

การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร

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

อดิเทพ มโนการ¹ ผศ.ดร.รุจาภา แพ่งเกษร²

บทคัดย่อ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารจำนวน 337 คน ซึ่งมีตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เฉพาะรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน 1 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ สภาพการทำงาน ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิต พบว่ามีตัวแปรอิสระของปัจจัยภายในทั้ง 2 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านสุขภาพและด้านจิตใจ ปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตพบว่ามีตัวแปรอิสระของปัจจัยภายนอก 2 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านครอบครัว และด้านเศรษฐกิจ

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิต

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

² อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

ABSTRACT

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

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

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

KEYWORDS: WORK ENVIRONMENT, QUALITY OF LIFE

บทนำ

การทำงานเป็นกิจกรรมที่แต่ละคนกระทำขึ้นด้วยกำลังกายและกำลังใจ เพื่อจุดมุ่งหมายที่ต้องการ เช่น เพื่อการดำรงชีวิต ความสบายใจ ช่วยส่งเสริมสังคม ความมีหน้ามีตาในสังคม การส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้วยความคาดหวังว่าให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยมีค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนเพื่อเลี้ยงชีพ การทำงานมีความแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน บางงานทำแล้วเสร็จสิ้นเป็นงาน ๆ ในช่วงระยะเวลาหนึ่งได้รับค่าตอบแทนเป็นครั้งคราว ไม่มีข้อผูกมัดผูกพันใด ๆ บางงานเมื่อทำแล้วมีความต่อเนื่องจะต้องมีความรับผิดชอบต่องานตลอดการจ้างงาน เป็นงานที่ทำซ้ำแล้วซ้ำอีก เพื่อให้เกิดการดำเนินงานหรือการให้บริการต่อเนื่อง ส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน เป็นงานประจำที่ต้องทำเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน

การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น มีลักษณะงาน วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน การทำงานภายในองค์กรนั้น นอกจากการทำงานได้รับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนแล้ว ยังมีองค์ประกอบอีกหลายอย่างเป็นแรงจูงใจ ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังทำให้นุเคราะห์ยึดมั่นและผูกพันกับองค์กร เช่น สวัสดิการด้านต่าง ๆ ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะ

ของสถานที่ในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวในสถานที่ทำงาน นั่นคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของความพึงพอใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวเราและเกี่ยวข้องกับบุคลากรโดยตรง อีกทั้งการใช้ชีวิตในแต่ละวันอย่างน้อยหนึ่งในสามที่อยู่กับการทำงาน มีความเป็นไปได้ในอนาคตที่ต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานมากขึ้น ซึ่งใช้เวลาในที่ทำงานพอ ๆ กับอยู่ที่บ้าน การจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หากจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร ตรงกันข้ามหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม บุคลากรอาจเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นสิ่งบั่นทอนทั้งทางร่างกายและจิตใจ (สรวรัตน์ สวชนไพบูลย์, 2548: 1) ผลกระทบทางร่างกายหรือจิตใจของบุคลากรจะมีผลต่อการดำรงชีวิตในแต่ละวัน การได้ใช้ชีวิต ใช้เวลาภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี มีความเหมาะสมในการทำงานซึ่งเป็นเวลาหนึ่งในสามของแต่ละวันเพียงพอที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกดี มีความสุข ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ชีวิตในครอบครัวดีขึ้น นั่นก็หมายถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี อันส่งผลต่อองค์การ ครอบครัวและประเทศชาติ

การที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกดี มีความสุข มีปัจจัยอื่น ๆ มาเกี่ยวข้อง นอกจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้ว ยังมีปัจจัยภายในหรือแรงจูงใจภายในและปัจจัยภายนอกหรือแรงจูงใจภายนอกของแต่ละบุคคลทั้งที่มองเห็นเป็นรูปธรรม และที่เป็นนามธรรมเลยจากการมองเห็นด้วยตา แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมก่อนข้างถาวร แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มักกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง เป็นต้น แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม (ธีระ เหลืองนทีเทพ และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ, มปป.)

