

คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ก่ายเขตอุดมศักดิ์  
จังหวัดทหารบกชุมพร

พันตรี ธวัช พิทักษ์



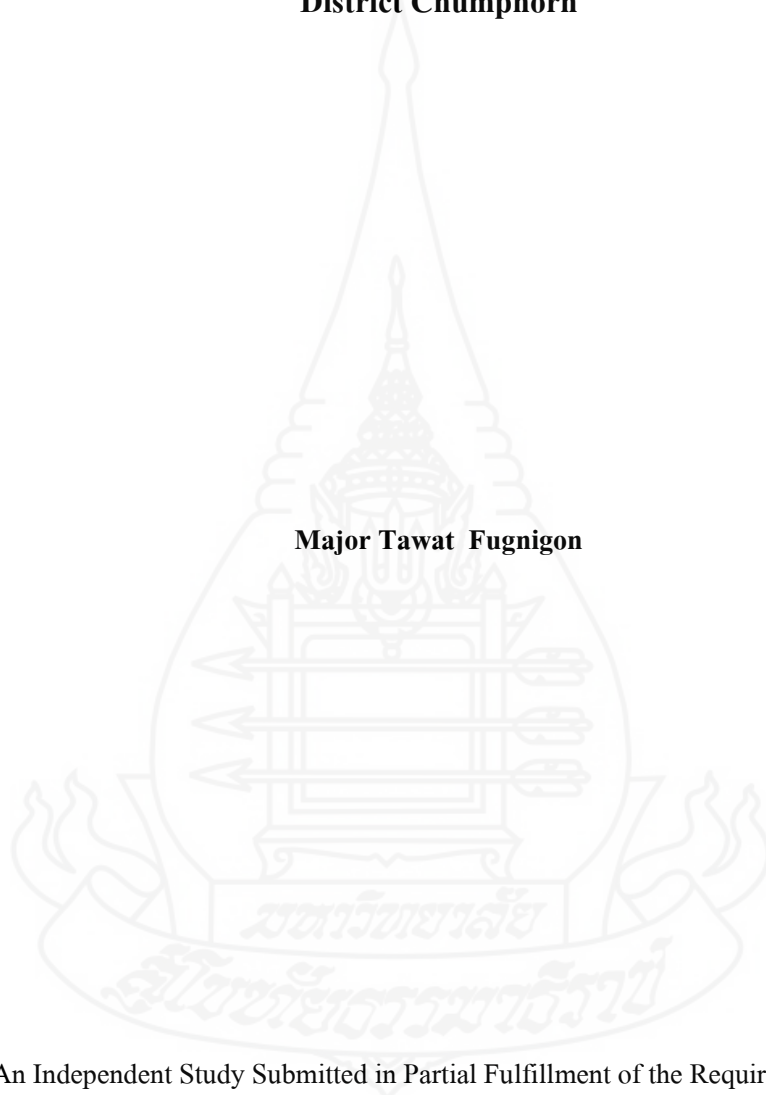
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Quality of Work Life of Noncommission Officers at Fort Keatudomsak Military**

**District Chumphorn**

**Major Tawat Fugnigon**



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

2014



ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์  
จังหวัดทหารบกชุมพร

ผู้ศึกษา พันตรี ธวัช พิณนิกรณ์ รหัสนักศึกษา 2563001409

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ  
ปีการศึกษา 2557

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร และ (2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ นายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร จำนวน 508 นาย กลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ ได้จำนวน 224 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยพัฒนาแบบสอบถามตามแนวความคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Richard E. Walton นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาประมวลผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยวิธีการทดสอบค่าทีและค่าเอฟ การทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ

จากผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของของกำลังพล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) นายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อตรวจสอบเป็นรายด้าน พบว่า นายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน นายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์



**Independent Study title:** Quality of Work Life of Noncommission Officers at Fort Keatudomsak Military District Chumphorn

**Author:** Major Tawat Fugnigon; **ID:** 2563001409;

**Degree:** Master of Business Administration;

**Independent Study advisor:** Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor;

**Academic year:** 2014

### **Abstract**

The objectives of this study were to study: (1) the quality of work life level of non-commission officers at Fort Keatudomsak Military District, Chumphorn Province and (2) the comparison belonging to the quality of life of non-commission officers at Fort Keatudomsak Military District, Chumphorn Province which classified by personnel factors.

This study was a quantitative research. The population was 508 non-commission officers at Fort Keatudomsak Military District, Chumphorn Province. The sample size was calculated by Taro Yamane for 224 samples. This research gathered data by using a questionnaire which based on the concept of quality of working life by Richard E. Walton. The statistic used to analyze data was a descriptive statistics by using frequency, percentages, mean, standard deviation (S.D), t-test, f-test and multiple comparison test (Sheffe's Method).

The results showed that: (1) the overall quality of life level of non-commission officers at Fort Keatudomsak Military District, Chumphorn Province in 7 aspects was at high level when considering in each aspect was found that : the sufficient compensation and fair was at the middle followed by the knowledge and abilities development, the working progress and stability, the social integration or collaboration, the employee rights, the balancing between work and personal life and the administrative command were at high level respectively (2) the comparison belonging to the quality of work life with the different personal factors did not affect toward the quality of work life of non-commission officers at Fort Keatudomsak Military District, Chumphorn Province when considering in each person found that the different of monthly salary had affected to a quality of work life for non-commission officers at Fort Keatudomsak Military District, Chumphorn Province with the significant at the 0.05 level.

**Keywords:** Quality of work life, Non-commissioned officers, Keatudomsak Military District

## กิตติกรรมประกาศ

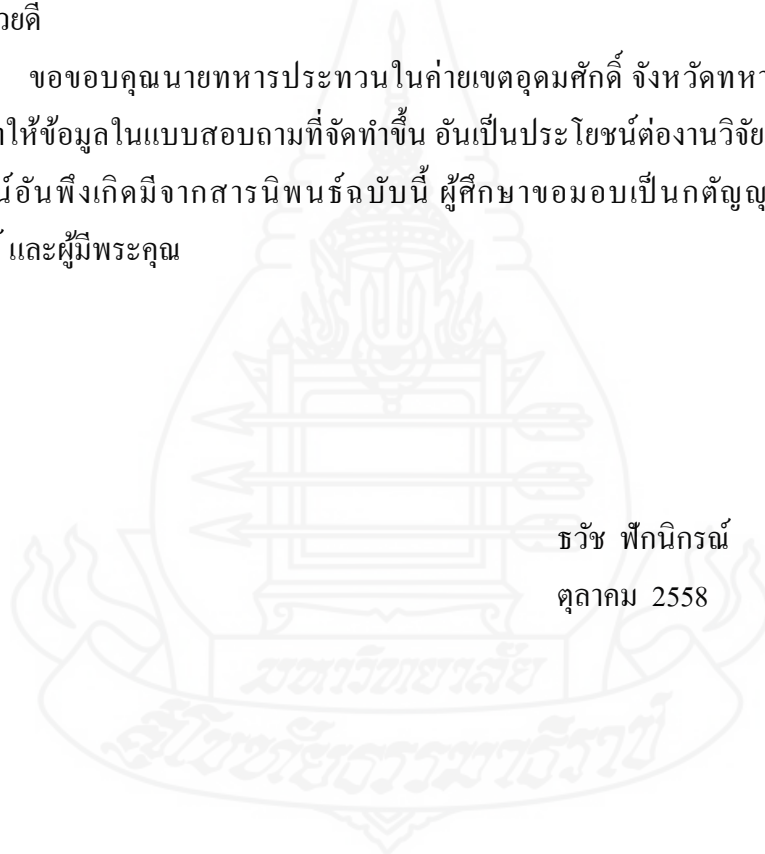
สารนิพนธ์เรื่องนี้สำเร็จลงได้ด้วยได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลและความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ ประธานกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จเป็นรูปเล่มด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความเชิงวิชาการในหลักสูตรวิทยาการจัดการ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ ที่ได้นำมาเชื่อมโยงในการวิจัยซึ่งเป็นสารนิพนธ์สมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบคุณนายทหารประทวนในค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร ทุกคน ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลในแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นกตัญญูตา แต่บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณ

ธวัช พิณนิกรณ์

ตุลาคม 2558



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ด
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา .....	3
สมมติฐานการศึกษา .....	4
ขอบเขตของการศึกษา .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
ข้อมูลเบื้องต้นค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร .....	8
แนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิต .....	9
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	9
องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	43
ประชากร .....	43
กลุ่มตัวอย่าง .....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	44
การสร้างเครื่องมือในการศึกษา .....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	46
ระยะเวลาการศึกษา .....	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	46

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนายทหารชั้นประทวนค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	48
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตนายทหารประทวน ในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน.....	51
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	112
สรุปผลการศึกษา.....	112
อภิปรายผล.....	116
ข้อเสนอแนะ.....	116
บรรณานุกรม.....	118
ภาคผนวก.....	122
ประวัติผู้ศึกษา.....	130



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามร้อยละ.....	49
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยคุณภาพชีวิต นายทหารประทวนในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน.....	51
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยคุณภาพชีวิต นายทหารประทวนในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน.....	52
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยคุณภาพชีวิต นายทหารประทวนในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน.....	53
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยคุณภาพชีวิต นายทหารประทวนในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน.....	54
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยคุณภาพชีวิต นายทหารประทวนในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน.....	55
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยคุณภาพชีวิต นายทหารประทวนในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน.....	56
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยคุณภาพชีวิต นายทหารประทวนในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน.....	57
ตารางที่ 4.9 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	58
ตารางที่ 4.10 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิต ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ.....	59
ตารางที่ 4.11 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิต ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน.....	60
ตารางที่ 4.12 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิต ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....	61
ตารางที่ 4.13 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิต ด้านสิทธิของพนักงาน.....	63
ตารางที่ 4.14 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิต ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิต ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	65
ตารางที่ 4.16 การหาค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม.....	66
ตารางที่ 4.17 การหาค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ.....	67
ตารางที่ 4.18 การหาค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน.....	68
ตารางที่ 4.19 การหาค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน.....	69
ตารางที่ 4.20 การหาค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน.....	70
ตารางที่ 4.21 การหาค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว.....	71
ตารางที่ 4.22 การหาค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	72
ตารางที่ 4.23 ตารางแสดงปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามเพศ.....	73
ตารางที่ 4.24 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามเพศ.....	73
ตารางที่ 4.25 ตารางแสดงปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามสถานภาพของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	74
ตารางที่ 4.26 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามสถานภาพ.....	74
ตารางที่ 4.27 ตารางแสดงปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษาของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	75
ตารางที่ 4.28 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.29 ตารางเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	76
ตารางที่ 4.30 ตารางแสดงปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามเงินเดือนของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	76
ตารางที่ 4.31 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามเงินเดือน.....	77
ตารางที่ 4.32 ตารางแสดงปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงานของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	77
ตารางที่ 4.33 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน.....	78
ตารางที่ 4.34 ตารางเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	78
ตารางที่ 4.35 ตารางแสดงปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามเพศ ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	79
ตารางที่ 4.36 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัย ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกเพศ.....	79
ตารางที่ 4.37 ตารางแสดงปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามสถานภาพ ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	80
ตารางที่ 4.38 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัย ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามสถานภาพ.....	80
ตารางที่ 4.39 ตารางแสดงปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	81
ตารางที่ 4.40 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัย ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	81
ตารางที่ 4.41 ตารางแสดงปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามเงินเดือน ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.42 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามเงินเดือน.....	82
ตารางที่ 4.43 ตารางแสดงปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ จำแนกประสิทธิภาพในการทำงานของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	83
ตารางที่ 4.44 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน.....	83
ตารางที่ 4.45 ตารางแสดงปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามเพศของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	84
ตารางที่ 4.46 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามเพศ.....	84
ตารางที่ 4.47 ตารางแสดงปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	85
ตารางที่ 4.48 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ.....	85
ตารางที่ 4.49 ตารางแสดงปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	86
ตารางที่ 4.50 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	86
ตารางที่ 4.51 ตารางแสดงปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามเงินเดือนของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	87
ตารางที่ 4.52 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามระดับเงินเดือน.....	87



## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.53 ตารางแสดงปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	88
ตารางที่ 4.54 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	88
ตารางที่ 4.55 ตารางแสดงปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำแนกตามเพศของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	89
ตารางที่ 4.56 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัย ด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน จำแนกตามเพศ.....	89
ตารางที่ 4.57 ตารางแสดงปัจจัย ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำแนกตามสถานภาพของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	90
ตารางที่ 4.58 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามสถานภาพ.....	90
ตารางที่ 4.59 ตารางแสดงปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษาของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	91
ตารางที่ 4.60 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	91
ตารางที่ 4.61 ตารางเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....	92
ตารางที่ 4.62 ตารางแสดงปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำแนกตามเงินเดือนของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	92
ตารางที่ 4.63 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามระดับเงินเดือน.....	93
ตารางที่ 4.64 ตารางเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....	93

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.65 ตารางแสดงปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	94
ตารางที่ 4.66 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	94
ตารางที่ 4.67 ตารางแสดงปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน จำแนกตามเพศ ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	95
ตารางที่ 4.68 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน จำแนกตามเพศ.....	95
ตารางที่ 4.69 ตารางแสดงปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	96
ตารางที่ 4.70 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านสิทธิ ของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ.....	96
ตารางที่ 4.71 ตารางแสดงปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	97
ตารางที่ 4.72 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านสิทธิ ของพนักงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	97
ตารางที่ 4.73 ตารางแสดงปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน จำแนกตามเงินเดือน ของนายทหารประทวนค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	98
ตารางที่ 4.74 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านสิทธิ ของพนักงาน จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	98
ตารางที่ 4.75 ตารางแสดงปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	99
ตารางที่ 4.76 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	99

**สารบัญตาราง (ต่อ)**

	หน้า
ตารางที่ 4.77 ตารางแสดงปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามเพศ ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร .....	100
ตารางที่ 4.78 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามเพศ.....	100
ตารางที่ 4.79 ตารางแสดงปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามสถานภาพของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร .....	101
ตารางที่ 4.80 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามสถานภาพ.....	101
ตารางที่ 4.81 ตารางแสดงปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามวุฒิการศึกษาของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร .....	102
ตารางที่ 4.82 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	102
ตารางที่ 4.83 ตารางแสดงปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามเงินเดือนของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	103
ตารางที่ 4.84 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามระดับเงินเดือน.....	103
ตารางที่ 4.85 ตารางแสดงปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	104
ตารางที่ 4.86 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	104
ตารางที่ 4.87 ตารางแสดงปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาจำแนกตามเพศ ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	105

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.89 ตารางแสดงปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาจำแนกตามสถานภาพ ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	106
ตารางที่ 4.90 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัย ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพ.....	106
ตารางที่ 4.91 ตารางแสดงปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร .....	107
ตารางที่ 4.92 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัย ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	107
ตารางที่ 4.93 ตารางแสดงปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาจำแนกตามเงินเดือน ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	108
ตารางที่ 4.94 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	108
ตารางที่ 4.95 ตารางเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	109
ตารางที่ 4.96 ตารางแสดงปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาจำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	109
ตารางที่ 4.97 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	110
ตารางที่ 4.98 ตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร.....	110
ตารางที่ 4.99 ตารางเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีการของ Scheffe.....	111

## สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	หน้า
		4



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550, มาตรา 77 ได้บัญญัติไว้ว่า “รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งอำนาจอธิปไตย และต้องจัดให้มีกำลังทหาร อาวุธยุทโธปกรณ์ และเทคโนโลยีที่จำเป็น และเพียงพอ เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราช อธิปไตย ไว้ความมั่นคงของรัฐสถาบันพระมหากษัตริย์ผลประโยชน์แห่งชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขและเพื่อการพัฒนาประเทศ” (รัฐธรรมนูญ 2550, มาตรา 77, หน้า 30)

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจของโลกมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น ความเจริญทางเทคโนโลยีจึงเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งในความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเตรียมคนเพื่อให้พร้อมในความเจริญที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหลักสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือจะต้องให้ความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการการฝึกอบรมความรู้ที่ทันสมัย รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไปและการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นการสร้างรากฐานของระดับการดำรงชีวิตของคนให้ดีขึ้นโดยการให้ความรู้การฝึกด้านคุณธรรมการส่งเสริมสุขภาพอนามัยการประกอบอาชีพรวมกันอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้มีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานของคุณภาพชีวิตเป้าหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคือการให้มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง (ชุตินา เทียนใส 2551, บทคัดย่อ)

กองทัพเป็นเครื่องมือที่มนุษย์ใช้ป้องกันควบคุมกับความเป็นเอกราชของชาติตราบเท่าที่ความต้องการครองอำนาจเหนือกว่ามนุษย์ด้วยกันดำรงอยู่ซึ่งการทหารนั้นดำรงอยู่ควบคู่กับการบริหารการปกครองมาตั้งแต่ครั้งโบราณและได้มีส่วนอย่างสำคัญในการสนับสนุนด้านสังคมและเสริมสร้างเศรษฐกิจของชาติทหารเป็นสัญลักษณ์ของการดำเนินสงครามในฐานะกลไกแห่งรัฐและเครื่องมือของฝ่ายบริหารเพื่อดำรงรักษาความเป็นเอกราชของชาติไว้ให้คนรุ่นหลังความพยายามของทหารในอันที่จะสร้างความแข็งแกร่งให้กองทัพนั้น โดยเนื้อแท้แล้วหาได้ทำเพื่อตนเองไม่แต่เพื่อคงไว้ซึ่งความเป็นชนชาติบนแผ่นดินของตนอันเป็นอิสระจากการครอบครองของคนชาติอื่นผู้คนในบ้านในเมืองจะได้สามารถทำมาหากินและใช้ชีวิตอย่างปกติสุขพอค้ำวาณิชย์จะได้ทำ

การค้าขายกับต่างประเทศและนำเงินตราเข้ามาพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาอารยประเทศไม่ว่าใครจะมองอย่างไรก็คงปฏิเสธไม่ได้ถึงความจำเป็นต้องมีทหารกองทัพมีการฝึกหลักในการพิทักษ์รักษาเอกราชและอธิปไตยของชาตินับเป็นสถาบันหลักสถาบันหนึ่งที่อยู่คู่กับชาติบ้านเมืองมาโดยตลอดการเจริญเติบโตของกองทัพจึงเป็นไปพร้อมกับวิวัฒนาการของชาติและสังคม (กองทัพบก, 2541, หน้า 238-239)

จากเป้าหมายดังกล่าว การพัฒนาสวัสดิการความเป็นอยู่ของกำลังพล การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ค่านิยม จิตใจ ฯลฯ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันไปในทัศนะของนักวิชาการแต่ละคน ขวัญของกำลังพลเป็นอำนาจกำลังรบที่ไม่มีตัวตนแต่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาไปพร้อมกับอำนาจกำลังรบที่มีตัวตน โดยเฉพาะขวัญของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่เป็นกำลังพลระดับล่างหรือระดับผู้ปฏิบัติโดยตรงซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องปกครองบังคับบัญชาด้วยการเอาใจใส่ดูแลและลงไปตรวจสอบแก้ไขปัญหาจุดบกพร่องเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงหากกำลังพลนายทหารชั้นประทวนซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานโดยตรงประสบกับปัญหาต่างๆ ก็จะเป็นผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลงไปด้วยและจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานในทุกระดับรวมไปถึงภาระหน้าที่ที่กองทัพจะต้องรับผิดชอบต้องได้รับผลกระทบไปด้วยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะภารกิจหลักของกำลังพลภายในค่ายเขตอุดมศักดิ์จังหวัดทหารบกชุมพร จะต้องป้องกันเขตชายแดนไทยพม่า และพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษามีแรงจูงใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนในค่ายเขตอุดมศักดิ์จังหวัดทหารบกชุมพรเนื่องจากนายทหารชั้นประทวน ตั้งแต่ยศสิบตรี ถึง จำสิบเอก (พิเศษ) เป็นกำลังประจำการชั้นผู้น้อย ซึ่งถือได้ว่าเป็นกำลังหลักของกองทัพและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง หน่วยกำลังรบในระดับกองพัน ยังมีปัญหา และอุปสรรค ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการด้วยกัน เช่น ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย การได้รับการบริการขั้นพื้นฐาน และสภาพการทำงาน เป็นต้น ผู้ศึกษาจึงต้องการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารประทวน ทั้งในปัจจุบันและอนาคตแบบบูรณาการ มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง



## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

## 3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

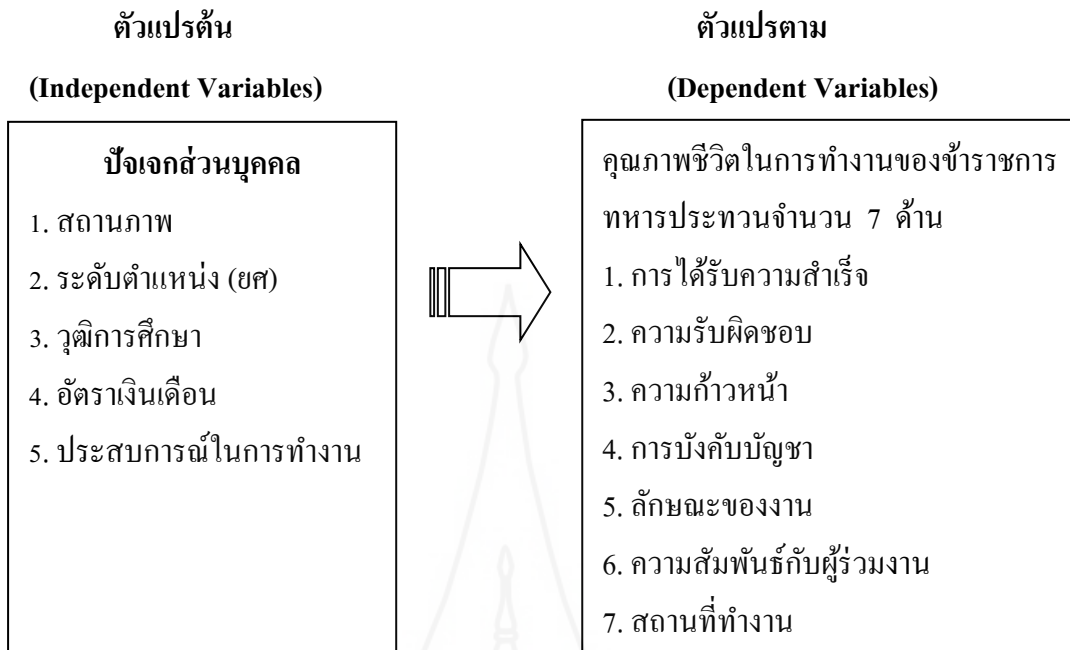
การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ทั้งที่เป็นกฎหมายระเบียบข้อบังคับหนังสือสั่งการทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจังหวัดทหารบกชุมพร ค่ายเขตอุดมศักดิ์ตัวแปรของการวิจัย

### 3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. สถานภาพ
2. ระดับตำแหน่ง (ยศ)
3. วุฒิกการศึกษา
4. อัตราเงินเดือน
5. ประสบการณ์ในการทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารประทวน จังหวัดทหารบกชุมพร ค่ายเขตอุดมศักดิ์





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### 4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 นายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

4.2 นายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

#### 5. ขอบเขตของการศึกษา

##### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์จังหวัดทหารบกชุมพร โดยกำหนดตัวแปรที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม ดังนี้

**5.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)** เป็นตัวแปรพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

**5.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)** คือ พฤติกรรมการทำงานของนายทหารชั้นประทวนค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

## 5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นายทหารชั้นประทวนค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร สิบตรี จำนวน 81 นาย สิบโท จำนวน 41 นาย สิบเอก จำนวน 60 นาย จำสิบตรี จำนวน 50 นาย จำสิบโท จำนวน 70 นาย จำสิบเอก จำนวน 150 นาย และ จำสิบเอก (พิเศษ) จำนวน 56 นาย รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 508 นาย

**การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง** จำนวน 224 คน เลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก และมีการคำนวณแยกย่อยแต่ละหน่วยงานเพื่อหาจำนวนตัวอย่างแต่ละหน่วยงาน

### ตัวแปรในการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้คือ ตัวแปรอิสระประกอบด้วย

ตัวแปรต้น คือ สภาพทางปัจเจกส่วนบุคคล เช่นสถานภาพ ระดับชั้นยศ อายุ ราชการ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ การศึกษาคุณภาพชีวิตจำนวน 7 ด้าน ได้แก่การได้รับความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนกับสวัสดิการต่างๆ ด้านลักษณะของงานและด้านสถานที่ทำงาน

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรนายทหารประทวน จังหวัดทหารบกชุมพร ค่ายเขตอุดมศักดิ์ระดับยศ สิบตรี ถึง จำสิบเอก (พิเศษ)

2. กลุ่มตัวอย่างนายทหารประทวนจังหวัดทหารบกชุมพร ค่ายเขตอุดมศักดิ์ มีดังนี้ สิบตรี จำนวน 81 นาย สิบโท จำนวน 41 นาย สิบเอก จำนวน 60 นาย จำสิบตรี จำนวน 50 นาย จำสิบโท จำนวน 70 นาย จำสิบเอก จำนวน 150 นาย และจำสิบเอก (พิเศษ) จำนวน 56 นาย รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 508 นาย

### เนื้อหาการศึกษา

การศึกษาคูณภาพชีวิตของนายทหารประทวนจังหวัดทหารบกชุมพร ค่ายเขตอุดม ศักดิ์ระดับยศ สิบตรี สิบโท สิบเอก จำสิบตรี จำสิบโท จำสิบเอก และจำสิบเอก (พิเศษ) จำนวน 5 ด้าน

1. สถานภาพ
2. ระดับตำแหน่ง (ยศ)
3. วุฒิการศึกษา
4. อัตราเงินเดือน

## 5. ประสพการณ์ในการทำงาน

### 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **นายทหารประทวน** หมายถึง ข้าราชการประจำการระดับยศ สิบตรี สิบโท สิบเอก จำสิบตรี จำสิบโท จำสิบเอก และจำสิบเอก (พิเศษ)

6.2 **คุณภาพชีวิต** หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตของนายทหารประทวนจังหวัดทหารบก ชุมพร ค่าเขตอุดมศักดิ์จังหวัดทหารบกชุมพร ในองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการปกครองบังคับบัญชา

6.3 **ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล** หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆการรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นการได้รับการยอมรับนับถือหมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้ขอคำปรึกษาจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชยการแสดงความคิดเห็นการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งเมื่อบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

6.4 **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว

6.5 **ความรับผิดชอบ** หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ที่ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

6.6 **ความก้าวหน้า** หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคล ในองค์การการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

6.7 **คุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงาน** ได้แก่ ความสุขกับการทำงานในตำแหน่งหน้าที่การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานและความรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา

**6.8 อายุราชการ** หมายถึง จำนวนปีที่รับราชการเป็นนายทหารชั้นประทวน นับตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน

**6.9 รายได้** หมายถึง เงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษ รายเดือน และเงินรายได้จากการประกอบอาชีพเสริม ของนายทหารชั้นประทวนและคู่สมรส โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

**6.10 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

**6.11 ลักษณะอาชีพ** หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติยศและศักดิ์ศรีสภาพการทำงานหมายถึงสภาพทางกายภาพของงานเช่นแสงเสียงอากาศรวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่นๆเช่นอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

**6.12 ความมั่นคงในงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

**6.13 สภาพการทำงาน** หมายถึง ความสุขกับการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานและความสามารถบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบการระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้บังคับบัญชา นำไปใช้แก้ไขและส่งเสริมให้นายทหารชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

7.2 เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บังคับบัญชาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

7.3 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้สนใจนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาขยายผลต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในหัวข้อเรื่องคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร เป็นการศึกษาเพื่อต้องการทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

#### 1. ข้อมูลเบื้องต้นค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ค่ายเขตอุดมศักดิ์จังหวัดทหารบกชุมพร เป็นหน่วยทหารที่ตั้งขึ้นเพื่อปฏิบัติการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดชุมพร จังหวัดระนอง และจังหวัดในพื้นที่ภาคใต้ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในประเทศและป้องกันการคุกคามภัยจากต่างประเทศ รวมถึงการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายภารกิจจากกองทัพบก จังหวัดทหารบกชุมพร มีหน่วยงานในบังคับบัญชา จำนวน 5 หน่วย ได้แก่ กองร้อยจังหวัดทหารบกชุมพร กองร้อยทหารสารวัตร โรงพยาบาลค่ายเขตอุดมศักดิ์ หน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหาร และเรือนจำจังหวัดทหารบกชุมพร ค่ายเขตอุดมศักดิ์จังหวัดทหารบกชุมพร ตั้งอยู่เลขที่ 193 ตำบลวังใหม่ อำเภอเมือง จังหวัด ชุมพร รหัสไปรษณีย์ 86190 ได้รับพระราชทานนามค่ายเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2511 มีกำลังพล นายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน พนักงานราชการ ทหารกองประจำการ จำนวน 1,050 คน

ค่ายเขตอุดมศักดิ์จังหวัดทหารบกชุมพร มีหน่วยบังคับบัญชาอยู่ที่ มณฑลทหารบกที่ 41 ตั้งอยู่ที่ ค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นหน่วยในบังคับบัญชาของกองทัพภาคที่ 4 ตั้งอยู่ที่ ค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นหน่วยบังคับบัญชาสูงสุดในภาคใต้ขึ้นตรงต่อกองทัพบก

## 2. แนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิต

### 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต (Quality of Life) เป็นคำที่ใช้กันมานานจุดประสงค์ของการนำมาใช้เพื่อเป็นเป้าหมายของการพัฒนาสังคมในปัจจุบัน คำนิยามของคุณภาพชีวิต จึงได้รับการอธิบายหรือตีความกันอย่างกว้างขวาง มีนักวิชาการสาขาต่างๆ หลายท่านได้ให้คำจำกัดความไว้ ซึ่งมีทั้งส่วนที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันไปบ้างในรายละเอียดหรือจุดเน้นตามสาขาวิชานั้นๆ เห็นว่าสำคัญดังนี้

สถาบันสร้างเสริมจิตความสามารถมนุษย์ (2551:37) ได้ให้คำจำกัดความว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ และ มีความมั่นคง ซึ่งครอบคลุมถึงด้านต่างๆ อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคมและ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ

## 3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในส่วนนี้ประกอบด้วยหัวข้อความหมายของคุณภาพชีวิตองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2549:433-434) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of WorkLife) หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กร และความพอใจของคนงานกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค โดยเฉพาะในปัจจุบันที่คุณภาพการทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมและเทคโนโลยี (Social technical) ที่ทั้งบุคคลและองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องอยู่ร่วมและเกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเริ่มขึ้นในประเทศตะวันตกในช่วงต่อของสังคมอุตสาหกรรมและสังคมสารสนเทศ เนื่องจากปัญหาระหว่างการทงานและคุณภาพชีวิตของบุคคล ซึ่ง Davis และ Cherns(1975) Stein (1983) และ Riggio(1996) ได้กล่าวว่าการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้นจากการตื่นตัวในสหรัฐอเมริกาในช่วงทศวรรษที่ 1970 เนื่องจากเป้าหมายสำคัญ 3 ประการ คือ



1. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของคนอเมริกันในปัจจุบันกับอดีตและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของคนอเมริกันกับประชาชนของประเทศอุตสาหกรรม
2. การกำหนดกลยุทธ์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับแรงงานในสหรัฐอเมริกา
3. การรักษา และพัฒนาอัตราผลิตภาพและประสิทธิภาพขององค์การผ่านความร่วมมือของสมาชิกในองค์การ

ปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการยอมรับและความสนใจในหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทย โดยองค์การต่างๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญและเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้แรงงานปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว แรงงานสมควรจะต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลและกลุ่มต่างๆ ซึ่งเราสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน
2. การสร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วม และการเป็นประชาชนขององค์การ
3. การพัฒนาผลิตภาพในการดำเนินงานขององค์การทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์การ
4. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์การ
5. การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การที่มีต่อสมาชิกและสังคม
6. การเพิ่มโอกาสในการเติบโตและการขยายธุรกิจผ่านความเชื่อถือและเชื่อใจของชุมชน
7. การช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

ถึงแม้โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานยังไม่ได้ได้รับความสำคัญและเกิดขึ้นกับทุกองค์การในประเทศไทย แต่ก็ได้รับความสนใจและการนำไปประยุกต์เพิ่มขึ้นโดยตรงและทางอ้อม และนำมาเป็นนโยบายหลักโดยเฉพาะภาคราชการที่ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยการออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อปฏิบัติและการรณรงค์ในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้องค์การต่างๆ มองเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน

คำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ถ้าพิจารณาแยกคำจะมาจาก คำ 3 คำ คือ “คุณภาพ” (Quality) หมายถึง ความเป็นเลิศที่มีปริมาณมากน้อยต่างกัน (Degree of Excellence) ลักษณะความดี ลักษณะประจำของบุคคลหรือสังคม หรือลักษณะที่แสดงถึงผลการกระทำหรือผลของกระบวนการ

ประกอบกันที่ยังเกิดผลดีเลิศ และความเป็นเลิศนี้วัดได้จากการเปรียบเทียบผลการกระทำกับเกณฑ์มาตรฐานซึ่งแต่ละวิชาชีพได้กำหนดไว้ “ชีวิต” (Life) หมายถึง ความเป็นอยู่ และคำว่า “การทำงาน” (Working) หมายถึง การทำหน้าที่กิจกรรมที่ต้องทำ (ทวิศักดิ์ 2540: 15, สุชน โพธิ์เยี่ยม 2538: 22) และการทำงานยังมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของมนุษย์ (Dubin 1971: 41, สุชน โพธิ์เยี่ยม 2538 : 22) ดังนั้น เมื่อนำความหมายของทั้ง 3 คำมารวมกัน คุณภาพชีวิตการทำงานที่พิจารณาจากความหมายของคำที่มาประกอบก็หมายถึง การทำหน้าที่เพื่อชีวิต หรือความเป็นอยู่ที่เป็นเลิศ ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบการกระทำกับเกณฑ์มาตรฐาน (ทวิศักดิ์ 2540 : 15, สุชน โพธิ์เยี่ยม 2538: 22-23) อีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการทำงานที่ทำให้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ (Davis 1977 ซ 53, สุชน โพธิ์เยี่ยม 2538: 23)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (quality of life) นั่นเองแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรมนับตั้งแต่ปลายศตวรรษ 1960 ซึ่งคำศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้นมาจนถึงปัจจุบันหากกล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแล้วเราจะพบว่าผู้ที่รู้ นักวิชาการหรือผู้เกี่ยวข้อง ได้ให้ความหมายหรือคำนิยามคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

บริฟ (Brief, 2011, p. 8) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยกล่าวว่าเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตซึ่งเป็นเรื่องความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ (well - being) หรือความสุขของชีวิตโดยรวม (whole happiness) ซึ่งเป็นความพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

โชแวน (Shorovan, 2010, p. 132) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานคือเป้าหมายในการพัฒนาองค์หรือเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรพัฒนาจากด้านหนึ่ง (ไม่ดี) ไปสู่อีกด้านหนึ่ง (ดี) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีเป้าหมายหรือเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของลูกจ้างพนักงานที่อยู่ในโรงงานและอยู่ในสำนักงาน
2. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง
3. ความร่วมมือประสานงานระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการ
4. การปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับเทคโนโลยี

เดลามอตต์และทาเคซาวา (Deramotte&Takezawa, 2010, p. 2 - 3) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจนทั้งสองท่าน ได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุมดังนี้



1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้างหมายถึงสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานและการมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุดคือผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงานซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ (humannization of work) หรือเงื่อนไขการทำงานให้มีความเหมาะสมต่อคนงานด้วยซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาของประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสสำหรับประเทศในกลุ่มสังคมนิยม “คุณภาพชีวิตการทำงาน” จะหมายถึงการให้ความคุ้มครองแก่คนงาน (workers protection) และในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียหมายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (working environment) หรือในประเทศเรียกว่า “hatarrakigai” ซึ่งครอบคลุมของกลุ่มวิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำหรับสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อให้อุบัติการณ์ความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งสองขององค์การและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

บลูสโตน (BlueStone 1977:44; สุทิน สายสงวน 2533 :12; สุดสาคร หังอัน 2544.10; วไลพร เจริญพร 2546:10-11; ชนิษฐา สดแสงสุข 2548 :11) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์การในทุกระดับ ได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์การ ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงาน ได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกดดันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

เฮาส์และคัมมิง (House & Cumming, 2009, p. 257) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคล

กับประสิทธิผลขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานคือประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆและอธิบายอีกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการคือประการแรกช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กรประการที่สองช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงานประการสุดท้ายคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

ตินปรัชญพฤษ์ (2550, หน้า 266) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงชีวิตในการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากรนั่นก็คือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารักเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลั้งจะเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

สมยศนาวิก (2551, หน้า 3 - 4) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์

ชาญชัยอจินสมาจาร (2552, หน้า 41) ได้ให้คำนิยามของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงคุณภาพชีวิตของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมการทำงานทั้งหมดพร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (human dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

เชียวชาญอาศวัตธนกุล (2550, หน้า 120) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้พนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ความเจริญเติบโตและการมีส่วนร่วมทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

สรวงสวรรค์ตะปินตา (2551, หน้า 34) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง สิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานอาทิความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน การปรับปรุงสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานรวมถึงการให้ความเสมอภาคแก่บุคคลและส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

เดวิส (Davis 1997:53; กัลยา ดิษฐเจริญ 2538: 15; รติยา นิตย์ภิรมย์ 2548: 21)

เป็นบุคคลแรกที่นำคำศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ โดยให้คำนิยามไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมโดยรวมในการทำงานของเขาและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

รอบบินส์ (Robbins 1991:13; นฤตล มีเพียร 2541:16; รติยา นิตย์ภิรมย์ 2548:21)

ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ ที่จะอำนวยความสะดวกให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์มีความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วม

สโกวแวน (Skowan 1983:23; กาจพงษ์ทองทวัช 2540 :32; รติยา นิตย์ภิรมย์ 2548:21; อภิชา อ่วมเจริญ 2548:16) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นกระบวนการดำเนินการขององค์กร ที่สามารถทำให้บุคคลในทุกระดับในองค์กร เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงาน และการเพิ่มผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974: 12; อภิชา อ่วมเจริญ 2548: 14; ชูชาติ กลิ่นสาร 2549:9) ได้ให้ความหมายว่า เป็นคุณลักษณะงานที่ส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคล ตามการยอมรับของสังคม ประกอบด้วยตัวชี้วัด 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุคลากรด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล ฐานะของชีวิตโดยส่วนร่วม และการเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

เมอร์ตัน (Merton 1977: 55; สูดสาคร หังอัน 2544:9; ชนิษฐา สดแสงสุด 2548: 10; กัลยา หมอชาติ 2550 : 10) ได้ให้คำจำกัดความคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายคลุมทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน และสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์ก็เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและความไม่พอใจของคนงาน การจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต

เกส (Guest 1979: 76-87; กัลยา หมอชาติ 2550: 10) ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ในชีวิตการทำงานของบุคคล

ดาลามอท์เต้ และทาเคซาวา (Delamotte and Takozawa 1984:2-4; ปราโมทย์  
ลักษณะประณัย 2548:13) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ความหมายด้วยกัน คือ

1. ความหมายอย่างกว้าง หมายถึง เรื่องที่ครอบคลุมในแง่มุมที่เป็นไปได้ทั้งหมดของ  
ชีวิต ซึ่งเกี่ยวกับการทำงานรวมทั้งสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เวลาในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้า  
ในอาชีพ และแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ  
ในงาน และการบรรลุความสำคัญแห่งตน (Self-fulfillment) ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึง  
เป็นผลรวมของ “คุณค่า” ของสิ่งที่เป็นวัตถุและมีชีวิต ซึ่งลูกจ้างหรือคนงานจะต้องได้รับ  
นอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน

2. ความหมายอย่างแคบ หมายถึง ระดับของคุณค่าเชิงบวกของงานที่กำหนดให้เมื่อ  
กระทบต่อคนงานโดยมีการพิจารณาเป็นพิเศษ เพื่อยกระดับคุณค่าของชีวิตการทำงานของคน

บุญแสง ชีระภากร (2533:7-12; นิตยาพร สาทร 2546:20; กัลยา หมอชาติ 2550:9)  
ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติ  
การรับรู้ของแต่ละบุคคลเพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลัง บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงานบางคน  
สนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทนบางคนเน้นเรื่องของความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะ  
อื่นๆ ที่แตกต่างออกไปมากมาย

บุญยาศิ จันท์เจริญสุข (2538 : 8; รติยา นิตย์ภิรมย์ 2548: 20) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิต  
การทำงานว่า หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ที่ได้รับมาจากประสบการณ์  
การทำงานของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจมีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์  
คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการและการคาดหวังของพนักงาน ซึ่งจะส่งผล  
ต่อองค์กรและสมาชิกในรูปแบบต่างๆ หากองค์กรใดมีสมาชิกที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ  
ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมาอีกมากมาย เช่น ความไม่พอใจในตัวเอง การถ่วงงาน การลดลงของ  
ผลผลิต เกิดพฤติกรรมที่มีผลกระทบต่อองค์กร ตลอดจนการลาออกขององค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความ  
สูญเสียกับองค์กรในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ สูญเสียค่าตอบแทนใน  
กรณีที่บุคลากรไม่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แม้กระทั่งการสูญเสียเวลาที่จะต้องมาฝึกอบรมบุคลากร  
ใหม่ ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรได้ดำเนินการให้พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่  
เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของ  
บุคลากรของงาน และขององค์กรในที่สุด

มนัสวี ธาดาสิทธิ์ (2539: 33-34 : กัลยา หมอชาติ 2550: 10) กล่าวว่าไว้ว่า คุณภาพชีวิตการ  
ทำงานคือคุณภาพชีวิตของลูกจ้างหรือพนักงานในที่ทำงาน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของ  
พนักงาน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่ดี

ผจญ เณลิมสาร (2540: 39-40; กัลยา หมอทยาดี 2550: 10) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิต เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันที่อยู่ลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

สุจินดา อ่อนแก้ว (2541: 18; จฉัญญา ฉายกานิต 2549: 16) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สุมนทิพย์ ใจเหล็ก (2541: 18; กัลยา หมอทยาดี 2550: 10) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่างๆ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิต การทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยพอใจ ความสอดคล้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาสมรรถภาพของมนุษย์ ซึ่งมีผลโดยตรงคือความพอใจในการทำงานและเป็นแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2542:5;จฉัญญา ฉายกานิต 2549:15) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งๆ ปฏิบัติในองค์กรหนึ่งๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นมากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

นราศรี ไวนิชกุล (2543: 45; จฉัญญา ฉายกานิต 2549: 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานนั้นคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานชีวิตของบุคคล

สกล ลิขิตภูมิ (2545: 10; ชูชาติ กลิ่นสาร 2549:8) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกและการรับรู้ถึงความพอใจที่แตกต่างกันตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล การมีความสุขในการทำงานเป็นชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์



ของบุคลากร นั่นคือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ มีอิสระในการตัดสินใจ มีความก้าวหน้า  
ในอนาคต และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

จันทรา แทนสุโพธิ์ (2546: 7) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกที่ดี  
ของบุคคลต่อการทำงาน ซึ่งเกิดจากการรับรู้และยอมรับของแต่ละบุคคลว่าเป็นลักษณะงานที่จะ  
ส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดี ตามการยอมรับของสังคม ดังนั้น จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิต  
การทำงานเป็นคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคน งาน และสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด  
ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารองค์การที่ดี คือ ความสามารถในการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรที่หา  
ได้ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และรักษาระดับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

จารุวรรณ สุรัตพิพิธ (2546: 12) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง  
ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่รับรู้ได้จากประสบการณ์การทำงานของตนเอง โดยมีการทำงาน  
ที่มีความหมาย มีคุณค่า บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองความต้องการ  
ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่างเพียงพอและยุติธรรม และมีการดำเนินชีวิตอย่าง  
มีความสุข

จิตินัฐ สมบัติศิริ (2546: 16) ได้สรุปความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง  
การรับรู้ (Perception) ของบุคลากรในองค์การที่มีต่อการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม  
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าใน  
งาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน  
ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์  
ต่อสังคม

นิตยาพร สาทร (2546: 24) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการ  
ทำงานโดยรวมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและมีคุณภาพ ภายใต้แนวความคิด 7 ประการ ในเรื่อง  
ผลตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ความมั่นคง  
และก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์การ งานที่อิสระและท้าทาย และความสมดุลในชีวิต  
งานและชีวิตส่วนตัว

นิธิกานต์ จานสังคโลก (2546: 52; กัลยา หมอชาติ 2550: 10) ให้ความหมายของ  
คุณภาพชีวิตการทำงานว่าสภาพความเป็นจริงและความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน เป็นการรับรู้มิต  
งานทั้งหมดของคนอันเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานในองค์การ

เสนาะ ดิยาว (2546:6-7;ชนิษฐา สดแสงสุก 2548:10) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพ

โดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การที่ผู้บริหารดำเนินการต่างๆ ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมต่างๆ ในที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดผลผลิตสูง ในขณะที่เดียวกันคนที่ทำงานก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย

สุขชัย สิทธิปาน (2546: 15) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อาทิ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน การปรับปรุงสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานรวมถึงการให้ความเสมอภาคแก่บุคคล และส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน

ณัฐเดช จันทรางศุ (2547: 10) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจทำให้ชีวิตมีคุณค่า หรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

นพรัตน์ รุจณกานต์ (2547: 11-12) ได้ใช้ความหมายของ Walton ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตใน 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสพัฒนางานสมรรถภาพของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

นุชชา ภิญญาภาพ (2547: 9) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน อาทิ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ค่าตอบแทน ซึ่ง 00 สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์การในรูปแบบต่างๆ หากองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานให้มีระดับคุณภาพชีวิตในทางทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจอันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรและขององค์การได้ในทางบวก แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมมององค์การในทางลบ

อรวรรณ คงอภิรักษ์ (2547: 10) สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจโดยรวมต่อสภาพการทำงานในองค์การ โดยวัดจากความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ การได้รับการยอมรับในสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ

ชรนชนก ประคองแก้ว (2548: 11) กล่าวว่าไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สถานะความเป็นอยู่ในทางที่ดีทั้งทางร่างกาย จิตใจ อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่นมีความมั่นคงทาง เศรษฐกิจอยู่ในสังคม และสภาพแวดล้อมที่ดี มีการพักผ่อนหย่อนใจ มีความพร้อมและสามารถที่จะ ดำรงเศรษฐกิจสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ค่านิยมทาง สังคมสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและปัญหาที่สลับซับซ้อนได้

ปราโมทย์ ลักษณะประณีต (2548: 13-14) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวมเกี่ยวกับการ ทำงาน ภายในแนวคิด 8 ประการ ในเรื่องคำตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน งาน การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

พงศัธร พันลึกเดช (2548: 28) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทัศนคติ หรือความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมากจากประสบการณ์การทำงานของเขา ทำให้เขามีความ พึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็น การตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของพนักงาน

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548: 14) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจ ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสถานประกอบการ ในเรื่องของสภาพการทำงานโดยทั่วไป ค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ที่จะได้รับ ความปลอดภัยในการทำงาน และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน รวมทั้งด้านแรงงานสัมพันธ์ อันที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

มณฑล จำสุข (2548: 9) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรที่ จะทำให้ชีวิตมีความสุขได้ ซึ่งประกอบไปด้วยความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงการให้ความ เสนอภาคแก่บุคคล และส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน ซึ่งถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับ การตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจแล้ว ก็จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

รติยา นิตย์สถิต (2548: 22) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การกระทำ ที่มีวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กรเป็นบรรทัดฐานในการกระทำ โดยองค์กร ได้จัดสรร คุณประโยชน์ตอบแทนให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ทั้งคุณประโยชน์ในด้านชีวิตงานและชีวิต ส่วนตัวเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ทั้งขององค์กรและบุคลากร



รัตนา เกรื่อวรรณ (2548: 11) สรุปความหมายได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็น ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณา การทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน รวมทั้งความเกี่ยวข้องที่มีประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลให้การ ทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรเป็นส่วนรวม

โสภา นิยมพัชรินทร์ (2548: 17) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อาทิ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน การปรับปรุงสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานรวมถึงการให้ความเสมอภาคแก่บุคคล และส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน

อภิขยา อ่วมเจริญ (2548: 19) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติงานรวมถึงสิ่งแวดล้อม ที่มีความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดพึงพอใจในงาน จึงทำให้นุเคราะห์การทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ในขณะที่เดียวกันก็มีความสุขว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กร และถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสาน การทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

อภิญา ตังเจริญยิ่ง (2548: 23-24) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน และสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งงานมีลักษณะตอบสนอง ความต้องการและความปรารถนาของพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ พนักงานก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน พร้อมทั้งจะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กร กำหนดไว้ อันก่อให้เกิดประสิทธิผลการทำงานขององค์กรตามมา

อรอนงค์ พิลาปุระณะ (2548: 21) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและ จิตใจ ทำให้นุเคราะห์มีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้งานบรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขมีความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้น

จณัญญา ฉายกานิต (2549:16) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่จะทำให้ชีวิตมีความสุขได้ ซึ่งประกอบไปด้วยความพึงพอใจใน การทำงาน โดยผู้ทำงานจะต้องมีอิสระในการทำงานซึ่งผู้ทำงานจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหาในการทำงานด้วย

ชูชาติ กลิ่นสาร (2549: 9) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ของบุคคลต่อการทำงาน ซึ่งเกิดจากการรับรู้และยอมรับของแต่ละบุคคล ว่าเป็นลักษณะงานที่จะ

ส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดี ตามการยอมรับของสังคม จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคน งาน และสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารองค์การที่ดี คือ ความสามารถในการจัดองค์การ และการใช้ทรัพยากรที่หาได้ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และรักษาการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

นภารัตน์ ปาลกะวงษ์ (2549) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจ หรือความรู้สึกนึกคิด ท่าทีหรือพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

วิษยะ พิริยะวัฒน์ (2549: 10 - 11) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงาน ไม่ว่าจะเป็งานที่ทำอยู่นั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือความปรารถนาของตนเองได้ ไม่ว่าจะเป็ทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็เพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน ตลอดจนมีความมั่นคงและปลอดภัยในงาน โดยทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่และยังทำให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

สมยศ ชินโคตร (2549: 9) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่มีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการหรือความปรารถนาในงานของบุคคลกับองค์การ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลผลิตขององค์การจะเพิ่มขึ้น

กัลยา หมอชาติ (2550: 11) ได้สรุปความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพอใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพแวดล้อม สัมพันธภาพของพนักงาน ที่สามารถสนองต่อความต้องการทางร่างกาย และจิตใจของแรงงานสตรีในกิจการอุตสาหกรรมประเภทสิ่งทอ เขตคลองสาน ซึ่งจะส่งผลให้ต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

จากความหมายต่างๆที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งมองว่างานที่ทำอยู่นั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือคามปรารถนาของตนเองได้ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานสถานที่ทำงานตลอดจนมีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน โดยทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่และยังทำให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

#### 4. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการทำงานโดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายอย่างที่มีบทบาทในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานได้มีผู้ให้ความคิดเห็นต่างๆเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีไว้หลายประการมีดังนี้

ซีชอร์วี่ (Seashore, 2012, pp. 21 - 22 อ้างถึงในสิทธิชัยอุยตระกูล, 2554, หน้า 44)

ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีวิวัฒนาการในเรื่องนี้มาเป็นขั้นตอนอันเป็นตัวชี้แนวทางเลือกที่จะได้จำกัดความและกำหนดองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดซึ่งเขาได้สรุปขั้นตอนการวิวัฒนาการของการให้คำจำกัดความและสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ยึดที่กำลังคนเป็นหลัก (manpower orientation) ซึ่งในขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะหมายถึงการจัดหางานหรือสร้างงานเพื่อให้มีการจ้างงานอย่างเต็มที่ที่สุดและการจ้างงานนั้นต้องเป็นการจ้างงานในระดับทักษะที่สูงที่สุดเท่าที่บุคคลจะพึงมี

ขั้นที่ 2 ยึดหลักเศรษฐกิจของบุคคลเป็นหลัก (economicman orientation) ขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงการทำให้การจ้างงานนั้นเป็นการจ้างงานที่จ่ายเงินในระดับที่สูงที่สุด ประกอบกับรางวัลต่างๆเท่าที่ควรได้ให้แก่พนักงานตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจ

ขั้นที่ 3 ยึดความผาสุกเป็นหลัก (weafare orientation) ขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงการดูแลเอาใจใส่เรื่องต้นทุนการผลิตให้มากขึ้น โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานในขั้นนี้ นั้นตัวชี้วัดที่เพิ่มขึ้นจากขั้นอื่นๆก็คือการหารายได้เพื่อมาบำรุงรักษาต้นทุนที่เกิดจากการเลิกจ้างงาน การเจ็บป่วยจากการทำงานและอัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนกระทั่งการในผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมแก่ชนทุกชั้นทุกระดับในองค์กร

ขั้นที่ 4 ยึดความประทับใจของพนักงานเป็นหลัก (employee attraction orientation) ในขั้นนี้เพิ่มตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยเน้นไปที่ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมของการทำงาน โดยไม่เน้นในเชิงเศรษฐกิจคือการพิจารณาในเรื่องความสามารถของคณงานในจุดที่น่าสนใจตลอดจนการบำรุงรักษาคุณสมบัติที่ดีของพนักงานและการสืงเอาความสามารถที่แท้จริงของพนักงานออกมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอเช่นการแก้ปัญหาในเรื่องร้องเรียนโอกาสในการปรับปรุงตนเองของคณงานควมมีอิสระในการทำงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ยึดการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินชีวิตเป็นหลัก (life - enhancement orientation) ในขั้นนี้จะพิจารณาเพิ่มเติมในเรื่องของผลิตผลได้จากการจ้างงาน โดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพการทำงานทั้งหมดของบุคคลตัวชี้วัดในขั้นนี้เช่นงานที่มีส่วนร่วมในการสร้างการเรียนรู้และ

การพัฒนาตนเองของพนักงาน โอกาสในการคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะเรื่องงานเป็นต้น

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โกลัมบีสกี และ ซัม (Golembieski & Sum 1990; ประเสริฐ กลิ่นหอม 2543:48; กัลยา หมอชาติ 2550 : 31-361) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและระดับความสำเร็จจากกลุ่มตัวอย่าง 231 คน เพื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จ 4 ประการจาก QWL ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อน ความคาดหวังในผลงาน ความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า ความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน และความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับการพักผ่อนมีผลอย่างมากต่อการพัฒนาคุณภาพงานและระดับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

มนต์ทิพย์ บุญเรือง (2537; กัลยา หมอชาติ 2550:29) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงในเขตกรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะเรื่อง พนักงาน เสริฟ” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเสริฟส่วนใหญ่ในร้านทุกขนาดมีอายุในช่วง 15 – 20 ปี เป็นโสด จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาไม่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ส่วนใหญ่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือพักอาศัยอยู่ในร้านได้ค่าจ้างเป็นรายเดือน รวมรายได้พิเศษแล้วประมาณ 3,000 บาท และได้ขึ้นค่าจ้างประมาณ 100 บาทต่อปี การเข้ามาทำงานเพราะญาติหรือเพื่อนชักชวน โดยได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวเพราะถือว่าเป็นอาชีพสุจริต ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจน เวลา และงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อเทียบกับรายได้ทั้งหมดแล้ว อยู่ในระดับที่น่าพอใจสมควร แต่ถ้ามีโอกาสอื่นที่ดีกว่าก็จะเปลี่ยนอาชีพ เพราะคิดว่าอาชีพนี้ไม่สามารถเรียกร้องสิทธิได้ เพราะขาดการรวมกลุ่ม และที่สำคัญที่สุดคือ พนักงานทั้งหมดขาดความเข้าใจในสิทธิต่างๆ ที่ตนควรได้รับจากรัฐ เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำและการประกันสังคม

กัลยา ดิษเจริญ (2538; กัลยา หมอชาติ 2550: 29) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลางเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาเฉพาะมิติความพึงพอใจในการทำงาน 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนหรือรายได้ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ระดับสูง ความพึงพอใจ

ในลักษณะงาน และความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางและต่ำ

พลดา เดชพลมาตย์ (2538; เกษมชาติ เหลืองปาน 2550: 38) ศึกษาบทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง ผลการศึกษาปรากฏว่าสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต เป็นสหภาพแรงงานตามลักษณะ นายจ้าง/กิจการ บทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 5 ด้านนั้น พบว่าในด้านปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน ทั้งปัญหาระยะเวลาการทำงาน ค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการและปัญหา ความมั่นคงในการ สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ล้วนดำเนินบทบาทการให้ความช่วยเหลือในลักษณะที่ต้องการติดต่อเกี่ยวข้องกับนายจ้าง นำเสนอปัญหาต่อฝ่ายจัดการ การทำหนังสือทักท้วง และสำหรับปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาสวัสดิการบางส่วน สหภาพมีการจัดกิจกรรมเสริมและจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่ลูกจ้างด้วยแต่ก็ไม่อยู่ในระดับที่สูงมากนัก และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างส่วนใหญ่ของนายจ้าง ซึ่งมีทัศนคติที่ไม่ดีนักต่อสหภาพ ส่งผลถึงการยอมรับและการให้ความช่วยเหลือในการดำเนินการต่างๆ ของสหภาพส่วนลูกจ้างสมาชิกก็มักจะไม่มีใครให้ความสนใจต่อการดำเนินงาน และไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพเท่าที่ควร สหภาพแรงงานเองก็ประสบปัญหาด้านงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดคณะกรรมการที่ขาดความรู้ และไม่มีเวลาในการทำงาน นอกนั้นขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจังจากทางรัฐบาลก็เป็นอีกปัญหาหนึ่ง ที่ทำให้การดำเนินงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างเป็นไปอย่างไม่เต็มที่นัก และได้เสนอแนะให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างเป็นไปอย่างไม่เต็มที่นัก และได้เสนอแนะให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐให้การส่งเสริมด้านแรงงานด้านแรงงานสัมพันธ์ให้มาก นายจ้างสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของสหภาพและลูกจ้าง ลูกจ้างก็ควรไปหาความรู้เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและควรร่วมมือกับกิจกรรมของสหภาพ และสหภาพแรงงานเองควรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับบรรดากรรมการ

อภิชัย ศรีเมือง (2540; กัลยา หมอชาติ 2550: 29) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช คือ เทศบาลนครศรีธรรมราช เทศบาลเมืองปากพ่อง และเทศบาลปากแพรก พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และลูกจ้างในจังหวัดนครศรีธรรมราชทั้ง 3 แห่ง จัดอยู่ในระดับปานกลาง



ส่วนการทดสอบสมมติฐานนั้น พบว่า ความแตกต่างในด้านเพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพ การจ้างงาน ขนาดของเทศบาลและหน่วยงานภายในของเทศบาล ไม่ได้มีผลทำให้ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีความแตกต่างกัน

ทิพวรรณศิริคุณ (2541:จันัญญา ฉายก่าเนิด 2549:23) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการ ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถานบันการเงิน ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมพนักงานของบริษัท บริหารสินทรัพย์สถานการเงินมีระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความใช้ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงในประเด็นของ ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันในขณะที่ระดับตำแหน่ง สายงาน ที่แตกต่างไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน และเมื่อทำการวิเคราะห์ห้อยพหุคูณ(การทำงานร่วมกัน) ความก้าวหน้าและมั่นคงใน การทำงาน อายุมีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหาร สินทรัพย์สถานบันการเงิน

