท	134	33.50
30,001 – 45,000 บาท	140	35.00
มากกว่า 45,000 บาท ขึ้นไป	81	20.20
<b>อายุราชการ</b>		
ต่ำกว่า 10 ปี	88	22.00
11 – 20 ปี	114	28.50
21 – 30 ปี	133	33.25
มากกว่า 30 ปี ขึ้นไป	65	16.25

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80 เพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20

จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ส่วนใหญ่อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.75 ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และช่วงอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00

จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.20 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80

จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ส่วนใหญ่มีชั้นยศ ร.ต. – พ.ท. , น.ท. จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมา มีชั้นยศ ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.(พิเศษ)) จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ชั้นยศ พ.อ., น.อ. - พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน (พ.อ., น.อ. พิเศษ)) จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ชั้นยศตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50

จำแนกตามรายได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมา มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 มากกว่า 45,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 และมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30

จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุราชการตั้งแต่ 21-30 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.25 รองลงมา มีอายุราชการตั้งแต่ 11 – 20 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และมากกว่า 30 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับลักษณะงานของส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับลักษณะงานของส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับลักษณะงานของส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	3.39	0.71	ปานกลาง	5
2. เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือแนวทางในการแก้ปัญหาจากผู้บังคับบัญชาได้	3.49	0.63	ปานกลาง	4
3. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ใช้การพิจารณาโทษผู้กระทำผิดกฎระเบียบหน่วยงานด้วยความยุติธรรม	3.51	0.71	มาก	3
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอื้ออาทรห่วงใยในทุกข์สุขของท่าน	3.76	0.54	มาก	1
5. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน	3.65	0.77	มาก	2
รวม	3.56	0.67	มาก	



จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอื้ออาทรห่วงใยในทุกข์สุขของท่าน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.76$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ใช้การพิจารณาโทษผู้กระทำผิดกฎระเบียบหน่วยงานด้วยความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ) เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือแนวทางในการแก้ปัญหาจากผู้บังคับบัญชาได้ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ ) และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ )

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับลักษณะงานของส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของท่าน	3.99	0.75	มาก	3
2. กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงาน มักจะจำกัดความอิสระในการทำงานของท่าน	2.82	0.77	ปานกลาง	4
3. ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด	2.67	0.61	ปานกลาง	5
4. ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีขั้นตอนและวิธีการทำงานได้	4.14	0.58	มาก	1
5. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.00	0.76	มาก	2
รวม	3.52	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีขั้นตอนและวิธีการทำงานได้ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.14$ ) รองลงมาคือ องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของท่าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัดความอิสระในการทำงานของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.82$ ) และผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.67$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับลักษณะงานของส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน	4.04	0.59	มาก	1
2. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ	3.96	0.65	มาก	2
3. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.88	0.66	มาก	3
4. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและให้ความสำคัญ	3.74	0.72	มาก	5
5. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน	3.82	0.70	มาก	4
รวม	3.88	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.04$ ) รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.82$ ) และงานที่ท่านรับผิดชอบนั้น ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและให้ความสำคัญ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับลักษณะงานของส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้อธิบายเหตุผลในการทำงาน	3.64	0.70	มาก	3
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน	3.54	0.58	มาก	4
3. ท่านตั้งใจทำงานมากขึ้นเพราะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.69	0.63	มาก	2
4. ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติจริง	3.50	0.64	ปานกลาง	5
5. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้องค์กรก้าวหน้า	3.94	0.69	มาก	1
รวม	3.66	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้องค์กรก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.94$ ) รองลงมาคือ ท่านตั้งใจทำงานมากขึ้นเพราะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้

อธิบายเหตุผลในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ) เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) และความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติจริง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.50$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับลักษณะงานของส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านมีโอกาสในการกำหนดเป้าหมายวิธีการทำงานของตนเองได้	3.99	0.79	มาก	5
2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.05	0.63	มาก	2
3. ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	4.07	0.62	มาก	1
4. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ปัญหานั้นอย่างไร	4.01	0.61	มาก	4
5. ท่านสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้ชัดเจน	4.02	0.65	มาก	3
รวม	4.03	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.07$ ) รองลงมาคือ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) ท่านสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ปัญหานั้นอย่างไร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) และท่านมีโอกาสนในการกำหนดเป้าหมายวิธีการทำงานของตนเองได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ )

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อตอบสนองมติฐานการวิจัยที่ 1 ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.31	0.69	ปานกลาง	1
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.24	0.62	ปานกลาง	2
3. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว	3.17	0.74	ปานกลาง	3
รวม	3.24	0.69	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.31$ ) รองลงมาคือ ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ ) และท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้มีสุขอนามัยที่ปลอดภัย	3.95	0.63	มาก	1
2. สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับการทำงาน	3.82	0.92	มาก	3
3. สภาพแวดล้อมของที่ท่านทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิเอื้ออำนวยให้ทำงานของท่านเป็นไปโดยสะดวก	3.88	0.85	มาก	2
รวม	3.88	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้มีสุขอนามัยที่ปลอดภัย อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.95$ ) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมของที่ท่านทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิเอื้ออำนวยให้ทำงานของท่านเป็นไปโดยสะดวก อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) และสถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ )



ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	3.62	0.81	มาก	3
2. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านไปศึกษาต่อเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ หรือเพื่อปรับวุฒิให้สูงขึ้น	4.01	0.76	มาก	2
3. ท่านได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ เช่น การดูงาน การเข้าร่วมประชุมวิชาการ การอบรม และสัมมนา	4.22	0.69	มาก	1
รวม	3.95	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ เช่น การดูงาน การเข้าร่วมประชุมวิชาการ การอบรม และสัมมนา อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.22$ ) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านไปศึกษาต่อเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ หรือเพื่อปรับวุฒิให้สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) และหน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ )

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพ  
ชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม  
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้อง ใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้น	3.86	0.72	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่รองรับ ความก้าวหน้าของท่านในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.73	0.83	มาก	3
3. งานที่ท่านทำเป็นหลักประกันความมั่นคง ให้กับครอบครัวของท่านได้	3.90	0.76	มาก	1
รวม	3.83	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม  
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน  
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านทำเป็นหลักประกัน  
ความมั่นคงให้กับครอบครัวของท่านได้ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.90$ ) รองลงมาคือ  
ท่านมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้น อยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) และหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่รองรับความก้าวหน้าของท่านใน  
ตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ )

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการประสานงานและทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการทำงานเสมอ	3.78	0.59	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีและเต็มใจให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ความช่วยเหลือแก่ท่านเสมอ	3.83	0.68	มาก	1
3. หน่วยงานของท่านมีการประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม	3.73	0.76	มาก	3
รวม	3.78	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีและเต็มใจให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ความช่วยเหลือแก่ท่านเสมอ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.83$ ) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีการประสานงานและทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการทำงานเสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) และหน่วยงานของท่านมีการประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ )

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ ที่องค์กรของท่านยึดถือปฏิบัติ	3.67	0.61	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นที่ขัดแย้ง หรือไม่สอดคล้องกันในการทำงาน	3.54	0.60	มาก	3
3. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปฏิบัติงานอื่นๆ อย่างยุติธรรม ทัดเทียมกับผู้อื่น	3.62	0.73	มาก	2
รวม	3.61	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้าราชการทหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรของท่านยึดถือปฏิบัติ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.67$ ) รองลงมาคือ ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติงานอื่นๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ ) และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นที่ขัดแย้งหรือไม่สอดคล้องกันในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ )

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพ  
ชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้าน  
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน และสำหรับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	4.07	0.64	มาก	3
2. ท่านมีเวลาพักผ่อนในวันหยุดราชการ หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์อย่างเพียงพอ	4.13	0.76	มาก	2
3. ท่านมีเวลาใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวได้ อย่างสบายหลังเลิกจากการทำงาน	4.24	0.65	มาก	1
รวม	4.15	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม  
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว  
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีเวลาใช้ชีวิตอยู่กับ  
ครอบครัวได้อย่างสบายหลังเลิกจากการทำงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.24$ )  
รองลงมาคือ ท่านมีเวลาพักผ่อนในวันหยุดราชการหรือวันหยุดนักขัตฤกษ์อย่างเพียงพอ อยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ) และท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงานและสำหรับครอบครัวได้อย่าง  
เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ )

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพ  
ชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้าน  
การคำนึงถึงความต้องการทางสังคม

ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม	4.27	0.71	มาก	1
2. ท่านให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมกับ กิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ ต่อชุมชน	3.89	0.60	มาก	2
3. บุคลากร งานวิจัย และผลผลิตต่าง ๆ ในหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศ	3.67	0.73	มาก	3
รวม	3.94	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม  
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม ภาพรวม  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในสำนักงาน  
ปลัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.27$ ) รองลงมาคือ ท่านให้ความ  
ร่วมมือและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน อยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.89$ ) และบุคลากร งานวิจัย และผลผลิตต่างๆ ในหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่า  
มีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ )



ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ภาพรวม

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ	3.24	0.69	ปานกลาง	8
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.88	0.80	มาก	4
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.95	0.75	มาก	2
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.83	0.77	มาก	5
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.78	0.68	มาก	6
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	3.61	0.65	มาก	7
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว	4.15	0.68	มาก	1
8. ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม	3.94	0.68	มาก	3
รวม	3.80	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.15$ ) รองลงมาคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ เป็นลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ )

เพื่อตอบสนองมติฐานการวิจัยในข้อ 1 “ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง” พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ เท่านั้นที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวม รายด้านส่วนใหญ่จึงปฏิเสธสมมติฐาน มีเพียงด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ เพียงด้านเดียว เท่านั้นที่ยอมรับสมมติฐาน

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

โดยการวิเคราะห์ค่า t-distribution และค่า F-distribution การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way analysis of variance-one-way: ANOVA) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรที่จำแนกตั้งแต่ 2 กลุ่ม ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์จากการสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ชั้นยศ และอายุราชการ และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 8 ด้าน การทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบระดับความเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิต การทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว สามารถแสดงดังตารางที่ 4.16 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย		หญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.21	0.666	3.29	0.724	3.374	0.067
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.98	0.667	3.86	0.803	10.652	0.001*
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.01	0.637	3.92	0.815	5.077	0.025*
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.88	0.584	3.73	0.874	27.983	0.000*
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.78	0.660	3.79	0.618	2.108	0.147
6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	3.65	0.609	3.54	0.639	1.164	0.281
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.06	0.658	4.34	0.572	2.282	0.132
8. การคำนึงถึงความต้องการทางสังคม	3.74	0.515	4.02	0.665	2.216	0.137
รวม	3.79	0.583	3.81	0.714	6.857	0.099

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามชั้นยศ พบว่า ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องค่าตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำแนกอายุ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	p
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	20.247	6.749	15.608	0.000*
	ภายในกลุ่ม	171.231	0.432		
	รวม	191.478			
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	12.551	4.184	8.235	0.000*
	ภายในกลุ่ม	201.199	0.508		
	รวม	213.750			
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	5.794	1.931	3.789	0.011*
	ภายในกลุ่ม	201.846	0.510		
	รวม	207.640			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.971	5.657	11.468	0.000*
	ภายในกลุ่ม	195.339	0.493		
	รวม	212.310			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	8.121	2.707	6.873	0.000*
	ภายในกลุ่ม	155.957	0.394		
	รวม	164.078			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	p
6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.283	6.761	19.787	0.000*
	ภายในกลุ่ม	135.307	0.342		
	รวม	155.590			
7. ความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	11.379	3.793	9.994	0.000*
	ภายในกลุ่ม	150.298	0.380		
	รวม	161.677			
8. การคำนึงถึงความต้องการ ทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	10.918	3.639	10.771	0.000*
	ภายในกลุ่ม	133.792	0.338		
	รวม	144.710			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	11.149	3.716	12.350	0.000*
	ภายในกลุ่ม	119.161	0.301		
	รวม	130.310			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน  
จำแนกตามอายุ พบว่าข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับ  
ความเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ณ ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	2.83	-	-0.42*	-0.56*	-0.66*
31 – 40 ปี	3.24		-	-0.14	-0.24*
41 – 50 ปี	3.38			-	-0.11
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	3.49				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ( $\bar{X} = 2.83$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ( $\bar{X} = 3.24$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปี ( $\bar{X} = 3.38$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.49$ )

ข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ( $\bar{X} = 3.24$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.49$ )

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.74		-0.33*	-0.25*	-0.28*
31 – 40 ปี	4.07			0.08	0.05
41 – 50 ปี	3.99				-0.02
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	4.01				

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ( $\bar{X} = 3.74$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ( $\bar{X} = 4.07$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปี ( $\bar{X} = 3.99$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.01$ )

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.45	-	-0.34*	-0.48*	-0.62*
31 – 40 ปี	3.79		-	-0.14	-0.28*
41 – 50 ปี	3.93			-	-0.14
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	4.07				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ( $\bar{X} = 3.45$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ( $\bar{X} = 3.79$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปี ( $\bar{X} = 3.93$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.07$ )

ข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ( $\bar{X} = 3.79$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.07$ )



ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.60	-	-0.09	-0.29*	-0.39*
31 – 40 ปี	3.69		-	-0.21*	-0.30*
41 – 50 ปี	3.89			-	-0.09
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	3.99				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 คู่ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ( $\bar{X} = 3.60$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปี ( $\bar{X} = 3.89$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.99$ )

ข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ( $\bar{X} = 3.69$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปี ( $\bar{X} = 3.89$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.99$ )

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.18	-	-0.48*	-0.52*	-0.68*
31 – 40 ปี	3.66		-	-0.04	-0.20*
41 – 50 ปี	3.69			-	-0.16
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	3.85				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ( $\bar{X} = 3.18$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ( $\bar{X} = 3.66$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปี ( $\bar{X} = 3.69$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.85$ )

ข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ( $\bar{X} = 3.66$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.85$ )

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	4.16	-	0.20*	-0.19*	-0.16
31 – 40 ปี	3.96		-	-0.39*	-0.36*
41 – 50 ปี	4.36			-	-0.03
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	4.32				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ( $\bar{X} = 4.16$ ) สูงกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ( $\bar{X} = 3.96$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปี ( $\bar{X} = 4.36$ )

ข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ( $\bar{X} = 3.96$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปี ( $\bar{X} = 4.36$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.32$ )

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.63	-	0.15	-0.37*	-0.46*
31 – 40 ปี	3.78		-	-0.21*	-0.31*
41 – 50 ปี	3.99			-	-0.10
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	4.09				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ( $\bar{X} = 3.63$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปี ( $\bar{X} = 3.99$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.09$ )

ข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ( $\bar{X} = 3.78$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปี ( $\bar{X} = 3.99$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.09$ )

ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.40	-	-0.25*	-0.39*	-0.50*
31 – 40 ปี	3.65		-	-0.14*	-0.25*
41 – 50 ปี	3.79			-	-0.10
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	4.00				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ( $\bar{X} = 3.40$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ( $\bar{X} = 3.65$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปี ( $\bar{X} = 3.79$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.00$ )

ข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ( $\bar{X} = 3.65$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปี ( $\bar{X} = 3.79$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.00$ )

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	p
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	10.222	5.111	11.195	0.000*
	ภายในกลุ่ม	181.255	0.457		
	รวม	191.477			
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	8.772	4.386	8.494	0.000*
	ภายในกลุ่ม	204.978	0.516		
	รวม	213.750			
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	3.429	1.714	3.333	0.037*
	ภายในกลุ่ม	204.211	0.514		
	รวม	207.640			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	19.858	9.929	20.482	0.000*
	ภายในกลุ่ม	192.452	0.485		
	รวม	212.310			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3.450	1.725	4.264	0.015*
	ภายในกลุ่ม	160.627	0.405		
	รวม	164.078			
6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.255	2.628	6.939	0.001*
	ภายในกลุ่ม	150.335	0.379		
	รวม	155.590			

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	p
7. ความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.202	1.101	2.740	0.066
	ภายในกลุ่ม	159.476	0.402		
	รวม	161.678			
8. การคำนึงถึงความต้องการ ทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.524	0.262	0.721	0.487
	ภายในกลุ่ม	144.186	0.363		
	รวม	144.710			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.053	2.027	6.372	0.002*
	ภายในกลุ่ม	126.257	0.318		
	รวม	130.310			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน  
ที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.96	-	-0.24*	-0.51*
ปริญญาตรี	3.21		-	-0.27*
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.47			-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 2.96$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.21$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ( $\bar{X} = 3.47$ )

ข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.21$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ( $\bar{X} = 3.47$ )

ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.95		0.13	-0.21
ปริญญาตรี	3.82			-0.35*
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	4.16			

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 1 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.82$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ( $\bar{X} = 4.16$ )

ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.95	-	0.04	-0.18
ปริญญาตรี	3.91		-	-0.22*
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	4.12			-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 1 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.95$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ( $\bar{X} = 4.12$ )

ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.27	-	-0.61*	-0.68*
ปริญญาตรี	3.88		-	-0.07
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.95			-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.30 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.27$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.88$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ( $\bar{X} = 3.95$ )

ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.64	-	-0.11	-0.28*
ปริญญาตรี	3.75		-	-0.17*
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.92			-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.64$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ( $\bar{X} = 3.92$ )

ข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.88$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ( $\bar{X} = 3.92$ )

ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.36	-	-0.25*	-0.38*
ปริญญาตรี	3.61		-	-0.13
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.74			-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีLSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.36$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.61$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ( $\bar{X} = 3.74$ )

ตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.54	-	-0.12	-0.30*
ปริญญาตรี	3.65		-	-0.19*
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.69			-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.54$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ( $\bar{X} = 3.69$ )

ข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.65$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ( $\bar{X} = 3.69$ )