คุณภาพชีวิตเป็นสภาวะความพร้อมของบุคคลทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตที่จะสามารถส่งผลให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ชีวิตที่เป็นสุขควรประกอบด้วย การมีสุขภาพจิตดี แจ่มใสเบิกบาน ระวังความอยาก ควบคุมอารมณ์ต่าง ๆ ได้ ไม่มีทุกข์หรือมีแต่ก็ไม่มากจนเกินแก้ไข มีเพื่อนฝูง ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งผู้คนและธรรมชาติได้ตามสมควร มีรายได้ที่เลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้พอเพียงอย่างยั่งยืน ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเป็นสุข มีที่อยู่อาศัย มีที่ทำกิน มีอาชีพและรายได้ตามสมควร มีความเสมอภาค ได้รับโอกาสเท่าเทียมกัน มีเสรีภาพ มีการศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ร่วมกับธรรมชาติได้อย่างเป็นสุข

บุคลากรส่วนใหญ่ของกรมการทหารสื่อสารเป็นนายทหารชั้นประทวนจำนวนกว่าสองพันนาย เป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาให้เป็นผล ด้วยภารกิจที่ต้องปฏิบัติและรับผิดชอบ กรอกับบุคลากรทางทหารถูกฝึกมาให้เป็นผู้ที่อยู่ในระเบียบวินัย เป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่งที่

ชอบด้วยกฎหมายอย่างเคร่งครัด ทำให้งานส่วนใหญ่ปฏิบัติได้อย่างเป็นผล แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่างานส่วนใหญ่จะเป็นไปตามเป้า แต่การทำงานยังมีความต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อส่งผลไปยังคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน กรมการทหารสื่อสาร เพื่อให้ทราบสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน กรมการทหารสื่อสารที่แท้จริง และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีอันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

วัตถุประสงค์

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

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร
3. ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร
4. ปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร

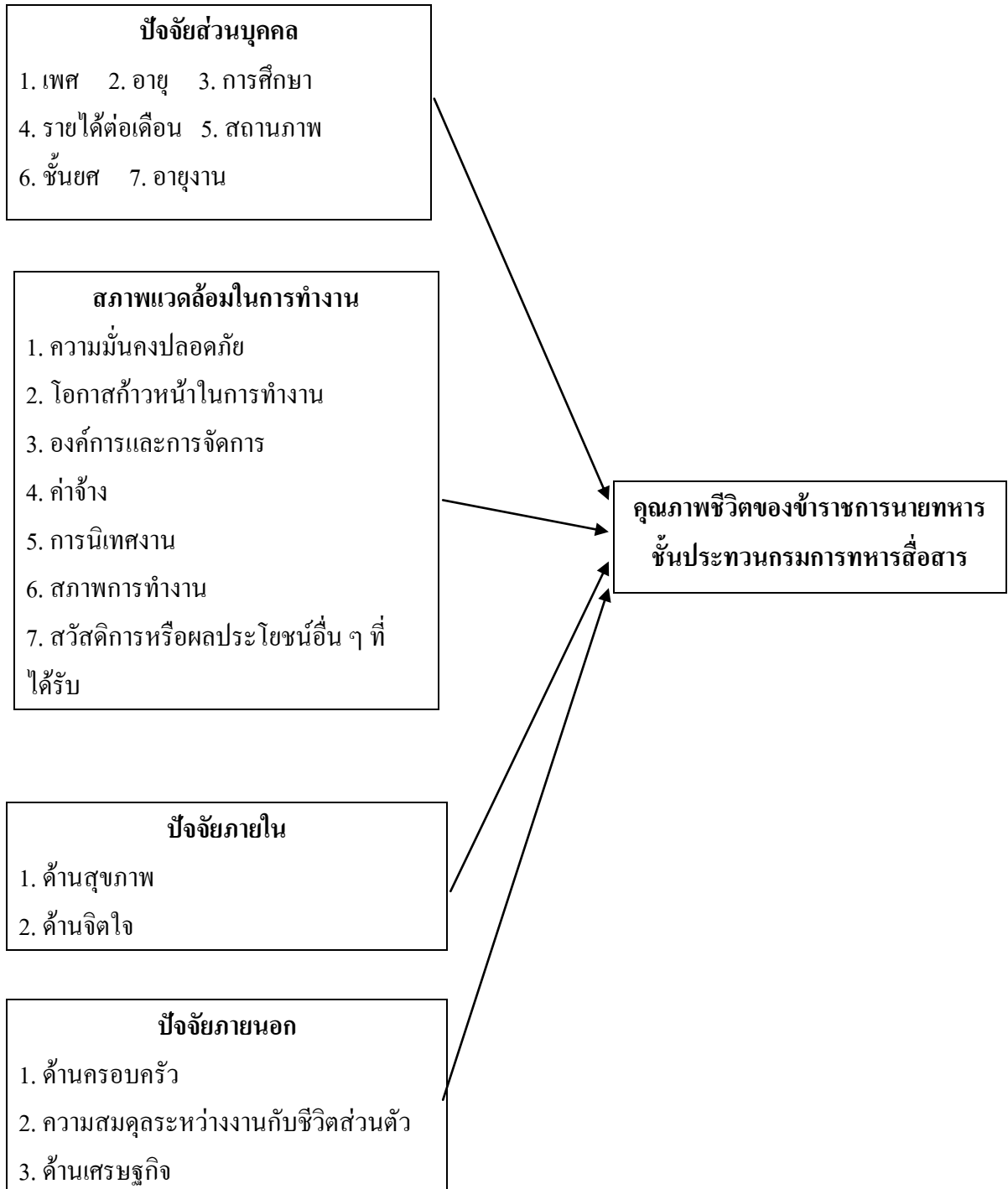
ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ศึกษาเฉพาะ ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ฐานะ อาชีพ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงความปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง การนิเทศงาน สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย สุขภาพ และจิตใจ ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ครอบครัว ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านเศรษฐกิจ

ขอบเขตประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็น นายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารเท่านั้น

ขอบเขตระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้สำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ เดือน กรกฎาคม ถึงเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2556

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร และนำผลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการบรรจุข้าราชการ
2. ทราบถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร และนำผลที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร
3. ทราบถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร และนำผลที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญ กำลังใจ ให้กับข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร

แนวคิด

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารครอบคลุมเนื้อหาที่สำคัญดังนี้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

นารีรัตน์ นิลประดับ (2547: 43) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลขณะทำงานทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต และมีผลต่อการทำงานและให้ความหมายของการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง การที่บุคคลเห็น ได้ยินหรือเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลขณะทำงานทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งจะมีการตีความหมายที่ก่อให้เกิดความเข้าใจและมีผลต่อการทำงาน

ชนิดดา ยังสี (2549: 14-15) กล่าวถึง การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลนำ ข้อมูลที่ได้รับจากสิ่งเร้าต่าง ๆ รอบตัวทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงานทางจิตหรือทางสังคมภายในองค์การผ่านขั้นตอนการจัดระเบียบ การตีความนำไปสู่การตัดสินใจ การแสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจ การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ โดยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของตนเอง ซึ่งการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละบุคคลว่าดีหรือไม่นั้นอาจมีความแตกต่างกัน

Nicklin (1997 อ้างถึงใน ชูศรี มโนการ 2548: 39) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานว่า เป็นสภาพการทำงานที่จะส่งผลให้ผู้นิเทศประสบความสำเร็จอย่างมาก คือ สัมพันธภาพที่ดี ที่ประกอบด้วย การชื่นชม ความนับถือ การให้กำลังใจ และการสนับสนุน

สุชาดา สีสุวรรณ (2546: 8-9) เลือกองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อทำการวิจัย ดังนี้

1. ความรู้สึกมีโอกาสดำเนินงานในการทำงาน หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นทางการ

ธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ขอมรับและยกย่องชมเชยพนักงาน เมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

2. ความรู้สึกพอใจในค่าจ้าง หมายถึง การได้รับเงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงานโดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงานและมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

3. ความรู้สึกพอใจในการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การได้รับข่าวสารในองค์การ เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การ ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์การและบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ

4. ความรู้สึกพอใจในสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือเครื่องจักรจัดไว้ได้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทได้ดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

5. ความรู้สึกพอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ หมายถึง สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญวันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

Gilmer (1973 อ้างถึงใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง 2547: 12-14) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ และปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์การ ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญมาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่ามีไม่สำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ขอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์การและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์การ การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์การ ชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์การ

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือการได้รับความเอาใจใส่ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

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

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำ อยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

9. สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักรจัดไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดีไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง การนิเทศงาน สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ

ปัจจัยภายในและภายนอกของบุคคล

วิทมา ธรรมเจริญ (2555:41) ได้กล่าวถึงปัจจัยภายในและภายนอกของบุคคลโดยเริ่มจากความ สุขและให้ความหมายของคำว่าความสุข หมายถึง การประเมินความพึงพอใจในชีวิตโดยภาพรวมของผู้สูงอายุ โดยได้จากคำถามที่ว่า ในภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตของท่าน มากน้อยเพียงใด และได้ให้คำจำกัดความของปัจจัยภายในและภายนอกว่า ปัจจัยภายใน หมายถึง ความสุขที่เกิดจากความรู้สึกหรือการปรุงแต่งทางอารมณ์ ได้แก่ ภาวะทางอารมณ์ เช่น รู้สึกเบื่อ ๆ ไม่สนใจคนและ/หรือสิ่งรอบตัว ขาดสมาธิ ซึมเศร้า รู้สึกดี ๆ รู้สึกกลัววิตกกังวล เครียด นอนไม่หลับ/หลับยาก เป็นต้น รวมถึงความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินสุขภาพกายของตนเอง ดังนั้นปัจจัยภายในที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ภาวะสุขภาพกาย และภาวะทางอารมณ์ ปัจจัยภายนอก หมายถึง ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว สังคมและเศรษฐกิจ ในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ประกอบด้วย สถานภาพสมรส การพบปะติดต่อกับบุตร เขตที่อยู่อาศัย การทำงานภารกิจทางสังคมและศาสนา