ประมวลศักดิ์ ศรีสมบุญ (2541:จันัญญา ฉายก่าเนิด 2549 ซ 23) ศึกษาเรื่องคุณภาพ ชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาล ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการ สืบสวนตำรวจนครบาล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหา น้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็น ที่ยอมรับทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัว ความเจริญเติบโตและมั่นคง ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อม ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพ ชีวิตของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจนครบาล จำแนกตามชั้นยศ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และจำแนกตามพื้นที่ตั้งในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

กวนัย น้อยวงศ์ (2541; จันัญญา ฉายก่าเนิด 2549:24) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาเฉพาะ บริษัท มิโนแบไทย จำกัด ผลการวิจัย พบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ มีระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางและพบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิระวัฒน์ ประทีปรัตน์ (2541: ๖๖) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันอากาศมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันอากาศที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันอากาศ ที่มีอายุ 40 – 60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 3 ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ และด้านธรรมเนียมในองค์กร ตามลำดับ ดังนั้นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสคู่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าข้าราชการทหาร กองป้องกันอากาศ ที่มีสถานภาพหม้าย ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันอากาศ ที่มีชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยนายทหารชั้นสัญญาบัตรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่านายทหารประทวน

สืบศักดิ์ สืบสกุล (2541; ๖๖) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ผลการศึกษา พบว่า การทำงานระดับปานกลางและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่มีชั้นยศประทวนและสัญญาบัตร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรกับผลการปฏิบัติงานมีความผูกพัน ยกเว้นด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สุนนทิพย์ ใจเหล็ก (2541; ๖๖) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของการทำงานของผู้จ้างในบริษัทญี่ปุ่น พบว่า คุณภาพชีวิตผู้จ้างไทยมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าผู้จ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในประเด็น ชั่วโมงการทำงานใน 1 วัน การทำงานกะลาจิกโดยได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในเรื่องกฎข้อบังคับต่างๆ ความสะดวกในการติดต่อระหว่างผู้จ้างและผู้บังคับบัญชา การได้

ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา การได้รับบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน ชั่วโมงนอนในวันทำงาน แต่ลูกจ้างในบริษัทญี่ปุ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าลูกจ้างในบริษัทไทยในประเด็น รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร วันหยุดประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี การได้รับการขึ้นค่าจ้างประจำปี สวัสดิการของสถานประกอบการ การส่งเสริมการใช้เวลาสถานประกอบการ โดยการจัดสถานที่และอุปกรณ์สำหรับการเล่นกีฬา การเป็นสมาชิกของกลุ่มในสังคม และความสอดคล้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน

สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานอันพึงประสงค์ที่ลูกจ้างทั้งสองต้องการ คือ การเติมเต็มส่วนที่ขาดและปัจจัยที่กลุ่มของลูกจ้างแต่ละกลุ่มไม่มี ความร่วมมือของทุกฝ่ายทั้งรัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง ในด้านส่งเสริมความสัมพันธ์เสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะฝีมือในการทำงานให้แก่ลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากขึ้นจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการ เห็นความสำคัญของการรวมตัวกันในรูปแบบของสหภาพแรงงานร่วมมือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แต่ตนเอง ซึ่งล้วนแต่เป็นการยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับลูกจ้างทั้งสองกลุ่ม

คงชีพ ตันตะวาณิชย์ (2543; กัลยา หมอญาติ 2530:31) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ พบว่า ในภาพรวมของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับคุณภาพการทำงานมีความแตกต่างกัน

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543; กัลยา หมอญาติ 2550:31) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 305 คน พบว่า พนักงานปฏิบัติการบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงาน รายได้ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

อนันต์ แก้วกำเนิด (2543:กัลยา หมอญาติ 2550:31) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยซึ่งประกอบด้วยตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและเงินเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ



ประสิทธิ์ สุขแก้ว (2544; วิทยุ นายกำเนิด 2549: 22) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจรตารวจ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เพศ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน การทำงานเป็นประโยชน์ต่อสังคม การได้รับการยอมรับในสังคม การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนสวัสดิการในองค์กร ความสมดุลของชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเพียงพอของรายได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

รัตติยา สุกจิตกุลชัย (2545; กัลยา หมอชาติ 2550:31) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาบริษัท ไทยคิควา อินดัสทรีส์ จำกัด พบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้านรายได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตต่างกัน

เขมณัฐ ทองยู (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์.เอส.เอส.รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานรายวันของ บริษัท อาร์.เอส.เอส.รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และอีก 2 ด้าน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้าน สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยมีรายชื่อที่เห็นว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างไม่ดี และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในแต่ละด้าน 3 ด้าน คือ รายได้เพียงพอกับค่าครองชีพโดยไม่ต้องไปหยิบยืมผู้อื่น มีเงินเก็บไว้ใช้ยามฉุกเฉิน หรือทำประกันชีวิต อากาศในสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานปราศจากฝุ่นละออง และสถานที่ทำงานไม่มีปัญหาเรื่องควัน

ส่วนพนักงานรายเดือน ของบริษัท อาร์.เอส.เอส.รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและเป็นด้าน 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และอีก 2 ด้าน เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับค่อนข้างดี คือ ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงใน ในแต่ละด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อส่วนรวม โดยมีรายชื่อที่เห็นว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับค่อนข้างดี ในแต่ละด้าน จำนวน 2 ข้อ คือ เมื่อมีตำแหน่งว่าง บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานภายในได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น บริษัทนี้มีความมั่นคง สามารถฝากอนาคตไว้ได้ สินค้าของบริษัทมีประโยชน์ชุมชน และชุมชนกับบริษัทมีความสัมพันธ์ภาพที่ดี

จันทรา แทนสุโพธิ์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย

พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญ และด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ทีมสุขภาพที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีความแตกต่างกัน

นิตยาพร สาทร (2546:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะที่มีลักษณะบุคคลในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และกองทุน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาที่มี เพศ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

วไลพร เจริญพร (2546:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณี บริษัท ไทยไวร์แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส เซส จำกัด ผลการศึกษา พบว่าข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นหญิง โดยมีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มากที่สุด มีสถานภาพสมรสโดยส่วนใหญ่เป็น โสด ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 6 – 10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท จบการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากวิเคราะห์ที่เป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี มีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ ด้านความปลอดภัย ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พนักงานที่ทำงานเป็นกะ ในระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยไวร์แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส เซส จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ณัฐเดช จันทรางศุ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองดุริยางค์ทหารบก ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของข้าราชการกองดุริยางค์ทหารบก อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองดุริยางค์ทหารบก ตามองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เมื่อพิจารณา รายด้านขององค์ประกอบรายด้านขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับ

การปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ส่วนด้านลักษณะงานความรับผิดชอบมีส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน องค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยตรง พบว่า ด้านการบังคับบัญชา มีส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ส่วนด้านนโยบายการบริหารมีส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด และจากการศึกษาพบว่าระดับชั้นยศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน สถานภาพทางครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน วุฒิศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

นพรัตน์ รุจนกานต์ (2547:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของบริษัทไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส จำกัด ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ในภาพรวมของพนักงานบริการผู้โดยสาร ในฝ่ายการโดยสารของบริษัทไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ในขณะที่ เพศ วุฒิศึกษา ระดับตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน อีกทั้งพบว่า บรรยากาศองค์กรทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ขนาดและโครงสร้างองค์กร แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสารนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นุชชา ภิญญภาพ (2547:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทขายส่งข้ามชาติแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 และคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ประชาธิปไตยในองค์กร และสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัยต่อสุขภาพ สามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 27.8

บงกช เทพจารี (2547:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก 220 คน ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย มีอายุตั้งแต่ 36 – 45 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส (รวมถึงหม้าย หย่าร้าง หรือคู่สมรสเสียชีวิต) เป็นผู้ที่มิใช่ชั้นยศในระดับ ส.ต. -จ.ส.อ. (พ.) มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท และมีอายุ

การปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี สำหรับความคิดเห็นด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านสิทธิของข้าราชการ และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวซึ่งมีค่าเท่ากัน และด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่วนด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของข้าราชการทหาร อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก คือ ชั้นยศ อัตราเงินเดือน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานและการปกครองบังคับบัญชา ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบกคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการปฏิบัติงาน

ภัทรพล เจริญเกาะ )2547:จฉัญญา ฉายก่าเน็ด 2549:24) ได้ศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับมาก 5 ด้าน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความปลอดภัย และสุขภาพที่ดีของการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของอาจารย์ และประชาธิปไตยในองค์กรตามลำดับ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง 3 ด้าน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของอาจารย์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ

ภัทรวุฒิ ดุลยลักษณะ (2547 :บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน ผลการวิจัยพบ ข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบินมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลและด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกองทัพอากาศ เหล่านักบินที่มี อายุ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน

อรวรรณ คงอิทธิกร (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบตำบลในเขตภาคกลาง ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีอายุเฉลี่ย 45.50 ปี ส่วนใหญ่สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 22.05 ปี ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับ 6 มีเงินเดือนเฉลี่ยเดือนละ 20,372.43 บาท ได้รับค่าตอบแทนอื่นจากราชการ ได้แก่ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าล่วงเวลา เฉลี่ยเดือนละ 593.75 บาท มีรายได้จากอาชีพเสริมเฉลี่ยเดือนละ 9,666.66 บาท คู่สมรสเกินกว่าครึ่งหนึ่งของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 16,935.24 บาท เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเกือบครึ่งหนึ่งมีความเครียดในระดับปานกลาง เกือบสองในสามมีสาเหตุความเครียดมาจากภาระงานราชการ มีภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่มีภาระงานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง มีภาระหนี้สิน โดยเฉลี่ย 566,329.30 บาท โดยมีสาเหตุของหนี้สินมาจากการซื้อที่อยู่อาศัย คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนสภาพทางสังคมการเกษตร ได้แก่ ภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรเสนอแนะให้มีการปรับเพิ่มค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าล่วงเวลา พร้อมทั้งปรับปรุงสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เช่น ค่าเช่าบ้าน การเช่าซื้อบ้าน ให้ดีกว่าเดิมการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อน ย้าย ควรมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

อารีวรรณ เป้าเปี่ยมทรัพย์ (2547; ฌณัญญา ฉายกานิต2549:24) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การจ้ดการน้ำเสีย ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การจ้ดการน้ำเสียโดยภาพรวมพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับมาก ลำดับแรก คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ สำหรับการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การจ้ดการน้ำเสีย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตสูงกว่าเพศชาย พนักงานกลุ่มอายุ 30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานกลุ่มอายุอื่นๆ พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานสถานภาพกลุ่มอื่นๆ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า



ปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษากลุ่มอื่นๆ พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานกลุ่มระยะเวลาในการทำงานอื่นๆ และพนักงานกลุ่มที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนกลุ่มอื่นๆ

จิรภา น้อยนิมิตร (2548:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานราชการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นในด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคม เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมด้านการบูรณาการทางสังคม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ลักษณะงานตั้งอยู่บนฐานของกระบวนการยุติธรรม ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวมตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน มีความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน เพศ อายุ ระยะเวลาที่ทำงานในการไฟฟ้า และตำแหน่งหน้าที่ พบว่าไม่แตกต่างกัน

พรรณชนก ประคองแก้ว (2548:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากวิกฤติเศรษฐกิจ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีระดับการศึกษاپริญญาตรี รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 9,500 – 17,125 บาท และมีอายุงานระหว่าง 1 – 6 ปี ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ และน้อยที่สุดในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม การทดสอบสมมติฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และอายุงานต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธิดา สุขใจ (2549) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการสวนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ โดยรวมและให้ได้แนวทางในการปรับปรุง

แรงจูงใจในชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัทยูนิย่นอุตสาหกรรมสิ่งทอจำกัด (มหาชน) จากผลการศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุอยู่ในช่วง 18 - 30 ปีรายได้ในช่วง 5,000 - 10,000 บาทต่อเดือนมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นอายุงานน้อยกว่า 5 ปีมีสถานภาพสมรสและโสดมีภาระรับผิดชอบส่วนตัวเท่ากันการศึกษาโดยหลักการของทฤษฎีปัจจัยคู่ (two-factor theory) ของเฮอริชเบอร์ก พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยตรงพบว่าด้านความสำเร็จของงานและด้านชีวิตส่วนตัวมีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงที่สุดส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความมั่นคงในงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานต่ำที่สุดและจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติงานพบว่าระดับงานรายได้สถานภาพระดับการศึกษาและอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

ละอองดาว ปานโปรง (2549) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยในแต่ละระดับพบว่าบุคลากรมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงเพียงด้านเดียว คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนปัจจัยอื่น บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาจิตความรู้ ความสามารถ ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ได้แก่ สถานภาพการสมรส และระดับตำแหน่ง ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน ที่พักอาศัย อัตราเงินเดือน และรายได้ต่อเดือนจากเงินพิเศษ/ค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ควรนำไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในมหาวิทยาลัย เพิ่มค่าตอบแทนให้บุคลากร ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในด้านการบริหารงานของมหาวิทยาลัย จัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอกับหน่วยงาน จัดกิจกรรมสำหรับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง



ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้มีตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

เสาวณี ขำคม (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับจังหวัด พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับจังหวัด เมื่อพิจารณาโดยรวม 8 ด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับจังหวัด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับสูงมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่สร้างสัมพันธภาพทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม และการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสม ปลอดภัย และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ลักษณะงานที่ยืดหลักประชาธิปไตย และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

อภิชา อ่วมเจริญ (2548:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรกรมชนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมชนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางโดย อันดับแรกคือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลและค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมเป็นอันดับสุดท้าย

ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

อุรวีศรีจันทร์ (2549) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถยนต์กรณีศึกษาบริษัทซีเมนต์ไทย โลจิสติกส์จำกัดพบว่าระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางโดยคุณภาพชีวิตการทำงานที่พนักงานมีการรับรู้สูงสุด ได้แก่ด้านกฎระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจนด้านนโยบายด้านการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยการมีเวลาพักผ่อนจากการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่อยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ความเสี่ยงและความรู้สึกไม่ปลอดภัยขณะปฏิบัติงานส่วนปัจจัยทางด้านเพศอายุ

ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงานและรายได้พนักงานขับรถจะมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

กฤษฎาพงษ์รัตน์(2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษาพนักงานขับรถพนักงานคุ้มกันและหัวหน้าประจำรถยนต์คุ้มกันทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าอายุและอายุการทำงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานซึ่งหมายความว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานนั้นไม่เกี่ยวข้องกับอายุและอายุการทำงานของพนักงานรายได้และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านต่างๆของพนักงานซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าไม่ว่าพนักงานจะมีรายได้หรือมีการศึกษาอยู่ในระดับใดก็จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลด้านธรรมเนียมในองค์การด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

กวี เข้มกลีบ (2550) ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทาเคฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัททาเคฮาชิโคราช (1995) จำกัด ตามแผนงานปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานด้านความรับผิดชอบด้านความก้าวหน้าปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหารด้านการนิเทศด้านรายได้ด้านความสัมพันธ์และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัททาเคฮาชิโคราช (1995) จำกัด

2.1 เมื่อเปรียบเทียบตามเพศพบว่าภาพรวมและปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าปัจจัยค่าจูงด้านการนิเทศด้านรายได้ด้านความสัมพันธ์และด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 เมื่อเปรียบเทียบตามสถานภาพสมรสพบว่าภาพรวมและปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานด้านลักษณะของงานด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหารด้านการนิเทศด้านรายได้ด้านความสัมพันธ์และด้านสภาพการทำงาน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษาพบว่าภาพรวมและปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหารด้านการนิเทศด้านรายได้ด้านความสัมพันธ์และด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 เมื่อเปรียบเทียบตามตำแหน่งงานพบว่าภาพรวมและปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานด้านความรับผิดชอบปัจจัยจูงใจด้านการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานด้านความก้าวหน้าปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมและด้านนโยบายและการบริหารด้านรายได้ด้านความสัมพันธ์และสภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 เมื่อเปรียบเทียบตามรายได้ต่อเดือนพบว่าภาพรวมและปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหารด้านการนิเทศด้านรายได้ด้านความสัมพันธ์และด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 เมื่อเปรียบเทียบตามอายุพบว่าภาพรวมและปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหารด้านการนิเทศด้านรายได้ด้านความสัมพันธ์และด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.7 เมื่อเปรียบเทียบตามแผนงานพบว่าภาพรวมและปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหารด้านการนิเทศด้านรายได้ด้านความสัมพันธ์และด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านจรรยาบรรณ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานร่วมกัน

และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานและด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันมากนัก

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีความแตกต่างกันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (sig.เท่ากับ.014) ในด้านกลุ่ม/ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง รายได้ประจำต่อเดือน และรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

วรรณภา ขอผดุง (2551) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนครเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยค่าจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปีมีระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่ามีตำแหน่งปฏิบัติงานทั่วไปประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปีและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 - 10,000 บาทการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่อายุระดับการศึกษาตำแหน่งงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกันและปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศอายุระดับการศึกษาตำแหน่งงานประสบการณ์ในการทำงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีปัจจัยค่าจูงใจในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากในด้านความสำเร็จในงานที่ทำการได้รับการยอมรับด้านลักษณะของงานและความรับผิดชอบและมีระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้า ในส่วนของระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพด้านสภาพการทำงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาและมีระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนด้าน โอกาสก้าวหน้าในอนาคตและด้านนโยบายและการบริหาร

กนกวรรณครุฑปักยี (2552) ศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาจำแนกประเภทของโรงเรียนเรียนและตามระดับประสบการณ์ในการทำงานสูงปานกลางและน้อยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง

2. ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและประเภทของโรงเรียนเป็นรายด้านพบว่าครูโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงานและด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคมเมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับและด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและประเภทของโรงเรียนหลังการควบคุมตัวแปรที่ถูกรวมมีกัตะประ โยชน์พบว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธประกอบด้วย 4 ตัวแปรคือการมีสุขภาพดีการพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจการได้รับการยอมรับนับถือและครอบครัวมีความสุขเป็นตัวแปรควบคุม(Covariate) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งตัวแปรควบคุมด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกตัวแปรการมีสุขภาพดีซึ่งเป็นตัวแปรควบคุมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเกือบทุกตัวแปรยกเว้นด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับตัวแปรการพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจมีอิทธิพลต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับและด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวมตัวแปรการมีครอบครัวมีความสุขมีอิทธิพลต่อด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงานด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงานจากการวิเคราะห์พบว่าครูโรงเรียนรัฐบาลและครูโรงเรียนเอกชนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงานและด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยและด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กรมกมลทิพเวชการ (2552) ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้บริการกรณีศึกษาบริษัทวิริยะประกันภัยจำกัดมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้บริการอันจะนำไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจ



ให้กับพนักงานให้บริการผลการศึกษพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 36-40 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีสถานภาพโสดมีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี รายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้บริการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านงานที่รับผิดชอบและด้านเงื่อนไขสภาพการทำงานตามลำดับและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้บริการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 7 ด้านคือด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอาชีพการงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการด้านนโยบายและการบริหารงานด้านการมีชีวิตส่วนตัวด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตและความมั่นคงของงานตามลำดับ

บุญฉพลีฐ สุขเกษม (2552) คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลคลองกรุงผลการศึกษพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกันการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีตำแหน่งงานฝ่ายป้องกันปราบปรามอายุราชการรวมปัจจุบันมากกว่า 15 ปีขึ้นไปเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบัน 15,001 – 20,000 บาทโดยอาศัยอยู่บ้านเช่าเมื่อพิจารณาด้านดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางประกอบด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมด้านธรรมเนียมในองค์กรและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมด้านธรรมเนียมในองค์กร

ธีระศักดิ์ ปางวิรุฬห์รักษ์ (2552) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร และเพื่อ

ศึกษาปัญหา อุปสรรคด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ผลการวิจัย พบว่า

1. บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าตามลำดับ ส่วนลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ตามลำดับ ส่วนการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 5 ตัว ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า กับตัวแปรตาม คือคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรพบว่า มีตัวแปรอิสระ 4 ตัวมีผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความก้าวหน้าตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร ได้ถึงร้อยละ 52.4 แสดงว่ายังมีปัจจัยด้านอื่นที่ไม่ได้นำมาพิจารณาอีก ร้อยละ 47.4 ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร

จารุวรรณ สุรัตพิพิธ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ทศท.คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ได้แก่ อายุ อัตราเงินเดือน สถานภาพ และสายงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

พิมพ์จรีย์ สุระชัยปัญญา (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่ต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตใน



การทำงานโดยรวมแตกต่างกัน พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคง คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านขนรรณูญ ในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คุณภาพชีวิตในการงานด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บุชิตา หมื่นเดช (2549:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้ พนักงานบริษัท ไทยยามาฮ่า จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ อยู่ที่ระดับปานกลาง ส่วนด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านการประจักษ์ตน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก พนักงาน บริษัท ไทยยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัดมีความผูกพันในองค์กร โดยรวมทั้งด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อบริษัท และด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติหน้าที่ในบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับบริษัท พนักงานมีความผูกพันในองค์กรในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบก ชุมพร ทั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจ (Surrey Research) โดยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีการศึกษาดังนี้

#### 1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นายทหารชั้นประทวนในค่ายเขตอุดมศักดิ์จังหวัดทหารบกชุมพร มีดังนี้ สิบตรี จำนวน 81 นาย สิบโท จำนวน 41 นาย สิบเอก จำนวน 60 นาย จำสิบตรี จำนวน 50 นาย จำสิบโท จำนวน 70 นาย จำสิบเอก จำนวน 150 นาย และจำสิบเอก (พิเศษ) จำนวน 56 นาย รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 508 นาย

#### 2. กลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในการคำนวณหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการวิจัยโดยใช้หลักการคำนวณของ Yamane (1973 อ้างถึงใน สุพัตราคุณณะปิยะ, 2546) ดังนี้

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

โดย

n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	=	ขนาดของประชากร
e	=	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05)

แทนค่า

$$n = \frac{508}{1+508(0.05)^2}$$
$$= 223.7 \approx 224$$

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ นายทหารชั้นประทวนในค่ายเขตอุดมศักดิ์จังหวัดทหารบกชุมพร มีดังนี้ สิบตรี จำนวน 81 นาย สิบโท จำนวน 41 นาย สิบเอก จำนวน 60 นาย จำสิบตรี จำนวน 50 นาย จำสิบโท จำนวน 70 นาย จำสิบเอก จำนวน 150 นาย และจำสิบเอก (พิเศษ) จำนวน 56 นาย รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 508 นาย ผู้ศึกษาได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพระดับตำแหน่ง (ยศ) วุฒิการศึกษา อัตราเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 7 ด้านรวม 35 ข้อ คือ

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	5 ข้อ
ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ	5 ข้อ
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	5 ข้อ
ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	5 ข้อ
ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	5 ข้อ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	5 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2 มีรายละเอียดดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
มีความเหมาะสมน้อยที่สุด	1
มีความเหมาะสมน้อย	2
มีความเหมาะสมปานกลาง	3
มีความเหมาะสมมาก	4
มีความเหมาะสมมากที่สุด	5

#### 4. การสร้างเครื่องมือในการศึกษา

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำราต่าง ๆ และศึกษาสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันตลอดจนศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา และสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวน ในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร โดยให้ข้อมูลคำถามครอบคลุมกรอบแนวคิดในทุกประเด็น

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมานำเสนอโครงร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการ เพื่อขอคำแนะนำตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไขให้ตรงเนื้อหา และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยหรือไม่ ได้ค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 1.00

4. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ที่ผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ไปทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบใช้ (try out) กับนายทหารชั้นประทวนในค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร จำนวน 30 ชุด โดยให้กรอกแบบสอบถามเหมือนกับการใช้แบบสอบถามในสถานการณ์จริงทุกประการ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.05 (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2544, น.6) ค่าความเชื่อมั่น .901

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูล

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. เก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งทำความเข้าใจในข้อคำถาม ก่อนแจกแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลให้ครอบคลุมทุกประเด็น
2. นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

## 6. ระยะเวลาการศึกษา

เดือนเมษายน – กรกฎาคม 2558

## 7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 7.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผล ค่าเฉลี่ยในตอนต้นที่ 2 และ ตอนต้นที่ 3 ไว้ดังนี้ เบสท์ (Best, 1981, p. 179 อ้างถึงใน สุธีร์ วิมลชาติ, 2553, น.64)

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

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ

### 7.2 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive)

ค่าจำนวน (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อใช้อธิบายหลักทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและอธิบายหลักทั่วไปของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

### 7.3 สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistic)

ค่า t-distribution เพื่อใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม  
ค่า F-distribution ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one – way analysis of variance – one – way anova) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรที่จำแนกตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป หากพบค่าความแตกต่างจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe อีกครั้ง

สถิติหาความสัมพันธ์การถดถอยพหุ (multiple regression) กำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของของนายทหารประทวนค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร จำนวน 224 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของกำลังพล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และนำแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS ซึ่งวิเคราะห์แบ่งได้เป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนายทหารชั้นประทวนค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ส่วนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงของนายทหารชั้นประทวนค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

วิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางประกอบคำบรรยายโดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังรายละเอียดตารางที่ 1

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F- Distribution)

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนายทหารชั้นประทวนค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ได้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของนายทหารชั้นประทวนค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร ผลการศึกษาได้ข้อมูลดังตารางที่ 4.1



ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามร้อยละ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	219	97.8
หญิง	5	2.2
<b>รวม</b>	<b>224</b>	<b>100.0</b>
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 20 ปี	38	17.0
21 - 30 ปี	46	20.5
<b>ตารางที่ 1 (ต่อ)</b>		
31 - 40 ปี	72	32.1
41 - 50 ปี	50	22.3
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	18	8.0
<b>รวม</b>	<b>224</b>	<b>100.0</b>
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	118	52.7
สมรส	93	41.5
หย่าร้างหรือหม้าย	13	5.8
<b>รวม</b>	<b>224</b>	<b>100.0</b>
<b>ตำแหน่ง</b>		
สิบตรี - สิบเอก	139	62.1
จ่าสิบตรี - จ่าสิบเอก (พิเศษ)	85	37.9
<b>รวม</b>	<b>224</b>	<b>100.0</b>
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	165	73.7
ปริญญาตรี	33	14.7
อื่นๆ	26	11.6
<b>รวม</b>	<b>224</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
<b>เงินเดือน</b>		
5,001 - 10,000 บาท	66	29.5
10,001 - 15,000 บาท	73	32.6
15,001 - 20,000 บาท	26	11.6
20,001 - 25,000 บาท	59	26.3
<b>รวม</b>	<b>224</b>	<b>100.0</b>
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	61	27.2
5 – 10 ปี	62	27.7
11 – 15 ปี	14	6.3
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	87	38.8
<b>รวม</b>	<b>224</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่กรอบแบบสอบถามจำนวน 224 คนเป็นเพศชายมากที่สุด ร้อยละ 97.8 รองลงมาคือเพศหญิง ร้อยละ 2.2

อายุ 31 – 41 มากที่สุด ร้อยละ 32.1 รองลงมา อายุ 41 – 50 ร้อยละ 22.3 และอายุน้อยที่สุด คือ อายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 8

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตนายทหารประทวนในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตนายทหารประทวนในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ 7 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการปกครองบังคับบัญชา การวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังรายละเอียดตามตารางที่ 2 – 8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตนายทหารประทวนในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	X	S.D.	การแปลผล
1. รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ	3.20	.835	ปานกลาง
2. รายได้และค่าตอบแทนท่านได้รับจากหน่วยงานเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	3.20	.835	ปานกลาง
3. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ จากหน่วยงานอย่างเหมาะสม	3.23	.851	ปานกลาง
4. ท่านมีเงินเหลือเก็บจากรายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานในแต่ละเดือน	3.05	.921	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.38	.778	ปานกลาง
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.212</b>	<b>.844</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของนายทหารชั้นประทวนในค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร พบว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของนายทหารชั้นประทวนในค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.212

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า นายทหารประทวน จังหวัดทหารบก ชุมพร ค่าเขตอุดมศักดิ์มีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตนายทหารประทวน ในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ	X	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีโอกาใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มที่	3.59	.782	มาก
2. การปฏิบัติงานของท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ปฏิบัติงาน	3.54	.768	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการสัมมนา ฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	3.53	.809	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยดูแลให้คำแนะนำและสอนงาน ในการปฏิบัติงานของท่าน	3.67	.757	มาก
5. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมงานด้วยตนเอง	3.60	.814	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.586</b>	<b>.786</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านพัฒนาความรู้ความสามารถของนายทหารประทวนจังหวัดทหารบกชุมพร ค่าเขตอุดมศักดิ์ พบว่าด้านพัฒนาความรู้ความสามารถของนายทหารประทวน จังหวัดทหารบกชุมพร ค่าเขตอุดมศักดิ์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.586

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า นายทหารประทวน จังหวัดทหารบก ชุมพร ค่าเขตอุดมศักดิ์ มีความคิดเห็นต่อด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตนายทหารประทวน  
ในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	X	S.D.	การแปลผล
1. หน่วยงานของท่านได้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม	3.42	35	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น	3.61	.727	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่าน	3.37	.912	ปานกลาง
4. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านอย่างเต็มที่ในการสอบปรับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.69	.876	มาก
5. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำมีความก้าวหน้าและมั่นคงในอนาคต	3.77	.775	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.572</b>	<b>.825</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนในค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร พบว่าค่าความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ของนายทหารชั้นประทวนในค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.572

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า นายทหารประทวน จังหวัดทหารบกชุมพร ค่ายเขตอุดมศักดิ์ มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำมีความก้าวหน้าและมั่นคงในอนาคต คิดเป็นร้อยละ 3.77 รองลงมา คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านอย่างเต็มที่ในการสอบปรับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 3.69 และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 3.37

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตนายทหารประทวน  
ในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีการประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงาน	3.62	.824	มาก
2. สิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในงานคือการร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม	3.61	.837	มาก
3. เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.50	.811	ปานกลาง
4. เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน	3.53	.677	มาก
5. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานเสมอ	3.74	.733	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.600</b>	<b>.776</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของนายทหารประทวน จังหวัดทหารบกชุมพร ค่าเฉลี่ยจุดมศกดิ์ พบว่าด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ของนายทหารชั้นประทวนในค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.600

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า นายทหารประทวน จังหวัดทหารบกชุมพร ค่าเฉลี่ยจุดมศกดิ์ มีความคิดเห็นต่อด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานเสมอ คิดเป็นร้อยละ 3.74 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 3.62 และน้อยที่สุด คือ เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ คิดเป็นร้อยละ 3.50



ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตนายทหารประทวน  
ในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ด้านสิทธิของพนักงาน	X	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของพนักงาน	3.54	.797	มาก
2. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจที่ใช้แนวทางวิธีการปฏิบัติงาน ตามที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม	3.47	.888	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความเคารพในสิทธิ ส่วนบุคคล	3.51	.734	มาก
4. ในหน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็นของท่าน เพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุงสภาพการทำงาน	3.56	.743	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านไม่เกี่ยวในงาน	3.66	.753	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.548</b>	<b>.783</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสิทธิของพนักงานของ นายทหารประทวน  
จังหวัดทหารบกชุมพร ค่าเขตอุดมศักดิ์ พบว่าด้านสิทธิของพนักงาน ของนายทหารประทวน  
จังหวัดทหารบกชุมพร ค่าเขตอุดมศักดิ์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก  
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.548

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า นายทหารประทวน จังหวัดทหารบก  
ชุมพร ค่าเขตอุดมศักดิ์ มีความคิดเห็นต่อด้านสิทธิของพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ  
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่าน  
ไม่เกี่ยวในงาน คิดเป็นร้อยละ 3.66 รองลงมา คือ ในหน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็นของท่าน  
เพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุงสภาพการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 3.56 และน้อยที่สุด คือ ท่านมีอิสระ  
ในการตัดสินใจที่ใช้แนวทางวิธีการปฏิบัติงานตามที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 3.47

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตนายทหารประทวน  
ในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ช่วงเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม	3.64	.808	มาก
2. ช่วงเวลาพักระหว่างปฏิบัติงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม	3.51	.734	มาก
3. ท่านมีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.62	.876	มาก
4. ภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.54	.797	มาก
5. ท่านมีจำนวนวันหยุดที่หน่วยงานให้ในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.67	.841	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.596</b>	<b>.811</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของนายทหารประทวน จังหวัดทหารบกชุมพร ค่าเขตอุดมศักดิ์ พบว่าด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของนายทหารประทวน จังหวัดทหารบกชุมพร ค่าเขตอุดมศักดิ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.596

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า นายทหารประทวน จังหวัดทหารบกชุมพร ค่าเขตอุดมศักดิ์ มีความคิดเห็นต่อด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตนายทหารประทวน  
ในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	X	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	3.61	.891	มาก
2. เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาจากผู้บังคับบัญชาได้	3.67	.841	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ใช้การพิจารณาโทษผู้กระทำผิด กระจายเบี่ยงหน่วยงาน ด้วยความยุติธรรม	3.63	.869	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอื้ออาทร ห่วงใยในทุกข์สุขของท่าน	3.62	.876	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน	3.64	.893	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.634</b>	<b>.874</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการปกครองของนายทหารประทวน จังหวัดทหารบกชุมพร ค่าเขตอุดมศักดิ์ พบว่าด้านการปกครอง ของนายทหารประทวน จังหวัดทหารบกชุมพร ค่าเขตอุดมศักดิ์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.634

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า นายทหารประทวน จังหวัดทหารบกชุมพร ค่าเขตอุดมศักดิ์ มีความคิดเห็นต่อด้านการปกครอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 4.9 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ปัจจัยส่วนบุคคล	T	Sig.
เพศ	.021	.983
อายุ	-.462	.645
สถานภาพ	-.588	.557
ตำแหน่ง	1.240	.216
วุฒิการศึกษา	2.966	.003
เงินเดือน	.277	.782
ประสบการณ์ในการทำงาน	-1.529	.128
	<b>9.475</b>	<b>.000</b>

ค่า P เพศ เท่ากับ  $.983 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรเพศ ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P อายุ เท่ากับ  $.645 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรอายุ ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P สถานภาพ เท่ากับ  $.557 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรสถานภาพ สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่สามารถได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P ตำแหน่ง เท่ากับ  $.216 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรตำแหน่ง ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P วุฒิการศึกษา เท่ากับ  $.003 < \alpha .05$  (Sig.) ดังนั้น ตัวแปรวุฒิการศึกษาสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P เงินเดือน เท่ากับ  $.782 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรเงินเดือน ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P ประสิทธิภาพในการทำงาน เท่ากับ  $.128 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปร ประสิทธิภาพในการทำงานไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

สรุปได้ว่า วุฒิการศึกษา เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถนำไปใช้งานพยากรณ์ด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$

ตารางที่ 4.10 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิต ด้านพัฒนา ความรู้ความสามารถ

ปัจจัยส่วนบุคคล	t	Sig.
เพศ	.029	.977
อายุ	.377	.707
สถานภาพ	2.232	.027
ตำแหน่ง	-.015	.988
วุฒิการศึกษา	.374	.709
เงินเดือน	1.228	.221
ประสิทธิภาพในการทำงาน	-1.645	.102
	<b>9.656</b>	<b>.000</b>

ค่า P เพศ เท่ากับ  $.977 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรเพศ ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านพัฒนาความรู้ ความสามารถได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P อายุ เท่ากับ  $.707 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรอายุ ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านพัฒนาความรู้ ความสามารถได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P สถานภาพ เท่ากับ  $.027 < \alpha .05$  (Sig.) ดังนั้น ตัวแปรสถานภาพ สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านพัฒนาความรู้ ความสามารถได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P ตำแหน่ง เท่ากับ  $.988 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรตำแหน่ง ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านพัฒนาความรู้ ความสามารถได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P วุฒิการศึกษา เท่ากับ  $.709 < \alpha .05$  (Sig.) ดังนั้น ตัวแปรวุฒิการศึกษา ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านพัฒนาความรู้ ความสามารถได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P เงินเดือน เท่ากับ  $.221 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรเงินเดือน ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านพัฒนาความรู้ ความสามารถได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ค่า P ประสบการณ์ในการทำงาน เท่ากับ  $.102 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านพัฒนาความรู้ ความสามารถได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สรุปได้ว่าสถานภาพเป็นตัวแปรอิสระที่สามารถนำไปใช้ในงานพยากรณ์ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.11 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	t	Sig.
เพศ	.852	.395
อายุ	-4.60	.646
สถานภาพ	1.257	.210
ตำแหน่ง	3.022	.003
วุฒิการศึกษา	.533	.594
เงินเดือน	.275	.784
ประสบการณ์ในการทำงาน	-2.475	.014
	<b>8.278</b>	<b>.000</b>

ค่า P เพศ เท่ากับ  $.395 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรเพศ ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ค่า P อายุ เท่ากับ  $.646 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรอายุ ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ค่า P สถานภาพ เท่ากับ  $.210 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรสถานภาพ ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



ค่า P ตำแหน่ง เท่ากับ  $.003 > \alpha .05$  (Sig.) ดังนั้น ตัวแปรตำแหน่ง สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ค่า P วุฒิการศึกษา เท่ากับ  $.594 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรวุฒิการศึกษา ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ค่า P เงินเดือน เท่ากับ  $.784 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรเงินเดือน ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ค่า P ประสบการณ์ในการทำงาน เท่ากับ  $.014 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สรุปได้ว่า วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถนำไปใช้ในงานพยากรณ์ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิต ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	t	Sig.
เพศ	.375	.708
อายุ	-.417	.677
สถานภาพ	.953	.342
ตำแหน่ง	.530	.597
วุฒิการศึกษา	1.839	.067
เงินเดือน	2.978	.003
ประสบการณ์ในการทำงาน	-1.908	.058
	<b>9.730</b>	<b>.000</b>

ค่า P เพศ เท่ากับ  $.708 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรเพศ ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P อายุ เท่ากับ  $.677 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรอายุ ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P สถานภาพ เท่ากับ  $.342 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรสถานภาพ ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P ตำแหน่ง เท่ากับ  $.597 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรตำแหน่ง ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P วุฒิมัธยมศึกษา เท่ากับ  $.067 < \alpha .05$  (Sig.) ดังนั้น ตัวแปรวุฒิมัธยมศึกษาสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P เงินเดือน เท่ากับ  $.003 > \alpha .05$  (Sig.) ดังนั้น ตัวแปรเงินเดือน สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P ประสบการณ์ในการทำงาน เท่ากับ  $.058 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

สรุปได้ว่า เงินเดือน เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถนำไปใช้ในการงานพยากรณ์ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$

ตารางที่ 4.13 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิต ด้านสิทธิของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	t	Sig.
เพศ	.066	.948
อายุ	-.229	.819
สถานภาพ	.473	.637
ตำแหน่ง	2.972	.003
วุฒิการศึกษา	1.596	.112
เงินเดือน	.796	.427
ประสบการณ์ในการทำงาน	-2.992	.003
	<b>9.728</b>	<b>.000</b>

ค่า P เพศ เท่ากับ  $.948 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรเพศ ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านสิทธิของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P อายุ เท่ากับ  $.819 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรอายุ ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านสิทธิของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P สถานภาพ เท่ากับ  $.637 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรสถานภาพ ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านสิทธิของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P ตำแหน่ง เท่ากับ  $.003 < \alpha .05$  (Sig.) ดังนั้น ตัวแปรตำแหน่ง สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านสิทธิของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P วุฒิการศึกษา เท่ากับ  $.112 < \alpha .05$  (Sig.) ดังนั้น ตัวแปรวุฒิการศึกษาสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านสิทธิของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P เงินเดือน เท่ากับ  $.427 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรเงินเดือน ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านสิทธิของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P ประสบการณ์ในการทำงาน เท่ากับ  $.003 < \alpha .05$  (Sig.) ดังนั้น ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านสิทธิของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