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

คุณภาพชีวิต	โสด		สมรส		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.00	0.864	3.40	0.491	3.982	0.047*
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.73	0.769	4.05	0.678	10.371	0.001*
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.81	0.896	4.08	0.553	19.375	0.000*
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.58	0.830	3.97	0.608	31.978	0.000*
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.56	0.652	3.93	0.591	19.280	0.000*
6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	3.28	0.539	3.82	0.582	0.169	0.681
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.09	0.560	4.24	0.677	23.373	0.000*
8. การคำนึงถึงความต้องการทางสังคม	3.73	0.709	3.95	0.502	47.058	0.000*
รวม	3.60	0.727	3.93	0.585	99.537	0.000*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่าข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 7 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามชั้นยศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	p
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	31.062	10.354	25.560	0.000*
	ภายในกลุ่ม	160.415	0.405		
	รวม	191.478			
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุจริต ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	26.524	8.841	18.700	0.000*
	ภายในกลุ่ม	187.226	0.473		
	รวม	213.750			
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	6.295	2.098	4.127	0.007
	ภายในกลุ่ม	201.345	0.508		
	รวม	207.640			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	34.462	11.487	25.578	0.000*
	ภายในกลุ่ม	177.848	0.449		
	รวม	212.310			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	17.935	5.978	16.200	0.000*
	ภายในกลุ่ม	146.142	0.369		
	รวม	164.078			
6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	27.311	9.104	28.103	0.000*
	ภายในกลุ่ม	128.279	0.324		
	รวม	155.590			
7. ความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	9.992	3.331	8.696	0.000*
	ภายในกลุ่ม	151.685	0.383		
	รวม	161.677			
8. การคำนึงถึงความต้องการ ทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.548	0.849	2.366	0.070
	ภายในกลุ่ม	142.162	0.359		
	รวม	144.710			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	11.204	3.735	12.417	0.000*
	ภายในกลุ่ม	119.106	0.301		
	รวม	130.310			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามชั้นยศ พบว่า ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่ามีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน จำนวน 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถและการคำนึงถึงความต้องการทางสังคมไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	$\bar{X}$	ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตรา เงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	ร.ต. - พ.ท., น.ท.	พ.อ., น.อ. - พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป
ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	3.02	-	-0.12	-0.68*	-0.98*
ร.ต. - พ.ท. หรือ น.ท. พ.อ., น.อ. - พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	3.14 3.70		-	-0.56*	-0.86* -0.30
ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป	4.00				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 คู่ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ศ.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.(พิเศษ)) ( $\bar{X} = 3.02$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. - พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ( $\bar{X} = 3.70$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.00$ )

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ร.ต. - พ.ท., น.ท. ( $\bar{X} = 3.14$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. - พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ( $\bar{X} = 3.70$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.00$ )

ตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	$\bar{X}$	ศ.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	ร.ต. - พ.ท., น.ท.	พ.อ., น.อ. - พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป
ศ.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	3.87	-	0.09	-0.33*	-1.13*
ร.ต. - พ.ท. หรือ น.ท.	3.78		-	-0.42*	-1.22*
พ.อ., น.อ. - พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	4.20			-	-0.80*
ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป	5.00				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.(พิเศษ)) ( $\bar{X} = 3.87$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. - พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ( $\bar{X} = 4.20$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ( $\bar{X} = 5.00$ )

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ร.ต. - พ.ท., น.ท. ( $\bar{X} = 3.78$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. - พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ( $\bar{X} = 4.20$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ( $\bar{X} = 5.00$ )

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. - พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ( $\bar{X} = 4.20$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ( $\bar{X} = 5.00$ )

ตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	$\bar{X}$	ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	ร.ต. - พ.ท., น.ท.	พ.อ., น.อ. - พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป
ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	3.84	-	-0.10	-0.37*	-0.16
ร.ต. - พ.ท. หรือ น.ท.	3.94		-	-0.27*	-0.06
พ.อ., น.อ. - พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	4.22			-	-0.22
ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป	4.00				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.38 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ส.ต., จ.ต. – จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.(พิเศษ)) ( $\bar{X} = 3.84$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ( $\bar{X} = 4.22$ )

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ร.ต. – พ.ท., น.ท. ( $\bar{X} = 3.94$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ( $\bar{X} = 4.22$ )

ตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	$\bar{X}$	ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	ร.ต. – พ.ท., น.ท.	พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป
ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	3.42	-	-0.40*	-0.89*	-0.58*
ร.ต. – พ.ท. หรือ น.ท.	3.82		-	-0.49*	-0.18
พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	4.31			-	-0.31
ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป	4.00				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ส.ต., จ.ต. – จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.(พิเศษ)) ( $\bar{X} = 3.42$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ร.ต. – พ.ท., น.ท. ( $\bar{X} = 3.82$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ( $\bar{X} = 4.31$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.00$ )

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ร.ต. – พ.ท., น.ท. ( $\bar{X} = 3.82$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ( $\bar{X} = 4.31$ )

ตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	$\bar{X}$	ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	ร.ต. – พ.ท., น.ท.	พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป
ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	3.68	-	0.00	-0.42*	-0.82*
ร.ต. – พ.ท. หรือ น.ท.	3.68		-	-0.42*	-0.82*
พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	4.09			-	-0.41*
ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป	4.50				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ส.ต., จ.ต. – จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.(พิเศษ)) ( $\bar{X} = 3.68$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ( $\bar{X} = 4.09$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.50$ )

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ร.ต. – พ.ท., น.ท. ( $\bar{X} = 3.68$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ( $\bar{X} = 4.09$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.50$ )

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ( $\bar{X} = 4.09$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.50$ )

ตารางที่ 4.41 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล ในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	$\bar{X}$	ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	ร.ต. - พ.ท., น.ท.	พ.อ., น.อ. - พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป
ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	3.47	-	-0.10	-0.52*	-1.03*
ร.ต. - พ.ท. หรือ น.ท.	3.48		-	-0.51*	-1.02*
พ.อ., น.อ. - พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	3.99			-	-0.51*
ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป	4.50				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ส.ต., จ.ต. – จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ)) ( $\bar{X} = 3.47$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ( $\bar{X} = 3.99$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.50$ )

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ร.ต. – พ.ท., น.ท. ( $\bar{X} = 3.48$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ( $\bar{X} = 3.99$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.50$ )

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ.หรือ น.อ. – น.อ. (พิเศษ) ( $\bar{X} = 3.99$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.50$ )

ตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	$\bar{X}$	ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	ร.ต. – พ.ท., น.ท.	พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป
ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	4.32	-	0.28*	-0.08	-0.32
ร.ต. – พ.ท. หรือ น.ท.	4.05		-	-0.36*	0.05
พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	4.41			-	0.41*
ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป	4.00				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ส.ต., จ.ต. – จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ)) ( $\bar{X} = 4.32$ ) สูงกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ร.ต. – พ.ท., น.ท. ( $\bar{X} = 4.05$ )

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ร.ต. – พ.ท., น.ท. ( $\bar{X} = 4.05$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ( $\bar{X} = 4.41$ )

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ( $\bar{X} = 4.41$ ) สูงกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.00$ )

ตารางที่ 4.43 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	$\bar{X}$	ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	ร.ต. – พ.ท., น.ท.	พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป
ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	3.85	-	0.04	-0.16	-0.15
ร.ต. – พ.ท. หรือ น.ท.	3.81		-	-0.20*	0.19
พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	4.01			-	0.01
ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป	4.00				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ขำราชอาณาจักรทหารที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน การ คำนึงถึงความต้องการทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 1 คู่ ได้แก่

ขำราชอาณาจักรทหารที่มีชั้นยศ ร.ต. – พ.ท., น.ท. ( $\bar{X} = 3.81$ ) ต่ำกว่าขำราชอาณาจักรทหารที่มี ชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ( $\bar{X} = 4.01$ )

ตารางที่ 4.44 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	$\bar{X}$	ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตรา เงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	ร.ต. – พ.ท., น.ท.	พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป
ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ.อ. (พิเศษ))	3.59	-	0.12	-0.41*	-0.41*
ร.ต. – พ.ท. หรือ น.ท.	3.60		-	-0.40*	0.40*
พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	4.00			-	0.00
ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป	4.00				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ขำราชอาณาจักรทหารที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 คู่ ได้แก่

ขำราชอาณาจักรทหารที่มีชั้นยศ ส.ต., จ.ต. – จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ)) ( $\bar{X} = 3.59$ ) ต่ำกว่าขำราชอาณาจักรทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตรา เงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ( $\bar{X} = 4.00$ ) และต่ำกว่าขำราชอาณาจักรทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.00$ )

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ร.ต. – พ.ท., น.ท. ( $\bar{X} = 3.60$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ( $\bar{X} = 4.00$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.00$ )