ความหมายของคุณภาพชีวิต

อรรถพงษ์ อินทพงษ์ (2551: 11) สรุปว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งทางร่างกาย จิตใจสังคมและเศรษฐกิจ มีความรู้สึกพึงพอใจในตนเอง สามารถประกอบกิจวัตรประจำวันในแต่ละวันได้ด้วยตนเองอย่างมีความสุข ยังสามารถช่วยเหลือบุคคลอื่นและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนของตนเองได้

ปรีญธร สุทวีทรัพย์ (2553: 3) คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตที่บุคคลแต่ละคนจะดำรง ชีวิตอยู่ในสังคมหนึ่ง ๆ ได้โดยมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ได้รับการตอบสนองความต้องการกินดีอยู่ดี เหมาะสมตามสภาพแวดล้อม โดยคุณภาพชีวิตที่ดีต้องครอบคลุมในทุก ๆ มิติ ทั้งกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตที่บุคคลแต่ละคนจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมหนึ่ง ๆ ได้อย่างมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ได้รับการตอบสนองตามความต้องการทำให้มีการกินดีอยู่ดี เหมาะสมตามสภาพแวดล้อม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิริมา สมบูรณ์ทรัพย์ (2544) พบว่ารายได้ในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหาร สังกัดกรมการเงินทหาร

มานะวุฒิ ศรีนคร (2551) ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันซ่อมบำรุง กรมสนับสนุน กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ พบว่าด้านสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับค่อนข้างดี กำลังพลและสมาชิกในครอบครัวส่วนใหญ่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่มีโรคประจำตัวและไม่ค่อยเจ็บป่วย

ธราพงษ์ มะละคำ (2547) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนกรณีศึกษา นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์พบว่าด้านสุขภาพอนามัย มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในเกณฑ์สูง

ปริญธร สุทวีทรัพย์ (2553) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สิ้นเชื้อธนาการพาณิชย์ขนาด ใหญ่ในกรุงเทพมหานครพบว่า คุณภาพชีวิตด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานใน ภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมี จำนวนทั้งสิ้น 2,148 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สูตรคำนวณ หาขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และ ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ($\alpha = 0.05$) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตมาเป็นองค์ประกอบในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม (Questionnaire) และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความ แตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ และตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ANOVA t-test และ ANOVA F-test การทดสอบสมมุติฐานเพื่อการพยากรณ์ หา คุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 86.4 มีอายุ 25-35 ปี และ 36 - 45 ปี จำนวน 113 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 33.5 มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 169 คน มี รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด คือ จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีศ จำสิบเอก จำนวน 177 คน คิดเป็น ร้อยละ 52.5 มีอายุงาน 5 - 10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

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

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ความมั่นคงปลอดภัย การนิเทศงาน องค์การและการจัดการ สภาพการทำงาน ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

พิจารณาในแต่ละด้าน ได้ดังนี้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารรู้สึกว่าการที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงต่อการดำรงชีวิตอยู่ในระดับความคิดเห็นสูงมาก ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับความคิดเห็นสูง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการ พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารไม่ลำบากใจที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ในระดับความคิดเห็นสูง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าจ้าง พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนการทำงานที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นสูง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกรนิเทศงาน พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารทราบถึงขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบเป็นอย่างดี อยู่ในระดับความคิดเห็นสูง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพการทำงาน พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับสูง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด หน่วยงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีเวลาในการทำงานแต่ละวันอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับความคิดเห็นสูง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลเมื่อยามเจ็บป่วย

3. ปัจจัยภายใน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายใน

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

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายใน เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ได้ดังนี้ ปัจจัยภายในด้านสุขภาพ พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ปัจจัยภายในด้านจิตใจ พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการ รองลงมา ได้แก่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน

4. ปัจจัยภายนอก

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายนอก	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านครอบครัว	0.00	10.00	7.76	1.87
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	2.00	10.00	6.81	1.69
ด้านเศรษฐกิจ	0.00	10.00	5.76	2.12
รวม			6.77	1.52

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อทั้ง 3 ด้านประกอบด้วย ด้านครอบครัว ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านเศรษฐกิจ พบว่าด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านเศรษฐกิจ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ได้ดังนี้ ปัจจัยภายนอกด้านครอบครัว พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้าราชการ

นายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีความสุขเมื่อได้พบปะกับบุคคลในครอบครัว ปัจจัยภายนอกด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารพอใจในช่วงเวลาอิสระจากงานในแต่ละวัน ปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจ พิจารณาในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หากท่านมีหนี้สินท่านสามารถผ่อนชำระโดยไม่มีผลกระทบค่าใช้จ่ายในเรื่องส่วนตัวและครอบครัว รองลงมา ได้แก่ ท่านมีรายได้เพียงพอต่อการใช้จ่ายในเรื่องส่วนตัว ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านใช้บริการเงินกู้ธนาคารเพื่อนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว

5. คุณภาพชีวิต

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร

คุณภาพชีวิต	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
คุณภาพชีวิต	0.00	10.00	7.50	1.67

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ครอบครัวของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีความภาคภูมิใจในตัวของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารเป็นอย่างมาก รองลงมา ได้แก่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีรายได้เพียงพอในการดูแลครอบครัว

6. การทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการระดับนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เฉพาะรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการระดับนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง การนิเทศงาน สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ผลการวิจัยความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิต พบว่า มีเพียงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน 1 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการระดับนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร พบว่ามีตัวแปรอิสระของปัจจัยภายในทั้ง 2 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านสุขภาพและด้านจิตใจ

สมมุติฐานที่ 4 ปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการระดับนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ปัจจัยภายนอกแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านครอบครัว ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านเศรษฐกิจ ผลการวิจัยความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตพบว่า มีตัวแปรอิสระของปัจจัยภายนอก 2 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านครอบครัว ด้านเศรษฐกิจ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (a)	.514	.346		1.487	.138		
ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน							
1. ความมั่นคงปลอดภัย	.014	.055	.014	.250	.803	.361	2.770
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	.030	.056	.033	.541	.589	.312	3.204
3. องค์กรและการจัดการ	-.097	.065	-.093	-1.491	.137	.296	3.375
4. ค่าจ้าง	.032	.049	.038	.656	.512	.341	2.935
5. การนิเทศงาน	.134	.075	.124	1.791	.074	.239	4.180
6. สภาพการทำงาน	.144	.071	.126	2.033	.043	.301	3.326
7. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ	-.010	.060	-.009	-.168	.867	.381	2.628
ปัจจัยภายใน							
1. ด้านสุขภาพ	.143	.054	.130	2.631	.009	.470	2.127
2. ด้านจิตใจ	.234	.061	.232	3.864	.000	.318	3.140
ปัจจัยภายนอก							
1. ด้านครอบครัว	.210	.042	.235	5.017	.000	.525	1.905
2. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	-.059	.049	-.060	-1.205	.229	.467	2.142
3. ด้านเศรษฐกิจ	.197	.036	.249	5.521	.000	.563	1.775

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

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.792 แสดงว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ระดับสูง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารคิดเป็น 62.7 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรหรือการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ร้อยละ 62.7 ที่เหลืออีก 37.3 เปอร์เซ็นต์เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรอื่น

อภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เฉพาะรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากรายได้ต่อเดือนมีผลโดยตรงต่อความเป็นอยู่ของข้าราชการ มีรายได้ที่เพียงพอกับการดูแลครอบครัวและค่าใช้จ่ายในเรื่องส่วนตัว การมีหนี้สินทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงมีรายได้เหลือเพียงพอสำหรับการออม ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ฐานะ อาชีพ ความแตกต่างในแต่ละด้าน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ทั้งนี้เนื่องจาก เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ฐานะ ที่แตกต่างกันยังคงได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน การศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตเนื่องจากจบการศึกษาที่สูงขึ้นก็ไม่ได้รับการปรับระดับขั้นเงินเดือนหรือเงินเพิ่มพิเศษในด้านอื่นๆ ฐานะสูงชันจะมีอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าขั้นยศที่น้อยกว่า แต่ทุกชั้นยศยังได้รับการพิจารณาให้บรรจุทำงานพิเศษเป็นเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุ สถานีวิทยุโทรทัศน์ได้ในระดับเดียวกัน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีเวลาในการทำงานแต่ละวันอย่างเหมาะสม มีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน มีการจัดอุปกรณ์การทำงานอย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้งาน สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของรักชนก บุรธานี (2555) ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท ดูอิงเวล อินเทอร์เน็ต จำกัด ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความมั่นคงต่อการดำรงชีวิต เกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารส่วนใหญ่มีความรู้สึกงานที่ทำอยู่ไม่มีความกังวลและสามารถรับราชการจนเกษียณอายุราชการหรือตามที่ข้าราชการต้องการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผลวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ทั้งนี้เป็นเพราะความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความก้าวหน้าในงาน ทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน โอกาสที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน อีกทั้งการเลื่อนยศข้าราชการนายทหารชั้นประทวนเป็นไปตามวาระ จากยศสิบตรีเลื่อนยศ