สรุปได้ว่า ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถนำไปใช้ในงานพยากรณ์ด้านสิทธิของพนักงานความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิต  
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยส่วนบุคคล	t	Sig.
เพศ	.763	.446
อายุ	.626	.532
สถานภาพ	.351	.726
ตำแหน่ง	1.682	.094
วุฒิการศึกษา	1.217	.225
เงินเดือน	2.420	.016
ประสบการณ์ในการทำงาน	-2.708	.007
	<b>7.700</b>	<b>.000</b>

ค่า P เพศ เท่ากับ  $.446 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรเพศ ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ค่า P อายุ เท่ากับ  $.532 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรอายุ ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ค่า P สถานภาพ เท่ากับ  $.726 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรสถานภาพ ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ค่า P ตำแหน่ง เท่ากับ  $.094 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรตำแหน่ง ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ค่า P วุฒิการศึกษา เท่ากับ  $.225 < \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรวุฒิการศึกษา ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P เงินเดือน เท่ากับ  $.016 > \alpha .05$  (Sig.) ดังนั้น ตัวแปรเงินเดือน สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P ประสบการณ์ในการทำงาน เท่ากับ  $.007 > \alpha .05$  (Sig.) ดังนั้น ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างกับชีวิตส่วนตัว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

สรุปได้ว่า เงินเดือน และ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถนำไปใช้ในงานพยากรณ์ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$

ตารางที่ 4.15 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิต  
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยส่วนบุคคล	t	Sig.
เพศ	1.115	.266
อายุ	.021	.984
สถานภาพ	-.549	.584
ตำแหน่ง	2.548	.012
วุฒิการศึกษา	2.902	.004
เงินเดือน	3.108	.002
ประสบการณ์ในการทำงาน	-4.100	.000
	<b>7.200</b>	<b>.000</b>

ค่า P เพศ เท่ากับ  $.266 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรเพศ ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P อายุ เท่ากับ  $.984 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรอายุ ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P สถานภาพ เท่ากับ  $.584 > \alpha .05$  (ไม่ Sig.) ดังนั้น ตัวแปรสถานภาพ ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านการปกครองบังคับบัญชาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P ตำแหน่ง เท่ากับ  $.012 > \alpha .05$  (Sig.) ดังนั้น ตัวแปรตำแหน่ง สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านการปกครองบังคับบัญชาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P วุฒิการศึกษา เท่ากับ  $.004 < \alpha .05$  (Sig.) ดังนั้น ตัวแปรวุฒิการศึกษาสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านการปกครองบังคับบัญชาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P เงินเดือน เท่ากับ  $.002 > \alpha .05$  (Sig.) ดังนั้น ตัวแปรเงินเดือน สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านการปกครองบังคับบัญชาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P ประสบการณ์ในการทำงาน เท่ากับ  $.000 > \alpha .05$  (Sig.) ดังนั้น ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตด้านการปกครองบังคับบัญชาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

สรุปได้ว่า ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา เงินเดือน และ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ด้านการปกครองบังคับบัญชาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$

ตารางที่ 4.16 การหาค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ	3.54	.720	มาก
2. รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	3.20	.835	น้อย
3. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ จากหน่วยงานอย่างเหมาะสม	3.23	.851	น้อย
4. ท่านมีเงินเหลือเก็บจากรายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานในแต่ละเดือน	3.05	.921	น้อย
5. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.38	.778	ปานกลาง
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.279</b>	<b>.623</b>	<b>ปานกลาง</b>



จากตารางที่ 4.16 พบว่า ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับปานกลาง โดยเฉลี่ย เท่ากับ 3.279 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .623 โดยแยกรายละเอียดได้ดังนี้

1. รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก โดย ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 และ SD เท่ากับ .835
2. รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อย โดย ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .835
3. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ จากหน่วยงานอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .851
4. ท่านมีเงินเหลือเก็บจากรายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานในแต่ละเดือน อยู่ในระดับน้อย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .921
5. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง โดย ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.38 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .778

ตารางที่ 4.17 การหาค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ

ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1.ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.59	.782	มาก
2.การปฏิบัติงานท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน	3.54	.768	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการสัมมนา ฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	3.53	.809	มาก
4.ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยดูแลให้คำแนะนำและสอนงานในการปฏิบัติงานของท่าน	3.67	.757	มาก
5.ท่านมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมงานด้วยตนเอง	3.60	.814	
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.585</b>	<b>.619</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ในด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับมาก โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.585 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .619 โดยแยกรายละเอียดได้ดังนี้

1. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.59 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .782
2. การปฏิบัติงานท่าน ได้มีส่วนในการวางแผนปฏิบัติงาน โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .768
3. หน่วยงานของท่านมีการสัมมนา ฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน เพื่อการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.53 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .809
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยดูแลให้คำแนะนำและสอนงานในการปฏิบัติงานของท่าน โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .757
5. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมงานด้วยตนเอง โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .814

ตารางที่ 4.18 การหาค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านได้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม	3.42	.833	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น	3.61	.726	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามลำดับ	3.38	.910	ปานกลาง
4. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านอย่างเต็มที่ในการสอบปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่ง	3.69	.872	มาก
5. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำมีความก้าวหน้าและมั่นคงในอนาคต	3.78	.772	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.575</b>	<b>.652</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับมาก โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.575 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .652 โดยแยกรายละเอียดได้ดังนี้

1. หน่วยงานของท่าน ได้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .833
2. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.61 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .726
3. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามลำดับ โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.38 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .910
4. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านอย่างเต็มที่ในการสอบปรับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.69 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .872
5. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำมีความก้าวหน้าและมั่นคงในอนาคต โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.78 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .772

ตารางที่ 4.19 การหาค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีการประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงาน	3.62	.822	มาก
2. สิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในงานคือการร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม	3.61	.834	มาก
3. เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.50	.809	มาก
4. เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน	3.53	.676	มาก
5. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน	3.74	.732	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.600</b>	<b>.591</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ในด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับมาก โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.600 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .591 โดยแยกรายละเอียดได้ดังนี้

1. หน่วยงานของท่านมีการประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงาน โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .822
2. สิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในงานคือการร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.61 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .834
3. เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.50 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .809
4. เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.53 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .676
5. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .732

ตารางที่ 4.20 การหาค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน

ด้านสิทธิของพนักงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน	3.54	.797	มาก
2. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจที่จะใช้แนวทางวิธีการปฏิบัติงานตามที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม	3.47	.888	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	3.51	.734	มาก
4. ในหน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็นของท่าน เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาสภาพการทำงาน	3.56	.743	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	3.66	.753	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.547</b>	<b>.609</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ในด้านสิทธิของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับมาก โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.547 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .609 โดยแยกรายละเอียดได้ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .797
2. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจที่จะใช้แนวทางวิธีการปฏิบัติตามที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.47 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .888
3. เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความเคารพในสิทธิของพนักงาน โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.51 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .734
4. ในหน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็นของท่าน เพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุงสภาพการทำงาน โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.56 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .743
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวในงาน โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.66 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .753

ตารางที่ 4.21 การหาค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ช่วงเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม	3.64	.808	มาก
2. ช่วงเวลาพักระหว่างปฏิบัติงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม	3.51	.734	มาก
3. ท่านมีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.62	.876	มาก
4. ภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.54	.797	มาก
5. ท่านมีจำนวนวันหยุดที่หน่วยงานให้ในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.67	.841	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.594</b>	<b>.642</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับมาก โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.594 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .642 โดยแยกรายละเอียดได้ดังนี้

1. ช่วงเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .808

2. ช่วงเวลาพักระหว่างปฏิบัติงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .734

3. ท่านมีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .876

4. ภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .797

5. ท่านมีจำนวนวันหยุดที่หน่วยงานให้ในปัจจุบันมีความเหมาะสม โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .841

ตารางที่ 4.22 การหาค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	3.61	.891	มาก
2. เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาจากผู้บังคับบัญชาได้	3.67	.841	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ใช้การพิจารณาโทษผู้กระทำผิด กฎระเบียบหน่วยงาน ด้วยความยุติธรรม	3.63	.869	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอื้ออาทร ห่วงใยในทุกข์สุขของท่าน	3.62	.876	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน	3.64	.893	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.631</b>	<b>.755</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ในด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับมาก โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.631 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .755 โดยแยกรายละเอียดได้ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการพิจารณาความดี ความชอบอย่างยุติธรรม โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.61 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .891



2. เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหามาจากผู้บังคับบัญชาได้ โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .841

3. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ใช้การพิจารณาโทษผู้กระทำผิด ฎระเบียบหน่วยงาน ด้วยความยุติธรรม โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.63 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .869

4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอื้ออาทร ห่วงใยในทุกข์สุขของท่าน โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .876

5. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .893

ตารางที่ 4.23 ตารางแสดงปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
เพศ		
ชาย	3.28	ปานกลาง
หญิง	3.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.23 พบว่า เพศชาย มีปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.28 และ เพศหญิง มีปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40

ตารางที่ 4.24 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามเพศ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.074	1	.074	.191	.663
Within Groups	86.551	222	.390		
<b>Total</b>	<b>86.626</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.24 ได้ค่า F เท่ากับ .191 และ ค่า Sig เท่ากับ .663 ( $\text{Sig} \geq .05$ ) สรุปได้ว่าเพศ ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.25 ตารางแสดงปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามสถานภาพของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	3.34	ปานกลาง
สมรส	3.24	ปานกลาง
หย่าร้างหรือหม้าย	3.03	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.25 พบว่า นายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร ที่มีสถานภาพ โสด มีปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.34 สถานภาพสมรส มีปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.24 และ สถานภาพหย่าร้างหรือหม้าย มีปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.03 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.26 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามสถานภาพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.337	2	.669	1.732	.179
Within Groups	85.288	221	.386		
<b>Total</b>	<b>86.626</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.26 ได้ค่า F เท่ากับ 1.732 และ ค่า Sig เท่ากับ .179 ( $\text{Sig} \geq .05$ ) สรุปได้ว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.27 ตารางแสดงปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามวุฒิการศึกษา  
ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.24	
ปริญญาตรี	3.23	
ปริญญาโท	.	
อื่นๆ	3.58	

จากตารางที่ 4.27 พบว่า นายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร ที่มีวุฒิการศึกษา อื่นๆ มีปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 วุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.24 และวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.23

ตารางที่ 4.28 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ  
และยุติธรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.607	2	1.303	3.428	.034
Within Groups	84.019	221	.380		
<b>Total</b>	<b>86.626</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.28 ได้ค่า F เท่ากับ 3.428 และ ค่า Sig เท่ากับ .034 (Sig < .05) สรุปได้ว่า ระดับวุฒิการศึกษา มีผลต่อปัจจัยในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.29 ตารางเปรียบเทียบเงื่อนไขด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

วุฒิการศึกษา	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
ปริญญาตรี	33	3.2303	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	165	3.2424	3.2424
อื่นๆ	26		3.5769
<b>Sig.</b>		<b>.996</b>	<b>.054</b>

ตารางที่ 4.30 ตารางแสดงปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามเงินเดือนของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>เงินเดือน</b>		
5,001 - 10,000 บาท	3.40	ปานกลาง
10,001 - 15,000 บาท	3.23	ปานกลาง
15,001 - 20,000 บาท	3.12	ปานกลาง
20,001 - 25,000 บาท	3.27	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.30 พบว่า นายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร ที่มีระดับเงินเดือน 5,001 – 10,000 บาท มีปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 เงินเดือนระดับ 20,001 – 25,000 บาท มีปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 เงินเดือนระดับ 10,001 – 15,000 บาท มีปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.23 และ เงินเดือนระดับ 15,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.12

ตารางที่ 4.31 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม จำแนกตามเงินเดือน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.707	3	.569	1.474	.222
Within Groups	84.919	220	.386		
Total	86.626	223			

จากตารางที่ 4.31 ได้ค่า F เท่ากับ 1.474 และ ค่า Sig เท่ากับ .222 ( $\text{Sig} \geq .05$ ) สรุปได้ว่า ระดับเงินเดือนไม่มีผลต่อปัจจัยในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.32 ตารางแสดงปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	3.47	ปานกลาง
5 - 10 ปี	3.17	ปานกลาง
11 - 15 ปี	3.21	ปานกลาง
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	3.24	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.32 พบว่า นายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำ 5 ปี มีปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.47 ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.24 ประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี มีปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.21 และ ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี มีปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.17

ตารางที่ 4.33 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.088	3	1.029	2.711	.046
Within Groups	83.537	220	.380		
<b>Total</b>	<b>86.626</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.33 ได้ค่า F เท่ากับ 2.711 และ ค่า Sig เท่ากับ .046 (Sig < .05) สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อปัจจัยในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.34 ตารางเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ประสบการณ์ในการทำงาน	N	Subset for alpha = 0.05
		1
5 - 10 ปี	62	3.1677
11 - 15 ปี	14	3.2143
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	87	3.2391
ต่ำกว่า 5 ปี	61	3.4656
<b>Sig.</b>		<b>.259</b>



ตารางที่ 4.35 ตารางแสดงปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามเพศของนายทหารประทวน  
ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	Mean	แปลผล
เพศ		
ชาย	3.59	มาก
หญิง	3.52	มาก

จากตารางที่ 4.35 พบว่า เพศชาย มีปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.59 และ เพศหญิง มีปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.52

ตารางที่ 4.36 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ  
จำแนกเพศ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.022	1	.022	.057	.811
Within Groups	85.612	222	.386		
<b>Total</b>	<b>85.634</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.36 ได้ค่า F เท่ากับ .057 และ ค่า Sig เท่ากับ .811 ( $\text{Sig} \geq .05$ ) สรุปได้ว่า เพศไม่มีผลต่อปัจจัยในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.37 ตารางแสดงปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามสถานภาพ  
ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	3.52	มาก
สมรส	3.63	มาก
หย่าร้างหรือหม้าย	3.86	มาก

จากตารางที่ 4.37 พบว่า นายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร ที่มีสถานภาพ หย่าร้าง/หรือหม้าย มีปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 สถานภาพ สมรส มีปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 และ สถานภาพ โสด มีปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.52

ตารางที่ 4.38 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ  
จำแนกตามสถานภาพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.721	2	.861	2.267	.106
Within Groups	83.913	221	.380		
<b>Total</b>	<b>85.634</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.38 ได้ค่า F เท่ากับ 2.267 และ ค่า Sig เท่ากับ .106 ( $Sig \geq .05$ ) สรุปได้ว่า สถานภาพ ไม่มีผลต่อปัจจัยในด้านความรู้ความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.39 ตารางแสดงปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามวุฒิการศึกษา  
ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.61	มาก
ปริญญาตรี	3.35	มาก
ปริญญาโท	-	-
อื่นๆ	3.70	มาก

จากตารางที่ 4.39 พบว่า นายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร ที่มีวุฒิการศึกษา อื่นๆ มีปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.70 ต่ำกว่าปริญญาตรี มีปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.61 และ ปริญญาโท มีปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.35

ตารางที่ 4.40 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ  
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.287	2	1.143	3.032	.050
Within Groups	83.348	221	.377		
ตารางที่ 39 (ต่อ)					
<b>Total</b>	<b>85.634</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.40 ได้ค่า F เท่ากับ 3.032 และ ค่า Sig เท่ากับ .050 ( $Sig \geq .05$ ) สรุปได้ว่า วุฒิการศึกษาไม่มีผลต่อปัจจัยในด้านความรู้ความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.41 ตารางแสดงปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามเงินเดือน  
ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	Mean	แปลผล
<b>เงินเดือน</b>		
5,001 - 10,000 บาท	3.60	มาก
10,001 - 15,000 บาท	3.56	มาก
15,001 - 20,000 บาท	3.20	ปานกลาง
20,001 - 25,000 บาท	3.77	มาก

จากตารางที่ 4.41 พบว่า นายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร ที่มีเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.77 เงินเดือน 5,001 -10,000 บาท มีปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60 เงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.56 และ เงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20

ตารางที่ 4.42 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ  
จำแนกตามเงินเดือน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<b>Between Groups</b>	<b>5.902</b>	<b>3</b>	<b>1.967</b>	<b>5.429</b>	<b>.001</b>
<b>Within Groups</b>	<b>79.732</b>	<b>220</b>	<b>.362</b>		
<b>Total</b>	<b>85.634</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.42 ได้ค่า F เท่ากับ 5.429 และ ค่า Sig เท่ากับ .001 (Sig < .05) สรุปได้ว่า เงินเดือนมีผลต่อปัจจัยในด้านความรู้ความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.43 ตารางแสดงปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน  
ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	3.63	มาก
5 - 10 ปี	3.52	มาก
11 - 15 ปี	3.29	ปานกลาง
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	3.65	มาก

จากตารางที่ 4.43 พบว่า นายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.65 ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.63 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี มีปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.52 และ ประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี มีปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.29

ตารางที่ 4.44 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ  
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.958	3	.653	1.716	.165
Within Groups	83.676	220	.380		
<b>Total</b>	<b>85.634</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.44 ได้ค่า F เท่ากับ 1.716 และ ค่า Sig เท่ากับ .165 (Sig < .05) สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลต่อปัจจัยในด้านความรู้ความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.45 ตารางแสดงปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามเพศ  
ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

	ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>เพศ</b>			
	ชาย	3.57	มาก
	หญิง	3.84	มาก

จากตารางที่ 4.45 พบว่า เพศหญิง มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงใน  
การทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 และ เพศชาย มีปัจจัยด้านความก้าวหน้า  
และความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.57

ตารางที่ 4.46 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความก้าวหน้าและ  
ความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามเพศ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.359	1	.359	.844	.359
Within Groups	94.461	222	.425		
<b>Total</b>	<b>94.820</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.46 ได้ค่า F เท่ากับ .844 และ ค่า Sig เท่ากับ .359 ( $\text{Sig} \geq .05$ ) สรุปได้  
ว่า เพศไม่มีผลต่อปัจจัยในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



ตารางที่ 4.47 ตารางแสดงปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน  
จำแนกตามสถานภาพของนายทหารประทวน ค่าเขตอุดมศักดิ์  
จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	3.59	มาก
สมรส	3.51	มาก
หย่าร้างหรือหม้าย	3.91	มาก

จากตารางที่ 4.47 พบว่า สถานภาพ หย่าร้างหรือหม้าย มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 สถานภาพ โสด มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.59 และ สถานภาพสมรส มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.51

ตารางที่ 4.48 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามสถานภาพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.929	2	.964	2.295	.103
Within Groups	92.891	221	.420		
<b>Total</b>	<b>94.820</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.48 ได้ค่า F เท่ากับ 2.295 และ ค่า Sig เท่ากับ .103 ( $\text{Sig} \geq .05$ ) สรุปได้ว่า สถานภาพไม่มีผลต่อปัจจัยในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.49 ตารางแสดงปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตาม  
วุฒิการศึกษาของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.59	มาก
ปริญญาตรี	3.42	ปานกลาง
ปริญญาโท	-	-
อื่นๆ	3.66	มาก

จากตารางที่ 4.49 พบว่า วุฒิการศึกษา อื่นๆ มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.66 วุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.59 และวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42

ตารางที่ 4.50 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความก้าวหน้า  
และความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.990	2	.495	1.166	.314
Within Groups	93.830	221	.425		
<b>Total</b>	<b>94.820</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.50 ได้ค่า F เท่ากับ 1.166 และ ค่า Sig เท่ากับ .314 ( $\text{Sig} \geq .05$ ) สรุปได้ว่า วุฒิการศึกษา ไม่มีผลต่อปัจจัยในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.51 ตารางแสดงปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตาม  
เงินเดือนของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>เงินเดือน</b>		
5,001 - 10,000 บาท	3.67	มาก
10,001 - 15,000 บาท	3.47	ปานกลาง
15,001 - 20,000 บาท	3.42	ปานกลาง
20,001 - 25,000 บาท	3.67	มาก

จากตารางที่ 4.51 พบว่า เงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67 เงินเดือน 5,001 – 10,000 บาท มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67 เงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.47 และ เงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42