ตารางที่ 4.45 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	p
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	19.546	6.515	15.007	0.000*
	ภายในกลุ่ม	171.931	0.434		
	รวม	191.477			
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	9.074	3.025	5.852	0.001*
	ภายในกลุ่ม	204.676	0.517		
	รวม	213.750			
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	8.772	2.924	5.822	0.001*
	ภายในกลุ่ม	198.868	0.502		
	รวม	207.640			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	39.145	13.048	29.839	0.000*
	ภายในกลุ่ม	173.165	0.437		
	รวม	212.310			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	11.149	3.716	9.623	0.000*
	ภายในกลุ่ม	152.929	0.386		
	รวม	164.078			
6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	18.376	6.125	17.677	0.000*
	ภายในกลุ่ม	137.214	0.347		
	รวม	155.590			



ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	p
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.733	1.244	3.120	0.026*
	ภายในกลุ่ม	157.944	.399		
	รวม	161.677			
8. การคำนึงถึงความต้องการ ทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	17.759	5.920	18.465	0.000*
	ภายในกลุ่ม	126.951	0.321		
	รวม	144.710			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.909	2.970	9.687	0.000*
	ภายในกลุ่ม	121.401	0.307		
	รวม	130.310			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ พบว่าข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.46 – 4.54

ตารางที่ 4.46 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	มากกว่า 45,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	2.67	-	-0.57*	-0.63*	-0.80*
15,001-30,000 บาท	3.24		-	-0.60	-0.17
30,001-45,000 บาท	3.30			-	-0.50*
มากกว่า 45,001 บาท ขึ้นไป	3.47				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ( $\bar{X} = 2.67$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ( $\bar{X} = 3.24$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ( $\bar{X} = 3.30$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.47$ )

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ( $\bar{X} = 3.30$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.47$ )

ตารางที่ 4.47 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	มากกว่า45,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.69	-	-0.15	-0.25*	-0.50*
15,001-30,000 บาท	3.84		-	-0.10	-0.35*
30,001-45,000 บาท	3.94			-	-0.25*
มากกว่า45,001 บาทขึ้นไป	4.19				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ( $\bar{X} = 3.69$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ( $\bar{X} = 3.94$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.19$ )

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ( $\bar{X} = 3.84$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.19$ )

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ( $\bar{X} = 3.94$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.19$ )

ตารางที่ 4.48 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	มากกว่า45,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.56	-	-0.48*	-0.45*	-0.47*
15,001-30,000 บาท	4.04		-	-0.03	-0.01
30,001-45,000 บาท	4.01			-	-0.02
มากกว่า45,001 บาทขึ้นไป	4.02				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 คู่ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ( $\bar{X} = 3.56$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหาร ที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ( $\bar{X} = 4.04$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ( $\bar{X} = 4.01$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.02$ )

ตารางที่ 4.49 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันของข้าราชการทหารด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	มากกว่า45,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.04	-	-0.83*	-0.74*	-1.15*
15,001-30,000 บาท	3.87		-	-0.09	-0.32*
30,001-45,000 บาท	3.79			-	-0.41*
มากกว่า45,001 บาทขึ้นไป	4.20				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ( $\bar{X} = 3.04$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ( $\bar{X} = 3.87$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ( $\bar{X} = 3.79$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.20$ )

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ( $\bar{X} = 3.87$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.20$ )

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ( $\bar{X} = 3.79$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.20$ )

ตารางที่ 4.50 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน วิธีการ LSD จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.47	-	-0.41*	-0.20*	-0.53*
15,001-30,000 บาท	3.87		-	-0.13	-0.33*
30,001-45,000 บาท	3.67			-	-0.75*
มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป	4.00				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ( $\bar{X} = 3.74$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ( $\bar{X} = 3.87$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ( $\bar{X} = 3.67$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.00$ )

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ( $\bar{X} = 3.87$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.00$ )

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ( $\bar{X} = 3.67$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.00$ )

ตารางที่ 4.51 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	มากกว่า45,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.07	-	-0.64*	-0.49*	-0.75*
15,001-30,000 บาท	3.71		-	-0.15*	-0.11
30,001-45,000 บาท	3.56			-	-0.26*
มากกว่า45,001 บาทขึ้นไป	3.81				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายกลุ่มด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ( $\bar{X} = 3.07$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ( $\bar{X} = 3.71$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ( $\bar{X} = 3.56$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.81$ )

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ( $\bar{X} = 3.71$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ( $\bar{X} = 3.56$ )

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ( $\bar{X} = 3.56$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.81$ )

ตารางที่ 4.52 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.18	-	0.04	0.06	-0.19
15,001-30,000 บาท	4.14		-	0.03	-0.23*
30,001-45,000 บาท	4.11			-	-0.26*
มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป	4.37				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ( $\bar{X} = 4.14$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.37$ )

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ( $\bar{X} = 4.11$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.37$ )

ตารางที่ 4.53 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.47	-	-0.55*	-0.25*	-0.63*
15,001-30,000 บาท	4.01		-	0.30*	-0.08
30,001-45,000 บาท	3.71			-	-0.38*
มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป	4.10				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ( $\bar{X} = 3.47$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ( $\bar{X} = 4.01$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ( $\bar{X} = 3.71$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.10$ )

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ( $\bar{X} = 4.01$ ) สูงกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ( $\bar{X} = 3.71$ )

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ( $\bar{X} = 3.71$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.10$ )

ตารางที่ 4.54 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมแตกต่างกันของข้าราชการทหารด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.29	-	-0.44*	-0.40*	-0.54*
15,001-30,000 บาท	3.72		-	0.31	-0.10
30,001-45,000 บาท	3.69			-	-0.13
มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป	3.69				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ( $\bar{X} = 3.29$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหาร ที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ( $\bar{X} = 3.72$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ( $\bar{X} = 3.69$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.69$ )



ตารางที่ 4.55 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ  
ราชการ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	p
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	18.787	6.262	14.360	0.000*
	ภายในกลุ่ม	172.691	0.436		
	รวม	191.477			
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกละเลย ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	14.079	4.693	9.307	0.000*
	ภายในกลุ่ม	199.671	0.504		
	รวม	213.750			
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	6.804	2.268	4.472	0.004*
	ภายในกลุ่ม	200.836	0.507		
	รวม	207.640			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.380	5.127	10.309	0.000*
	ภายในกลุ่ม	196.930	0.497		
	รวม	212.310			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	6.219	2.073	5.200	0.002*
	ภายในกลุ่ม	157.858	0.399		
	รวม	164.078			
6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.182	6.727	19.674	0.000*
	ภายในกลุ่ม	135.408	0.342		
	รวม	155.590			
7. ความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	6.302	2.101	5.354	0.001*
	ภายในกลุ่ม	155.375	0.392		
	รวม	161.678			
8. การคำนึงถึงความต้องการ ทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	7.404	2.468	7.118	0.000*
	ภายในกลุ่ม	137.306	0.347		
	รวม	144.710			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.498	3.166	10.377	0.000*
	ภายในกลุ่ม	120.812	0.305		
	รวม	130.310			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.55 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.56 – 4.63

ตารางที่ 4.56 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	2.89	-	-0.34*	-0.59*	-0.38*
11-20 ปี	3.23		-	-0.25*	-0.03
21-30 ปี	3.48			-	0.22*
มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป	3.26				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.56 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ( $\bar{X} = 2.89$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11-20 ปี ( $\bar{X} = 3.23$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ( $\bar{X} = 3.48$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.26$ )

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11-20 ปี ( $\bar{X} = 3.23$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ( $\bar{X} = 3.48$ )

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ( $\bar{X} = 3.48$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.26$ )

ตารางที่ 4.57 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อม  
ที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	3.89	-	0.16	-0.05	-0.42*
11-20 ปี	3.73		-	-0.20*	-0.58*
21-30 ปี	3.93			-	-0.38*
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	4.31				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.57 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ( $\bar{X} = 3.89$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.31$ )

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11-20 ปี ( $\bar{X} = 3.73$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ( $\bar{X} = 3.93$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.31$ )

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ( $\bar{X} = 3.93$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.31$ )

ตารางที่ 4.58 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการ  
พัฒนาความรู้ความสามารถ วิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	3.74	-	-0.27*	-0.35*	-0.23*
11-20 ปี	4.01			-0.08	0.04
21-30 ปี	4.09				0.12
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	3.97				

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.58 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า  
ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน  
สภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ 0.05 มี 3 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ( $\bar{X} = 3.74$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ  
ราชการ 11-20 ปี ( $\bar{X} = 4.01$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ( $\bar{X} = 4.09$ ) และต่ำ  
กว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.97$ )

ตารางที่ 4.59 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า  
และความมั่นคงในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	3.48	-	-0.36*	-0.42*	-0.60*
11-20 ปี	3.83		-	0.06	-0.24*
21-30 ปี	3.89			-	-0.18
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	4.08				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.59 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ( $\bar{X} = 3.48$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11-20 ปี ( $\bar{X} = 3.83$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ( $\bar{X} = 3.89$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.08$ )

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11-20 ปี ( $\bar{X} = 3.83$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.08$ )

ตารางที่ 4.60 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	3.61	-	-0.11	-0.24*	-0.37*
11-20 ปี	3.72		-	-0.13	-0.27*
21-30 ปี	3.85			-	-0.13
มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป	3.98				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.60 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ( $\bar{X} = 3.61$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ( $\bar{X} = 3.85$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.98$ )