สูงขึ้นเป็นสิบโทและสิบเอก เลื่อนยศจากจ่าสิบตรี เป็นจ่าสิบโทและจ่าสิบเอกเป็นไปตามวาระ ยกเว้น ช่วงชั้นยศจากสิบเอกเป็นจ่าสิบตรีต้องมีการสอบแข่งขันระหว่างข้าราชการด้วยกันเองซึ่งข้าราชการ ยอมรับในกฎระเบียบนี้เป็นอย่างดี กอปรกับข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น โอกาสที่เท่าเทียมกัน ผู้ที่จบระดับปริญญาตรีขึ้นไปยัง ได้รับโอกาสให้สอบการแข่งขันเลื่อนยศและตำแหน่งเป็นนายทหารสัญญาบัตรซึ่งเป็นที่ใฝ่ฝันของ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน อีกทั้งเมื่ออายุครบ 55 ปีก็ยังสามารถเลื่อนเป็นนายทหารสัญญาบัตร ยศร้อยตรี ด้านองค์การและการจัดการ ผลวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ทั้งนี้เป็นเพราะนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร มีโอกาสในการมีส่วนร่วมในเรื่องการปรับ โครงสร้างขององค์กรน้อย ส่วนใหญ่จะบรรจุรับราชการใน ตำแหน่งระดับปฏิบัติการการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งล้วนแล้วต้องปฏิบัติตามนโยบาย ตามคำสั่ง ด้วยเป็นไปตามวัฒนธรรมขององค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการจึง ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ด้านสวัสดิการหรือ ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ผลวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้น ประทวนกรมการทหารสื่อสาร ทั้งนี้เป็นเพราะปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการหรือ ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ข้าราชการได้รับเช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาลเมื่อยามเจ็บป่วย มีสวัสดิการด้าน เครื่องแบบ สวัสดิการที่พอกอาศัย สวัสดิการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร ในแต่ละรายการเป็นความจำเป็นพื้นฐาน ของข้าราชการ และทุกคนที่รับราชการทหารได้รับตามสิทธิของตนทุกคน

ปัจจัยภายใน พบว่ามีตัวแปรอิสระของปัจจัยภายในทั้ง 2 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้าน สุขภาพ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก สุขภาพร่างกายเป็นสิ่งที่ ต้องคำนึงถึงในลำดับต้น ๆ ในการรับราชการทหาร มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีการทดสอบ สมรรถภาพร่างกายเป็นประจำ ข้าราชการทดสอบไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดต้องทำการทดสอบใหม่ หาก ทดสอบแล้วยังไม่ผ่านมีผลถึงการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนยศและตำแหน่ง ด้านจิตใจ มี ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี แจ่มใส มั่นคง มีความรักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ยอมรับนับถือผู้อื่นและตนเอง การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่ บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับ ความ เคร้า หรือกังวล ถ้าภาวะจิตใจของบุคคลอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคงมีความทุกข์ทางจิตใจก็ไม่สามารถ ปฏิบัติงานให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยภายนอกด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้น ประทวนกรมการทหารสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้เนื่องจาก สถาบันครอบครัวเป็นจุดเริ่มต้นของชีวิต เป็นจุดเริ่มต้นของชีวิตประจำวันในแต่ละวัน ผู้ที่มีครอบครัวรักใคร่กลมเกลียว ประองคองสมานสามัคคี บุคคลในครอบครัวได้รับความสำเร็จในชีวิตและมีความสุข สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มานะวุฒิ ศรีนคร(2551) ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันซ่อมบำรุง กรมสนับสนุน กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านครอบครัวอยู่ในระดับค่อนข้างดี กำลังพลและสมาชิกในครอบครัวส่วนใหญ่มีความสุขในการอยู่ร่วมกันอย่างราบรื่น ด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการที่ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารมีรายได้เพียงพอต่อการใช้จ่ายในเรื่องส่วนตัวและครอบครัว มีรายได้หักจากรายจ่ายแล้วยังมีเหลือสำหรับการออม ทั้งหมดเป็นสิ่งบ่งชี้ได้ถึงชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมมีการกินดีอยู่ดี เหมาะสมตามสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทิพวัลย์ วรรณโชติผาเวช (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต บ่งชี้ถึงระดับคุณภาพชีวิตได้ ในฐานะคำจูน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ด้านความมั่นคงปลอดภัย ผลการวิจัยมีค่าเฉลี่ยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง แสดงถึงความภาคภูมิใจในการรับราชการทหาร รักในเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพราะเป็นสภาวะการของการเริ่มมีอาชีพที่มั่นคง ควรให้มีการอบรมและปลูกฝังอุดมการณ์ให้มีความรู้ความเข้าใจในชีวิตการเป็นทหารมากยิ่งขึ้น มีความหวังในความก้าวหน้าในชีวิตรับราชการ เห็นความสำเร็จของรุ่นพี่

