

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายนทหารชั้นประทวน
โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก

ร้อยเอกสมเกียรติ อินท่า

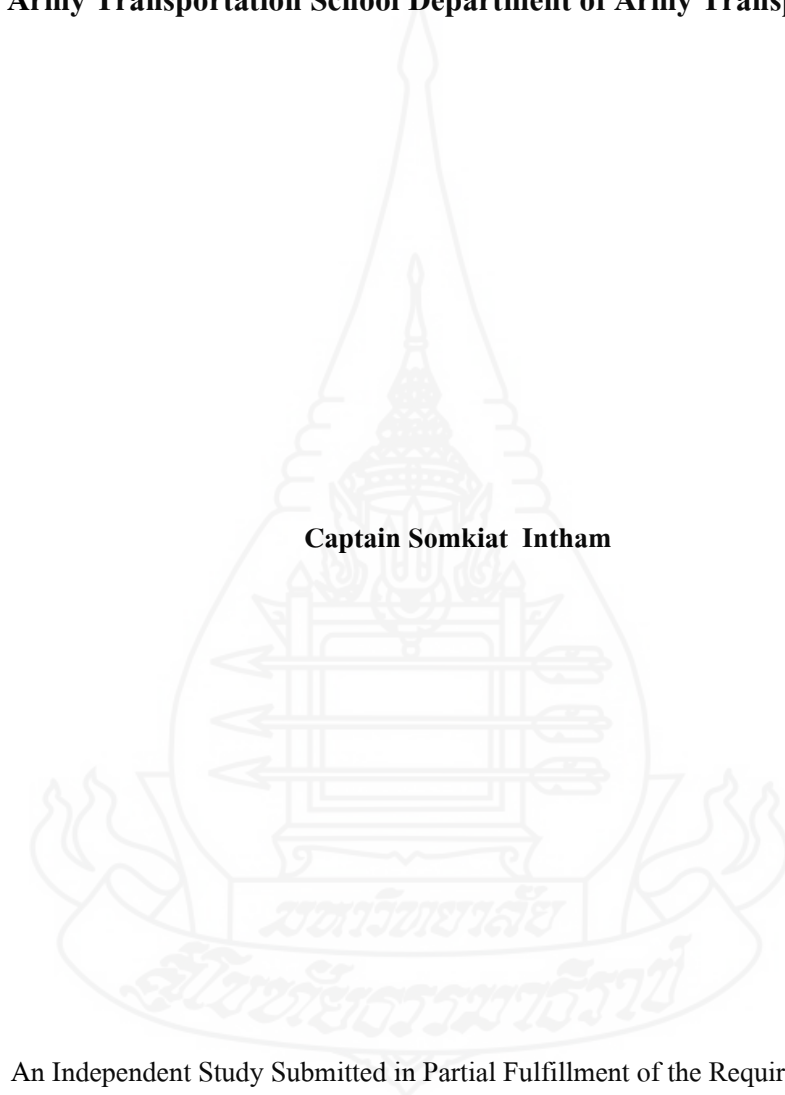


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

**Factors Affecting Quality of Working Life of Non-Commissioned Officers in
Army Transportation School Department of Army Transportation**

Captain Somkiat Intham



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2011

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหาร
ชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก
ชื่อและนามสกุล ร้อยเอกสมเกียรติ อินท่า
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ก.พ. พ.

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)

ก.พ. อ.พ.

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล)

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว้าวิสระ** ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน
โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก
ผู้ศึกษา ร้อยเอกสมเกียรติ อินท่า รหัสนักศึกษา 2533001448 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2554

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก และ (2) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำนวน 125 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการศึกษา พบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ประชาธิปไตยในหน่วยงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก พบว่าปัจจัยด้านอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระยะเวลารับราชการ และรายได้ต่อเดือน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และผลการทดสอบสมมติฐานในเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน นายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง

Independent Study title: Factors Affecting Quality of Working Life of Non-Commissioned Officers in Army Transportation School
Department of Army Transportation

Author: Captain Somkiat Intham; **ID:** 2533001448

Degree: Master of Business Administration ;

Independent Study Advisor: Dr. Kingporn Thongbai , Associate Professor ;

Academic year: 2011

Abstract

The objectives of this study were: (1) to study the level of the quality of work life (QOL) and (2) factors affecting QOL of non-commissioned military officers in Army Transportation School, Department of Army Transportation.

The design was a quantity research. The population was 125 non-commissioned military officers in Army Transportation School, Department of Army Transportation. The data were collected by a questionnaire. The statistics used in analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, one way ANOVA, Pearson ' s Correlation Coefficient.

The results from the research were that: (1) the perceived level of QOL among non-commissioned military officers in Army Transportation School, Department of Army Transportation was at the high level. When each factor relating to their work life quality was analyzed, the total life space was the highest level followed by democracy in organization and the lowest level was adequate and fair compensation; and (2) additionally, the personal factor affecting QOL among non-commissioned military officers in Army Transportation School, Department of Army Transportation found that age, marital status, education level, rank class of position, number of work year, and monthly income had the same. The results of hypotheses testing of factor affecting quality of work life among non-commissioned military officers in Army Transportation School, Department of Army Transportation was at the high level and they had high positive value with work life quality with the statistical significant level of 0.05.

Keywords: Quality of work life, Non-commissioned military,
Army transportation school

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากอาจารย์หลายท่านที่ให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะรองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงผลการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์จักรพันธ์ เต๋ยอินดี อาจารย์กฤษณ์กมล ไชยบุญเรือง และอาจารย์ยุทธนา แสงจันทร์เอือน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บัญชาการ โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก และข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ทุกคนที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณบิดามารดาและคุณสุนันท์ อินท่า ที่คอยให้กำลังใจและให้ความสนับสนุนด้วยดีเสมอมา ส่งผลให้ผู้ศึกษาประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้

สมเกียรติ อินท่า

กรกฎาคม 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
สมมติฐานในการศึกษา	4
กรอบแนวคิดในการศึกษา	5
ขอบเขตของการศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	10
ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	32
ภารกิจและโครงสร้างของโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	46
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก.....	54
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหาร ชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก.....	61
ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหาร ชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	71
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก.....	84
ตอนที่ 6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ.....	85
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	89
สรุปผลการศึกษา.....	90
อภิปรายผล.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	99
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	100
บรรณานุกรม.....	101
ภาคผนวก.....	107
ก แบบสอบถาม.....	108
ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	117
ประวัติผู้ศึกษา.....	120

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	คำร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 53
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัย ด้านลักษณะงานเป็นภาพรวม..... 55
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตาม องค์ประกอบด้านความหลากหลายของงาน..... 56
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตาม องค์ประกอบด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน..... 57
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตาม องค์ประกอบด้านความสำคัญของงาน..... 58
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตาม องค์ประกอบด้านความมีอิสระในการทำงาน..... 59
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตาม องค์ประกอบด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน..... 60
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก โดยแสดงเป็นภาพรวม..... 61
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตาม องค์ประกอบ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม..... 63
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัย..... 64

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	65
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	66
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบ ด้านการบูรณาการทางสังคม	67
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบ ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	68
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	70
ตารางที่ 4.17 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามอายุ	72
ตารางที่ 4.18 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามสถานภาพการสมรส	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.19	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามระดับการศึกษา.....	75
ตารางที่ 4.20	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามระดับชั้นยศ.....	77
ตารางที่ 4.21	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามระยะเวลารับราชการ.....	78
ตารางที่ 4.22	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลารับราชการเป็นรายคู่.....	80
ตารางที่ 4.23	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามระยะเวลารับราชการเป็นรายคู่.....	81
ตารางที่ 4.24	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	82
ตารางที่ 4.25	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่.....	83
ตารางที่ 4.26	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก.....	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.27 คำร้อยละของประชากรที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ..... 86



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน สภาวะทางจิตวิทยา และผลลัพธ์ของงาน.....	30
ภาพที่ 2.2 แผนภูมิโครงสร้างโรงเรียนทหารขนส่ง.....	40



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสิ้นสุดของสงครามเย็นภายหลังการล่มสลายของสหภาพโซเวียตส่งผลให้ความขัดแย้งในรูปแบบของการแบ่งค่ายแบ่งฝ่ายทางการเมือง และอุดมการณ์ได้สิ้นสุดลงเกือบทั้งหมด ปัจจุบันประเทศต่าง ๆ หันมาให้ความสำคัญกับการฟื้นฟู และพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศของตนเป็นสำคัญ ในสภาวะแวดล้อมใหม่นี้การแข่งขันในทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศจะมีความเข้มข้นและรุนแรงมากขึ้น ซึ่งไม่มีการแบ่งฝ่ายชัดเจนดังนั้นก็ยิ่งยากที่จะแบ่งมิตร แบ่งศัตรูหรือระบุภัยคุกคามได้ง่ายเช่นในอดีต

แม้ว่าภัยคุกคามโดยใช้กำลังทหารขนาดใหญ่ในรูปแบบเดิมจะเกิดขึ้นได้ยาก แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าภัยคุกคามได้หมดสิ้นไป ยังมีปัญหาในเรื่องเส้นเขตแดนทั้งทางบกและทางทะเลที่ไม่ชัดเจน การขยายทะเลอาณาเขตและการแย่งชิงผลประโยชน์ทางทะเล การรุกรานอธิปไตยจากการไล่ติดตามกองกำลังพลชนกลุ่มน้อยที่เป็นปฏิปักษ์กับรัฐบาลของประเทศเพื่อนบ้าน อาจก่อให้เกิดการกระทบกระทั่งระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้านและขยายขอบเขตความขัดแย้งไปสู่สงครามจำกัด นอกจากนี้ในปัจจุบันประเทศไทยยังประสบปัญหาความมั่นคงภายในประเทศอันเนื่องมาจากปัญหาทางการเมือง ขบวนการโจรก่อการร้ายในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัญหาความยากจน ปัญหาการบุกรุกทำลายป่า ปัญหาการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหาจากสาธารณสุขและภัยพิบัติต่าง ๆ ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงและมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ จากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาหรือภัยคุกคามในมิติใหม่ ๆ เป็นผลทำให้เกิดปัญหาข้ามชาติ อาทิ การค้ายาเสพติด การก่อการร้ายสากล การค้าโสเภณี และแรงงานข้ามชาติ ซึ่งได้ทวีความรุนแรงมากขึ้นโดยลำดับ และเกินขีดความสามารถของหน่วยงานราชการพลเรือนจนอาจจะขยายสาเหตุของความรุนแรงไปสู่การบ่อนทำลายความมั่นคงของชาติได้ ดังนั้น กองทัพบกมีความจำเป็นต้องปรับบทบาทของตนเสียใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

(ยุทธศาสตร์ทหาร : 2545)

กองทัพบกเป็นกำลังสำคัญของชาติในการป้องกันและรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักรให้ปลอดภัยจากภัยคุกคามทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนเป็นกำลังที่จะร่วมมือกับส่วนราชการอื่นๆ ในการพัฒนาประเทศ และแก้ไขปัญหาต่างๆ ของชาติ เพื่อให้ประเทศชาติมีความมั่นคงที่ยั่งยืนและประชาชนมีความผาสุกตลอดไป การที่กองทัพบกจะเข้มแข็งได้นั้นต้องเริ่มต้นด้วยการมียุทธศาสตร์ทหารที่เหมาะสมกับสถานการณ์และภัยคุกคามในปัจจุบันและอนาคต

จะเห็นได้ว่าข้าราชการนายทหารชั้นประทวนนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติการกิจของกองทัพบก และยังมีผลโดยตรงต่อการพัฒนากองทัพบกให้มีประสิทธิภาพอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่กองทัพบกมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านการป้องกันประเทศ การพัฒนาประเทศ และการรักษาความมั่นคงภายในประเทศ ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับเหล่าทัพต่างๆ รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนตลอดจนมิตรประเทศ กองทัพบกจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งทางด้านสมรรถภาพร่างกาย ความรู้ ความสามารถ เป็นผู้มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และมีขวัญกำลังใจที่ดีเยี่ยม การที่กองทัพบกจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะข้าราชการนายทหารชั้นประทวนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังต้องการการโน้มน้าวชักจูงใจให้ทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ ซึ่งแตกต่างจากปัจจัยการบริหารอื่นอันเป็นปัจจัยคงที่ นอกจากนี้ยังเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่นๆ ขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนจึงเป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ดูแลอยู่เสมอ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มาจากคำว่า “คุณภาพชีวิต” (Quality of Life) และ “การทำงาน” (Working) โดยมีผู้ให้นิยามไว้หลากหลายความหมาย โดยมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี ทั้งนี้องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานจะประกอบด้วยปัจจัยที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงปัจจัยทางด้านความรู้สึก ที่เกิดจากความพึงพอใจในงานและเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน อันเป็นปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (จำเนียร จวงตระกูล: 2552)

โรงเรียนทหารขนส่ง เป็นหน่วยงานในสายการบังคับบัญชาของกรมการขนส่งทหารบก และทางสายวิชาการขึ้นการควบคุมกับกรมยุทธศึกษาทหารบก มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรของเหล่าทหารขนส่ง และบุคลากรของเหล่าทัพต่างๆ ให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานของเหล่าทหารขนส่งให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามวุฒิภาวะของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละ

ระดับอีกทั้งให้ความรู้กับบุคลากรเหล่าต่างๆ ในกองทัพบกทราบภารกิจ การจัด ซืดความสามารถ เพื่อการประสานในการปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจต่างๆ ของกองทัพบกได้ โรงเรียนได้ตระหนักว่า การเรียนรู้ของบุคลากรในระดับต่างๆ จะทำให้บุคลากรเปลี่ยนสถานะของตนเอง ยกกระดับตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ทำให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานสูงขึ้นเกิดประโยชน์กับหน่วยงานและยังผลต่อการพัฒนาประเทศชาติที่ยั่งยืนต่อไปในอนาคต

จากปัจจัยต่างๆ ดังกล่าว ส่งผลให้กำลังพลของโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ต้องทำงานอย่างหนักเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน ดังนั้นกำลังพลจึงควรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียนทหารขนส่ง คือ “พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม นำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานตามแนวทางรับราชการ” เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

การที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้นั้น ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนนับเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เพราะการทำงานทุกอย่างจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับกำลังพลของโรงเรียนดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาของโรงเรียนควรให้การดูแลกำลังพลให้เกิดความรู้สึกรับรู้ความพึงพอใจในงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิต (Quality of Life) มีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคม คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนดสร้างขึ้น และชวนชวนให้ได้มาด้วยตัวของมนุษย์เอง นอกจากนั้นยังเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานที่จะทำให้มนุษย์ได้พัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา (ผจญ เฉลิมสาร: 2540) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำลังพล และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานสูงในที่สุด นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย ดังนั้นจะเห็นได้ว่าข้าราชการนายทหารชั้นประทวนเป็นกำลังพลที่สำคัญยิ่ง ถ้าเราสามารถทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ก็จะทำให้ทราบแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลให้เป็นที่น่าพอใจมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผล

ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล ตลอดจนศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล เพื่อเป็นแนวทางเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการนำไปกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

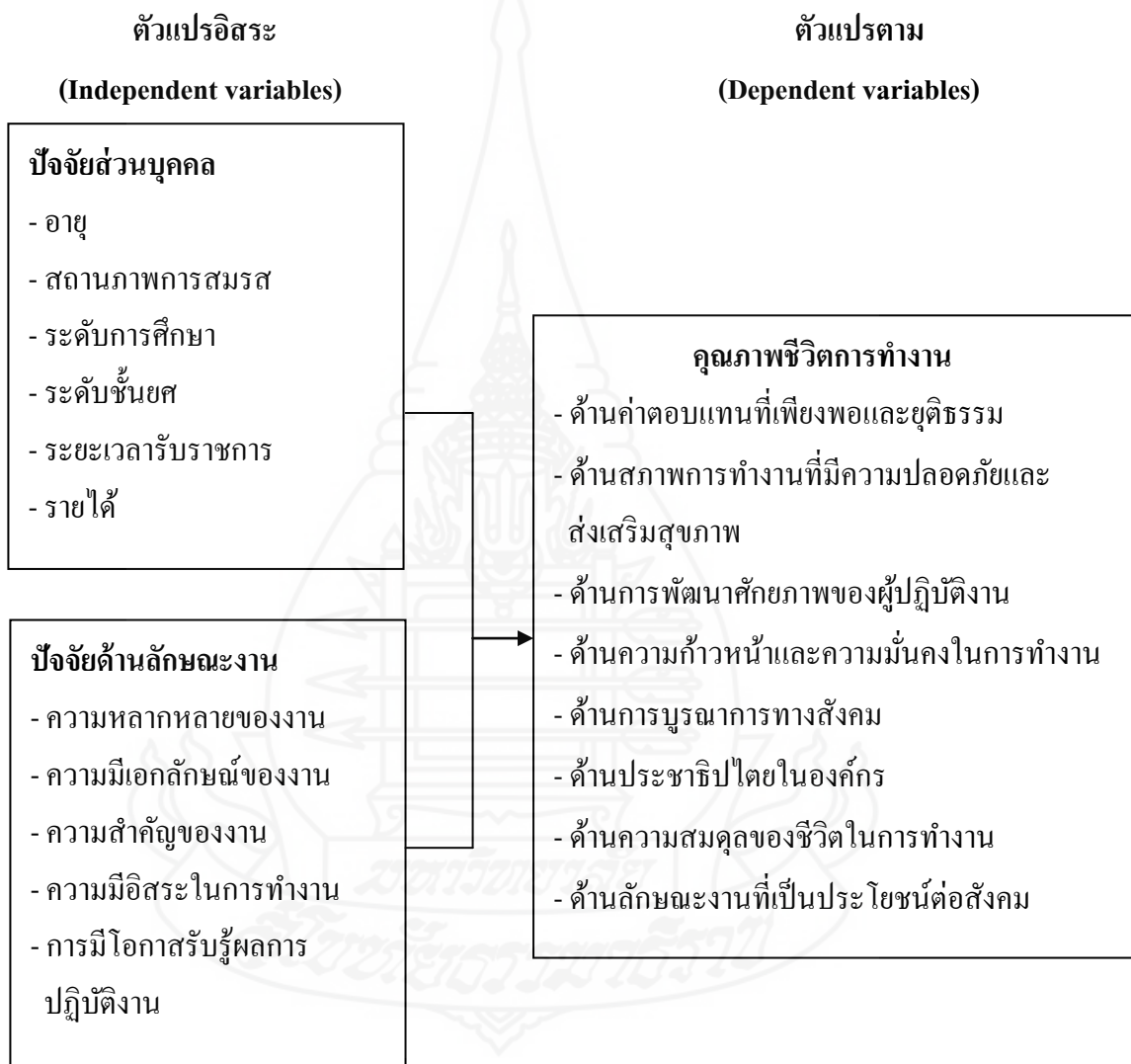
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก
3. เพื่อเสนอแนะและแนวทางสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก

3. สมมติฐานในการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก

4. กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก โดยศึกษาเฉพาะข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนทหารขนส่ง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ดำเนินการวิจัยโดยการใช่แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการศึกษาภายในขอบเขตดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ซึ่งเป็นเพศชายเท่านั้น เนื่องจากมีเพศหญิงประมาณร้อยละ 5 จำนวน 125 นาย (แผนกธุรการและกำลังพลฯ โรงเรียนทหารขนส่ง)

5.2 ขอบเขตของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ และปัจจัยด้านลักษณะงานประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน และมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบ Likert Scale

5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ประกอบด้วยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

5.3 การเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยทำการศึกษาระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ ถึง เมษายน 2555

6. นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงาน และเห็นว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่างเพียงพอและยุติธรรม โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการที่พอกาภัยและสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และมีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต้องมีความเหมาะสม และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

การพัฒนาความศรัทธาของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ และเสริมทักษะต่าง ๆ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ ในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีระบบตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบ หรือปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์ และเป็นไปอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส และการได้รับความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคง ไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบจนขาดความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานด้วยดี มีความรู้สึกที่ไม่มีมีการแบ่งชั้นกันในองค์กร และมีความรู้สึกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

ประชาธิปไตยในหน่วยงาน หมายถึง วัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหาร งานอย่างเหมาะสม

ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมในการดำรงชีวิตระหว่างเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และเวลาสำหรับกิจกรรมอื่น ๆ โดยไม่ทุ่มเทเวลาด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้น เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม และรู้สึกภูมิใจต่อลักษณะงานขององค์กรที่ได้ทำประโยชน์ให้สังคม

ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการกระทรวงกลาโหม สังกัดกองทัพบก ประเภทนายสิบกองประจำการ ชั้นยศตั้งแต่ สิบตรี ถึง จำสิบเอก

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้มีอำนาจหน้าที่อนุมัติ อนุญาต รับรอง ให้ความเห็นชอบ หรือการกระทำอื่นใดในทำนองเดียวกัน ทั้งนี้ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจหรือได้รับมอบอำนาจตามกฎหมายหรือระเบียบด้วย

การบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน ปกครอง บังคับบัญชา ให้คำปรึกษา แนะนำทั้งในเรื่องงานและส่วนตัวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ที่ได้รับขณะที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน

ระยะเวลารับราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก โดยนับตั้งแต่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน

รายได้ หมายถึง รายได้ทุกประเภทที่ได้รับในรูปตัวเงิน ในแต่ละเดือน หมายรวมถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าล่วงเวลา

ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามการกำหนดลักษณะงาน (Job description) ของแต่ละตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากลักษณะงานที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีอิสระรับผลการปฏิบัติงาน

ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะ ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติแต่ละคนสามารถทำงานนั้น ๆ ได้นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงาน โดยงานนั้นเป็นงานที่มีการกำหนดรูปแบบ กระบวนการและวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน

ความสำคัญของงาน หมายถึง งานที่มีผลสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร ทั้งในด้านร่างกายได้แก่ งานที่ทำเป็นที่มาของรายได้หลักของครอบครัวที่จะนำไปใช้สอยในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างเพียงพอ และด้านจิตใจได้แก่ความพึงพอใจในงานที่ทำการมีชื่อเสียงจากงาน

ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถที่จะตัดสินใจในการดำเนินงานและกำหนดเวลาปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลให้เหมาะสมกับสภาพองค์กรต่อไป
2. ทำให้ได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง หากองค์กรประกอบหรือปัจจัยใดส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลมาก ผู้บริหารหรือหน่วยงานก็ควรเน้นหรือให้ความสำคัญมากเป็นลำดับ
3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่ผู้สนใจต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยได้ทำการทบทวนวรรณกรรม ค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็น ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ภารกิจ และ โครงสร้างของ โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) เป็นคำที่นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรมในช่วงปลายศตวรรษที่ 21 โดยเป็นเรื่องของการแก้ไขปัญหาแรงงานให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น (ผจญ เฉลิมสาร 2540: 12) ซึ่งวิธีการแก้ไขปัญหาแรงงานของกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมนั้นจะแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม หากต้องการให้แนวคิดนี้มีความหมายที่ปฏิบัติได้ในประเทศหนึ่งเป็นการเฉพาะต้องนิยามความหมายให้สอดคล้องกับภูมิหลังทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมืองของประเทศนั้นๆ ด้วย หลังจากนั้นมานแนวคิดนี้ก็แพร่หลายกระจายไปทั่วโลก ปัจจุบันประเทศต่างๆ ได้พยายามเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความเครียดทางจิตใจของพนักงาน และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้มีผู้สนใจทำการศึกษาเป็นระยะจากในช่วงปี ค.ศ.1930-1940 คุณภาพชีวิตการทำงานจะขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน การทำงานที่มีระเบียบ และภาวะเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน ต่อมาปี ค.ศ. 1950-1960 แนวความคิดเรื่องนี้ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางขึ้น โดยนักจิตวิทยาในสมัยนั้นได้เพิ่มเรื่องความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างขวัญในการทำงานกับผลผลิต ซึ่งเกิดจากการส่งเสริมให้มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

ซึ่งนับ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปี ค.ศ. 1960-1970 ได้เพิ่มเรื่อง การมีโอกาสนในการทำงานที่เสมอภาค และแบบแผนการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ปี ค.ศ.1970 เป็นต้นมา ก็มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างจริงจังขึ้น โดยมุ่งไปที่ประสิทธิผล ขององค์การ และการเพิ่มประสิทธิภาพโดยธรรมชาติของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ (Nadler and others 1982: 256) การจัดโครงสร้างของงานให้มีความหมาย และดึงเอาพรสวรรค์และ ความสามารถพิเศษของคนทำงานออกมา ดังนั้นจึงทำให้แนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความ หลากหลายและแตกต่างกันออกไป จนไม่อาจจะอ้างอิงไปสู่กิจกรรมอย่างเดียวกันได้ จึงกล่าวได้ว่า หากต้องการให้แนวคิดนี้มีความหมายที่ปฏิบัติได้ในประเทศหนึ่งเป็นการเฉพาะต้องนิยาม ความหมายให้สอดคล้องกับภูมิหลังทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมืองของประเทศนั้นๆ ด้วย

แม้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นสิ่งที่ดีแต่ก็ไม่ง่ายในทางปฏิบัติ เพราะแต่ละคนมี ความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลให้บุคคลมองหรือรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ออกไปด้วยกันทั้งนั้น การที่จะจัดหรือสร้างงาน หรือส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับ ความต้องการของบุคคลทุกคนย่อมจะทำได้ยาก เพราะระดับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของบุคคลซึ่งแตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละคน เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจจะสนใจที่เนื้อหาลักษณะของงาน บางคนสนใจที่ สภาพแวดล้อม และค่าตอบแทน แต่บางคนอาจเน้นที่ความก้าวหน้าในอนาคต แต่โดยสรุปแล้ว ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อกรรับรู้หรือความรู้สึกเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้น ซึ่งคุณภาพชีวิตก็คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไป ตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล (พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์, 2535:30) อย่างไรก็ตามมีนักวิชาการได้ ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละทฤษฎีไว้ดังนี้

แนวความคิดเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงาน” มีรากฐานมาจากทฤษฎี 3 สำนัก ได้แก่

1. สำนักคิด “ การจัดการแนวมนุษยสัมพันธ์” เชื่อว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดในระบบการ ทำงานไม่ใช่เรื่องเศรษฐกิจหรือวัตถุอย่างใดหากแต่เป็นปัจจัยมนุษย ความสัมพันธ์ของลูกจ้างมีผล อย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่ม นอกจากนี้การจัดการแบบประชาธิปไตยย่อมดีกว่า เผด็จการหรืออำนาจนิยม เพราะส่งผลเชิงบวกต่อการทำงานของลูกจ้าง

2. สำนักที่เน้นเรื่อง “ระบบสังคมและเทคนิค” ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ส่งผลเชิงลบต่อระบบการทำงานภายในองค์กร ดังนั้นจำเป็นต้องมีการปรับระบบเสีย ใหม่เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจ และให้แรงกระตุ้นในการยกระดับประสิทธิภาพของงาน

3. สำนัก “ประชาธิปไตยแรงงาน” แนวสแกนดินเวียฮ่าว่าสหภาพแรงงานต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการทำงานภายในองค์กร รวมทั้งขยายขอบเขตไปยังระดับชาติอีกด้วย (ปรีชา เปี่ยมพงษ์สานต์, 2533:23-25)

กอร์ดอน (Gordon 1991: 635-637) ให้แนวคิดว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับงานซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลที่สอดคล้องกับกระบวนการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อ การรับรู้หรือความรู้สึกเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจใน การทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวข้องโดยตรงต่อตัวพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร (Organizational Development) และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) เนื่องจากพนักงานเป็นสภาพแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ เป็นอย่างยิ่ง เพราะพนักงานถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร ถ้าพนักงานมีความสุขกับการ ทำงานและสามารถทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานจะเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อที่จะได้ทำการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งเมื่อพนักงานมีความสุข กับการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานสูง

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) เป็นองค์ประกอบหรือเป็น มิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ได้มีนักทฤษฎีให้นิยามความหมายคุณภาพชีวิต การทำงานไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

วอลตัน (Walton 1974:12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมาย กว้าง มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครอง แรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมถึงความต้องการและ ประารถนาให้ชีวิตของบุคคลในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

บริฟ (Brief 1981:8) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยกล่าวว่า เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสถานะความเป็นอยู่ (well-being) หรือความสุขของชีวิตโดยรวม (whole happiness) ซึ่งเป็นความพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

เดลามอตเต้และทาเคซาวา (Delamotte and Takezawa 1984: 2-3) ได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายแง่มุมที่สำคัญ คือ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ซึ่งล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับบุคคลากร

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายแคบ คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อบุคลากรซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรควรได้รับพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของบุคลากรในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมหนึ่งซึ่งหมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working Condition) หรือใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์กรและปัจเจกบุคคล

ฮูส และ คัมมิงส์ (Huse and Cumming 1985: 198-199) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในการทำงานว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ ประการแรกช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สองช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และประการสุดท้ายช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

روبบินส์ (Robbins 1994: 670) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตและการมีส่วนร่วมนั่นเอง โบวีและคณะ (Bovee and Others 1993: 413) มองคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นปรัชญาในการปรับปรุงผลิตภาพในการทำงาน โดยการเตรียมและกำหนดให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที้องค์กรต้องการ ซึ่งการดำเนินการในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น กระทำได้โดยการทำการออกแบบงานขึ้นใหม่อันเป็นช่วงของการพยายามที่จะวัด และกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน หน้าที่และความรับผิดชอบในงาน โดยถ้าเราออกแบบงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ผลลัพธ์ที่จะได้ตามมาก็คือการแบบมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่ง (empowerment) ที่จะตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจ

คาสซิโอ (Casio 1998: 19) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 2 แนวทาง คือ แนวทางที่หนึ่ง หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เปรียบเสมือนกับกรอบแนวทางให้พนักงานปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหาของพนักงาน แนวทางที่สอง หมายถึง ความรู้สึกและการยอมรับของพนักงานในเรื่องของความปลอดภัย ความพึงพอใจ การได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ตามความต้องการของแต่ละบุคคล คาสซิโอ (Casio) ได้สรุปรวมทั้งสองความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีความเข้าใจในกระบวนการที่องค์กรจัดให้ในการทำงาน รวมถึงพนักงานมีความเข้าใจในความต้องการของตนเองทั้งทางร่างกายและจิตใจโดยที่พนักงานจะต้องประสานความเข้าใจทั้งสองอย่างเข้าด้วยกัน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ติน พรชพฤทธิ์ (2530: 266) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532: 154) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด

บุญแสง ชีระภากร (2533: 5-8) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะทาง บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกันออกไป

สมยศ นาวิการ (2533: 3-4) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพของงานที่ผสมระหว่างลักษณะทางเทคนิค และลักษณะมนุษย์ คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การสร้างสภาวะขององค์การที่กระตุ้นคนให้มีการเรียนรู้และพัฒนาให้คนสามารถมีอิทธิพลและควบคุมการทำงานของพวกเขาได้ และให้คนทำงานที่น่าสนใจและมีความหมายเพื่อเป็นการตอบสนองความพอใจส่วนบุคคลของพวกเขาได้

นิศย์ สัมมาพันธ์ (2535: 262-264) กล่าวถึง ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการได้มีงานทำและได้ทำงานที่มีความหมาย มีคุณค่า และได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม ทั้งในทางเศรษฐกิจและในทางจิตใจและสังคม

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535: 41) ได้ให้คำนิยามของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมการทำงานทั้งหมดพร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (human dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

ผจญ เถลิมาสาร์ (2540: 24-25) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

สมหวัง โอซารส (2542: 45) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์กันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานและการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลัง และลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่แตกต่างกันมากมาย และการทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืนจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกพึงพอใจ มีความรู้สึกมั่นคง และผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขนั่นเอง

จากคำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่นักวิชาการทั้งหลายทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ไว้ตามที่กล่าวมาแล้วนั้น พอที่จะสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่มีความหมายที่คล้ายคลึงกัน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ลักษณะการทำงานที่มีคุณค่า มีอิสระในการตัดสินใจ มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี และมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเพียงพอและยุติธรรม

1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมีลักษณะเชิงนามธรรม อาจหมายรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทักษะคติ ตลอดจนค่านิยมต่างๆ ของบุคคลหรือองค์กรนั้น เป็นตัวชี้ให้เห็นถึงลักษณะสำคัญอันประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

วอลตัน (Walton 1974:12) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีของเขาได้มีนักวิชาการ นักวิจัย นำมาเป็นกรอบในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร ทั้งทางการศึกษาขององค์กรธุรกิจและอื่นๆ มากมาย หลากหลายอาชีพ ซึ่งแนวคิดของ วอลตัน (Walton) นั้น ได้พิจารณาคูณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ (Humanistic) และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ 8 ประการ ดังนี้

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น ต้องมีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกาย และการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา

3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ควรจะให้ความสนใจในการให้พนักงานได้รับการศึกษา หรือเพิ่มเติมความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมอบหมายงานใหม่ ๆ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีก ในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล (Competency Development) หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5) การบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6) ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรการให้ผล ตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม และมีความสัมพันธ์กัน

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนเองมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

นอกจากนี้ ยังมีนักทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และได้เสนอองค์ประกอบในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ฮุสและคัมมิงส์ (Huse and Cummings 1985:199-200) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ว่ามี 8 ด้าน คือ

1) ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การที่ได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงาน ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4) ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5) สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6) ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความ ยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศของ องค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7) ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความ สมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่รับผิดชอบ

8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

เฮอริค และ แมคคาบี (Herrick & Maccaby 1975:63-67) ได้กล่าวถึง

หลักการสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคล และหลักประชาธิปไตยในการทำงานซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (the principle of security)

หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานรายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้นนอกจากนี้ยังได้วิตกต่อรายได้ที่ไม่พอเพียงต่อการเลี้ยงชีพความมั่นคงในการทำงานระยะยาว กล่าวคือ ต้องการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (the principle of equity)

หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคเป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าจะในแง่การบริการหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่นายทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนี้สอดคล้องกับแนวความคิดการแบ่งปันผลประโยชน์กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อตัวบุคคลมากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติของคนงานและส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงานอันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (the principle of individualtion)

คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีการพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญงานตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเองและการเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการโดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน อันเป็นการสร้างเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสุขภาพส่วนบุคคลรวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อมด้วย เหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (the principle of democracy)

หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับลัทธิเสรีภาพของประชาชนเรื่องสิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะให้เปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอนการทำงานเพื่อรับผิชอบต่องานของตนอย่างเต็มที่ กล่าวคือ เป็นการให้โอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองที่มีการควบคุมและร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ควบคุมหรือหัวหน้างานควรได้รับการเลือกจากกลุ่มคนงาน

หลักการทั้ง 4 ประการที่กล่าวมานั้นเป็นระบบที่จะสามารถสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่คนงานได้ในทางหนึ่ง

กอร์ดอน (Gordon 1991:635-636) กล่าวว่าไว้ว่า หลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมียอดประกอบมากมายทั้งการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบ การออกแบบเทคโนโลยี เพื่อที่จะปรับปรุงสภาพการทำงาน ซึ่งจะคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ 7 ประการ คือ

- 1) ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
- 3) ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา
- 4) ความพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน
- 5) มีสิทธิส่วนบุคคล
- 6) ความสอดคล้องระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

7) งานและประโยชน์ต่อสังคม

ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นการรวมหลักการของการทำงานให้มีคุณค่า และการออกแบบระบบสังคมเทคนิคใหม่เข้าด้วยกันเพื่อนำมาสู่ความพยายามในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น นอกจากนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานยังรวมถึงการร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้มีคุณค่า ระบบการให้รางวัลแบบใหม่ ๆ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการที่จะนำคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ให้ได้ผล

คอสเซน (Kossen: 1991) ได้อธิบายไว้ว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

- 1) การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า
- 2) เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (getting loaded-vertically and horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
- 3) สร้างสรรค์งาน (creating whole job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้นจะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง
- 4) มีการหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (rotating job, cross-training and multi skilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้นสามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น
- 5) เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจ (do two "dull" equal job enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
- 6) ให้การชมเชยและการยอมรับ (a liberal lacing of praise and recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้ว และสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น
- 7) การให้ค่าตอบแทนที่ดี (providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงาน และมาทำงานสายปฏิบัติตนใหม่
- 8) สร้างความรับผิดชอบในงาน (building responsibility into job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9) มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (providing child care for employee) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของพนักงานได้

10) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (modifying work environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานโดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11) มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (providing wellness program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้วจะทำให้เกิดผลดี ต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

บุญแสง ชีระภากร (2533: 5-12) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair pay) หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal Pay of Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสมเป็นต้น

2) ผลประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefits) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์การให้แก่บุคลากรในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์การให้แก่บุคลากรในองค์การ โดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มียุทธูปผลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคลากร เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมักมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์การไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก องค์การใดมีผลประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์การนั้นมาก บุคลากรจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานดีเพราะองค์การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์การอื่น ๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์การต้องคำนึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์การ

3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (safe and healthy environment) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (Pollution) เป็นปัญหาที่ภาครัฐ และเอกชนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์กรต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ ในสภาพความเป็นจริงแล้วก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่แล้ว การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรม และเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร ในองค์กรด้วย

4) ความมั่นคงในการทำงาน (job security) ในที่นี้หมายถึง ความหมายในด้านการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่นระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่นทุจริต หรือหยุดงาน โดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่า องค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กรทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสียถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือเมื่อบุคลากรได้รับความมั่นคงในการจ้างสูงจะเกิดความเฉื่อย (Inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

5) เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (free collective bargaining) หมายถึง การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคลากรในองค์กรพึงได้รับจาก องค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัดหยุดงาน ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามา

เกี่ยวข้องด้วย เพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุก ๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักมองไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา และด้านเศรษฐกิจแล้ว จะพบว่าเราสามารถนำเอาการเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาของพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้วจะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจการร่วมเจรจาต่อรองมีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์กรและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลงานของการเจรจา องค์กรจึงควรหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรควรจะได้รับ และต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์กรมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงานและช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกด้วย

6) พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development) หมายถึง พัฒนาการและความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาการทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการจึงเป็นสิ่งจะเป็นสำหรับบุคลากร ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและความเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละคนอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าต้องมีขบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขนี้บางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7) บูรณาการสังคม (social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (formal) และไม่เป็นทางการ (informal) สำหรับรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตาม

กฎระเบียบขององค์กรมักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยทำให้ระบบงานองค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของกราฟภาพแบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์กรที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

8) การมีส่วนร่วมในองค์กร (participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น องค์กรมีการบริหารงานแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายบริหารอาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงานหรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหารเป็นต้น นอกจากนี้การบริหารงานที่ต้องการให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมไปพร้อมกันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา คือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์กรเป็นแนวทาง การบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective) และวงจรกิจกรรมควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle)

9) ประชาธิปไตยในการทำงาน (democracy at work) หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุก ๆ คน ในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาค ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะมีความรู้ใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คนอย่างเท่าเทียมกันและแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์กรใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมาจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรสูงทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นการเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10) เวลาว่างของชีวิต (total life space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อการพักผ่อน เป็นตัวอย่างของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพ

ชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ เนื่องในเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำวันถือเป็นผลประโยชน์ที่เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้น เพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

สมยศ นาวิการ (2533) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังต่อไปนี้

- 1) ความมั่นคง
- 2) ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
- 3) ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน
- 4) งานที่น่าสนใจและท้าทาย
- 5) การมอบหมายงานหลายด้าน
- 6) การควบคุมสถานที่ทำงานและตนเอง
- 7) ความท้าทาย
- 8) ความรับผิดชอบ
- 9) โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต
- 10) การรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
- 11) อำนาจหน้าที่
- 12) การยกย่อง
- 13) งานที่ท้าทาย

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535: 39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการ คือ

- 1) ความมั่นคง
- 2) ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
- 3) ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
- 4) ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
- 5) งานมีความหมายและน่าสนใจ
- 6) กิจกรรมและงานหลากหลาย
- 7) งานมีลักษณะท้าทาย
- 8) มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง

- 9) โอกาสการเรียนรู้และความเจริญเติบโตก้าวหน้า
- 10) ผลสะท้อนกลับความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
- 11) อำนาจหน้าที่ในงาน
- 12) ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
- 13) ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
- 14) มีอนาคต
- 15) สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
- 16) การมีโอกาสเลือก

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศที่ได้ให้ไว้ตามที่กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกันบ้าง ขึ้นอยู่กับมุมมองของนักวิชาการแต่ละคนว่าจะมองแคบหรือมองลึกในระดับใด ซึ่งในแต่ละระดับมีรายละเอียดแตกต่างกัน ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาในแต่ละองค์ประกอบแล้วเห็นว่า แนวคิดของวอลตัน (Wallton) มีองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานที่แสดงรายละเอียดครอบคลุม สามารถประเมินได้ง่าย และชัดเจน ซึ่งองค์ประกอบแสดงถึงปัจจัยส่วนใหญ่ที่สนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลากรทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ทำให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจในการทำงานและทำงานอย่างมีความสุข ประกอบด้วยตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน

ลักษณะงานเป็นตัวแปรที่ได้รับความสนใจจากกลุ่มนักวิจัยในต่างประเทศ

โดยพิจารณารายละเอียดของงานที่มีการออกแบบงาน (Job design) โดยวิธีเพิ่มคุณค่าของงานด้วยการพิจารณาถึงแง่มุมต่าง ๆ ของงานที่จะสามารถทำให้ผู้ทำงานเกิดความต้องการทุ่มเททำงานหนักหรือพยายามทำให้ การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในเรื่องนี้นักวิชาการทางพฤติกรรมศาสตร์ได้มีการศึกษาค้นคว้า เพื่อที่จะหาทางพัฒนาวิธีการที่จะเข้าใจและช่องทางที่จะปรับปรุงส่วนประกอบของงานต่าง ๆ (Job elements) อันจะช่วยกระตุ้นการจูงใจและการสร้างความพอใจให้กับผู้ทรงตำแหน่งงานนั้น ๆ ด้วย (ธงชัย สันติวงษ์ม, 2538: 168)

แนวคิดแบบจำลองลักษณะงานที่แพร่หลายมากที่สุด และเป็นทฤษฎีที่แสดงแนวคิดไว้อย่างชัดเจนถึงผลกระทบของการออกแบบงานต่อความคิด ความรู้สึก แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การขาดงานและการเปลี่ยนงานก็คือ “รูปแบบการจัดลักษณะงาน” (Job Characteristic Model) ของแฮ็คแมนและโอล์ดแฮม (Hackman and Oldham)

แฮ็คแมน และโอล์ดแฮม (Hackman and Oldham 1980: 32) ได้เสนอแนวความคิดทางจิตวิทยาที่สำคัญ และจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความหมายความสำคัญจากงานที่ได้ทำ (Meaningfulness) คือขนาดของความสำคัญ ความมีคุณค่า และความคุ้มค่าที่จะได้จากการลงแรงทำงานดังกล่าวนี้ว่า มีมากหรือน้อย

2. การได้รับผิดชอบในงานที่ได้ทำ (Responsibility) คือขนาดของความรู้สึกของคนที่ได้มีโอกาสรับผิดชอบและเป็นเจ้าของเรื่องนั้นที่ตัวเขาจะเป็นผู้ทำด้วยตนเอง จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จว่ามีมากหรือน้อยแค่ไหน หากเขารับผิดชอบต่อผลสำเร็จด้วยตัวเองคนเดียวได้มากแล้ว ความพอใจก็จะมีมาก

3. การมีโอกาสรับรู้ถึงผลของงานที่ตนได้ทำไป (Knowledge of results) คือขนาดความมากน้อยของโอกาสที่บุคคลนั้น ๆ จะสามารถเข้าใจหรือรู้ได้ตามกระบวนการที่มีอยู่ตามปกติว่างานที่ทำไปแต่ละครั้งนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด หรือได้ผลเป็นที่พอใจแค่ไหน

ลักษณะของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบงานบางประการ จะมีผลกระทบถึงสถานะต่าง ๆ ทางจิตวิทยาของผู้ทำงาน เมื่อใดที่สถานะทั้ง 3 นี้เกิดขึ้นกับบุคคล บุคคลจะอยู่ในสภาวะรับการจูงใจและคาดหวังว่าจะมีประสบการณ์ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับงานของตน และสิ่งตามมาคือการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง การขาดงานน้อยลง และอัตราการออกจากงานลดลง ถ้าองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งของสภาวะทางจิตนี้ขาดไปสภาวะรับการจูงใจของบุคคลจะลดลงอย่างเห็นได้ชัด จากผลการวิจัยของแฮ็คแมนและโอล์ดแฮม (Hackman and Oldham) พบว่าผลของงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากมิติที่เป็นแกนหลักของงาน (Core job dimensions) 5 ลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety)
- 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity)
- 3) ความสำคัญของงาน (Task significance)

คุณลักษณะทั้ง 3 อย่างนี้ ล้วนแต่สามารถใช้เพิ่มความรู้สึกที่เกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญของงานได้มาก นั่นคือ หากเมื่อใดก็ตามที่ผู้ทำงานได้มีโอกาสทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งสามารถส่งผลทำให้งานทั้งชิ้นนั้นสำเร็จลงได้ โดยสามารถเห็นผลสำเร็จออกมาได้ชัดเจน และกรณีทำงานที่

ทำได้มีน้ำหนักความสำคัญที่จะก่อผลถึงคนอื่น ๆ ด้วยแล้ว งานนั้น ๆ ก็สามารถให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ผู้ทำได้

4) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) จะเป็นเรื่องที่โยงโดยตรงกับความรับผิดชอบที่มีต่องาน ถ้าหากคนทำงานสามารถมีโอกาสควบคุมการทำงานของตนเองได้มากขึ้นเท่าใด เขาก็จะยิ่งรู้สึกมีความรับผิดชอบต่องานมากยิ่งขึ้น ลักษณะประการสุดท้าย

5) ข้อมูลย้อนกลับของงาน (Job feedback) นั่นคือ ถ้าหากสามารถทำให้คนทำงานได้รู้ถึงผลงานต่าง ๆ ที่ได้ทำไปแล้วอย่างชัดเจน และโดยตรงถึงตัวผู้ทำงานแล้ว คุณค่างานนั้นก็สูงในสายตาและความรู้สึกของเขา

เพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา ผู้วิจัยจึงขออธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Core Job dimensions) ดังนี้

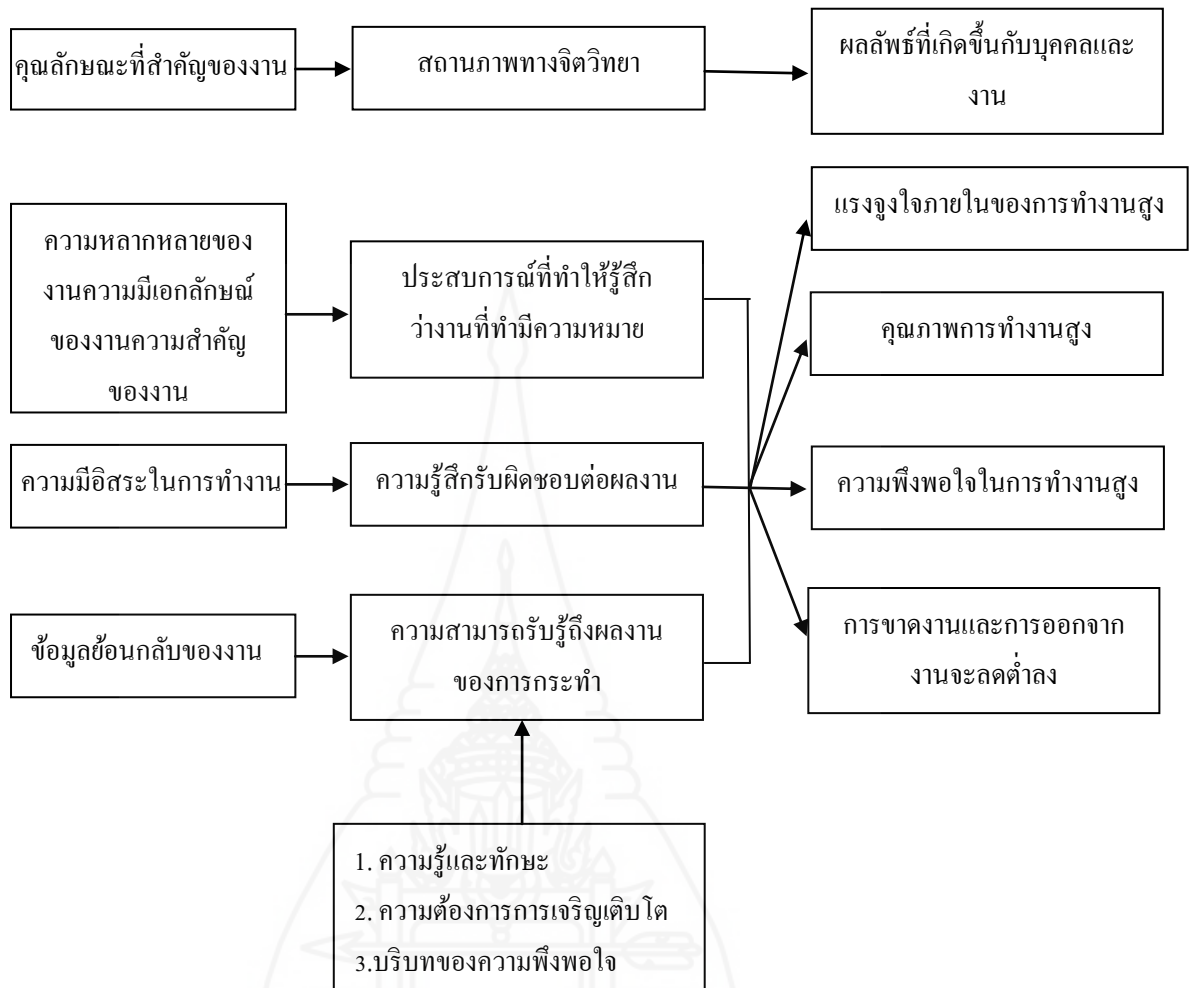
1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

2. ความมีเอกลักษณ์ในการทำงาน (Task identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้น ๆ ได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงาน โดยเป็นงานที่มีการกำหนดรูปแบบ กระบวนการ และวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ

4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตน สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงาน และการกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น

5. ข้อมูลย้อนกลับของงาน (Job feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น



ภาพที่ 2.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน สภาพทางจิตวิทยา และผลลัพธ์ของงาน

ที่มา : J.R. and Okham G.R., "The complete job characteristics model," 1980 : 80

(อ้างใน สุริย์พร โพธิ์ทอง : 2552)

ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดลักษณะงานของแฮ็คแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน

1.4 ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน

กอร์ดอน (Gordon 1991: 635-636) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับ "งาน" จะมีผลโดยตรงต่อคนทำ

ให้เกิดประสิทธิผลโดยตรงต่อองค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีหลาย ๆ บริษัทได้นำแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ โดยระยะแรกเป็นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุน โดยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality Circles) จะมีการประชุมกันภายในกลุ่มให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

สคูเลอร์และคณะ (Schuller and others 1989: 49) ได้กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานทำผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
2. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
3. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตราการขาดงานลดน้อยลง
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านรักษาพยาบาลรวมถึงต้นทุนค่าประกันสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน ปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดี เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กรจากความเชื่อเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร
7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้นจากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

แฮ็คแมนและซุตเติล (Hackman and Suttle 1977: 9) กล่าวว่าไว้ว่า ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อการทำงานอย่างมาก ได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่อง

สุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตัวเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg and Baron 1995: 647) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน คือ

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร (เช่น ในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร)

จากความคิดเห็นของนักวิชาการข้างต้น จึงสรุปได้ว่าความสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลดีต่อพนักงานและองค์กรอย่างมากมาย ทั้งในด้านความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน เกิดวัฒนธรรมองค์กร (Culture) เกิดขวัญกำลังใจ (Morale) นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสในการพัฒนาตนเองเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกของพนักงาน ตลอดจนทำให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานสูง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยต่าง ๆ หลายประการที่มีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีพื้นฐานมาจากคุณภาพชีวิตที่ดีและเชื่อมโยงไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย และข้อสมมุติเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

วอลตัน (Walton 1974) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นประกอบด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ

อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถและพัฒนาทักษะความรู้ อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (social integration) หมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรม ในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

เลวิน (Lewin 1981: 47-51) ได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไว้

10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Pay and Benefits)
2. สภาพของการทำงาน (Conditions of Employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of Work)
5. มีอิสระ (Autonomy)
6. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations With Supervisor)
8. ขั้นตอนของการเรียกร้อง (Appeals Procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of Resources to Get Work Done)
10. ความอาวุโส (Seniority in Employment)

เวอร์เธอร์ และ เดวิส (Werther and Davis 1982: 66-67) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล พิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคล การจูงใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบของพฤติกรรมบุคคลคือการรับรู้ ค่านิยม ทักษะ และ การจูงใจ
2. ปัจจัยด้านการจัดการ เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การต่าง ๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการหน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน
3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ภาวะการแข่งขัน

ฮุสและคัมมิงส์ (Huse and Cummings: 1985) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment)
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ โดยพิจารณาจากงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย ทำท่าย มีอิสระในงาน งานที่ถูกรับว่ามีความสำคัญ
4. มีความก้าวหน้า (Growth)

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของร่วมงาน เป็นมิตร เอื้ออาทร ร่วมมือร่วมใจ มีความเป็นหนึ่ง

6. ระเบียบข้อบังคับ (Constitutionalism) การมีความเสมอภาคและยุติธรรมในการบริหารงาน ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน

7. ความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (Total Life Space)

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) ความรู้สึกที่ว่าการมีความรับผิดชอบต่อสังคม และรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร

ฮาร์เปอร์ (Harper 1987: 158) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมี 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และปัจจัยอันเป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรมของบุคคล

1.1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษาต่อเนื่อง การอบรม ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ เหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพ และงานที่รับผิดชอบ

1.2 ปัจจัยอันเป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ได้แก่ การรับรู้ ค่านิยม ทักษะ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ

2. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านการผลิต ข้อผูกมัด ระเบียบข้อบังคับ บรรยากาศในองค์กร และการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน

เชียวซาอู อาศุวัฒนกุล (2530: 122-127) ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและเสนอว่าวิธีการสำคัญต่อการทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร (Modifying the organization climate) การออกแบบงานใหม่ (Job design) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) และการสร้างกลุ่มคุณภาพ (Quality circle) ซึ่งได้อธิบายความสำคัญดังนี้

1. การปรับปรุงบรรยากาศองค์กร บรรยากาศองค์กรเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่พวกเขาสังกัดซึ่งความรู้สึกนึกคิดเป็นผลิตผลจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น จึงต้องมีการปรับปรุงบรรยากาศองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อแรงจูงใจในการทำงานซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์ถึงสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ถึงโครงสร้างในการทำงานเป็นอุปสรรคหรือบั่นทอนจิตใจในการทำงาน ระบบรางวัลตอบแทนมีความยุติธรรมและเพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพหรือไม่ พนักงาน

มีความรู้สึกเป็นอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการตัดสินใจ การที่พนักงานได้รับความอบอุ่นและการสนับสนุน การได้รับการยอมรับในเรื่องของความขัดแย้งระหว่างสมาชิกและความรักในหมู่คณะ ซึ่งบรรยากาศองค์การเหล่านี้มีผลกระทบต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. การออกแบบงานใหม่ สำนักพฤติกรรมศาสตร์ได้คิดค้นวิธีการออกแบบงานใหม่ ซึ่งเป็นที่นิยมใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายวิธี เช่น การทำให้งานมีความหมาย (Job enrichment) และการทำให้งานกว้างขวางขึ้น (Job enlargement) และอีกวิธีหนึ่งที่น่าเชื่อว่าจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานได้แก่ การทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน แต่วันหนึ่งจะต้องทำงาน 10 ชั่วโมง แทนที่จะทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งจะต้องทำทั้ง 5 วัน รวมทั้งการกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวัน

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ระบบของการจัดการที่พนักงานในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน มีผลกระทบต่อตัวพนักงานและงานของพวกเขาเอง ซึ่งจะช่วยให้ตอบสนองต่อความต้องการและค่านิยมของพนักงานได้ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

4. การสร้างกลุ่มคุณภาพ หมายถึง กลุ่มของพนักงานที่จัดตั้งขึ้นมาโดยความสมัครใจ โดยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูงและมีการพบปะและประชุมกันเพื่อร่วมกันในการกำหนดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในขอบเขตการทำงานของพวกเขา พนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ซึ่งจะช่วยให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีมากขึ้นและจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมาด้วย

จากแนวคิดด้านปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการข้างต้นพอสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมี 9 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยค่าตอบแทน ปัจจัยการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยประชาธิปไตยในองค์การ ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ปัจจัยการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และปัจจัยส่วนบุคคล

3. การกิจและโครงสร้างของโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก

3.1 ประวัติความเป็นมา

หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 1 จนถึงปี พ.ศ.2468 ประเทศไทยต้องตกอยู่ในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ จนในที่สุดหน่วยทหารพาหนะ ได้ถูกยุบเลิกไปรวมอยู่กับทหารสัมภาระ ต่อมาเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2480 ได้มีการจัดตั้งกรมยานพาหนะทหารบกขึ้นใหม่ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับรถยนต์ การเก็บรักษาและแจกจ่ายน้ำมันให้แก่หน่วยต่าง ๆ ทั่วทั้งกองทัพบก ในปี พ.ศ.2484 ได้มีการจัดตั้งกองพันทหารพาหนะ เพื่อเป็นโครงสร้างสำหรับขยายกำลัง และเป็นลูกมือในการฝึกศึกษาวิชาการขนส่ง หลังจากนั้นจึงเริ่มมีการปรับปรุงและมีวิวัฒนาการด้านการจัดหน่วย และยานพาหนะ โดยใช้รถยนต์แทนการใช้เกวียน รถม้าและสัตว์ต่าง ๆ เป็นพาหนะ

หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ราวปี พ.ศ.2491 ได้จัดส่งนายทหารไปศึกษาวิชาการขนส่งแขนงต่าง ๆ ในต่างประเทศ มีการยกเลิกและเปลี่ยนแปลง แผนกที่ 1 กรมยานพาหนะ ซึ่งมีหน้าที่ฝึกและอบรมเจ้าหน้าที่ เป็นกองฝึกและศึกษา ในปี พ.ศ.2497 ได้เปลี่ยนนามหน่วยใหม่อีกครั้ง จัดตั้งโรงเรียนทหารขนส่ง ให้มีภารกิจดำเนินการฝึกศึกษา และอบรมกำลังพลทหารขนส่งและเหล่าอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามนโยบายของกองทัพบก

3.2 สถานภาพปัจจุบัน

โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ปฏิบัติตามคำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 44/38 เรื่อง แก้อัตรากองทัพบก 2506 ครั้งที่ 9 ลง 18 เมษายน 2538 ตามอัตราเฉพาะกิจ (อจก.) หมายเลข 3100 คำสั่งกรมการขนส่งทหารบก (เฉพาะ) ที่ 2/40 ลง 22 ก.ย.40 โรงเรียนเป็นกองหนึ่งของกรมการขนส่งทหารบก โดยมีเจ้ากรมการขนส่งทหารบกเป็นผู้บัญชาการ โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก และมีกรมยุทธศึกษาทหารบกเป็นผู้กำกับดูแลด้านการฝึกศึกษา

3.3 ปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน

โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก เป็นหน่วยในสายการบังคับบัญชาของ กรมการขนส่งทหารบก และสายวิชาการขึ้นการควบคุมกับกรมยุทธศึกษาทหารบก มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรของเหล่าทหารขนส่ง และบุคลากรของเหล่าทัพต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานของเหล่าทหารขนส่ง ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามวุฒิภาวะของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระดับ อีกทั้งให้ความรู้กับบุคลากรเหล่าต่าง ๆ ในกองทัพบกทราบ การจัดการ จัดขีดความสามารถ เพื่อการประสานในการปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจต่าง ๆ ของกองทัพบกได้ โรงเรียนได้ตระหนักว่า การเรียนรู้ของบุคลากรในระดับต่าง ๆ จะทำให้บุคลากรเปลี่ยนสถานะ

ของตนเอง ยกย่อง ตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ทำให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานสูงขึ้น เกิดประโยชน์กับหน่วยงานและส่วนรวม

วิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะและลักษณะผู้นำ มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาน ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม”

ปณิธาน “พัฒนาผู้เรียนให้นำทักษะและคุณธรรมการทำงาน มาเชื่อมโยงกับ วิทยาการของเหล่าคนส่ง เกิดเป็นความรู้ใหม่ไปพัฒนานำไปใช้หลังสำเร็จการศึกษา เพื่อตอบสนอง ความต้องการของหน่วยและกองทัพ”

พันธกิจ “อำนวยการ ดำเนินการฝึกศึกษา อบรมให้ความรู้เหล่าทหารขนส่ง และเหล่าทหารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามนโยบายของกองทัพบก ปกครอง บังคับบัญชาผู้เข้ารับการศึกษา และกำหนดหลักนิยม จัดทำหลักสูตร ตำรา แบบฝึก วิชาการเหล่าทหารขนส่ง ประสานการศึกษา วิชาการเหล่าทหารขนส่งกับเหล่าทหารอื่น ๆ ทำการทดสอบ และออกใบอนุญาตขับรถยนต์ทหาร จดบันทึก และรายงานพันธกิจ”

จุดมุ่งหมาย “พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม นำไป ประยุกต์ใช้ในการทำงานตามแนวทางรับราชการ”

วัตถุประสงค์ “จัดทำแผนงาน พัฒนาศักยภาพของกรมการขนส่งทหารบก ให้มีความก้าวหน้าตามแนวทางรับราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ตามงบประมาณที่กำหนดและรายงานให้ หน่วยต้นสังกัดทราบ”

ปรัชญา : รู้หน้าที่ มีคุณธรรม เลิศล้ำวิทยาการ

รู้หน้าที่ หมายถึง การสร้างจิตสำนึกของผู้เรียนให้มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อส่วนรวมและงานในหน้าที่ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ร่วมกันพัฒนาให้เกิดความเจริญ

มีคุณธรรม หมายถึง การปลูกฝังอบรมให้ผู้เรียนประพฤติเป็นคนดี ทั้งกาย วาจา ใจ กล้าแสดงออกในสิ่งที่ดีงาน ตั้งอยู่ในความถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม กตัญญูและเสียสละ อันจะนำไปสู่การดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

เลิศล้ำวิทยาการ หมายถึง การปลูกฝังเจตคติให้ผู้เรียนรักการอ่าน ใฝ่หาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี ศิลปะ วัฒนธรรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การยกระดับความรู้ ความสามารถประยุกต์ใช้กับการประกอบอาชีพหน้าที่การงานต่อไป

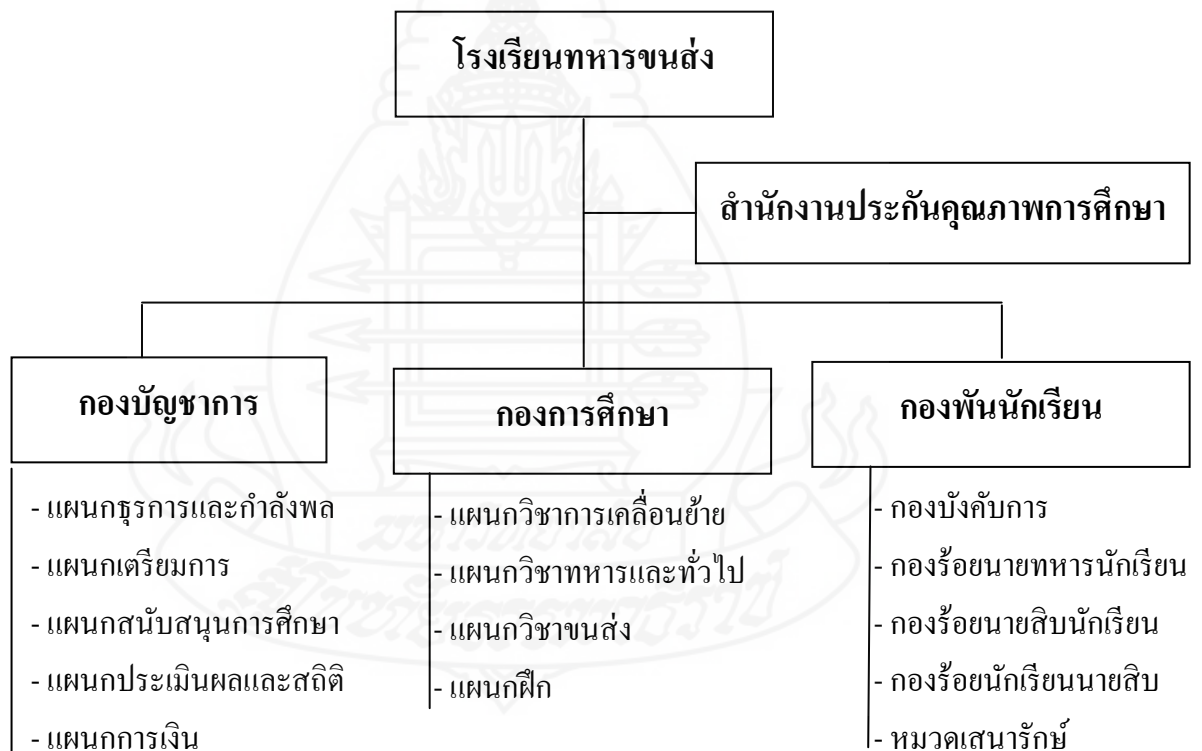
3.4 การจัดและการบริหารงาน

โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก เป็นส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อ กรมการขนส่งทหารบก มีเจ้ากรมการขนส่งทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชา ในตำแหน่งผู้บัญชาการ โรงเรียน มีรองผู้บัญชาการ โรงเรียนทหารขนส่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนในเรื่องทั้งปวง โดยจะต้อง

ได้รับมอบหมายและหลักการจากผู้บริหาร โรงเรียนทหารขนส่ง เพื่อเป็นแนวทางที่จะดูแลภารกิจของโรงเรียนทหารขนส่ง ดังนี้

ภารกิจ หน้าที่ อำนาจการฝึกศึกษา ศึกษา อบรมให้ความรู้กำลังพล เหล่าทหารขนส่ง และให้ความรู้แก่เหล่าทหารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบายของกองทัพบก ปกครองบังคับบัญชาผู้เข้ารับการศึกษาและอบรม กำหนดหลักนิยม จัดทำหลักสูตร ตำรา แบบฝึกวิชาการเหล่าทหารขนส่ง ประสานการศึกษาวิชาการเหล่าทหารขนส่งกับเหล่าทหารอื่น ๆ ทำการทดสอบ และออกใบอนุญาตขับรถยนต์ทหาร รวมทั้งจัดทำและออกแบบเครื่องช่วยฝึก ตลอดจนจัดบันทึก และรายงานสถิติผลงาน ตามหน้าที่ตามระเบียบปฏิบัติประจำว่าด้วยการปฏิบัติราชการของโรงเรียนทหารขนส่ง พ.ศ.2540

แผนภูมิโครงสร้าง



ภาพที่ 2.2 แผนภูมิโครงสร้างโรงเรียนทหารขนส่ง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มงคล ลาวรรณา (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยองค์การโดยรวมของบุคลากรคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ที่บังคับบัญชาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับน้อย