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11-20 ปี ( $\bar{X} = 3.72$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.98$ )

ตารางที่ 4.61 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล  
ในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	3.20	-	0.41*	-0.59*	-0.53*
11-20 ปี	3.61		-	-0.18*	-0.12
21-30 ปี	3.80			-	0.06*
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	3.74				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.61 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ( $\bar{X} = 3.20$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11-20 ปี ( $\bar{X} = 3.61$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ( $\bar{X} = 3.80$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.74$ )

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11-20 ปี ( $\bar{X} = 3.61$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ( $\bar{X} = 3.80$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.74$ )

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ( $\bar{X} = 3.80$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.74$ )

ตารางที่ 4.62 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุล  
ในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	4.15	-	0.12	-0.09	-0.25*
11-20 ปี	4.03		-	-0.21*	-0.37*
21-30 ปี	4.23			-	-0.17
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	4.40				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.62 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ( $\bar{X} = 4.15$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.40$ )

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11-20 ปี ( $\bar{X} = 4.03$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ( $\bar{X} = 4.23$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.40$ )

ตารางที่ 4.63 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึง  
ความต้องการทางสังคม ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	3.61	-	-0.29*	-0.33*	-0.37*
11-20 ปี	3.90		-	-0.04	-0.08
21-30 ปี	3.94			-	-0.04
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	3.98				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.63 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านกรคำนี้ถึงความต้องการทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ( $\bar{X} = 3.61$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11-20 ปี ( $\bar{X} = 3.90$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ( $\bar{X} = 3.94$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.98$ )

ตารางที่ 4.64 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	3.41	-	-0.28*	-0.40*	-0.38*
11-20 ปี	3.69		-	-0.12	-0.09
21-30 ปี	3.81			-	-0.03
มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป	3.78				-

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.64 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ( $\bar{X} = 3.41$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11-20 ปี ( $\bar{X} = 3.69$ ) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ( $\bar{X} = 3.81$ ) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.78$ )

## 5. การวิเคราะห์สถิติอนุมาน

การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ 3 ความเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (multiple regression) กำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.65 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน (X) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (Y)

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y รวม
X1	.437*	.348*	.330*	.350*	.493*	.292*	.294*	.268*	.476*
X2	.341*	.286*	.291*	.321*	.435*	.580*	.364*	.357*	.371*
X3	.468*	.278*	.329*	.518*	.354*	.484*	.182*	.328*	.424*
X4	.531*	.281*	.384*	.549*	.450*	.500*	.345*	.530*	.620*
X5	.103*	.434*	.202*	.351*	.197*	.455*	.221*	.191*	.332*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.65 เป็นผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน (X) ซึ่งประกอบด้วย การปกครองบังคับบัญชา (X1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X2) ความรับผิดชอบ (X3) การได้รับการยอมรับนับถือ (X4) และความสำเร็จในการทำงาน (X5) กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Y) ซึ่งมี 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน (Y1) สภาพแวดล้อม (Y2) โอกาสในการพัฒนา (Y3) ความก้าวหน้า (Y4) การบูรณาการ (Y5) สิทธิส่วนบุคคล (Y6) ความสมดุล (Y7) และความต้องการทางสังคม (Y8) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ในช่วง 0.103 – 0.620 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 เมื่อตัวแปร X และ Y มาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Stepwise

ตารางที่ 4.66 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$  Change) ในการทำนายปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

Model	R	$R^2$	$R^2$ change	F	Sig.
1	.620 <sup>a</sup>	.385	.383	249.033	.000 <sup>a</sup>
2	.659 <sup>b</sup>	.434	.431	152.148	.000 <sup>b</sup>
3	.676 <sup>c</sup>	.457	.453	111.238	.000 <sup>c</sup>
4	.681 <sup>d</sup>	.463	.458	85.230	.000 <sup>d</sup>

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a. Predictors: (Constant), X4

b. Predictors: (Constant), X4, X1

c. Predictors: (Constant), X4, X1, X5

d. Predictors: (Constant), X4, X1, X5, X3

e. Dependent Variable: Yรวม

จากตารางที่ 4.66 ตัวแปรอิสระที่นำสู่สมการทำนายมี 4 ตัวแปร คือ การได้รับการยอมรับนับถือ (X4) การปกครองบังคับบัญชา (X1) และความสำเร็จในการทำงาน (X5) ความรับผิดชอบ (X3) กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Y) การได้รับการยอมรับนับถือ (X4) สามารถอธิบายความแปรปรวนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.385 ( $R^2 = .385$ ) แสดงว่าลักษณะงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สามารถอธิบายความแปรปรวนที่ส่งต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 38 ( $R^2$  change = .383)

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่เพิ่มขึ้น คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X1) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น 0.434 ( $R^2 = .434$ ) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าลักษณะงานด้านการปกครองบังคับบัญชา (X1) มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 43 ( $R^2 \text{ change} = .431$ )

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่เพิ่มขึ้น คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X5) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น 0.457 ( $R^2 = .457$ ) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าลักษณะงานด้านความสำเร็จในการทำงาน (X5) มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 45 ( $R^2 \text{ change} = .453$ )

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่เพิ่มขึ้น คือด้านความรับผิดชอบ (X3) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น 0.463 ( $R^2 = .463$ ) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าลักษณะงานด้านความรับผิดชอบ (X3) มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 46 ( $R^2 \text{ change} = .458$ )

ดังนั้น ปัจจัยลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ (X4) การปกครองบังคับบัญชา (X1) และความสำเร็จในการทำงาน (X5) ความรับผิดชอบ (X3) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สามารถเขียนในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Bata) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.66

ตารางที่ 4.67 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับปัจจัยลักษณะการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression) ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณ

Model	B	Std.Error	Beta	t	Sig
(Constant)	1.418	.145		9.751	.000
X4	.407	.051	.402	7.977	.000
X1	.274	.043	.268	6.396	.000
X5	.109	.036	.127	3.012	.003
X3	.099	.047	.103	2.090	.037
R = .681		$R^2 = .464$	F= 68.130	Sig. = 000	

จากตารางที่ 4.67 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ (X4) การปกครองบังคับบัญชา (X1) และความสำเร็จในการทำงาน (X5) ความรับผิดชอบ (X3) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยสามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 46 ( $R^2 = 0.464$ ) จึงยอมรับสมมติฐานว่าความเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยสามารถสร้างสมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$\text{ลักษณะงาน (Y)} = 1.418 + .407 (X4) + .274 (X1) + .109 (X5) + .099 (X3)$$



## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยจะนำเสนอสรุปวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางปัจจัยลักษณะงานที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1.1.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 **ประชากร** คือ ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการทหารชั้นประทวน ที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 4,228 นาย

1.2.2 **กลุ่มตัวอย่าง** คือ ผู้ที่เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถามทั้งหมดในที่นี้ หมายถึง ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถาม คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 365 คน แต่ผู้วิจัยขอเก็บกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อให้เป็นจำนวนเต็ม และสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการในสังกัดส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมดังกล่าวมาจากการคำนวณโดยใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

**1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา** ใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยจัดทำขึ้นจากแนวคิด ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหมเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามทั้ง 30 ชุด ไปทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธี ของ Cronbach's Alpha Cocfficiency โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของข้อคำถามส่วนที่ 2 เท่ากับ 0.932 และ ส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.619 และรวมทั้งสองส่วนเท่ากับ 0.775 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ที่ สามารถนำไปใช้ได้เป็นอย่างดี

**1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ภายในเดือนธันวาคม 2559 – มกราคม 2561 โดยเก็บ รวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองและได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 400 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

**1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล** ใช้การวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วย สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการหาค่า t-distribution เพื่อใช้ทดสอบเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และค่า F-distribution ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ ทางเดียว (One-way Analysis of Variance-one-way: ANOVA) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความ แตกต่างของตัวแปรที่จำแนกตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์และการ ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ และการวิเคราะห์เนื้อหาสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

### 1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม” สรุปได้ดังนี้

**1.3.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม** พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.80 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.75 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.50 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 60.20 มีชั้นยศ ร.ต. - พ.ท., น.ท. คิดเป็นร้อยละ 52.50 มีรายได้ 30,001 - 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.00 และมีอายุราชการตั้งแต่ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.25



1.3.2 *ความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับลักษณะงาน* ของส่วนราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ลำดับแรก อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{X} = 3.97$ ) รองลงมาอยู่ใน ระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.94$ ) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.55$ ) ตามลำดับ สำหรับรายละเอียดแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ด้านการปกครองบังคับบัญชา เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ลำดับแรก อยู่ใน ระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอื้ออาทรห่วงใยในทุกข์สุขของท่าน ( $\bar{X} = 3.76$ ) รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.65$ ) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาใน หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.39$ )