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผลการวิจัยมีค่าเฉลี่ยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าการรับราชการทหารมีอนาคตที่ดี การได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนเป็นไปตามกำหนดและมีการเพิ่มค่าจ้างอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามควรส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามลำดับขั้นอย่างสม่ำเสมอ ด้วยความยุติธรรมและมีคุณธรรม

ด้านองค์การและการจัดการ ผลการวิจัยมีค่าเฉลี่ยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง เป็นการแสดงให้เห็นถึงความจงรักภักดีดีต่อองค์การ มีการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น โดยไม่มีความลำบาใจ ควรเพิ่มให้นายทหารประทวน ที่มีอายุและมีประสบการณ์ในการทำงานมาก เป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานของหน่วย

ด้านค่าจ้าง ต้องพิจารณาถึงสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษ เพิ่มเติมให้กับผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น นอกเหนือจากการปฏิบัติงานปกติ ควรส่งเสริมและสนับสนุนในการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ของกำลังพลที่มีความสนใจ ตลอดจนให้คำแนะนำในการดำรงชีวิตภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการนิเทศงาน ผลการวิจัยมีค่าเฉลี่ยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง พบว่า ข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารทราบถึงขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบเป็นอย่างดี รองลงมาคือ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารรับทราบข้อมูลการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ส่วนการได้รับปฐมนิเทศในงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ควรเพิ่มให้มีการปฐมนิเทศให้กับข้าราชการทุกคนและปรับหลักสูตรเนื้อหาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีการประเมินทั้งก่อนและหลังการอบรม

ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิจัยมีค่าเฉลี่ยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นถึงความพอใจในสถานที่ทำงาน แต่ก็ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ทันสมัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวก การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดความจำเจ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ผลการวิจัยมีค่าเฉลี่ยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลเมื่อยามเจ็บป่วยได้ สามารถลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ทุกปี มีสวัสดิการด้านเครื่องแบบ มีสวัสดิการเบิกค่าเล่าเรียนบุตรมีสวัสดิการที่พึงอาศัย ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ถึงระเบียบต่าง ๆ ในเรื่องสวัสดิการหรือผลประโยชน์เหล่านี้ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการในการดำเนินการวิธีเพื่อให้ได้รับสวัสดิการหรือผลประโยชน์ตามสิทธิที่ควรจะได้รับ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต โดยเน้นปัจจัยและกลุ่มเป้าหมายอื่น เช่น นายทหารชั้นสัญญาบัตร ลูกจ้าง พลทหารกองประจำการ เป็นต้น

ควรมีการศึกษาวิจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยใช้วิธีการวิจัยแบบอื่นๆ เช่น การจัดทำวิจัยเชิงคุณภาพ หรือใช้แนวคิดหรือทฤษฎีอื่น ๆ นอกเหนือจากงานวิจัยนี้

ควรมีการวิจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในแต่ละระดับย่อยๆ ในองค์กรเพื่อจะได้ข้อมูลที่แน่นอนและชัดเจนในการวางแผนการพัฒนาหน่วยให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ควรมีการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากข้อมูลที่ได้รับจากกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษามีการเปลี่ยนแปลงตามสถานะของเหตุการณ์ ตามเวลาที่เปลี่ยนไป

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ ศรีวาริรัตน์. “โมเดลเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตของครู.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญา

ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.

กัญจิมมา ศรีวิไลย์. “การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา

กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.

- กาญจนา แดงมาดี. “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2545.
- จิตสุดา มงคลวัฒน์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.
- จุฑาภรณ์ รุจิวรรณ. “การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานฝ่ายผลิต : กรณีศึกษา บริษัท 505 โกลด์เมท (จำกัด).” วิทยานิพนธ์ปริญญาหลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550.
- ชนิดดา ยังสี. “การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายกับการตั้งใจลาออกของพนักงาน.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2549.
- ชุดิมา เทียนไส. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไปวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.
- ชูศรี มโนการ. “การวิเคราะห์ตัวประกอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- ณรงค์กร ศิริกุล. “คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนและลูกจ้างประจำสังกัดส่วนวิชาทหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.
- ทิพวัลย์ วรรณ โชติผาเวช. “คุณภาพชีวิตผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์, 2546.
- ธนู ชมภูงาม. “คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก.” ภาคนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2550.