ตารางที่ 4.52 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความก้าวหน้าและ  
ความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามระดับเงินเดือน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.711	3	.904	2.158	.094
Within Groups	92.109	220	.419		
<b>Total</b>	<b>94.820</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.52 ได้ค่า F เท่ากับ 2.158 และ ค่า Sig เท่ากับ .094 ( $\text{Sig} \geq .05$ ) สรุปได้ว่า ระดับเงินเดือนไม่มีผลต่อปัจจัยในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.53 ตารางแสดงปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตาม  
ประสบการณ์ในการทำงานของนายทหารประทวน ค่าเขตอุดมศักดิ์  
จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	3.65	มาก
5 - 10 ปี	3.52	มาก
11 - 15 ปี	3.56	มาก
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	3.56	มาก

จากตารางที่ 4.53 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.65 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.56 ประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.56 และ ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.52

ตารางที่ 4.54 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความก้าวหน้า  
และความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.523	3	.174	.406	.749
Within Groups	94.297	220	.429		
<b>Total</b>	<b>94.820</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.54 ได้ค่า F เท่ากับ .406 และ ค่า Sig เท่ากับ .749 ( $Sig \geq .05$ ) สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลต่อปัจจัยในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.55 ตารางแสดงปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำแนกตามเพศ  
ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

	ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>เพศ</b>			
	ชาย	3.60	มาก
	หญิง	3.64	มาก

จากตารางที่ 4.55 พบว่า เพศหญิง มีปัจจัยด้านบูรณาการหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ใน  
ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 และ เพศชาย มีปัจจัยด้านความบูรณาการและการทำงาน  
ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60

ตารางที่ 4.56 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัย ด้านบูรณาการทางสังคม  
หรือการทำงานร่วมกัน จำแนกตามเพศ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.008	1	.008	.023	.879
Within Groups	77.912	222	.351		
<b>Total</b>	<b>77.920</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.56 ได้ค่า F เท่ากับ .023 และ ค่า Sig เท่ากับ .879 ( $Sig \geq .05$ ) สรุปได้ว่า  
เพศไม่มีผลต่อปัจจัยในด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.57 ตารางแสดงปัจจัย ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำแนกตามสถานภาพของนายทหารประทวน ค่าเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	3.54	มาก
สมรส	3.64	มาก
หย่าร้างหรือหม้าย	3.85	มาก

จากตารางที่ 4.57 พบว่า สถานภาพ หย่าร้างหรือหม้าย มีปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.85 สถานภาพ สมรส มีปัจจัยด้านความบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 และสถานภาพ โสด มีปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54

ตารางที่ 4.58 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามสถานภาพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.399	2	.700	2.020	.135
Within Groups	76.521	221	.346		
<b>Total</b>	<b>77.920</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.58 ได้ค่า F เท่ากับ 2.020 และ ค่า Sig เท่ากับ .135 ( $\text{Sig} \geq .05$ ) สรุปได้ว่า สถานภาพไม่มีผลต่อปัจจัยในด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



ตารางที่ 4.59 ตารางแสดงปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำแนกตามวุฒิ การศึกษาของนายทหารประทวน ฝ่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.58	มาก
ปริญญาตรี	3.48	ปานกลาง
ปริญญาโท	-	-
อื่นๆ	3.88	มาก

จากตารางที่ 4.59 พบว่า วุฒิการศึกษา อื่นๆ มีปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88 วุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีปัจจัยด้านความบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 วุฒิการศึกษา ปริญญาตรีมีปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.48

ตารางที่ 4.60 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามวุฒิการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.622	2	1.311	3.848	.023
Within Groups	75.298	221	.341		
<b>Total</b>	<b>77.920</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.60 ได้ค่า F เท่ากับ 3.848 และ ค่า Sig เท่ากับ .023 (Sig < .05) สรุปได้ว่า วุฒิการศึกษา มีผลต่อปัจจัยในด้านความรู้ความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.61 ตารางเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

วุฒิการศึกษา	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
ปริญญาตรี	33	3.4848	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	165	3.5782	3.5782
อื่นๆ	26		3.8846
<b>Sig.</b>		<b>.774</b>	<b>.065</b>

ตารางที่ 4.62 ตารางแสดงปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำแนกตาม  
เงินเดือนของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

เงินเดือน	ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
5,001 - 10,000 บาท		3.54	มาก
10,001 - 15,000 บาท		3.50	มาก
15,001 - 20,000 บาท		3.32	ปานกลาง
20,001 - 25,000 บาท		3.91	มาก

จากตารางที่ 4.62 พบว่าเงินเดือนระดับ 20,001 – 25,000 บาท มีปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 เงินเดือนระดับ 5,001 – 10,000 บาท มีปัจจัยด้านความบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 เงินเดือนระดับ 10,001 – 15,000 บาท มีปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.50 และ เงินเดือนระดับ 15,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.32

ตารางที่ 4.63 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคม  
หรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามระดับเงินเดือน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8.773	3	2.924	9.305	.000
Within Groups	69.147	220	.314		
<b>Total</b>	<b>77.920</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.63 ได้ค่า F เท่ากับ 9.305 และ ค่า Sig เท่ากับ .000 (Sig < .05) สรุปได้ว่า ระดับเงินเดือน มีผลต่อปัจจัยในด้านความรู้ความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.64 ตารางเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

เงินเดือน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
15,001 - 20,000 บาท	26	3.3154	
10,001 - 15,000 บาท	73	3.5014	
5,001 - 10,000 บาท	66	3.5424	
20,001 - 25,000 บาท	59		3.9119
<b>Sig.</b>		<b>.276</b>	<b>1.000</b>

ตารางที่ 4.65 ตารางแสดงปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำแนกตาม  
 ประสบการณ์ในการทำงานของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์  
 จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	3.52	มาก
5 - 10 ปี	3.58	มาก
11 - 15 ปี	3.39	ปานกลาง
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	3.71	มาก

จากตารางที่ 4.65 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.71 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี มีปัจจัยด้านความบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.52 และ ประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี มีปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.39

ตารางที่ 4.66 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคม  
 หรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.100	3	.700	2.031	.110
Within Groups	75.820	220	.345		
<b>Total</b>	<b>77.920</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.66 ได้ค่า F เท่ากับ 2.031 และ ค่า Sig เท่ากับ .110 ( $Sig \geq .05$ ) สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อ ปัจจัยในด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.67 ตารางแสดงปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน จำแนกตามเพศของนายทหารประทวน  
ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
เพศ		
ชาย	3.55	มาก
หญิง	3.60	มาก

จากตารางที่ 4.67 พบว่า เพศหญิง มีปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60 และ เพศชาย มีปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.55

ตารางที่ 4.68 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน  
จำแนกตามเพศ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.014	1	.014	.038	.845
Within Groups	82.764	222	.373		
<b>Total</b>	<b>82.778</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.68 ได้ค่า F เท่ากับ .038 และ ค่า Sig เท่ากับ .845 ( $\text{Sig} \geq .05$ ) สรุปได้ว่า เพศไม่มีผลต่อปัจจัยในด้านสิทธิของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.69 ตารางแสดงปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพของนายทหาร  
ประทวน ก่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	3.58	มาก
สมรส	3.49	ปานกลาง
หย่าร้างหรือหม้าย	3.63	มาก

จากตารางที่ 4.69 พบว่า สถานภาพ หย่าร้างหรือหม้าย มีปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.63 สถานภาพ โสด มีปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 และ สถานภาพ สมรส มีปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.49

ตารางที่ 4.70 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน  
จำแนกตามสถานภาพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.543	2	.272	.730	.483
Within Groups	82.235	221	.372		
<b>Total</b>	<b>82.778</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.70 ได้ค่า F เท่ากับ .730 และ ค่า Sig เท่ากับ .483 ( $\text{Sig} \geq .05$ ) สรุปได้ว่า สถานภาพ ไม่มีผลต่อปัจจัยในด้านสิทธิของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



ตารางที่ 4.71 ตารางแสดงปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาของ  
นายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล		ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>วุฒิการศึกษา</b>			
ต่ำกว่าปริญญาตรี		3.54	มาก
ปริญญาตรี		3.43	ปานกลาง
ปริญญาโท		.	
อื่นๆ		3.72	มาก

จากตารางที่ 4.71 พบว่า เพศหญิง วุฒิการศึกษา อื่นๆ มีปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72 วุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 และ วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี มีปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.43

ตารางที่ 4.72 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน  
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.188	2	.594	1.609	.202
Within Groups	81.591	221	.369		
<b>Total</b>	<b>82.778</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.72 ได้ค่า F เท่ากับ 1.609 และ ค่า Sig เท่ากับ .202 ( $Sig \geq .05$ ) สรุปได้ว่า วุฒิการศึกษา ไม่มีผลต่อ ปัจจัยในด้านสิทธิของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.73 ตารางแสดงปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน จำแนกตามเงินเดือนของนายทหารประทวน  
ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>เงินเดือน</b>		
5,001 - 10,000 บาท	3.68	มาก
10,001 - 15,000 บาท	3.42	ปานกลาง
15,001 - 20,000 บาท	3.28	ปานกลาง
20,001 - 25,000 บาท	3.67	มาก

จากตารางที่ 4.73 พบว่า ระดับเงินเดือน 5,001 – 10,000 บาท มีปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68 ระดับเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67 ระดับเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42 และ ระดับเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.28

ตารางที่ 4.74 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน  
จำแนกตามระดับเงินเดือน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.988	3	1.663	4.703	.003
Within Groups	77.790	220	.354		
<b>Total</b>	<b>82.778</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.74 ได้ค่า F เท่ากับ 4.703 และ ค่า Sig เท่ากับ .003 (Sig < .05) สรุปได้ว่า  
ระดับเงินเดือน มีผลต่อปัจจัยในด้านสิทธิของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ  
0.05

ตารางที่ 4.75 ตารางแสดงปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน  
ของนายทหารประทวน ฝ่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	3.65	มาก
5 - 10 ปี	3.50	ปานกลาง
11 - 15 ปี	3.50	ปานกลาง
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	3.52	มาก

จากตารางที่ 4.75 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.65 ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.65 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.50 และ ประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.50

ตารางที่ 4.76 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน  
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.943	3	.314	.845	.471
Within Groups	81.836	220	.372		
<b>Total</b>	<b>82.778</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.76 ได้ค่า F เท่ากับ .845 และ ค่า Sig เท่ากับ .471 ( $Sig \geq .05$ ) สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลต่อปัจจัยในด้านสิทธิของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.77 ตารางแสดงปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามเพศ  
ของนายทหารประทวน ก่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
เพศ		
ชาย	3.59	มาก
หญิง	3.72	มาก

จากตารางที่ 4.77 พบว่า เพศหญิง มีปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72 และ เพศชาย มีปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.59

ตารางที่ 4.78 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงาน  
กับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามเพศ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.080	1	.080	.194	.660
Within Groups	91.993	222	.414		
<b>Total</b>	<b>92.074</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.78 ได้ค่า F เท่ากับ .194 และ ค่า Sig เท่ากับ .660 ( $\text{Sig} \geq .05$ ) สรุปได้ว่า เพศไม่มีผลต่อปัจจัยในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.79 ตารางแสดงปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามสถานภาพ  
ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
สถานภาพ		
โสด	3.66	มาก
สมรส	3.50	ปานกลาง
หย่าร้างหรือหม้าย	3.63	มาก

จากตารางที่ 4.79 พบว่า สถานภาพ โสด มีปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.66 สถานภาพ หย่าร้างหรือหม้าย มีปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.63 และ สถานภาพสมรส มีปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.50

ตารางที่ 4.80 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามสถานภาพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.341	2	.670	1.633	.198
Within Groups	90.733	221	.411		
<b>Total</b>	<b>92.074</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.80 ได้ค่า F เท่ากับ 1.633 และ ค่า Sig เท่ากับ .198 ( $Sig \geq .05$ ) สรุปได้ว่า สถานภาพไม่มีผลต่อปัจจัยในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.81 ตารางแสดงปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตาม  
วุฒิการศึกษาของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.55	มาก
ปริญญาตรี	3.61	มาก
ปริญญาโท	.	
อื่นๆ	3.85	มาก

จากตารางที่ 4.81 พบว่า วุฒิการศึกษา อื่นๆ มีปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.85 วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี มีปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.61 และ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.55

ตารางที่ 4.82 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงาน  
กับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามวุฒิการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.081	2	1.041	2.556	.080
Within Groups	89.992	221	.407		
<b>Total</b>	<b>92.074</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.82 ได้ค่า F เท่ากับ 2.556 และ ค่า Sig เท่ากับ .080 ( $Sig \geq .05$ ) สรุปได้ว่า วุฒิการศึกษา ไม่มีผลต่อปัจจัยในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.83 ตารางแสดงปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามเงินเดือน  
ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>เงินเดือน</b>		
5,001 - 10,000 บาท	3.63	มาก
10,001 - 15,000 บาท	3.52	มาก
15,001 - 20,000 บาท	3.36	ปานกลาง
20,001 - 25,000 บาท	3.74	มาก

จากตารางที่ 4.83 พบว่า ระดับเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74 ระดับเงินเดือน 5,001 – 10,000 บาท มีปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.63 ระดับเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.52 และ ระดับเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.36

ตารางที่ 4.84 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามระดับเงินเดือน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.171	3	1.057	2.616	.052
Within Groups	88.903	220	.404		
<b>Total</b>	<b>92.074</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.84 ได้ค่า F เท่ากับ 2.616 และ ค่า Sig เท่ากับ .052 ( $Sig \geq .05$ ) สรุปได้ว่า ระดับเงินเดือนไม่มีผลปัจจัยในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



ตารางที่ 4.85 ตารางแสดงปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตาม  
 ประสบการณ์ในการทำงานของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์  
 จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	3.64	มาก
5 - 10 ปี	3.61	มาก
11 - 15 ปี	3.54	มาก
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	3.56	มาก

จากตารางที่ 4.85 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 -10 ปี มีปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.61 ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.56 และ ประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี มีปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54

ตารางที่ 4.86 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.286	3	.095	.228	.877
Within Groups	91.788	220	.417		
<b>Total</b>	<b>92.074</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.86 ได้ค่า F เท่ากับ .228 และ ค่า Sig เท่ากับ .877 ( $Sig \geq .05$ ) สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อปัจจัยในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.87 ตารางแสดงปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาจำแนกตามเพศ  
ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

	ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
เพศ			
	ชาย	3.62	มาก
	หญิง	4.00	มาก

จากตารางที่ 4.87 พบว่า เพศหญิง มีปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 และ เพศชาย มีปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62

ตารางที่ 4.88 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา  
จำแนกตามเพศ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.695	1	.695	1.221	.270
Within Groups	126.486	222	.570		
<b>Total</b>	<b>127.181</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.88 ได้ค่า F เท่ากับ 1.221 และ ค่า Sig เท่ากับ .270 ( $\text{Sig} \geq .05$ ) สรุปได้ว่า เพศไม่มีผลต่อปัจจัยในด้านการปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.89 ตารางแสดงปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาจำแนกตามสถานภาพ  
ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	3.69	มาก
สมรส	3.55	มาก
หย่าร้างหรือหม้าย	3.63	มาก

จากตารางที่ 4.89 พบว่า สถานภาพ โสด มีปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.69 สถานภาพ หย่าร้างหรือหม้าย มีปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.63 และ สถานภาพ สมรส มีปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.55

ตารางที่ 4.90 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา  
จำแนกตามสถานภาพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.084	2	.542	.950	.388
Within Groups	126.097	221	.571		
<b>Total</b>	<b>127.181</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.90 ได้ค่า F เท่ากับ .950 และ ค่า Sig เท่ากับ .388 ( $\text{Sig} \geq .05$ ) สรุปได้ว่า สถานภาพ ไม่มีผลต่อปัจจัยในด้านการปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.91 ตารางแสดงปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาจำแนกตามวุฒิการศึกษา  
ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

	ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.57	มาก
	ปริญญาตรี	3.71	มาก
	ปริญญาโท	.	
	อื่นๆ	3.94	มาก

จากตารางที่ 4.91 พบว่า วุฒิการศึกษา อื่นๆ มีปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.94 วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี มีปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.71 และ วุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.57

ตารางที่ 4.92 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา  
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.329	2	1.665	2.970	.053
Within Groups	123.852	221	.560		
<b>Total</b>	<b>127.181</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.92 ได้ค่า F เท่ากับ 2.970 และ ค่า Sig เท่ากับ .053 ( $Sig \geq .05$ ) สรุปได้ว่า วุฒิการศึกษา ไม่มีผลต่อปัจจัยในด้านการปกครองบังคับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.93 ตารางแสดงปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาจำแนกตามเงินเดือน  
ของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
เงินเดือน		
5,001 - 10,000 บาท	3.65	มาก
10,001 - 15,000 บาท	3.55	มาก
15,001 - 20,000 บาท	3.36	ปานกลาง
20,001 - 25,000 บาท	3.83	มาก

จากตารางที่ 4.93 พบว่า ระดับเงินเดือน 20,001 -25,000 บาท มีปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.83 ระดับเงินเดือน 5,001 – 10,000 บาท มีปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.65 ระดับเงินเดือน 10,000 – 15,000 บาท มีปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.55 และ ระดับเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.36

ตารางที่ 4.94 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา  
จำแนกตามระดับเงินเดือน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.617	3	1.539	2.762	.043
Within Groups	122.565	220	.557		
<b>Total</b>	<b>127.181</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.94 ได้ค่า F เท่ากับ 2.762 และ ค่า Sig เท่ากับ .043 (Sig < .05) สรุปได้ว่า ระดับเงินเดือน มีผลต่อปัจจัยในด้านการปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.95 ตารางเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้านการปกครองบังคับบัญชา

เงินเดือน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
15,001 - 20,000 บาท	26	3.3615	
10,001 - 15,000 บาท	73	3.5534	3.5534
5,001 - 10,000 บาท	66	3.6485	3.6485
20,001 - 25,000 บาท	59		3.8271
<b>Sig.</b>		<b>.322</b>	<b>.365</b>

ตารางที่ 4.96 ตารางแสดงปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาจำแนกตามประสบการณ์  
ในการทำงานของนายทหารประทวน ค่าเฉลี่ยจุดมศกดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	3.68	มาก
5 - 10 ปี	3.65	มาก
11 - 15 ปี	3.66	มาก
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	3.58	มาก

จากตารางที่ 4.96 พบว่า ประสบการณ์ในการต่ำกว่า 5 ปี มีปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68 ประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี มีปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.66 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 -10 ปี มีปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.65 และ ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58

ตารางที่ 4.97 ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา  
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.407	3	.136	.235	.872
Within Groups	126.774	220	.576		
<b>Total</b>	<b>127.181</b>	<b>223</b>			

จากตารางที่ 4.97 ได้ค่า F เท่ากับ .235 และ ค่า Sig เท่ากับ .872 ( $Sig \geq .05$ ) สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อปัจจัยในการปกครองบังคับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.98 ตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวน  
ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

#### ANOVA

VAR00001

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	19.264	6	3.211	7.746	.000
Within Groups	647.033	1561	.414		
Total	666.297	1567			

จากตารางที่ 4.98 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแต่ละปัจจัย รวมทั้งหมด 7  
ปัจจัย ได้ ค่า  $F = 7.746$   $sig < 0.05$  แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยของปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยแตกต่างกัน  
ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



ตารางที่ 4.99 ตารางเปรียบเทียบเงื่อนไข โดยใช้วิธีการของ Scheffe

**VAR00001**

Scheffe<sup>a</sup>

group	N	Subset for alpha =	
		0.05	
		1	2
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	224	3.2795	
ด้านสิทธิของพนักงาน	224		3.5473
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	224		3.5750
ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ	224		3.5857
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	224		3.5946
ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	224		3.6000
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	224		3.6313
Sig.		1.000	.928

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 224.000.