2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ลำดับแรกอยู่ใน ระดับมาก คือ ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีขั้นตอนและวิธีการทำงานได้ ( $\bar{X} = 4.14$ ) รองลงมา อยู่ในระดับมาก คือ องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการ ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.00$ ) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชามักคอย ควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด ( $\bar{X} = 2.67$ )

3) ด้านความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ลำดับแรก อยู่ในระดับ มาก คือ งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน ( $\bar{X} = 4.04$ ) รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ ( $\bar{X} = 3.96$ ) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นผู้บังคับบัญชาให้ความ สนใจและให้ความสำคัญ ( $\bar{X} = 3.74$ )

4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ลำดับแรก อยู่ใน ระดับมาก คือ ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้องค์กรก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.94$ ) รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ ท่านตั้งใจทำงานมากขึ้นเพราะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.69$ ) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไป ปฏิบัติจริง ( $\bar{X} = 3.50$ )

5) ด้านความสำเร็จในงาน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ลำดับแรก อยู่ในระดับ มาก คือ ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำ จากผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.07$ ) รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถใช้วิจรรย์ญาณของตนเองในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ( $\bar{X} = 4.05$ ) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 3.99$ )

**1.3.3 ความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ลำดับแรก อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.15$ ) รองลงมา อยู่ในระดับมาก คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.95$ ) และลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.24$ ) ตามลำดับ สำหรับรายละเอียดแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 3.31$ ) และลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว ( $\bar{X} = 3.17$ )

2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้มีสุขอนามัยที่ปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.95$ ) และลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับมาก คือ สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับการทำงาน ( $\bar{X} = 3.82$ )

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ เช่น การดูงาน การเข้าร่วมประชุมวิชาการ การอบรม และสัมมนา ( $\bar{X} = 4.22$ ) และลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก ( $\bar{X} = 3.62$ )

4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรก อยู่ในระดับมาก คือ งานที่ท่านทำเป็นหลักประกันความมั่นคงให้กับครอบครัวของท่านได้ ( $\bar{X} = 3.90$ ) และลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่รองรับความก้าวหน้าของท่านในตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.73$ )

5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีและเต็มใจให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ความช่วยเหลือแก่ท่านเสมอ ( $\bar{X} = 3.83$ ) ลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านมีการประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.73$ )

6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรก อยู่ในระดับมาก คือ การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลเป็น สิ่งสำคัญที่องค์การของท่านยึดถือปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.67$ ) และลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นที่ขัดแย้งหรือไม่สอดคล้อง กันในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.54$ ) ตามลำดับ

7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรก อยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีเวลาใช้ชีวิตอยู่ กับครอบครัวได้อย่างสบายหลังเลิกจากการทำงาน ( $\bar{X} = 4.24$ ) และลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงานและสำหรับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.07$ )

8) ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรก อยู่ในระดับมาก คือ ท่านภูมิใจที่ได้ทำงาน ในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ( $\bar{X} = 4.27$ ) และลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับมาก คือ บุคลากร งานวิจัย และผลผลิตต่างๆ ในหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อความมั่นคง ของประเทศ ( $\bar{X} = 3.67$ )

**1.3.4 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม** พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับชั้นยศ รายได้ และอายุราชการ แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการ พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1) ด้านเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ( $t = 10.652, p = 0.001$ ) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ( $t = 5.077, p = 0.025$ ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ( $t = 27.983, p = 0.000$ ) ส่วนด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ( $t = 3.374, p = 0.067$ ) ด้านการบูรณาการทาง สังคม หรือการทำงานร่วมกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ( $t = 2.108, p = 0.147$ )

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ( $t = 1.164$ ,  $p = 0.281$ ) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ( $t = 2.282$ ,  $p = 0.132$ ) และด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ( $t = 2.216$ ,  $p = 0.137$ )

2) ด้านอายุ พบว่า อายุของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ที่ได้ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน มีเพียงด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ที่ได้ส่วนใหญ่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า สถานภาพการสมรสของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน มีเพียงด้านสิทธิส่วนบุคคลเท่านั้น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ที่ได้ส่วนใหญ่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) ด้านชั้นยศ พบว่า ชั้นยศของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน มีเพียงด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถและด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ที่ได้ส่วนใหญ่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) ด้านรายได้ พบว่า รายได้ของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ที่ได้ส่วนใหญ่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7) ด้านอายุราชการ พบว่า อายุราชการของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ที่ได้ส่วนใหญ่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 1.3.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย การปกครองบังคับบัญชา (X1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X2) ความรับผิดชอบ (X3) การได้รับการยอมรับนับถือ (X4) และความสำเร็จในการทำงาน (X5) กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Y) ซึ่งมี 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน (Y1) สภาพแวดล้อม (Y2) โอกาสพัฒนา (Y3) ความก้าวหน้า (Y4) การบูรณาการ (Y5) สิทธิส่วนบุคคล (Y6) ความสมดุล (Y7) ความต้องการทางสังคม (Y8) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ในช่วง 0.103 – 0.620 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 และเมื่อตัวแปร X และ Y มาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Stepwise ซึ่งผลที่ได้พบว่า ตัวแปรอิสระที่นำสู่สมการทำนายสมการทำนายมี 4 ตัวแปร คือ การได้รับการยอมรับนับถือ (X4) การปกครองบังคับบัญชา (X1) และความสำเร็จในการทำงาน (X5) ความรับผิดชอบ (X3) กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Y) พบว่า

การได้รับการยอมรับนับถือ (X4) สามารถอธิบายความแปรปรวนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.385 ( $R^2 = .385$ ) แสดงว่าลักษณะงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สามารถอธิบายความแปรปรวนที่ส่งต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 38 ( $R^2 \text{ change} = .383$ )

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่เพิ่มขึ้น คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X1) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น 0.434 ( $R^2 = .434$ ) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ลักษณะงานด้านการปกครองบังคับบัญชา (X1) มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 43 ( $R^2 \text{ change} = .431$ )

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่เพิ่มขึ้น คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X5) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น 0.457 ( $R^2 = .457$ ) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ลักษณะงานด้านความสำเร็จในการทำงาน (X5) มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 45 ( $R^2 \text{ change} = .453$ )

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่เพิ่มขึ้น คือ ด้านความรับผิดชอบ (X3) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น 0.463 ( $R^2 = .463$ ) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ลักษณะงานด้านความรับผิดชอบ (X3) มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 46 ( $R^2 \text{ change} = .458$ )



ดังนั้น ปัจจัยลักษณะงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X4) การปกครอง บังคับบัญชา (X1) และความสำเร็จในการทำงาน (X5) ความรับผิดชอบ (X3) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สามารถเขียนในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Bata) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression) ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$\text{ลักษณะงาน (Y)} = 1.418 + .407 (X4) + .274 (X1) + .109 (X5) + .099 (X3)$$

## 2. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีชั้นยศ ร.ต. - พ.ท., น.ท. มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท และมีอายุราชการตั้งแต่ 21-30 ปี

2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกช เทพจารี (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก ซึ่งพบว่า ความคิดเห็นด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ

การทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมวลศักดิ์ ศรีสมบุญ (2541) ซึ่งศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาล พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาล อยู่ในระดับมาก

**2.4 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม** พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ รายได้ และอายุราชการ แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ส่วนปัจจัยด้านเพศแตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ส่วนด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน ซึ่งเนื่องจากการที่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมส่วนใหญ่มีเพศต่างกัน การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การบูรณาการในการทำงานร่วมกันทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสภาพการสมรสที่แตกต่างกัน ก็มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนของ ตรีชฎา อุณเรือน (2545) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ รายได้ต่อเดือน ส่วนราชการที่สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน และการมีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**2.5 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม** พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย การปกครองบังคับบัญชา (X1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X2) ความรับผิดชอบ (X3) การได้รับการยอมรับนับถือ (X4) และความสำเร็จในการทำงาน (X5) กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Y) ซึ่งมี 8 ด้าน ได้แก่



ค่าตอบแทน (Y1) สภาพแวดล้อม (Y2) โอกาสพัฒนา (Y3) ความก้าวหน้า (Y4) การบูรณาการ (Y5) สิทธิส่วนบุคคล (Y6) ความสมดุล (Y7) ความต้องการทางสังคม (Y8) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ในช่วง 0.103 – 0.620 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

3.1.1 ผู้บังคับชาระดับสูงควรให้ความสำคัญยุทธศาสตร์ในการพิจารณาบำเหน็จแก่ข้าราชการอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ดีขึ้น ทั้งนี้ องค์กรควรมีระบบการพิจารณาบำเหน็จที่เหมาะสมกับลักษณะงาน และปริมาณงานที่ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้รับด้วย เช่น มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เป็นต้น

3.1.2 โดยปกติสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมจะมีการให้สวัสดิการแก่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในส่วนรูปของสวัสดิการต่างๆ จึงทำให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก มากกว่าหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งหากผู้บังคับบัญชาระดับสูงจะพิจารณาสวัสดิการที่มีอยู่ให้ครอบคลุม ทัวถึงข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ก็จะทำให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