ชราพงษ์ มะละคำ. “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนกรณีศึกษานายทหารชั้นประทวน กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.

ธีระ เหลืองนทีเทพ และสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. “การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาโรงเรียนพาณิชยการ.”

การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ม.ป.ป.
 นารีรัตน์ นิลประดับ. “บุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม), สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.

นิธิตา สมบูรณ์ทรัพย์. “ผลกระทบของภาวะเศรษฐกิจถดถอยที่มีต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารสังกัดกรมการเงินทหาร.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.

นิรมล พิมน้ำเย็น. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงานกับผลิตผลของความคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

เนตรนภา พงษ์ศรี. “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานของชุมชนตัดใหม่เทศบาลนครนครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2552.

นภดล จิเจริญ. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน ศึกษากรณี กองพันนักเรียน โรงเรียนทหารสื่อสาร ค่ายกำแพงเพชรอัครโยธิน.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.

ปริญธร สุทวิทรัพย์. “คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร.” การค้นคว้าแบบอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553.

ประภาส บารมี. “คุณภาพชีวิตของประชาชนที่อาศัยในชุมชนชาวแพ อำเภอเมืองจังหวัดพิษณุโลก.” การค้นคว้าแบบอิสระหลักสูตรปริญญาสาขารัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.

- ปิ่นสอาด สหนาวิน. “คุณภาพชีวิตของสมาชิกสหกรณ์การเกษตร.” คุษฎีนิพนธ์หลักสูตรปริญญาปรัชญา
 คุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553.
- พรราว ศาลิคุปต์. “ศึกษาถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศ
 โยธิน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยมหิดล, 2552
- ภัทรพร เซาวนปรีชา. “สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการ
 ทำงานของพนักงานโรงงานผลิตปุ๋ยเคมี บริษัท ไทยเซ็นทรัลเคมี จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์
 ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.
- ภาวัต วรรัฐภัทร. “คุณภาพชีวิตตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5.”
 วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาสังคมวิทยามหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยา
 และมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- มาลินี คาเครี. “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์
 หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์และเทคโนโลยีสารสนเทศ), คณะสถิติ
 ประยุกต์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2554
- เมธินี นิฉพิทักษ์. “ทัศนคติต่อการบริการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรและความพึง
 พอใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเปาโลเมโมเรียล.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม), สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา,
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.
- รักษนก บูรธานี. “ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ดูอิงเวล อินเทอร์เน็ต
 จำกัด” การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยเซาธ์อีสท์
 บางกอก, 2555.
- รัชฎาภรณ์ นวมนาคะ. “คุณภาพชีวิตประชาชนตามหลักความจำเป็นพื้นฐานในเขตพื้นที่องค์การบริหาร
 ส่วนตำบลหินเหล็กไฟ.” ภาคนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานโยบาย
 สาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2550.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทาง
 จิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเลนส์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศา
 ศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- วรรณภา เสนา. “การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท บีวดีเจมส์แพคตอรี่
 จำกัด.” สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากร
 มนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.

วิทมา ธรรมเจริญ. “อิทธิพลของปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่มีต่อความสุขของผู้สูงอายุ.”

วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์), คณะสถิติประยุกต์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2555.

สวรรค์ สวรรณไพบูลย์. “ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2548.

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

สารัตน์ เงินเขียว. “บทบาทของธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตชาวไทยมุสลิมในเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2549.

ศุภกิจ จิตอนงค์. “คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน ศึกษากรณีกรมข่าวทหารเรือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552.

ศุบัน โยทุม. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สำนักงานบัณฑิตศึกษา, สถาบันราชภัฏเลย, 2544.

สุระ จันเพ็ชร. “การศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต : กรณีศึกษา บริษัท มูซาชิ ออโต้ พาร์ท จำกัด.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2553.

สุนันท์ วิรัชวรกุล. “คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร.” การค้นคว้าแบบอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553.

สุชาดา สีสวรรณ. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แองโกล-ไทย จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

ศุภิดา เหมือนครุฑ. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.

สมพจน์ กวางแก้ว. “คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานหญิงในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าจังหวัดอุดรธานี.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.

ศิรินุช ฉายแสง. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดอำนาจเจริญ.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการสร้างเสริมสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2553.

อรรถพงษ์ อินทพงษ์. “การศึกษาคุณภาพชีวิตตามภูมิปัญญาท้องถิ่นของชาวไทยภูเขา ตำบลลาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย.” การศึกษาอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์สิ่งแวดล้อม, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2551.

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

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

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

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

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

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