ชุติมา เทียนใส (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก ในภาพรวมมีระดับสูง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานตามลำดับ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก อยู่ในระดับต่ำ มี 2 ด้านคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามลำดับ

พลิชฐ์ วงศ์อ้าย (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาสังคมหน่วยที่ 43 จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในศูนย์พัฒนาสังคมหน่วยที่ 43 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านจังหวะชีวิต และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง และด้านสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความภูมิใจในองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสความก้าวหน้ามั่นคงในตำแหน่งงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร

ด้านพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย รายได้ เงินเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน การศึกษา สภาพสมรส ไม่พบความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

ชญานี เข็มระยับ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ยกเว้นในประเด็นความไม่เพียงพอของค่าตอบแทน ความไม่เพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ การที่ไม่มีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงความรู้ความสามารถ การมีอาคารสถานที่ที่ทำงานไม่เพียงพอ และการได้รับการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นไปอย่างยุติธรรม ความคิดเห็นในกลุ่มของพนักงานนี้ส่วนใหญ่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร ยกเว้นในประเด็นความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ผู้บริหารเห็นว่าค่าตอบแทนที่ให้กับพนักงานเพียงพอแล้ว และความคับแคบของอาคารสถานที่ที่ได้รับการแก้ไขโดยการขยายที่ทำงานไปยังพื้นที่ใหม่ ส่วนผลการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงาน และเงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภัทรพล เจริญเกาะ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก 5 ด้าน คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของอาจารย์และประชาธิปไตยในองค์กรตามลำดับ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของอาจารย์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ

กาญจนา แดงมาดี (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนา ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า

มั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ และพบว่า การรับรู้ระบบบริหาร ค่านิยมทางราชการ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

นพรัตน์ รุจนกานต์ (2547:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของ บริษัท ไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด พบว่า พนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของ บริษัท ไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด ในภาพรวมพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน เงินเดือน สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ในขณะที่เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชัยลักษณ์ มหัทธนะอนันท์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอ็น อาร์ อินสแตนซ์ โพรดิวิซ์ จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอ็น อาร์ อินสแตนซ์ โพรดิวิซ์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสูงสุดคือ ด้านบูรณาการด้านสังคม รองลงมาคือ ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ โดยในด้านบูรณาการด้านสังคม พนักงานมีความคิดเห็น认为自己สามารถเข้าพบหัวหน้าหรือผู้จัดการเพื่อขอคำปรึกษาได้เสมอ ในสิทธิตามรัฐธรรมนูญ พนักงานมีความคิดเห็น认为自己ยินดีที่จะเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทเสมอ และในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ มีความคิดเห็น认为自己มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอ็น อาร์ อินสแตนซ์ โพรดิวิซ์ จำกัด พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอ็น อาร์ อินสแตนซ์ โพรดิวิซ์ จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สุนันท์ ลิ้มรัตนพันธ์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรภาค 6 ” พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 1 อยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพ

ชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ สมรส จำนวนบุตร/บุตรบุญธรรม ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่งงาน ค่าใช้จ่ายต่อเดือน และจำนวนบุคคลที่ต้องรับผิดชอบดูแลในครอบครัว เช่น บิดา มารดา บุตร ญาติ ไม่มี ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง

กนกอร ศรีโนเรศน์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ด้านจังหวะชีวิต รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยในด้านจังหวะชีวิต ปริมาณงานที่พนักงานรับผิดชอบมีปริมาณงานที่เหมาะสมและเพียงพอ ในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อุปกรณ์เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน ในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พนักงานและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สุนทร นามโคตรศรี (2553:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคำชะโนด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับคุณภาพคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐเดช จันทรางศุ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองดุริยางค์ทหารบกจากกลุ่มประชากรข้าราชการกองดุริยางค์ทหารบกสังกัดส่วนกลาง จำนวน 354 คน ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของ ข้าราชการ กองดุริยางค์ทหารบก ตามองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านลักษณะงานความรับผิดชอบมีสัดส่วน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุด เมื่อพิจารณารายด้านขององค์ประกอบที่มีเกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานโดยตรง พบว่า ด้านการบังคับบัญชา มีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านนโยบายการบริหารมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด และจากการศึกษา พบว่า ระดับชั้นยศไม่มีความสัมพันธ์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับรายได้ไม่มีความสัมพันธ์ กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน สถานภาพทางครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิต การทำงาน วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

กนกวรรณ ชูชีพ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการในสำนักงานจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้ มีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองในปัจจุบันต่าง ๆ ในระดับที่พึง พอใจเกินร้อยละ 50 จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก ร้อยละ 89.3 รองลงมาคือ ปัจจัยการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ร้อยละ 83.8 ปัจจัยธรรมเนียมใน องค์การ ร้อยละ 78.0 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 72.8 ปัจจัยความสมดุลระหว่าง ชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ร้อยละ 71.3 ปัจจัยการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ร้อยละ 70.2 ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ร้อยละ 58.4 ตามลำดับ และไม่พึงพอใจ จำนวน 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าตอบแทน ร้อยละ 48.8

อนงค์ สระบัว (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากรใน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามสถานภาพของข้าราชการ พบว่า เพศ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะสายงานในปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัด อยู่ใน ระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านอายุที่พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มอายุ ที่ต่างไปจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง และการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยศิลปากรเมื่อจำแนกตามสถานภาพของข้าราชการ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นข้าราชการที่มีลักษณะสายงานในปัจจุบันที่ต่างกัน

พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ก และ สาย ค มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการสาย ข และ สาย ค มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพชรฯ ทุงศรีแก้ว (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ประชาธิปไตยในองค์กร การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สำหรับการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

บุญเรือน สัจธรรมกุล (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง จำแนกรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านธรรมเนียมในองค์กร และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ส่วนพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่างกัน ตำแหน่งต่างกัน เงินเดือนต่างกัน และมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก เอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่างๆ ทั้งที่เป็น แนวคิด ทฤษฎี เพื่อสร้างเป็นเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่งกรมการขนส่งทหารบก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนชายทั้งหมดที่สังกัดโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ตั้งแต่ระดับชั้นยศ สิบตรี ถึง จำสิบเอก (พิเศษ) จำนวน 125 นาย (แผนกธุรการและกำลังพลโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยทำการค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับเรื่องการศึกษาในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิดและให้เลือกตอบได้เพียงข้อละ 1 ตัวเลือกเท่านั้น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน สร้างตามแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน ของ Hackman and Oldman (1980) ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

1. ความหลากหลายของงาน
2. ความมีเอกลักษณะของงาน
3. ความสำคัญของงาน
4. ความมีอิสระในการทำงาน
5. การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) เพื่อวัดประเด็นต่างๆ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วย
3 คะแนน	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2 คะแนน	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1 คะแนน	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่ได้แล้ว ผู้ศึกษาได้ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง คำนวณโดยใช้สูตรแนวคิดของเบสท์ (ขนิษฐา สุนาคราช 2549: 249) โดยใช้คะแนนสูงสุดลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุดและหารด้วยจำนวนกลุ่ม หรือระดับที่ต้องการแบ่งดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อัตราภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

ซึ่งสามารถแปลความหมายของระดับคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
1.00 – 2.33	มีค่าเท่ากับ ระดับต่ำ
2.34 – 3.67	มีค่าเท่ากับ ระดับปานกลาง
3.68 – 5.00	มีค่าเท่ากับ ระดับสูง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ที่ยึดหลักแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
7. ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) เพื่อวัดประเด็นต่างๆ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วย
3 คะแนน	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2 คะแนน	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1 คะแนน	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่ได้แล้ว ผู้ศึกษาได้ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง คำนวณโดยใช้สูตรแนวคิดของเบสท์ (ขนิษฐา สุนากราช 2549: 249) โดยใช้คะแนนสูงสุดลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุด และหารด้วยจำนวนกลุ่ม หรือระดับที่ต้องการแบ่งดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อัตราภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

ซึ่งสามารถแปลความหมายของระดับคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
1.00 – 2.33	มีค่าเท่ากับ ระดับต่ำ
2.34 – 3.67	มีค่าเท่ากับ ระดับปานกลาง
3.68 – 5.00	มีค่าเท่ากับ ระดับสูง

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยมีวิธีสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง ในด้านเนื้อหาการใช้สำนวนและถ้อยคำ เพื่อความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมไปถึงพิจารณาลำดับความสำคัญ ความซ้ำซ้อนและความต่อเนื่องของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) หลังจากได้ทำการปรับปรุงแบบสอบถามในด้านเนื้อหา ถ้อยคำ และตัดข้อคำถามบางข้อที่ไม่สมบูรณ์ออกไปแล้ว จึงได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำคำตอบมาวิเคราะห์คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa Coefficient or Cronbach's Coefficient)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์จากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการค้นคว้า และเก็บรวบรวมข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา บทความวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และระบบสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด กับประชากรที่เป็นข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำนวน 125 นาย
3. ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำมาประมวลผล

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้มาจากแบบสอบถามจะนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์เสร็จแล้ว นำมาลงรหัสข้อมูลให้คะแนน บันทึกข้อมูล และทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science for Windows) ทำการประมวลผลและจัดทำตารางวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ นำเสนอและสรุปผล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้คือการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวอย่างประชากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะนำไปทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์

ระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก โดยมีเกณฑ์กำหนดคือ

- $r = 0.50$ ถึง 1.00 หรือ $r = -0.50$ ถึง -1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
- $r = 0.30$ ถึง 0.49 หรือ $r = -0.30$ ถึง -0.49 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- $r = 0.10$ ถึง 0.29 หรือ $r = -0.10$ ถึง -0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- $r = 0.00$ หมายถึง ข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก” ซึ่งในบทนี้จะเป็นการเสนอผลการศึกษาโดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ ประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาคือ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำนวนทั้งสิ้น 125 นาย โดยผู้ศึกษาได้แบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก

ตอนที่ 6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตาม อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระยะเวลารับราชการ และรายได้ต่อเดือน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (125 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	37	29.60
31 - 40 ปี	35	28.00
41 - 50 ปี	23	18.40
51 ปีขึ้นไป	30	24.00
2. สถานภาพการสมรส		
โสด	45	36.00
สมรส	74	59.20
หย่าร้าง	3	2.40
หม้าย	3	2.40
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	72	57.60
ปริญญาตรี	51	40.80
ปริญญาโท	2	1.60
4. ระดับชั้นยศ		
สิบตรี - สิบโท	26	20.80
สิบเอก - จำสิบตรี	31	24.80
จำสิบโท - จำสิบเอก	46	36.80
จำสิบเอก (พิเศษ)	22	17.60
5. ระยะเวลารับราชการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	24	19.20
6 - 10 ปี	27	21.60
11 - 15 ปี	20	16.00
16 ปีขึ้นไป	54	43.20

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (125 คน)	ร้อยละ (100.00)
6. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	28	22.40
10,001 – 15,000 บาท	32	25.60
15,001 – 20,000 บาท	19	15.20
20,001 บาทขึ้นไป	46	36.80

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.60 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 59.20 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.60 มีระดับชั้นยศ จ่าสิบโท – จ่าสิบเอก คิดเป็นร้อยละ 36.80 มีระยะเวลารับราชการ 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 43.20 และมีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก

ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอันประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.2 – 4.7

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก โดยภาพรวมปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นภาพรวม

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ระดับ
	(\bar{X})	มาตรฐาน (S.D.)	
1. ความหลากหลายของงาน	3.82	.564	สูง
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.03	.593	สูง
3. ความสำคัญของงาน	4.00	.638	สูง
4. ความมีอิสระในการทำงาน	3.74	.647	สูง
5. การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	3.60	.686	ปานกลาง
รวม	3.63	.725	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .725

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาได้แก่ ด้านความสำคัญของงาน, ความหลากหลายของงาน และความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00, 3.82 และ 3.74 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบด้านความหลากหลายของงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตามองค์ประกอบด้านความหลากหลายของงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1. งานที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่ท่านต้องใช้ความรู้ ทักษะและความชำนาญหลายด้าน จึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	.773	สูง
2. งานที่ท่านทำอยู่ มีการหมุนเวียน ฝึกรอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย ทำให้ท่านได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ ทำให้ไม่ซ้ำซากจำเจ	3.67	.974	ปานกลาง
3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่อยู่นอกเหนือจากงานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	3.74	.924	สูง
4. งานที่ท่านทำส่วนใหญ่ที่น่าสนใจและก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	3.70	.835	สูง
รวม	3.82	.564	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ด้านความหลากหลายของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .564

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านต้องใช้ความรู้ ทักษะและความชำนาญหลายด้าน จึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายงานที่อยู่นอกเหนือจากงานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ และงานที่ท่านทำส่วนใหญ่ที่น่าสนใจและก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และ 3.70 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คืองานที่ท่านทำอยู่ มีการหมุนเวียน ฝึกรอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย

ทำให้ท่านได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ ทำให้ไม่ซ้ำซากจำเจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตามองค์ประกอบด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
5. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มักจะเป็นงานที่มีกรอบ เวลา และสามารถบริหารจัดการเวลาได้	3.94	.755	สูง
6. งานในหน้าที่ของท่านเป็นงานที่มีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	4.13	.783	สูง
7. งานในหน้าที่ของท่าน มีการระบุขั้นตอนการทำงาน ไว้อย่างชัดเจน	4.02	.823	สูง
8. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตั้งแต่ เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ	4.02	.856	สูง
รวม	4.03	.593	สูง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.593

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานในหน้าที่ของท่านเป็นงานที่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาได้แก่ งานในหน้าที่ของท่านมีการระบุขั้นตอนการทำงานไว้อย่างชัดเจน และท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.02 ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมักจะเป็นงานที่มีกรอบเวลา สามารถบริหารจัดการเวลาได้ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบด้านความสำคัญของงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตามองค์ประกอบด้านความสำคัญของงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
9. งานที่ท่านทำเป็นแหล่งที่มาของรายได้หลักของท่านและครอบครัว	4.16	.893	สูง
10. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งนี้	3.97	.851	สูง
11. งานที่ท่านทำเป็นสิ่งที่สร้างชื่อเสียงให้กับท่าน	3.81	.939	สูง
12. งานที่ท่านทำมีความสำคัญและมีส่วนช่วยในความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน	4.06	.780	สูง
รวม	4.00	.638	สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ด้านความสำคัญของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .638

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านทำเป็นแหล่งที่มาของรายได้หลักของท่านและครอบครัว ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาได้แก่ งานที่ท่านทำมีความสำคัญและมีส่วนช่วยในความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน และท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งนี้ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และ 3.97 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ท่านทำเป็นสิ่งที่สร้างชื่อเสียงให้กับท่าน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบด้านความมีอิสระในการทำงาน ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตามองค์ประกอบด้านความมีอิสระในการทำงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
13. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่	3.98	.833	สูง
14. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.57	.901	ปานกลาง
15. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น ในการทำงานอย่างเต็มที่	3.80	.833	สูง
16. ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่	3.60	.833	ปานกลาง
รวม	3.74	.647	สูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .647

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และท่านสามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตามองค์ประกอบด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	
	(\bar{X})	มาตรฐาน	ระดับ
		(S.D.)	
17. ท่านมีโอกาสรับรู้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง	3.60	.852	ปานกลาง
18. ผู้บังคับบัญชาแจ้งข้อบกพร่องให้ท่านทราบทุกครั้งที่มีการประเมิน	3.52	.921	ปานกลาง
19. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์ในการตรวจสอบติดตามผลงานอย่างเต็มที่	3.63	.857	ปานกลาง
20. ท่านได้รับทราบผลการประเมินความพึงพอใจจากผู้รับบริการในการปฏิบัติงานเพื่อจะได้พัฒนาตนเองให้ดีขึ้น	3.66	.842	ปานกลาง
รวม	3.60	.686	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .686

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับทราบผลการประเมินความพึงพอใจจากผู้รับบริการในการปฏิบัติงานเพื่อจะได้พัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงมาได้แก่ หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์ในการตรวจสอบติดตามผลงานอย่างเต็มที่ และท่านมีโอกาสรับรู้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และ 3.60 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ

ผู้บังคับบัญชาแจ้งข้อบกพร่องให้ท่านทราบทุกครั้งที่มีการประเมิน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหาร ชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก เพื่อหาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ โดยใช้การวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) ของคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้าน ตามเกณฑ์ระดับคุณภาพที่กำหนดไว้ จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัย, การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, การบูรณาการทางสังคม, ประชาธิปไตยในหน่วยงาน, ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงได้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.8 – 4.16

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก โดยภาพรวมปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก โดยแสดงเป็นภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ระดับ
	(\bar{X})	มาตรฐาน ($S.D.$)	
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.40	.835	ปานกลาง
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัย	3.72	.677	สูง
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.44	.741	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.64	.704	ปานกลาง
5. การบูรณาการทางสังคม	3.68	.717	สูง
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.94	.598	สูง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ระดับ
	(\bar{X})	มาตรฐาน (S.D.)	
7. ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	4.16	.492	สูง
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.84	.439	สูง
รวม	3.70	.473	สูง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .473