3.1.3 การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมบางหน่วยงาน บางองค์กร มีความยืดหยุ่นไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับภาระงานของแต่ละหน่วย ซึ่งในส่วนของ การพิจารณาให้ความสำคัญแก่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมก็แตกต่างกันไปในแต่ละผู้บังคับบัญชา ซึ่งหากหน่วยงานใหญ่ เช่น หน่วยงานด้านงบประมาณ การเงิน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงานของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และหน่วยงานที่สนองตามนโยบายโดยตรงของผู้บังคับบัญชา จะได้รับความสำคัญมากกว่า เนื่องจากอยู่ใกล้ชิดผู้บังคับบัญชา จึงทำให้มีการมอบหมายงานสำคัญๆ และหวังผลความสำเร็จในระดับสูง รวมทั้งให้สวัสดิการบางอย่างเป็นพิเศษ ซึ่งมีผลทำให้หน่วยงานเล็กๆ ได้รับความไม่เท่าเทียมในส่วนนี้ จึงเห็นควรให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาลักษณะงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมให้มีความสมดุล เท่าเทียม และเหมาะสม เพื่อข้าราชการทุกคน ทุกระดับ ได้รับความพึงพอใจและไม่เกิดปัญหาช่องว่างในการปฏิบัติงาน

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจและส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เป็นองค์กรของรัฐ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันทั้งสององค์กร



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กัลยา หมอชาติ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยจันทรเกษม, กรุงเทพมหานคร.
- กริชเพชร ชัยช่วย. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า*. (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กาจพงษ์ ทองวัช. (2540). *คุณภาพชีวิตของพนักงานของแรงงานหญิงในจังหวัดยโสธร*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- จณัญญา ฉายกำเนิด. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพมหานคร.
- จันทร์ศรี เกษียรพมราช. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการทำงานภายหลังการนำนโยบายการปฏิรูประบบราชการมาปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- เจนนุวัฒน์ พุ่มไม้. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดศรีสะเกษ*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ชนินทร์ ชุณหพันธ์รักษ์. (2550). “แนวคิดการจัดการสมัยใหม่” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน้าที่ 1 หน้า 25 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- ณัฐเดช จันทรางสุ. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองดุริยางค์ทหารบก*. (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- ณพงศ์ธร ชูศรี. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัท ทศท.คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร.* (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- ดำรง วัฒนา. (2544). “*ทฤษฎีองค์การ*” เอกสารประกอบการบรรยาย หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. ชลบุรี: วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ตรีชญา อุ่นเรือน. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตร ในส่วนกลาง.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ทิพย์วรรณ บานเย็น. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของพนักงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษากรณีกลุ่มทปโป.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2532). *การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2544). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 9).* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัช พิภพนิกรณ์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.* (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นฤมล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2539). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วารสารการบริหารและการจัดการ,* 1(2), 1-23.
- บงกช เทพจารี. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2530). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต วารสารเพิ่มผลผลิต,* 29(30), 29-33.

- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน *อุตสาหกรรมพัฒนาข้าราชการ*, 25(32), 5-12.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ประเสริฐ กลิ่นหอม. (2543). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงาน ระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซีเมนต์ไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงาน วารสารเพิ่มผลผลิต: Productivity World*, 2(7), 23. \_\_\_\_\_ . (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษากรณีโรงงานในนิคม อุตสาหกรรมเวลโกทรี จังหวัดฉะเชิงเทรา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2534). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์.
- “พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ สำนักงานรัฐมนตรีและสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2552” (2552, 30 มีนาคม) *ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่ม 126 ตอน 19 ก.*
- “พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.255” (2551, 1 กุมภาพันธ์) *ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่ม 125 ตอน 26 ก.*
- พา ไม้จันทร์ดี. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะบริษัทมินิแบไทย จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ยุทธนา ไชยสมบัติ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างประจำ กองโรงงานช่างแสง ศูนย์อุตสาหกรรมอาวุธ กรมสรรพาวุธทหารบก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การทหาร) ไม่ได้ตีพิมพ์). โรงเรียนเสนาธิการทหารบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง, กรุงเทพมหานคร.

- รมิตา อ้นวงษ์. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วัลลภ ปรัชญาสันติ. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานในหน่วยงานระดับล่างของกรมทางหลวง: กรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี)*. (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สัญญา รอดโพธิ์ทอง. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สุทัศน์ อนิวัฒนานนท์. (2540). 360 องศา นานาทิศนะ *วารสารเพิ่มผลผลิต: Productivity World*, 2(7), 23.
- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, ทวีวัฒน์ นิตยานนท์, ชีระพร อูวรรณโณ และนิรันดร แสงสวัสดิ์. (2540). *รายงานวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สร้อยญา นवलลอ. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สันติ บางอ้อ. (2540). *การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน*. *วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต: Productivity World*, 2(2), 39-40.
- เสนาะ ดิเขาว์. (2542.) *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมร รักษาสัตย์. (2534). *การบริหารงานบุคคล ปัญหา และแนวทางแก้ไขในต้นคริสต์ทศวรรษ 1990*. *วารสารข้าราชการ*, 36(50), 16-23.



- อรรณ คองกริชย์. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบ ตำบลในเขตภาคกลาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in organization*. Boston: Allyn and Bacon.
- Bluestone I (1977, July). Implementing quality of work life programs. *Management Review*, 66, 43-46.
- Cascio, W.F. (2003). *Managing human resources: Productivity quality of work life profits*. New York: McGraw – Hill.
- Cumming, T.G. & Worley, C.G. (2001). *Organization development and change* (7<sup>th</sup> ed.). Mason, OH: South-Western.
- Delamotte, Y. & Takazawa, S. (1984). *Quality of work life international Geneva: International Labor Office*.
- Dessler G. (1991). *Personnel/Human Resources Management*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Dubrin, A.J. (1992). *Human relation: A job oriented approach* (5<sup>th</sup> ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice–Hall.
- Gioia. (2004). Boosting quality of work life for your employees. Retrieved June 5, 2004 from <http://nacsonline.com>.
- Gordon, J.R. (1991). *A diagnostic approach to Organization Behavior*. Massachusetts: Allyn and Bacon a Division of Simon & Schuster.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1991). Development of the job diagnostic survey. *Applied Psychology*, 60(2), 159 – 170.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1975). Motivation through the design of work: Test of a theory “Organizational behavior and human performance” *Journal of Organizational Behavior*, 16, 250-279.
- Hackman, J.R. & Suttle, L.J. (1997). *Improving life at work, behavioral science approach to organizational change*. Beverly Hill CA: Goodyear.
- Lewin, D. (1981, Autumn). Collective bargaining and the quality of work life. *Organizational Dynamics*, 10 (Autumn), 37- 53

- Modinagar, Ghaziabad et al. "Quality of Work Life, Employee Performance and Career Growth Opportunities: A Literature Review" in International Journal of Multidisciplinary Research Vol.2 issue 2, February 2012. Retrieved July 18, 2012 from <http://scholar.google.co.th>
- Mondy, R.W. (2007). *Human resource management* (10<sup>th</sup> ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice – Hall.
- Morton, H.C. (1977, October). A look at factors affecting the quality of work life. *Monthly Labor Review*, 100(2), 64 – 65.
- Nadler, L., & Nadler, Z. (1990). *The handbook of human resource development* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Singh, Trioti and Srivastav, Sumit Kumar. "QWL and Organization Efficiency: A Proposed Framework" in journal of Strategic Human Resource Management Volume 1 Issue 1 January 2012. Retrieved July 18, 2012 from <http://scholar.google.co.th>.
- Skrovan, D.J. (1983). *Quality of work life perspectives for business and public sector*. Workingham England: Addison – Wesley
- Walton, R.E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 52(3), 12.
- Wilton, Nick. An introduction to Human Resource Management. London: SAGE Publications, 2011 Zare, Hamid, Haghgooyan, Zolfa and Asl, Zahr Karimi . "Determining and Prioritizing the Criteria and Scales of Quality of Work Life (QWL) by AHP Method" in European Journal of Sciences, Vol.27 No.3 (2012), pp. 346 – 359. Retrieved July 18, 2012 from <http://scholar.co.th>.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ





ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



### แบบสอบถาม

เรื่อง : คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

---

#### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ต้องการทราบข้อเท็จจริง ความรู้สึก และความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้เสนอความคิดเห็นว่าควรปรับปรุงลักษณะงานเรื่องใด และอย่างไรบ้างเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและครบทุกข้อ เพื่อช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการวิจัย ทั้งนี้ คำตอบของท่านผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ โดยใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น จะไม่กระทบกระเทือน หรือทำให้เกิดความเสียหายต่อตัวท่านและหน่วยงานแต่อย่างใด การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวม ทั้งนี้ เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วขอความกรุณาส่งคืนแก่ผู้แจกแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณทุกท่านในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาเสียสละเวลาในการทำแบบสอบถามชุดนี้ มา ณ ที่นี้