จากตารางที่ 4.99 สามารถจัดกลุ่มปัจจัยต่างๆ ทั้งหมด 7 ด้าน เป็น 2 กลุ่มดังนี้ กลุ่มที่ 1 มี 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และกลุ่มที่ 2 มี 6 ปัจจัยคือ คือปัจจัย ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยกลุ่มที่ 1 คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานนายประทวนประทวนชั้นค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร เป็นวิจัยเชิงปริมาณ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานในทัศนะของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ นายทหารประทวนจาก กองร้อยสารวัตรทหาร จังหวัดทหารบกชุมพร กองบังคับการจังหวัดทหารบกชุมพร หน่วยฝึกนีกศึกษาวิชาทหาร จังหวัดทหารบกชุมพร ร้อยจังหวัด จังหวัดทหารบกชุมพร โรงพยาบาลค่ายเขตอุดมศักดิ์ และ เรือนจำ จังหวัดทหารบกได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 224 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลคุณภาพชีวิตนายทหารประทวนในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถสรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. สรุปผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานนายทหารประทวน จังหวัดทหารบกชุมพร ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร ผู้ศึกษาขออภิปรายผลการวิจัยเพื่อความครอบคลุมสาระสำคัญดังนี้

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

## 1.2 สมมติฐานการวิจัย

1. นายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. นายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

## 1.3 วิธีการดำเนินการวิจัย

1. นายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร จำนวน 508 นาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้
  - ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
  - ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เวลาในการเก็บข้อมูล 1 -15 สิงหาคม 2558

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

โดยทดสอบสมมติฐานได้ การทดสอบค่าที (t-Test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test)

ผลการศึกษา ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้ชายมากที่สุด จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 97.8 และ ผู้หญิง ร้อยละ 2.2

อายุ มากที่สุด 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.1 รองลงมา 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.3 น้อยที่สุด มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 8.0

สถานภาพ มากที่สุด โสด คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมา สมรส คิดเป็นร้อยละ 41.5 น้อยที่สุด หย่าร้างหรือหม้าย คิดเป็นร้อยละ 5.8

ตำแหน่ง มากที่สุด สิบตรี – สิบเอก คิดเป็นร้อยละ 62.1 น้อยที่สุด จำสิบตรี – จำสิบเอก (พิเศษ) คิดเป็นร้อยละ 37.9

วุฒิการศึกษา มากที่สุด ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.7 รองลงมา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14.7 น้อยที่สุด อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 11.6

เงินเดือน มากที่สุด 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงมา 5,000 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.5 น้อยที่สุด 15,000 – 20,000 คิดเป็นร้อยละ 11.6 ประสบการณ์ในการทำงาน มากที่สุด มากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมา 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.7 น้อยที่สุด 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.3

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีต่อคุณภาพชีวิตนายทหารประทวน จังหวัดทหารบกชุมพร  
ค่ายเขตอุดม แยกเป็นรายละเอียดได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านค่าตอบแทนที่  
เพียงพอและยุติธรรมของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร พบว่า  
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบก  
ชุมพร โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านพัฒนาความรู้  
ความสามารถของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร พบว่าด้านพัฒนา  
ความรู้ความสามารถ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูล  
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของ นายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัด  
ทหารบกชุมพร พบว่า โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบูรณา  
การทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ของ นายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัด  
ทหารบกพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

ด้านสิทธิของพนักงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสิทธิของพนักงานของ  
นายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร พบว่า โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ  
มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความ  
สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของนายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร  
พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

ด้านการปกครองบังคับบัญชา จากวิเคราะห์ข้อมูลด้านการปกครองบังคับบัญชา  
ของนายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร พบว่า โดยรวมเฉลี่ยอยู่ใน  
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

#### **สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน**

ผลการทดสอบสมมติฐาน ตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตนายทหารประทวน จังหวัด  
ทหารบกชุมพร ค่ายเขตอุดมศักดิ์ ผลการทดสอบดังนี้

ค่า P ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม = .808 >  $\alpha$ 05 (ไม่ Sig.) ตัวแปรด้าน  
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตนายทหารชั้น  
ประทวนในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ค่า P ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ =  $.750 > \alpha 05$  (ไม่ Sig.) ตัวแปรด้านพัฒนาความรู้ความสามารถไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน =  $.916 > \alpha 05$  (ไม่ Sig.) ตัวแปรด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน =  $.370 > \alpha 05$  (ไม่ Sig.) ตัวแปรด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P ด้านสิทธิของพนักงาน =  $.775 > \alpha 05$  (ไม่ Sig.) ตัวแปรด้านสิทธิของพนักงานไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว =  $.165 > \alpha 05$  (ไม่ Sig.) ตัวแปรด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

ค่า P ด้านการปกครองบังคับบัญชา =  $.740 > \alpha 05$  (ไม่ Sig.) ตัวแปรด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $.05$

สรุปได้ว่า ตัวแปร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร

## 2. อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาพบว่าในภาพรวม ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารประทวน จังหวัดทหารบกชุมพร ค่ายเขตอุดมศักดิ์ แต่เมื่อตรวจสอบเป็นรายด้านพบรายละเอียดดังนี้ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการปกครองบังคับบัญชา

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตัวแปร เงินเดือน ส่งผลต่อด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพียงตัวแปรเดียว
2. ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ ตัวแปร วุฒิการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อด้านพัฒนาความรู้ความสามารถเพียงตัวแปรเดียว
3. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ตัวแปร และวุฒิการศึกษา เป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
4. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ตัวแปร เงินเดือน เป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันเพียงตัวแปรเดียว
5. ด้านสิทธิของพนักงาน ตัวแปร เงินเดือน เป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อด้านสิทธิของพนักงาน
6. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่มี ตัวแปรที่ส่งผลต่อด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ตัวแปร เงินเดือน เป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการปกครองบังคับบัญชา

## 3. ข้อเสนอแนะ

1. นายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร ควรมีการวางแผนการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว เพื่อให้สัมพันธ์กัน และเพื่อประโยชน์ในการทำงานได้อย่างเต็มที่
2. นายทหารประทวน จังหวัดทหารบกชุมพร ค่ายเขตอุดมศักดิ์ ควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อจะได้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพื่อเป็นการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. การศึกษาครั้งนี้พบว่า ถ้าต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวน ค่ายเขต อุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร ควรพิจารณาปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นลำดับแรก

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากข้อจำกัดด้านระยะเวลาในการศึกษา การศึกษาครั้งนี้จึงยังไม่ครอบคลุมถึงหน่วยทหารอีกหลายหน่วย ที่ตั้งอยู่ภายในค่ายเขตอุดมศักดิ์ ดังนั้นผู้ที่สนใจจะทำการศึกษารังต่อไป ควรพิจารณาศึกษาเพิ่มเติมในหน่วยดังกล่าว เช่น ร.25 พัน.1 ป.พัน.25 ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อไป





บรรณานุกรม



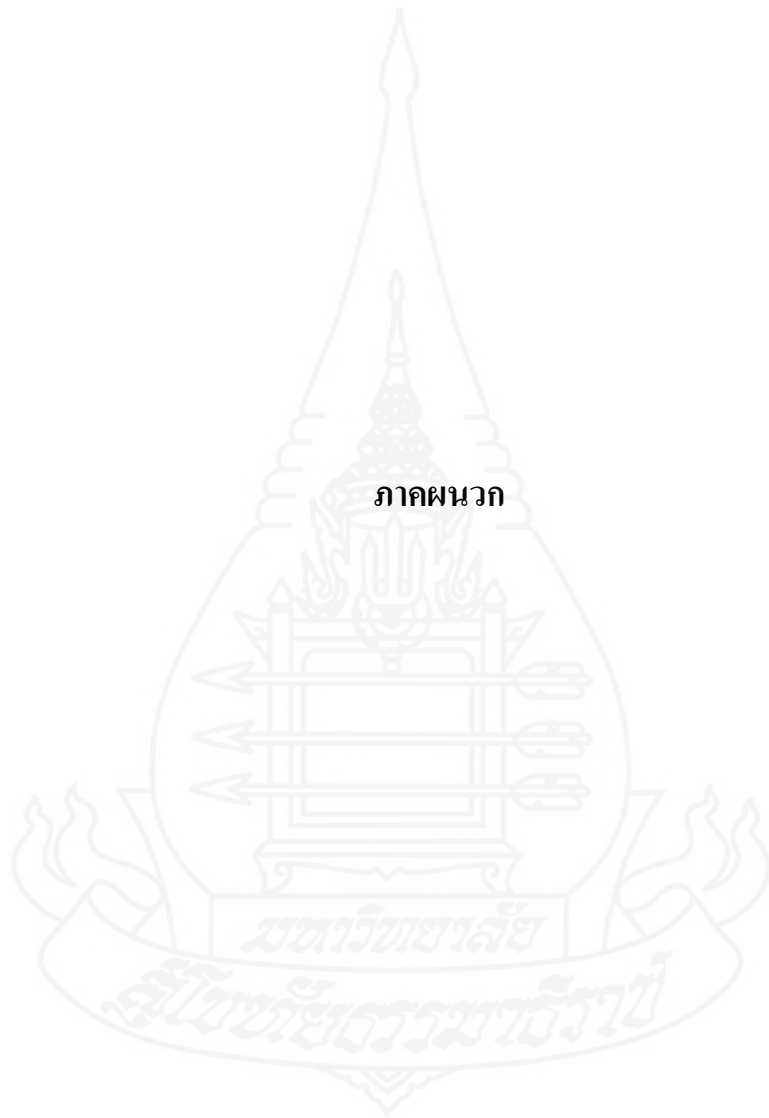
## บรรณานุกรม

- กัลยา หมอชาติ .(2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.
- กึ่งพร ทองใบ .(2550). “ประชากรและสิ่งตัวอย่าง” ใน *ประมวลสาระชุดวิทยานิพนธ์* (หน่วยที่ 6). หน้า 14, นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกษมชาติ เหลืองปาน .(2550). *อำนาจการต่อรองกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษา กรรมกรก่อสร้างในชุมชนก๊อบหมูและกรรมกรแบกขนข้าวสารในชุมชน โกลดั่งและ คลังสินค้าริมแม่น้ำเจ้าพระยา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.
- เขมณัฐ ทองยู .(2546). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอส.อาร์.อาร์รับเบอร์ จำกัด (มหาชน)*. (การศึกษาค้นคว้าพิเศษปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- จณัญญา นายกำเนิด .(2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัด โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- จันทรา แทนสุโพธิ์ .(2546). *ความสัมพันธ์บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- จิรภา น้อยมิมิตร .(2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคใต้) จ.เพชรบุรี*. (ภาคินพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- จรีพร แจ่มธรรมมา .(2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ชนิษฐา สดแสงสุก .(2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 15*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.

- ชูชาติ กลิ่นสาคร.(2549). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข  
ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาสาธารณสุข-  
ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- จิตต์ณัฐ สมบัติศิริ .(2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,  
กรุงเทพฯ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ .(2549). “การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการ  
จัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์*. (หน่วยที่ 14) หน้า 433 นนทบุรี:  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐเดช จันทรางศุ .(2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองดุริยางค์ทหารบก. ปัญหา  
พิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ทิพย์วรรณ บานเย็น .(2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของพนักงานกับคุณภาพชีวิต  
การทำงาน ศึกษากรณี กลุ่มทปโก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.
- ธรรมชนก ประคองแก้ว .(2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด  
(มหาชน) ภายหลังวิกฤติเศรษฐกิจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.
- นนทกานต์ วุฒิอารีย์ .(2547). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็น  
สมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์  
กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นพรัตน์ รุจณกานต์ .(2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสาร ในฝ่ายการ  
โดยสารของบริษัทไทย แอร์ แอร์พอร์ต กราฟ เซอร์วิสเชส จำกัด. (วิทยานิพนธ์  
ปริญญา ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นภารัตน์ ปาลกะวงษ์ ณ อยุธยา .(2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายการเงิน  
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักใหญ่. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ-  
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นิตยาพร สาธร .(2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิต  
แห่งประเทศไทย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแม่เมาะ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ-  
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพฯ.

- นุตชา ภิญโญภาพ .(2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทขายส่งข้ามชาติแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย.
- บงกช เทพจารี .(2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- บุชิตา หมื่นเดช .(2549). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ปราโมทย์ ลักษณะประณีต .(2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริหารเครดิต*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อภิญา ตั้งเจริญยิ่ง .(2548). *การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานของพนักงานและประสิทธิผลการทำงานขององค์กร ระหว่างองค์กรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000 (SA 8000) และองค์กรที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000 (SA 8000)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- อรรวรรณ คงอริรักษ์ .(2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรผู้รับผิดชอบตำบลในเขตภาคกลาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพฯ.
- อรอนงค์ พิลาปุระณะ .(2548). *บทบาทของภาคเอกชนในการพัฒนาประชาคมเมือง ศึกษาเฉพาะกรณีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทสโก้ โลตัส สาขามีนบุรี*. (วิทยาลัยนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.

ภาคผนวก



## แบบสอบถาม

# เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานนายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์

## จังหวัดทหารบกชุมพร

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ต้องการทราบข้อเท็จจริง ความรู้สึก ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน นายทหารประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตนายชั้นประทวนในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร ทั้งในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ ด้านการปกครองบังคับบัญชา สำหรับแบบสอบถาม ท่านไม่ต้องเขียนชื่อของท่าน เพียงแต่ตอบตามที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นตามคำถาม ข้อมูลเหล่านี้จะนำเสนอเป็นผลการวิเคราะห์รวมทั้งหมด จะไม่แยกเสนอหรือวิเคราะห์เป็นรายบุคคล ดังนั้นการตอบแบบสอบถามจะไม่กระทบกระเทือนหรือทำให้ท่านเสียหายแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาเสียสละเวลาในการทำแบบสอบถามชุดนี้ มา ณ ที่นี้

พันตรี ธวัช พิณนิกรณ์

ผู้ศึกษา

## แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานนายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) ต่ำกว่า 25 ปี

2) 25 – 30 ปี

3) 31 – 35 ปี

4) 36 – 40 ปี

5) 41 – 45 ปี

6) 46 – 50 ปี

7) มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

1) โสด

2) สมรส

3) หย่าร้าง / หม้าย

4. ระดับตำแหน่ง (ยศ)

1) สิบตรี -สิบเอก

2) จำสิบตรี – จำสิบเอก (พิเศษ)

5. วุฒิการศึกษา

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรี

3) ปริญญาโท

4) อื่นๆ.....

6. อัตราเงินเดือน

1) 5,001-10000 บาท

2) 10,001 –15,000 บาท

3) 15,001-20,000 บาท

4) 20,001 -25,000 บาท

7. ประสบการณ์ในการทำงาน

1) ต่ำกว่า 5 ปี

2) 5-10 ปี

3) 11-15 ปี

4) มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป



ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตนายชั้นประทวนในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ระดับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>							
1	รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบ						
2	รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน						
3	ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆจากหน่วยงานอย่างเหมาะสม						
4	ท่านมีเงินเหลือเก็บจากรายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานในแต่ละเดือน						
5	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสม						
<b>ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ</b>							
6.	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่						
7.	การปฏิบัติงานท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน						
8.	หน่วยงานของท่านมีการสัมมนา ฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง						

ข้อ	ระดับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้น ประทวน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
9.	ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยดูแลให้ คำแนะนำและสอนงานในการ ปฏิบัติงานของท่าน						
10.	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุม งานด้วยตนเอง						
<b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน</b>							
11.	หน่วยงานของท่านได้พิจารณาเลื่อน ตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสมและ ยุติธรรม						
12.	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มี ความรับผิดชอบมากขึ้น						
13.	หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่ พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่ สูงกว่าตามลำดับ						
14.	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านอย่างเต็มที่ ในการสอบปรับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง						
15.	ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำมีความก้าวหน้า และมั่นคงในอนาคต						
<b>ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b>							
16.	หน่วยงานของท่านมีการประชุมเกี่ยวกับ ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนว ทางแก้ไขในการปฏิบัติงาน						
17.	สิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในงาน คือการร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็น ทีม						

ข้อ	ระดับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
18.	เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ						
19.	เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน						
20.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานเสมอ						
<b>ด้านสิทธิ ของพนักงาน</b>							
21.	ผู้บังคับบัญชามอบรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน						
22.	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจที่จะใช้แนวทางวิธีการปฏิบัติงานตามที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม						
23.	เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล						
24.	ในหน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็นของท่าน เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน						
25.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวในงาน						
<b>ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>							
26.	ช่วงเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม						
27.	ช่วงเวลาพักระหว่างปฏิบัติงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม						

ข้อ	ระดับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้น ประทวน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
28.	ท่านมีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัว อย่างเพียงพอ						
29.	ภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อ การดำเนินชีวิตครอบครัว						
30.	ท่านมีจำนวนวันหยุดที่หน่วยงานให้ใน ปัจจุบันมีความเหมาะสม						
<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>							
31.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มี การพิจารณาความดีความชอบอย่าง ยุติธรรม						
32.	เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือแนวทาง ในการแก้ไขปัญหาจากผู้บังคับฯได้						
33.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ใช้ การพิจารณาโทษผู้กระทำผิด กฎระเบียบหน่วยงาน ด้วยความยุติธรรม						
34.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอื้ออาทร ห่วงใยในทุกข์สุขของท่าน						
35.	ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ในการทำงาน						

**ข้อเสนอแนะ**

**ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม**

.....

**ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ**

.....

**ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน**

.....

**ด้านบูรณาการทางสังคมและหรือการทำงานร่วมกัน**

.....

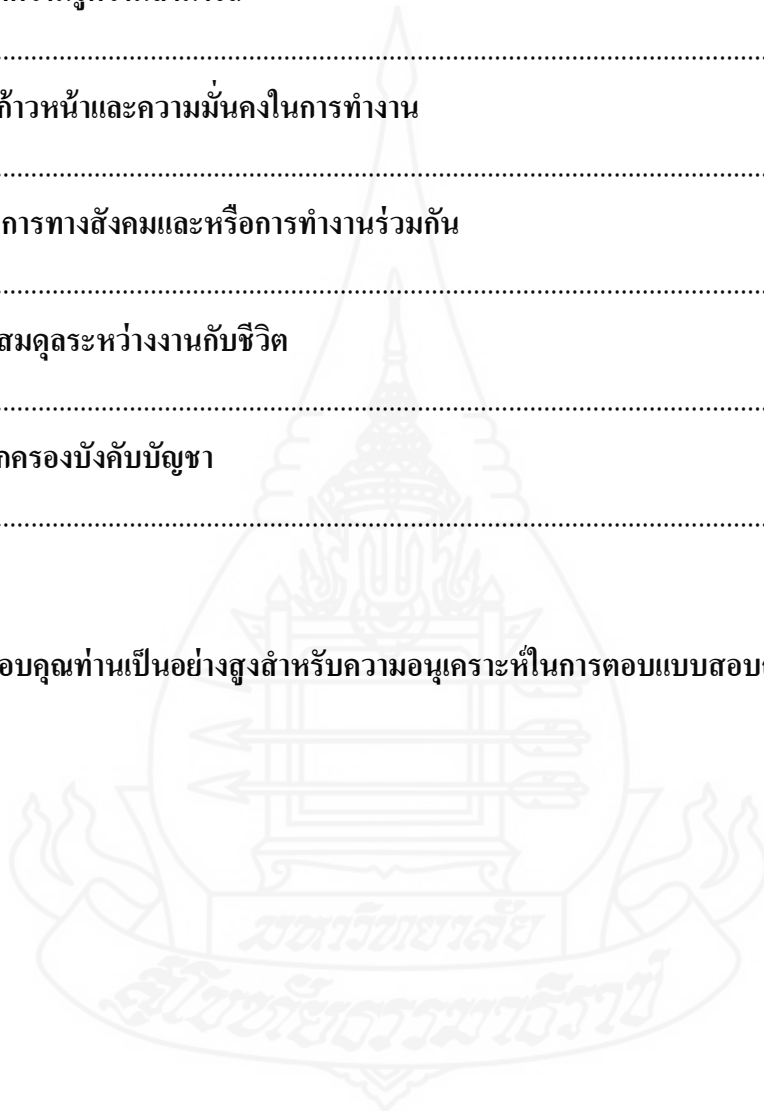
**ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต**

.....

**ด้านการปกครองบังคับบัญชา**

.....

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงสำหรับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	พันตรี ธวัช พิภนิกรณ์
วัน เดือน ปีเกิด	24 พฤษภาคม 2508
สถานที่ทำงาน	กองบังคับการฉะเชิงเทราจังหวัดทหารบกชุมพร ค่ายเขตอุดมศักดิ์
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายโครงการและงบประมาณ จังหวัดทหารบกชุมพร