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาได้แก่ ประชาธิปไตยในหน่วยงาน, ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม, สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัย และการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94, 3.84, 3.72 และ 3.68 ตามลำดับและด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และ 3.44 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมปรากฏผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
นายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตาม
องค์ประกอบด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
21. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณ งานที่ท่านรับผิดชอบและเพียงพอสำหรับค่าครองชีพ ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.57	1.067	ปานกลาง
22. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับจากหน่วยงาน เช่น บ้านพักข้าราชการ ค่ารักษาพยาบาลและ ค่าการศึกษาบุตร มีความเหมาะสมและเพียงพอ	3.34	.849	ปานกลาง
23. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างยุติธรรมและคุ้มค่ากับความอดทน ที่ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.30	.903	ปานกลาง
รวม	3.40	.835	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก โดยภาพรวมอยู่
ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .835

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียน
ทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ
ยุติธรรมที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่าน
รับผิดชอบและเพียงพอสำหรับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีระดับความคิดเห็นที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมาได้แก่สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่าน
ได้รับจากหน่วยงาน เช่น บ้านพักข้าราชการ ค่ารักษาพยาบาลและค่าการศึกษาบุตร อยู่ในระดับปาน
กลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การได้รับการ
พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมและคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความ
รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัย ปรากฏผลดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
24. หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงอยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.60	.919	ปานกลาง
25. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน	3.82	1.078	สูง
26. หน่วยงานของท่านมีระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งานได้ทันที และมีประสิทธิภาพ	3.74	.992	สูง
รวม	3.72	.677	สูง

จากตารางที่ 4.10 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัย ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .677

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และมีสุขอนามัย ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาได้แก่ หน่วยงานของท่านมีระบบการบำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งานได้ทันที และมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงอยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
27. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่าง สม่ำเสมอ	3.70	.803	สูง
28. หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้และเพื่อความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	3.36	.814	ปานกลาง
29. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้ารับการ ฝึกอบรม ดูงาน หรือเข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.26	.908	ปานกลาง
รวม	3.44	.741	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .741

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีระดับ

ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาได้แก่ หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้และเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรม ฝึกงานหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานปรากฏผลดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
30. ท่านได้รับการเตรียมความพร้อมด้านความรู้ และทักษะเพื่อการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.71	.805	สูง
31. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งอย่างเพียงพอ ที่ท่านจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.70	.979	สูง
32. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์และขั้นตอน ที่ชัดเจนและยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.53	.943	ปานกลาง
รวม	3.64	.704	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .704

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับท่านได้รับการเตรียมความพร้อมด้านความรู้ และทักษะเพื่อการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาได้แก่ หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งอย่างเพียงพอ ที่ท่านจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจนและยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบด้านการบูรณาการทางสังคม ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบด้านการบูรณาการทางสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
33. บรรยากาศในหน่วยงานเป็นกันเอง มีความอบอุ่น เอื้ออาทรต่อกันและกัน สามารถปรึกษาปัญหา ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้	3.78	.887	สูง
34. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อน ร่วมงานทุกระดับ	3.58	.825	ปานกลาง
35. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านส่วนใหญ่ ไม่มีอคติในการทำงานต่อกัน	3.67	.947	ปานกลาง
รวม	3.68	.717	สูง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .717

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคมที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบรรยากาศในหน่วยงานเป็นกันเอง มีความอบอุ่น เอื้ออาทรต่อกันและกัน สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาได้แก่ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านส่วนใหญ่ไม่มีอคติในการทำงานต่อกันอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานทุกระดับ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
36. ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะได้อย่างเต็มที่	3.91	.930	สูง
37. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน และปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค	4.04	.935	สูง
38. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพ ในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.88	.859	สูง
รวม	3.94	.598	สูง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .598

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน และปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาได้แก่ ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานปรากฏผลดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
39. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนิน ชีวิตของครอบครัว	3.91	.793	สูง
40. ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับปฏิบัติงานให้กับ ตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ อย่างเหมาะสม	4.39	.700	สูง
41. ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ หรือ ออกงานสังสรรค์ได้ตามโอกาสที่ต้องการ	4.18	.839	สูง
รวม	4.16	.492	สูง

จากตารางที่ 4.15 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .492

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับปฏิบัติงานให้กับตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ อย่างเหมาะสม มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมาได้แก่ ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ หรือออกงานสังคมได้ตามโอกาสที่ต้องการ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมปรากฏผลดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามองค์ประกอบด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
42. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสาธารณะประโยชน์หรือให้บริการแก่สังคม	3.72	.803	สูง
43. หน่วยงานและอาชีพของท่านได้รับการยอมรับว่ามีเกียรติ และมีประโยชน์ต่อสังคม	4.00	.608	สูง
44. ท่านมีความเสียสละ และยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม	3.80	.648	สูง
รวม	3.84	.439	สูง

จากตารางที่ 4.16 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง พิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ .439

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานและอาชีพของท่านได้รับการยอมรับว่ามีเกียรติ และมีประโยชน์ต่อสังคม มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเสียสละ และยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อสาธารณะประโยชน์หรือให้บริการแก่สังคม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก กับปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) จำแนกตาม อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระยะเวลารับราชการ และรายได้ต่อเดือน หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการวิเคราะห์แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.17 - 4.22

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามอายุ แสดงรายละเอียด ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหาร
ชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.705	1.235	1.805	.150
	ภายในกลุ่ม	121	82.805	.684		
	รวม	124	86.510			
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	3	1.457	.486	1.058	.370
	ภายในกลุ่ม	121	55.521	.459		
	รวม	124	56.978			
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.246	.749	1.375	.254
	ภายในกลุ่ม	121	65.887	.545		
	รวม	124	68.133			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.311	.437	.879	.454
	ภายในกลุ่ม	121	60.187	.497		
	รวม	124	61.499			
5. การบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	.146	.049	.092	.964
	ภายในกลุ่ม	121	63.721	.527		
	รวม	124	63.867			
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.062	.354	.988	.401
	ภายในกลุ่ม	121	43.324	.358		
	รวม	124	44.386			
7. ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.246	.082	.333	.802
	ภายในกลุ่ม	121	29.887	.247		
	รวม	124	30.133			
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	.651	.217	1.128	.341
	ภายในกลุ่ม	121	23.274	.192		
	รวม	124	23.925			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	P
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม					
	ระหว่างกลุ่ม		3	.265	.088	.388	.762
รวม	ภายในกลุ่ม		121	27.496	.227		
	รวม		124	27.760			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามอายุ พบว่าข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามสถานภาพการสมรส แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามสถานภาพการสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	P
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม					
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม		3	2.410	.803	1.156	.330
	ภายในกลุ่ม		121	84.100	.695		
	รวม		124	86.510			

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	3	2.705	.902	2.010	.116
	ภายในกลุ่ม	121	54.273	.449		
	รวม	124	56.978			
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.145	1.048	1.952	.125
	ภายในกลุ่ม	121	64.988	.537		
	รวม	124	68.133			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.540	.180	.357	.784
	ภายในกลุ่ม	121	60.959	.504		
	รวม	124	61.499			
5. การบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	.771	.257	.493	.688
	ภายในกลุ่ม	121	63.095	.521		
	รวม	124	63.867			
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.698	.233	.644	.588
	ภายในกลุ่ม	121	43.688	.361		
	รวม	124	44.386			
7. ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.267	.089	.360	.782
	ภายในกลุ่ม	121	29.866	.247		
	รวม	124	30.133			
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	.599	.200	1.036	.379
	ภายในกลุ่ม	121	23.326	.193		
	รวม	124	23.925			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.605	.202	.899	.444
	ภายในกลุ่ม	121	27.155	.224		
	รวม	124	27.760			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามระดับการศึกษา แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	.331	.165	.234	.792
	ภายในกลุ่ม	122	86.179	.706		
	รวม	124	86.510			
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.599	.800	1.762	.176
	ภายในกลุ่ม	122	55.378	.454		
	รวม	124	56.978			
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.107	.053	.096	.909
	ภายในกลุ่ม	122	68.027	.558		
	รวม	124	68.133			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.105	.053	.105	.901
	ภายในกลุ่ม	122	61.393	.503		
	รวม	124	61.499			
5. การบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.111	1.056	2.086	.129
	ภายในกลุ่ม	122	61.755	.506		
	รวม	124	63.867			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.661	.330	.922	.401
	ภายในกลุ่ม	122	43.725	.358		
	รวม	124	44.386			
7. ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.489	.245	1.007	.368
	ภายในกลุ่ม	1221	29.644	.243		
	รวม	124	30.133			
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	.030	.015	.076	.927
	ภายในกลุ่ม	122	23.895	.196		
	รวม	124	23.925			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.089	.044	.196	.822
	ภายในกลุ่ม	122	27.671	.227		
	รวม	124	27.760			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามระดับชั้นยศ แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหาร
ชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามระดับชั้นยศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.162	.387	.549	.650
	ภายในกลุ่ม	121	85.348	.705		
	รวม	124	86.510			
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	3	.841	.280	.605	.613
	ภายในกลุ่ม	121	56.136	.464		
	รวม	124	56.978			
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.804	.935	1.731	.164
	ภายในกลุ่ม	121	65.330	.540		
	รวม	124	68.133			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.785	.928	1.913	.131
	ภายในกลุ่ม	121	58.713	.485		
	รวม	124	61.499			
5. การบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.017	.339	.653	.583
	ภายในกลุ่ม	121	62.849	.519		
	รวม	124	63.867			
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.307	.436	1.224	.304
	ภายในกลุ่ม	121	43.079	.356		
	รวม	124	44.386			
7. ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.099	.033	.133	.940
	ภายในกลุ่ม	121	30.035	.248		
	รวม	124	30.133			
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	.127	.042	.215	.886
	ภายในกลุ่ม	121	23.798	.197		
	รวม	124	23.925			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน		Df	SS	MS	F	P
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม					
	ระหว่างกลุ่ม		3	.355	.118	.522	.668
รวม	ภายในกลุ่ม		121	27.405	.226		
	รวม		124	27.760			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่าข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามระยะเวลารับราชการ แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามระยะเวลารับราชการ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	P
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม					
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม		3	2.088	.696	.998	.396
	ภายในกลุ่ม		121	84.422	.698		
	รวม		124	86.510			
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัย	ระหว่างกลุ่ม		3	1.190	.397	.860	.464
	ภายในกลุ่ม		121	55.788	.461		
	รวม		124	56.978			

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	5.944	1.961	3.855	.011*
	ภายในกลุ่ม	121	62.189	.514		
	รวม	124	68.133			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.924	1.308	2.749	.046*
	ภายในกลุ่ม	121	57.575	.476		
	รวม	124	61.499			
5. การบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.008	.669	1.309	.275
	ภายในกลุ่ม	121	61.858	.511		
	รวม	124	63.867			
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.517	.172	.475	.700
	ภายในกลุ่ม	121	43.869	.363		
	รวม	124	44.386			
7. ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.144	.048	.193	.901
	ภายในกลุ่ม	121	29.990	.248		
	รวม	124	30.133			
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	.584	.195	1.010	.391
	ภายในกลุ่ม	121	23.340	.193		
	รวม	124	23.925			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.449	.150	.664	.576
	ภายในกลุ่ม	121	27.311	.226		
	รวม	124	27.760			

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามระยะเวลารับราชการ พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีระยะเวลารับราชการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิต

การทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้านได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

เมื่อพบความแตกต่างผู้ศึกษาได้นำไปทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe)

ผลการศึกษา แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลารับราชการเป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลารับราชการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ต่ำกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
			3.63	3.59	3.66	3.19
การพัฒนา ศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	3.63	-			0.4475*
	6 – 10 ปี	3.59		-		0.4012*
	11 – 15 ปี	3.66			-	0.4753*
	16 ปีขึ้นไป	3.19				-

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลารับราชการเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีระยะเวลารับราชการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระยะเวลารับราชการ 16 ปี ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า กลุ่มที่มีระยะเวลารับราชการต่ำกว่า 5 ปี, 6 - 11 ปี และ 11 – 15 ปี

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามระยะเวลารับราชการเป็นรายคู่

คุณภาพชีวิต	ระยะเวลารับ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
การทำงาน	ราชการ	(\bar{X})	3.87	3.59	3.88	3.48
ความก้าวหน้า และความมั่นคง ในงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	3.87	-			0.3935*
	6 – 10 ปี	3.59		-		
	11 – 15 ปี	3.88			-	0.4019*
	16 ปีขึ้นไป	3.48				-

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามระยะเวลารับราชการเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีระยะเวลารับราชการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระยะเวลารับราชการ 16 ปี ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า กลุ่มที่มีระยะเวลารับราชการต่ำกว่า 5 ปี และ 11 – 15 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหาร
ชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน					
		df	SS	MS	F	P
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.182	.727	1.044	.376
	ภายในกลุ่ม	121	84.328	.697		
	รวม	124	86.510			
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	3	.148	.049	.105	.957
	ภายในกลุ่ม	121	56.830	.470		
	รวม	124	56.978			
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.954	1.651	3.163	.027*
	ภายในกลุ่ม	121	63.179	.522		
	รวม	124	68.133			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.688	.563	1.138	.336
	ภายในกลุ่ม	121	59.810	.494		
	รวม	124	61.499			
5. การบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	.595	.198	.379	.768
	ภายในกลุ่ม	121	63.271	.523		
	รวม	124	63.867			
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.091	.364	1.017	.388
	ภายในกลุ่ม	121	43.294	.358		
	รวม	124	44.386			
7. ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.855	.285	1.178	.321
	ภายในกลุ่ม	121	29.278	.242		
	รวม	124	30.133			
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	.942	.314	1.652	.181
	ภายในกลุ่ม	121	22.983	.190		
	รวม	124	23.925			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
		ระหว่างกลุ่ม	3	.222	.074	.325
รวม	ภายในกลุ่ม	121	27.538	.228		
	รวม	124	27.760			

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีระยะเวลารับราชการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่าง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้านได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

เมื่อพบความแตกต่างผู้ศึกษาได้นำไปทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe) ผลการศึกษาแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า	10,001 -	15,001-	20,001 บาท
		(\bar{X})	10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	ขึ้นไป
			3.60	3.66	3.36	3.21
การพัฒนา ศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.60	-			0.3970*
	10,001-15,000 บาท	3.66		-		0.4565*
	15,001-20,000 บาท	3.36			-	
	20,001 บาท ขึ้นไป	3.21				-

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ด้านการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มี รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และ 10,001 – 15,000 บาท

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ทดสอบ ความสัมพันธ์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผล การวิเคราะห์แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน		ระดับ ความสัมพันธ์
	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	P-Value	
1. ความหลากหลายของงาน	.346	.000	ปานกลาง
2. ความมีเอกลักษณะของงาน	.321	.000	ปานกลาง
3. ความสำคัญของงาน	.299	.001	ต่ำ
4. ความมีอิสระในการทำงาน	.423	.000	ปานกลาง
5. การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	.564	.000	สูง
รวม	.637	.000	สูง

จากตารางที่ 4.26 ผลที่ได้จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .637 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ที่แยกเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .564 รองลงมาได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .423 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสำคัญของงาน โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .299

ตอนที่ 6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของประชากร โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลให้ดีขึ้น พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 125 นาย มีผู้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ค่าร้อยละของประชากรที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน (125 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	32	25.60
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัย	28	22.40
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	30	24.00
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	32	25.60
5. การบูรณาการทางสังคม	22	17.60
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	24	19.20
7. ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	30	24.00
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	22	17.60

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดสรุปได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีข้อเสนอแนะคือ แม้ผู้บริหารจะไม่สามารรถขึ้นเงินเดือนให้กับข้าราชการนายทหารชั้นประทวนได้ก็จริง เพราะโรงเรียนทหารขนส่งเป็นหน่วยงานของรัฐบาล การจ่ายเงินเดือนค่าตอบแทนต้องเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงการคลัง แต่ผู้บริหารสามารถให้ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่คนทำงานได้ เช่น การยกย่องสรรเสริญ การให้โอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ การให้ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การให้ความสนใจ สำหรับผลงานที่น่าพึงพอใจเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ จะได้กระตุ้นให้ขยันมากขึ้น และการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนควรคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ทำมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดี

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีข้อเสนอแนะคือ ให้หัวหน้าแผนกอาคารสถานที่กวาดขันให้เจ้าหน้าที่ดูแลเรื่องความสะอาดและความปลอดภัยในทุกด้าน เช่น ห้องน้ำจะต้องสะอาด ไม่มีกลิ่นเหม็น และจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้มีสภาพที่สวยงามเพื่อสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และทำให้กำลังพลมีความสุขในการทำงาน ควรจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่มีอันตรายต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอ ตลอดจนมีการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน

ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายอาคารสถานที่อยู่เสมอหากพบข้อบกพร่องต้องรีบแก้ไขปรับปรุงให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะคือ ควรส่งเสริมให้กำลังพลมีการพัฒนาศักยภาพโดยเสมอภาค สนับสนุนให้กำลังพลนำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน เปิดโอกาสให้กำลังพลได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และสนับสนุนให้กำลังพลได้ปฏิบัติงานที่ถนัดชำนาญการเฉพาะอย่างเต็มกำลังความสามารถ รวมทั้งสนับสนุนให้กำลังพลไปอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแก่กำลังพลอย่างเสมอภาค มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนฐานะให้ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติในอนาคต โดยยึดหลักความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส พิจารณาตามความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ควรสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แนะนำการทำงานให้กำลังพลมองเห็นแนวทางในการรับราชการให้เจริญก้าวหน้า โดยการมีตำแหน่งรองรับที่พอเพียง

5. การบูรณาการทางสังคม มีข้อเสนอแนะคือ ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานเพื่อละลายพฤติกรรมให้กำลังพลมีทัศนคติที่ดีต่อกัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทุกคนมีความสามัคคี รักเพื่อนร่วมงาน รักองค์กรและมีความเสียสละที่จะร่วมกันพัฒนาโรงเรียนทหารขนส่งให้เจริญก้าวหน้าต่อไป จนเป็นที่ยอมรับของคนทั้งภายในและภายนอกองค์กร

6. ประชาธิปไตยในองค์กร มีข้อเสนอแนะคือ ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทุกคนในองค์กรยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เคารพสิทธิส่วนบุคคล รวมทั้งเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องบางอย่างที่มีผลกระทบโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานมีส่วนได้ประโยชน์หรือเสียประโยชน์จากผลลัพธ์อันนั้น เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีอีกรูปแบบหนึ่ง

7. ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีข้อเสนอแนะคือ ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสมดุลของชีวิตการทำงาน ปรับเปลี่ยนระบบเวลาการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาการทำงานที่เหมาะสม และจัดโปรแกรมการฝึกอบรมที่ส่งเสริมและช่วยเหลือพนักงานในการจัดการชีวิตและงานให้เกิดความสมดุล เช่น วิธีการจัดการให้มีความสมดุลของชีวิตการทำงานที่ดี การบริหารเวลา การบริหารความเครียด หลักการทำงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีข้อเสนอแนะคือ ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มความสัมพันธ์กับชุมชน โดยรอบให้มากขึ้น มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ให้การช่วยเหลือสนับสนุนหน่วยงานต่างๆ ที่ร้องขอมา



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ในการศึกษาครั้งนี้ประชากรที่ใช้เป็น ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำนวน 125 นาย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะนำไปทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการประมวลผล

1. สรุปผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากการศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก” ปรากฏผลของการศึกษาดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ส่วนใหญ่จะมีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 37 นาย คิดเป็นร้อยละ 29.60 มีสถานภาพสมรส จำนวน 74 นาย คิดเป็นร้อยละ 59.20 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 นาย คิดเป็นร้อยละ 57.60 มีระดับชั้นยศ จ่าสิบโท – จ่าสิบเอก จำนวน 46 นาย คิดเป็นร้อยละ 36.80

มีระยะเวลารับราชการ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 54 นาย คิดเป็นร้อยละ 43.20 และมีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 46 นาย คิดเป็นร้อยละ 36.80

1.2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .725 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาได้แก่ ด้านความสำคัญของงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

1.3 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน

จากผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .473 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาได้แก่ ประชาธิปไตยในหน่วยงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

1.4 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ผลการศึกษาพบว่า

1.4.1 ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มี อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.4.2 ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีระยะเวลารับราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลารับราชการ พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีระยะเวลารับราชการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระยะเวลารับราชการ 16 ปี ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่

ดีกว่า กลุ่มที่มีระยะเวลารับราชการต่ำกว่า 5 ปี, 6 - 11 ปี และ 11 - 15 ปี และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามระยะเวลารับราชการเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีระยะเวลารับราชการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระยะเวลารับราชการ 16 ปี ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า กลุ่มที่มีระยะเวลารับราชการต่ำกว่า 5 ปี และ 11 - 15 ปี เป็นการยอมรับสมมติฐานในบางส่วน

1.4.3 ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่าง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และ 10,001 - 15,000 บาท เป็นการยอมรับสมมติฐานในบางส่วน

1.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิต

การทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .637 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .564 รองลงมาได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .423 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสำคัญของงาน โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .299

2. อภิปรายผล

จากการศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก” จึงขออภิปรายผลดังนี้

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเรือน สัจจธรรมนุกูล (2546: บทคัดย่อ)

ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพฯ” พบว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และ ชูติมา เทียนใส (2550:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนกรมพลธิการทหารบก” พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ในแต่ละด้านพบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะยังไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนระดับใดถึงจะเพียงพอต่อความต้องการหรือความจำเป็นในการดำรงชีพในปัจจุบัน ทั้งนี้เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันสินค้าอุปโภคบริโภคมีราคาสูงขึ้น ทำให้เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ส่งผลให้การศึกษาพบว่า องค์ประกอบย่อยของความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เนื่องจากการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนของโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ต้องเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงการคลัง ทางโรงเรียนไม่สามารถที่จะกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สูงขึ้นตามค่าครองชีพในปัจจุบัน ดังนั้นการให้ความช่วยเหลือจึงค่อนข้างลำบาก แต่โรงเรียนสามารถจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและเพียงพอต่อการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันท์ ลิ้มรัตนพันธ์ (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรภาค 6” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่

เพียงพอและยุติธรรมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 1 จำนวน 92 คน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัย พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนทหารขนส่งมีการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้มีสภาพที่สวยงาม และมีความปลอดภัยในการทำงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพียงพอต่อการใช้งาน ทำให้กำลังพลสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย สร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และทำให้กำลังพลมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร ศรีโนเรศน์ (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความปลอดภัยและความเหมาะสมเพียงพอต่อการใช้งาน มีสวัสดิการให้พนักงานตรวจสุขภาพประจำปี การตัดแว่นสายตา และทันตกรรม ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เฉพาะบางตำแหน่งที่มีความสำคัญเท่านั้น จึงไม่ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และมีอิสระ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร นามโคตรศรี (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากขาดการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน บุคลากรไม่มีโอกาสได้ไปศึกษาเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้าและไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ใน

ระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการนายทหารชั้นประทวนยังไม่พึงพอใจกับการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นไปอย่างไม่เป็นธรรมและโปร่งใส ซึ่งสิ่งนี้ถือเป็นการบั่นทอนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมากและจะมีผลกระทบต่อการทำงานของผู้บริหารควรตระหนักและมีนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนรวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พะยอม วงศ์สารศรี (2534) ได้กล่าวไว้ว่า หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งยังมีผลต่อขวัญกำลังใจซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้วยเช่นกัน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งองค์กรควรใช้หลักความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง หากองค์กรใช้หลักระบบอุปถัมภ์ จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ขวัญกำลังใจดุดอย ขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน อันจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีในการทำงานของบุคลากร

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่างานที่ทำอยู่นั้นส่งเสริมให้ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนได้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รวมถึงมีโอกาที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม และมีความเสียสละที่จะร่วมกันพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทพล เจริญ (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี” พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ในด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

6. ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนทหารขนส่งเปิดโอกาสให้ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องบางอย่างที่มีผลกระทบต่อโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญลักษณ์ มหัทธนะ อานนท์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอ็น อาร์ อินสแตนซ์ โปรดิวซ์ จำกัด” พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานของพนักงานในบริษัท เอ็น อาร์ อินสแตนซ์ โปรดิวซ์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานในบริษัท เอ็น อาร์ อินสแตนซ์ โปรดิวซ์ จำกัด มีกฎระเบียบและ

แบบแผนในการปฏิบัติกรที่เหมาะสม จึงส่งผลให้พนักงานของบริษัท เอ็น อาร์อินสแตนซ์ โปรดิวิซ์ จำกัด ให้ความเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท ทุกคนในหน่วยงานเคารพต่อสิทธิของหัวหน้าเป็นอย่างดี

7. ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนทหารขนส่งมีการจัดสรรอัตรากำลังพลให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และปรับเปลี่ยนระบบเวลาการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาการทำงานที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตประจำวัน นับว่าเป็นข้อดีและข้อได้เปรียบของหน่วยงานเพราะจะทำให้การบริหารจัดการองค์กรเดินหน้าไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจากกำลังพลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลิชฐ์ วงศ์อ้าย (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาสังคมหน่วยที่ 43 จังหวัดแม่ฮ่องสอน” พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในศูนย์พัฒนาสังคมหน่วยที่ 43 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ในด้านจังหวะชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนทหารขนส่งมีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสังคมตลอดมา เช่น การส่งกำลังพลและรถยนต์ออกไปช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยน้ำท่วมจนได้รับการยอมรับจากสังคมมาโดยตลอด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรา ทุงศรีแก้ว (2552:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน)” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ในด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2.2 การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก กับปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.2.1 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีระเบียบวินัยให้ความเคารพผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่า มีความสามัคคี รักเพื่อนร่วมงาน มีน้ำใจ

แก่กันและกัน และมีการปฏิบัติงานในหน่วยงานเหมือน ๆ กัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเนตร นาม โครศรี (2553:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

2.2.2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ที่มีสถานภาพโสด สมรส หย่าร้าง หรือหม้าย สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิตประจำวัน โดยมีการแบ่งเวลาสำหรับตนเอง ครอบครัว และการทำงานได้อย่างเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรา ทุงศรีแก้ว (2552:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน)” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพการสมรสไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

2.2.3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ทุกคนจะมีพื้นฐานการศึกษาใกล้เคียงกัน ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่จะสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานี เขียมระยิบ (2547:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย” พบว่า พนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2.4 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่ง

ทหารบก ทุกระดับชั้นยศจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่งที่ชัดเจน โดยแต่ละคนจะได้รับการฝึกฝนให้มาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนเป็นอย่างดี และหน่วยงานมีสวัสดิการให้กับข้าราชการทุกนาย จึงทำให้ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการนายทหารชั้นประทวนชั้นยศใด ก็จะได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกันทุกนาย ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พ.ท.ณัฐเดช จันทรางศุ (2547:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองดุริยางค์ทหารบกจากกลุ่มประชากรข้าราชการกองดุริยางค์ทหารบกสังกัดส่วนกลาง” พบว่า ระดับชั้นยศไม่มีความสัมพันธ์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองดุริยางค์ทหารบกจากกลุ่มประชากรข้าราชการกองดุริยางค์ทหารบกสังกัดส่วนกลาง

2.2.5 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามระยะเวลารับราชการ พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีระยะเวลารับราชการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ทุกระดับชั้นยศจะมีระยะเวลารับราชการใกล้เคียงกัน โดยข้าราชการนายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่มีระยะเวลารับราชการ 16 ปีขึ้นไป ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์ สระบัว (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากรเมื่อจำแนกตามสถานภาพของข้าราชการ ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2.6 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีระยะเวลารับราชการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ที่มีรายได้น้อยส่วนใหญ่เป็นข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่เพิ่งจบจากโรงเรียนนักเรียนนายสิบ หรือเพิ่งบรรจุใหม่ ยังไม่มีภาระหนี้สินมาก แต่ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีรายได้มากส่วนใหญ่จะมีพันธะทางครอบครัวและมีหนี้สินเพิ่มขึ้นทำให้มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา พงษ์สุริยวรรณ (2548:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานจังหวัดภายใต้การบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการกระทรวงมหาดไทย” พบว่า ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันไม่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานจังหวัดภายใต้การบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการกระทรวงมหาดไทย แต่ไม่สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ยอดเยี่ยม ชันทอง (2547:บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานไปรษณีย์ที่ปฏิบัติงานในศูนย์ไปรษณีย์และที่ปฏิบัติงานในที่ทำการไปรษณีย์เขต 5 ที่อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ได้ให้ความสำคัญกับลักษณะงานโดยมองว่างานที่ทำอยู่เป็นแหล่งที่มาของรายได้หลักของตนเองและครอบครัว และยังได้สร้างคุณประโยชน์ต่อประเทศชาติและสังคม โดยผู้บริหารพยายามหาวิธีเพิ่มคุณค่าของงานด้วยการพิจารณาถึงแง่มุมต่าง ๆ ของงานที่จะสามารถทำให้กำลังพลเกิดความทุ่มเททำงานหนักหรือพยายามให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Werther and Davis (1982) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งในปัจจัยด้านองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างลักษณะงานที่ดี เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความสบายใจและมีความสุขในการทำงาน ส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกช เทพจารี (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก พบว่า ความคิดเห็นด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก และธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี” พบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะเห็นได้ว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นอันดับสุดท้ายและรองสุดท้ายในจำนวนทั้ง 8 ด้าน จึงขอเสนอแนะดังนี้

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เนื่องจากการจ่ายเงินเดือนค่าตอบแทนของข้าราชการจะต้องเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงการคลัง ทำให้ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และเป็นธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3.2 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้กำลังพลมีการพัฒนาศักยภาพโดยเสมอภาค เปิดโอกาสให้กำลังพลได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้กำลังพลได้ใช้ความรู้ความสามารถและพัฒนาทักษะอย่างแท้จริง และรวมถึงการเปิดโอกาสให้กำลังพลได้ทำงานที่มีความชำนาญเฉพาะอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารควรตระหนักและมีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แนะนำการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นแนวทางในการรับราชการให้เจริญก้าวหน้า โดยกำหนดแนวทางและตัวชี้วัดในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์ เพราะนอกจากจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้กำลังพลได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

4. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

4.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่องนี้ซ้ำอีกครั้งหนึ่ง โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัยที่แตกต่างกัน และศึกษาปัญหาวัฒนธรรมองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระบบเลื่อนตำแหน่งตามความอาวุโสหรือตามความพอใจ ระเบียบข้อบังคับที่เข้มงวดต่าง ๆ และไม่ทันเหตุการณ์ พฤติกรรมหรือทัศนคติส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาว่าปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ จะมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ และหากมีความสัมพันธ์จะมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด และทิศทางใด เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป

4.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

บรรณานุกรม

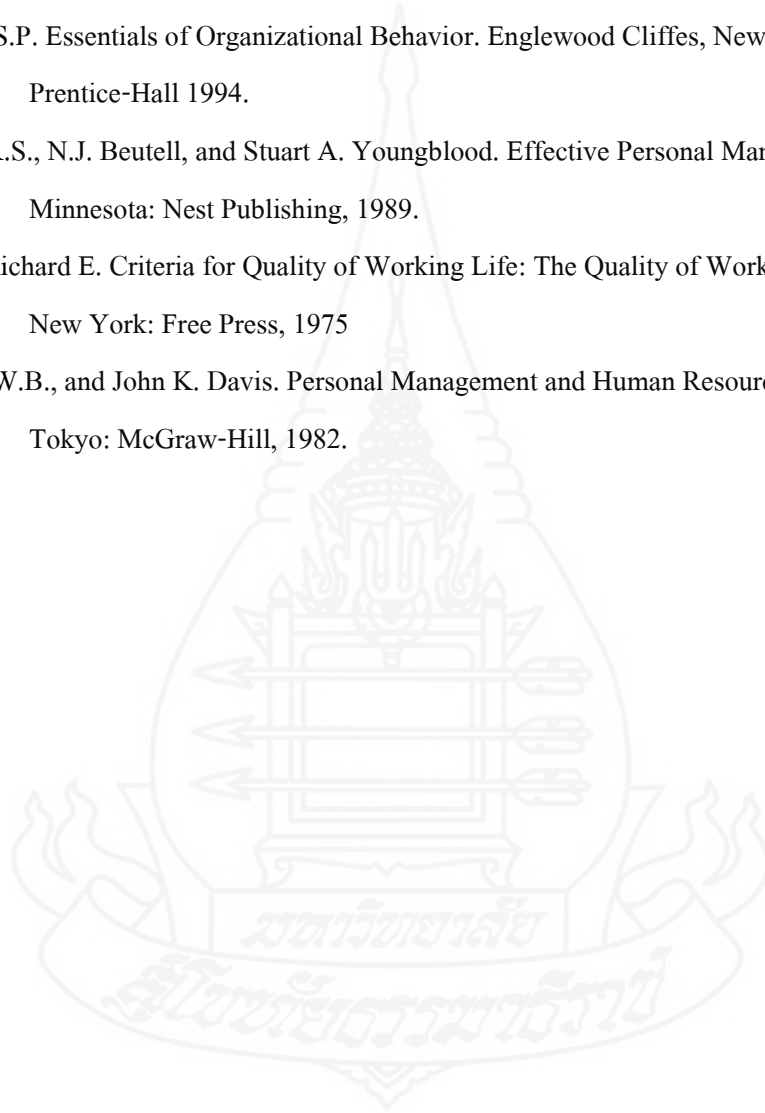
- กาญจนา แดงมาตี (2545) “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม
กนกอร ศรีโนเรศน์ (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี
โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)” ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา
- กนกวรรณ ชูชีพ (2551) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานจังหวัดชายแดน
ภาคใต้” วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์
- จำเนียร จวงตระกูล (2552) การสร้างค่านิยมองค์กร. เอกสารประกอบการสัมมนากรมสรรพากร
เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2552 ณ ห้องพิมานเมฆแกรนด์บอลรูม โรงแรมเดอะแกรนด์
อยุธยาบางกอก ถนนรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร
- ชญาณี เข้มมระยับ (2547) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถาบันวิจัย
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.” ปัญหาพิเศษทางการบริหารเขต
การศึกษา ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชุติมา เทียนใส (2551) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการ
ทหารบก” ปัญหาพิเศษทางการบริหารเขตการศึกษา ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- เชี่ยวชาญ อาศวีตณกุล (2530) มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535) พฤติกรรมในองค์กร พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- _____ . (2547) การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ P & k BOOKS
- ณัฐเดช จันทรางศุ, พ.ท. (2547) “คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองดุริยางค์ทหารบก”
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา

- ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530) “สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์กร,” ใน การพัฒนา
องค์กร กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532) การบริหารบุคคลแนวใหม่ กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) “ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจังหวัด
ราชบุรี” การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร
ธงชัย สันติวงษ์ (ม.ป.ป) องค์กร ทฤษฎีและการออกแบบ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชัญลักษณ์ มัทธนะอนันท์ (2550) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท
เอ็น อาร์ อินสแตนท์ โปรดิวซ์ จำกัด.” ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา
- นิตย์ สัมมาพันธ์ (2535) เทคนิควิธีการวิเคราะห์นโยบาย กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นพรัตน์ รุจนกานต์ (2547) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่าย
การโดยสารของ บริษัท ไทยแอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด”
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- บุญแสง ชีระภากร (2533) “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน” จุลสารพัฒนาข้าราชการ, 25
(มกราคม – มีนาคม 2533) : 5-8
- บุญเรือน สัจธรรมกุล (2546) “ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขา
ธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร” สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- บงกช เทพจารี (2547) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือน
ทหารบก” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์กร
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก
- ปรีชา เปี่ยมพงษ์สานต์ (2535) “การมีส่วนร่วมของแรงงานกับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน
และ สิ่งแวดล้อม แรงงานกับการมีส่วนร่วม. กรุงเทพมหานคร :
มูลนิธิอารมณพงศ์พจน์
- ผจญ เฉลิมสาร (2540) คุณภาพชีวิตการทำงาน Productivity Word. 2 (มีนาคม – เมษายน)
- พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์ (2535) “ความคาดหวังหลังรับปรับระบบราชการ”, วารสารข้าราชการ 37,2
(มีนาคม – เมษายน)

- พะยอม วงศ์สารศรี (2534) การบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์
- พลิชฐ์ วงศ์อ้าย (2551) “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาสังคม
หน่วยที่ 43 จังหวัดแม่ฮ่องสอน” สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตล้านนา
- เพชรฯ ทุงศรีแก้ว (2552) “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดล
วิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน)” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ภัทรพล เจิมเกาะ (2547) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี”
ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- มงคล ตาวรรณา (2551) “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัย
แห่งชาติ (วช.)” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- มนู สายัณห์นิโครธ (2545) ยุทธศาสตร์ทหาร พ.ศ.2547-2556. กรุงเทพมหานคร
- ยอดเยี่ยม ชันทอง (2547) “การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานไปรษณีย์
ที่ปฏิบัติงานในศูนย์ไปรษณีย์และที่ปฏิบัติงานที่ทำการไปรษณีย์ สังกัดสำนักงาน
ไปรษณีย์เขต 5” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- วรวรรณ บุญล้อม (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อ
องค์การและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค
ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้” การค้นคว้าแบบอิสระ
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- วนิดา เหลืองสังกุล (2552) “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ
บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี”
การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ
ภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สมยศ นาวิก (2533) การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดวงกมล

- สนธยา พงษ์สุริยะวรรณ (2548) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานจังหวัดภายใต้
การบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการกระทรวงมหาดไทย” ภาคนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุนทร นามโคตรศรี (2553) “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอคำม่วน จัหวัดนครราชสีมา.” ภาคนิพนธ์วิศวกรรมศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- สุนันท์ ลิ้มรัตนพันธ์ (2552) “ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรภาค 6 ” การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- อนงค์ สระบัว (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร” วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร
- Brief, A. P. Managing Job stress.np. Lihle: Brown and Company 1981
- Bovee, C.L., Bovee and V.T. John. Management. New Jersey: Prentice-Hall 1994.
- Casio, Wayne F. Management Human Resources Productivity, Quality of Work Life Profits.
5th ed.: McGraw-Hill Companies, 1998.
- Delamontte, Y and S. Takezawa. Quality of Working Life in international perspective.
Switzerland : International Labor Organization, 1984
- Gordon, J.R. A Diagnostic Approach to Organizational Behavior. 3rd ed. Massachusetts USA:
Allyn and Bacon, 1991.
- Greenberg James., and Richard A Baron. Behavior in Organizations. 4th ed. Needham Heights:
Allyn and Bacon, 1995.
- Hackman J. R., and G.R. Oldham. Work redesign Massachusetts: Addison-Wesley Publishing
Company, 1980.
- Hackman, J.R., and Suttle J.L. Improving Life at work: Behavioral Science Approach to
Organizations Change. Santa Monica, Calif.: Goodyear Publishing, 1977
- Herrick & Maccaby, 1975, pp. 63 - 67 (อ้างถึงใน วไลพร เจริญพร, 2546, หน้า 15 - 16)
- Huse, Edgar F., and Tomas G.Cumming. Organization Development and Change. 3th ed.
Minnerota : West Publishing, 1985.

- Kossen, S. *The Human Side of Organization*. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers, 1991.
- Lewin, David. *Collective Bargaining and the Quality of Work Life*. Addison-Wesley Publishing Company: Organization dynamics, 1981.
- Nadler, D.A. and others, *Organization Development in Health Care Organizations*. United States Of America: Amon-Wesby Publishing Co.Inc., 1982.
- Robbins, S.P. *Essentials of Organizational Behavior*. Englewood Cliffee, New Jersey: Prentice-Hall 1994.
- Schuler, R.S., N.J. Beutell, and Stuart A. Youngblood. *Effective Personal Management*. 3rd ed. Minnesota: Nest Publishing, 1989.
- Walton, Richard E. *Criteria for Quality of Working Life: The Quality of Working Life*. New York: Free Press, 1975
- Werther, W.B., and John K. Davis. *Personal Management and Human Resource*. Tokyo: McGraw-Hill, 1982.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบทอดวัฒนธรรมราชภัฏ

สำหรับผู้วิจัย

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหาร
ขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก” ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่า ต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ให้ดีขึ้น ข้อมูลที่ ท่านให้ไว้ในแบบสอบถามฉบับนี้จะถือเป็นความลับและขอรับรองว่าไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น ต่อการปฏิบัติงานของท่าน จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริง

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน
โรงเรียน ทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบ แบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ร้อยเอก

(สมเกียรติ อินท่า)

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพที่เป็นจริงของท่าน

1. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี

() 31 - 40 ปี

() 41 - 50 ปี

() 51 ปีขึ้นไป

2. สถานภาพการสมรส

() โสด

() สมรส

() หย่าร้าง

() หม้าย

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() สูงกว่าปริญญาโท

4. ระดับชั้นยศ

() สิบตรี - สิบโท

() สิบเอก - จำสิบตรี

() จำสิบโท - จำสิบเอก

() จำสิบเอก (พิเศษ)

5. ระยะเวลารับราชการ

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 6 - 10 ปี

() 11 - 15 ปี

() 16 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

() ต่ำกว่า 10,000 บาท

() 10,001 - 15,000 บาท

() 15,001 - 20,000 บาท

() 20,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วย
3 คะแนน	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2 คะแนน	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1 คะแนน	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความหลากหลายของงาน					
1. งานที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่ท่านต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความชำนาญหลายด้านจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2. งานที่ท่านทำอยู่ มีการหมุนเวียน ฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลายทำให้ท่านได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ ทำให้ไม่ซ้ำซากจำเจ					
3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่อยู่นอกเหนือจากงานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ					
4. งานที่ท่านทำส่วนใหญ่ น่าสนใจและก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน					
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
5. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มักจะเป็นงานที่มีกรอบเวลา และสามารถบริหารจัดการเวลาได้					
6. งานในหน้าที่ของท่าน เป็นงานที่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน					
7. งานในหน้าที่ของท่าน มีการระบุขั้นตอนการทำงานไว้อย่างชัดเจน					
8. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ					
ความสำคัญของงาน					
9. งานที่ท่านทำเป็นแหล่งที่มาของรายได้หลักของท่านและครอบครัว					
10. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งนี้					

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
11. งานที่ท่านทำเป็นสิ่งที่สร้างชื่อเสียงให้กับท่าน					
12. งานที่ท่านทำมีความสำคัญและมีส่วนช่วยในความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน					
ความมีอิสระในการทำงาน					
13. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
14. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
15. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่					
16. ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่					
การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน					
17. ท่านมีโอกาสรับรู้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง					
18. ผู้บังคับบัญชาแจ้งข้อบกพร่องให้ท่านทราบทุกครั้งที่มีการประเมิน					
19. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์ในการตรวจสอบติดตามผลงานอย่างเต็มที่					
20. ท่านได้รับทราบผลการประเมินความพึงพอใจจากผู้รับบริการในการปฏิบัติงานเพื่อจะได้พัฒนาตนเองให้ดีขึ้น					



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
21. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบและเพียงพอสำหรับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
22. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับจากหน่วยงาน เช่น บ้านพักข้าราชการ ค่ารักษาพยาบาลและค่าการศึกษาบุตร มีความเหมาะสมและเพียงพอ					
23. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม และคุ้มค่ากับความอุตสาหะที่ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ					
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และมีสุขอนามัย					
24. หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงอยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
25. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน					
26. หน่วยงานของท่านมีระบบการบำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งานได้ทันที และมีประสิทธิภาพ					
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน					
27. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
28. หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้และเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
29. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาน หรือเข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน					
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
30. ท่านได้รับการเตรียมความพร้อมด้านความรู้ และทักษะเพื่อการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
31. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งอย่างเพียงพอ ที่ท่านจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
32. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจนและยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การบูรณาการทางสังคม					
33. บรรยากาศในหน่วยงานเป็นกันเอง มีความอบอุ่น เอื้ออาทรต่อกันและกัน สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้					
34. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานทุกระดับ					
35. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านส่วนใหญ่ไม่มีอคติในการทำงานต่อกัน					
ประชาธิปไตยในหน่วยงาน					
36. ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างเต็มที่					
37. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงานและปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค					
38. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน					
39. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว					
40. ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับปฏิบัติงานให้กับตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ อย่างเหมาะสม					
41. ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ หรือออกงานสังคมได้ตามโอกาสที่ต้องการ					
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
42. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์ หรือให้บริการแก่สังคม					
43. หน่วยงานและอาชีพของท่านได้รับการยอมรับว่ามีเกียรติ และมีประโยชน์ต่อสังคม					
44. ท่านมีความเสียสละ และยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม					

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ

ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก

คำชี้แจง : โปรดให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของ

ข้าราชการตามความคิดเห็นของท่านในด้านต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

.....
.....
.....

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

.....
.....
.....

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

.....
.....
.....

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

.....
.....
.....

5. การบูรณาการทางสังคม

.....
.....
.....

6. ประชาธิปไตยในองค์กร

.....
.....
.....

7. ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

.....
.....
.....

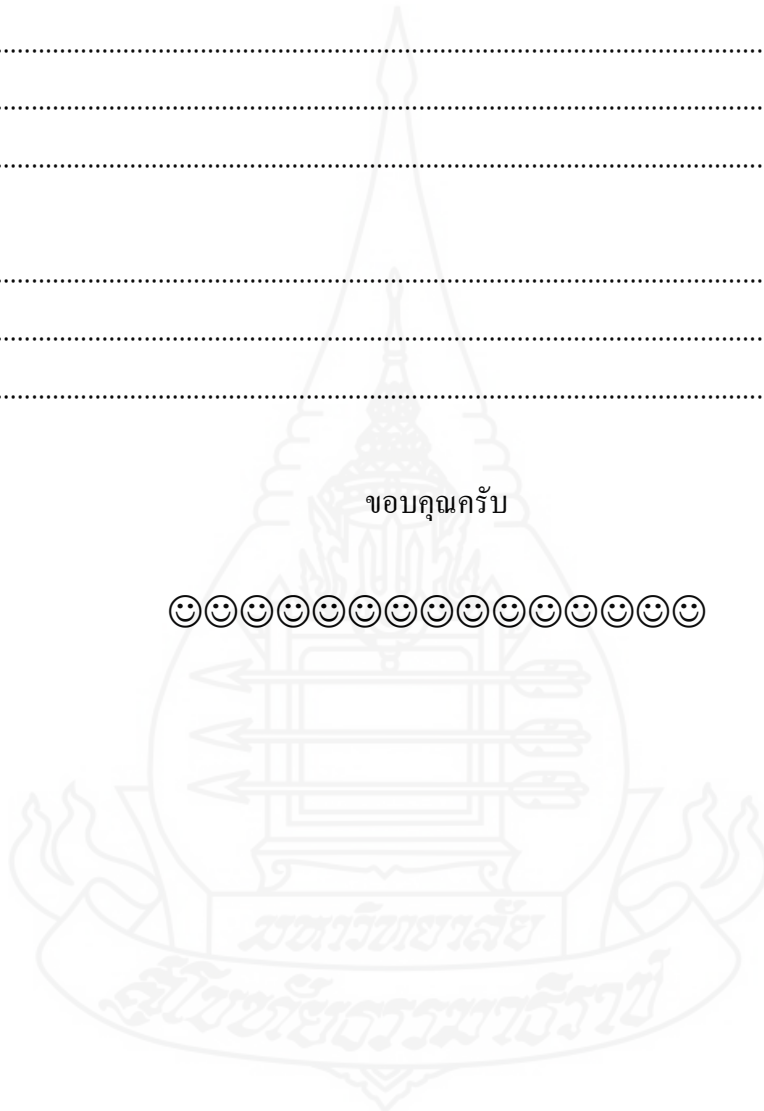
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

.....
.....
.....

9. อื่น ๆ

.....
.....
.....

ขอบคุณครับ



ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน

โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก

NO	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V8	161.4720	311.3157	.2466	.9172
V9	161.9520	303.4170	.4208	.9156
V10	161.8800	315.0258	.0842	.9193
V11	161.9280	304.3415	.4669	.9151
V12	161.6800	310.0258	.3027	.9167
V13	161.4960	307.4778	.3844	.9160
V14	161.6080	304.8048	.4579	.9152
V15	161.6000	308.4839	.3132	.9167
V16	161.4640	310.4281	.2357	.9176
V17	161.6560	307.6952	.3422	.9164
V18	161.8160	302.6352	.4628	.9151
V19	161.5600	307.8290	.3726	.9161
V20	161.6400	305.5548	.4257	.9155
V21	162.0560	304.7146	.4169	.9156
V22	161.8240	302.8881	.5195	.9146
V23	162.0240	305.6043	.4239	.9156
V24	162.0240	304.6849	.4448	.9153
V25	162.1040	301.0939	.5224	.9145
V26	161.9920	300.8790	.5727	.9140
V27	161.9600	301.6839	.5555	.9142
V28	162.1040	309.3843	.2162	.9184

NO	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V29	161.8720	305.0641	.4336	.9155
V30	161.9920	298.2015	.6293	.9133
V31	162.0560	299.2468	.5835	.9138
V32	162.2800	302.8323	.3902	.9162
V33	162.3280	302.4803	.4397	.9154
V34	162.0240	300.7333	.6196	.9136
V35	161.8000	299.0806	.6713	.9131
V36	161.8880	301.2293	.5261	.9144
V37	161.9280	301.0996	.6043	.9138
V38	162.2640	302.1314	.4570	.9152
V39	162.3600	302.0548	.4788	.9150
V40	161.9120	304.6615	.4258	.9155
V41	161.9280	306.3577	.4016	.9158
V42	162.0960	297.9262	.6063	.9135
V43	161.8400	300.3774	.5399	.9143
V44	162.0400	300.1516	.5438	.9142
V45	161.9520	306.2074	.3889	.9159
V46	161.7120	307.9486	.3614	.9162
V47	161.5840	310.9385	.2920	.9168
V48	161.7440	306.8533	.3772	.9160
V49	161.7120	306.2390	.4181	.9156
V50	161.2320	311.8893	.2973	.9167
V51	161.4480	312.2009	.2627	.9170

Reliability Coefficients

N of Cases = 125.0

N of Items = 44

Alpha = .9173

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	ร้อยเอกสมเกียรติ อินท่า
วัน เดือน ปีเกิด	4 กรกฎาคม 2517
สถานที่เกิด	จังหวัดน่าน
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การเงินการธนาคาร) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พ.ศ. 2545
สถานที่ทำงาน	รร.ขส.ขส.ทบ.
ตำแหน่ง	นายทหารบัญชี รร.ขส.ขส.ทบ.