พันตรี อนวัศน์ ธิปดี

ผู้วิจัย



ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ตามความเป็นจริง

1. เพศ  (1) ชาย  (2) หญิง
2. อายุ  (1) ต่ำกว่า 30 ปี  (2) 31 – 40 ปี  
 (3) 41– 50 ปี  (4) มากกว่า 51 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา  (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี  (2) ปริญญาตรี  
 (3) ปริญญาโทหรือสูงกว่า
4. สถานภาพการสมรส  (1) โสด  (2) สมรส  
 (3) อื่นๆ.....
5. ชั้นยศ  (1) ส.ต. หรือ จ.อ. - จ.ส.อ. หรือ พ.จ.อ. หรือ พ.อ.อ. (พิเศษ)  
 (2) ร.ต. หรือ ร.อ. - พ.ท. หรือ น.ท.  
 (3) พ.อ. หรือ น.อ. - พ.อ. หรือ น.อ. (พิเศษ)  
 (4) ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป
6. รายได้  (1) ต่ำกว่า 15,000 บาท  (2) 15,001 – 30,000 บาท  
 (3) 30,001 – 45,000 บาท  (4) มากกว่า 45,001 บาท ขึ้นไป
7. อายุราชการ  (1) ต่ำกว่า 10 ปี  (2) 11 – 20 ปี  
 (3) 21 – 30 ปี  (4) มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นหรือตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
<b>การปกครองบังคับบัญชา</b>						
8. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการพิจารณา ความดีความชอบอย่างยุติธรรม						
9. เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานท่านสามารถ ขอคำปรึกษาหารือแนวทางในการแก้ปัญหาจาก ผู้บังคับบัญชาได้						
10. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ใช้การพิจารณา โทษผู้กระทำผิดกฎระเบียบหน่วยงานด้วยความยุติธรรม						
11. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอื้ออาทรห่วงใย ในทุกข์สุขของท่าน						
12. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน						
<b>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>						
13. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริม ความก้าวหน้าของท่าน						
14. กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัด ความอิสระในการทำงานของท่าน						
15. ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่าน อย่างใกล้ชิดและเข้มงวด						
16. ท่านสามารถระบุนงานที่ทำอยู่ว่ามีขั้นตอนและ วิธีการทำงานได้						
17. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
<b>ความรับผิดชอบ</b>						
18. งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน						
19. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ						
20. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่						
21. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและให้ความสำคัญ						
22. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน						
<b>การได้รับการยอมรับนับถือ</b>						
23. ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้อธิบายเหตุผลในการทำงาน						
24. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน						
25. ท่านตั้งใจทำงานมากขึ้นเพราะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา						
26. ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติจริง						
27. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้องค์กรก้าวหน้า						
<b>ความสำเร็จในการทำงาน</b>						
28. ท่านมีโอกาสนในการกำหนดเป้าหมายวิธีการทำงานของตนเองได้						
29. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น						
30. ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น						
31. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ปัญหาที่นั้นอย่างไร						
32. ท่านสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้ชัดเจน						

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นหรือตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
<b>ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ</b>						
33. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน						
34. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ						
35. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับ ค่าใช้จ่ายในครอบครัว						
<b>สภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและส่งเสริมสุขภาพ</b>						
36. หน่วยงานของท่านมีนโยบายสนับสนุน ให้มีสุขอนามัยที่ปลอดภัย						
37. สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่ เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับการทำงาน						
38. สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เอื้ออำนวยให้การทำงานของ您是ไปโดยสะดวก						
<b>โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ</b>						
39. หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสาร ที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก						
40. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านไปศึกษาต่อเพิ่มเติม ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ หรือเพื่อปรับวุฒิให้สูงขึ้น						
41. ท่านได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ เช่น การดูงาน การเข้าร่วมประชุมวิชาการ การอบรม และสัมมนา						
<b>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน</b>						
42. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้น						
43. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่รองรับ ความก้าวหน้าของท่านในตำแหน่งที่สูงขึ้น						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
<b>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (ต่อ)</b> 44. งานที่ท่านทำเป็นหลักประกันความมั่นคงให้กับ ครอบครัวของท่านได้						
<b>การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b> 45. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการประสานงานและ ทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ ในการทำงานเสมอ						
46. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีและเต็มใจ ให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ความช่วยเหลือแก่ท่านเสมอ						
47. หน่วยงานของท่านมีการประชุมแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม						
<b>สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน</b> 48. การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่องค์การ ของท่านยึดถือปฏิบัติ						
49. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับฟัง ความคิดเห็นที่ขัดแย้งหรือไม่สอดคล้องกันในการทำงาน						
50. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือ การปฏิบัติงานอื่นๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น						
<b>ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b> 51. ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงานและ สำหรับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม						
52. ท่านมีเวลาพักผ่อนในวันหยุดราชการ หรือ วันหยุดนักขัตฤกษ์อย่างเพียงพอ						
53. ท่านมีเวลาใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวได้อย่างสบาย หลังเลิกจากการทำงาน						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
<b>การคำนึงถึงความต้องการทางสังคม</b>						
54. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม						
55. ท่านให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน						
56. บุคลากร งานวิจัย และผลผลิตต่างๆ ในหน่วยงาน ของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อความมั่นคง ของประเทศ						

**ส่วนที่ 4** ให้ท่านเสนอความเห็นว่าคุณควรปรับปรุงลักษณะงานเรื่องใดและอย่างไรบ้างเพื่อเพิ่ม  
คุณภาพชีวิตการทำงาน (กรุณาตอบเรียงลำดับเป็นข้อ ๆ)

1. ....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ....

.....

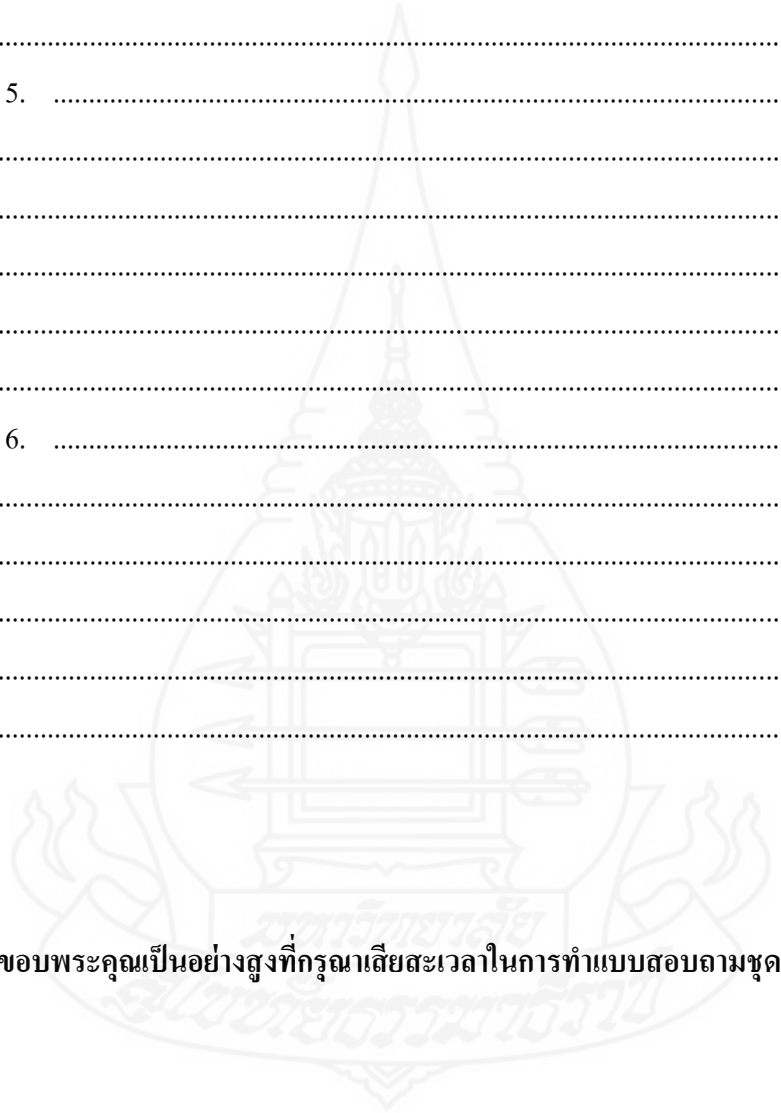
.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาเสียเวลาในการทำแบบสอบถามชุดนี้ มา ณ ที่นี้





## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	พันตรี อนวัฒน์ ธิบดี
วัน เดือน ปีเกิด	26 ตุลาคม 2526
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พ.ศ.2548 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ.2550
สถานที่ทำงาน	กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	นายทหารควบคุมการเบิกจ่าย ส่วนควบคุมการเบิกจ่าย กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม กระทรวงกลาโหม

