

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาวะปัจจุบันสังคมไทยได้รับผลกระทบจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลให้การดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไป ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น เข้ามามีอิทธิพลในบทบาทหน้าที่การงาน และคุณภาพในการทำงานมากขึ้น การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เพราะว่าการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้อันจะนำมาซึ่งอาหาร สินค้าและบริการที่มนุษย์ใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังเป็นกำหนดตำแหน่ง และบทบาทของบุคคลในสังคม รวมทั้งให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิตอีกด้วย ในปัจจุบันนักวิชาการ ผู้นำสหภาพแรงงาน ผู้บริหาร และบุคลากรของรัฐได้หันมาเอาใจใส่ต่อชีวิตในการทำงานต่อชีวิตในการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น การที่คนจะดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ หรือมีคุณภาพชีวิตใน การทำงานนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพ หรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย

กองทัพบกได้ตระหนัก และเล็งเห็นถึงความจำเป็นของการพัฒนาข้าราชการทุกระดับ โดยเฉพาะข้าราชการนายทหารชั้นประทวน ในการที่จะช่วยให้มีมาตรฐานในการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น เห็นได้จากแผนงาน มีแนวทางการดำเนินงานที่จะพัฒนาค่าตอบแทนที่ข้าราชการได้รับ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งตามลักษณะ คุณภาพของงานรวมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนเปิดโอกาสให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในแต่ด้านได้อย่างกว้างขวาง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้มากยิ่งขึ้น ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังวางแนวทางที่จะจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและครอบครัว ให้ได้รับด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคเป็นธรรม เพียงพอเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และความเสี่ยงภัย ตลอดจนพัฒนาสวัสดิการตามศักยภาพของหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ และกำลังใจของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน

กองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ มีภารกิจที่สำคัญคือ การเป็นหน่วยดำเนินกลยุทธ์ เป็นหน่วยรบหลักในภารกิจการป้องกันประเทศ นอกจากนี้ยังมีภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ เช่น การร่วมพัฒนาประเทศ ภารกิจช่วยเหลือผู้ประสบภัยต่างๆ งานทางด้าน การรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อาทิเช่น การปราบปรามยาเสพติดตามแนวชายแดน การป้องกันและปราบปรามผู้ก่อความไม่สงบ ซึ่งถือเป็นหน่วยกำลังหลักของกองทัพบก และเป็นหน่วยพร้อมรบระดับ 1 ของกองทัพบก ซึ่งให้ความสำคัญกับกำลังพลประจำการประเภทนายทหารชั้นประทวนเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกำลังพลหลักในการปฏิบัติภารกิจของหน่วยให้สำเร็จลุล่วง ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันภัยคุกคามจากภายนอกประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภารกิจที่มีความสำคัญ และเป็นความภูมิใจสูงสุด คือ การรับใช้สถาบันชาติ และสถาบันพระมหากษัตริย์อย่างใกล้ชิด

ฉะนั้น การที่จะเสริมสร้างให้กำลังพลส่วนนี้ ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับอย่างเต็มความสามารถนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญยิ่งที่จะต้องศึกษาพิจารณา เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านบุคคล และลักษณะด้านองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ต่อระบบการบริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ

## กรอบแนวความคิดในการศึกษา

จากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ดังนั้นการศึกษาคั้งนี้ จึงเลือกที่จะใช้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ วอลตัน ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ ซึ่งให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ 8 ประการ รายละเอียดดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) บุญแสวง ธีระภากร (2533, หน้า 7) กล่าวว่าค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเพียงพอในความหมายนี้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (salary and wage) พิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (fair pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (equal pay for equal work) 2) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (adequate pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมควรสามารถเลี้ยงครอบครัวที่ประกอบด้วยสมาชิก 4 คน คือ พ่อ แม่ และลูก 2 คนได้

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working conditions) คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ทางกายภาพ รวมถึง การจัดสถานที่ทำงาน การติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ จะต้องมีลักษณะที่ปลอดภัย เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีจะมีส่วนช่วยให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

3. โอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล (opportunity to use and develop human capacity) สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2535, หน้า 83) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. โอกาสในความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (opportunity of continued growth and security) ในการทำงานนั้น บุคคลที่ทำงานมิได้มุ่งหวังแต่ความพึงพอใจในการทำงาน และการได้รับรางวัลตอบแทนเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังในความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงานด้วย ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานตามที่ มาสโลว์ ได้กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคง ความปลอดภัย และความต้องการชื่อเสียง องค์การจึงควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าทั้งหน้าที่ และรายได้ในอนาคต

5. ส่งเสริมการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (social integration in the work organization) วอลตัน (Walton, 1974, pp.12) กล่าวว่า บูรณาการทางสังคม หมายถึง การทำงานร่วมกันในองค์การ โดยบุคคลที่ทำงานนั้นมีโอกาสที่จะปฏิบัติสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมี โอกาสเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าตามระบบคุณธรรม ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะกันในองค์การ และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน

6. มีความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ (constitutionalism) เป็นเรื่องการปฏิบัติ โดยยึดกฎหมายเป็นหลัก และจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลเท่าเทียมกัน และให้เกียรติแก่บุคคลในเรื่องสิทธิส่วนบุคคล เช่น สิทธิการให้ข้อมูลข่าวสารเรื่องส่วนตัว หรือครอบครัว วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเท่าใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด ความถี่มาตรฐานการได้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. บทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล (balanced role of work) บุญแสง ธีระภากร (2533, หน้า 11-12) กล่าวว่า การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวนนอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนต้องมีเวลาว่าง เพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาว่างของชีวิต วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาว่าง และเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้า และการได้รับความดีความชอบ

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีมากมายหลายปัจจัย เวิร์เทอร์และเดวิส (Werther & Davis, อ้างถึงใน ทวีศรี กวีทอง, 2530, หน้า 31) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งพิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคล และการจูงใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบของพฤติกรรมบุคคล คือ การรับรู้ ค่านิยม ทศนคติ และภาวะรับการจูงใจ

2. ปัจจัยด้านการจัดการ เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์กรต่างๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการหน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมสังคม เศรษฐกิจ นโยบายรัฐบาล เทคโนโลยี ภาวะการแข่งขัน

ฮาร์เปอร์ (Harper, 1987 อ้างถึงใน กนกพร แจ่มสมบุรณ์, 2539, หน้า 3-4) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 2 ประเภท คือ ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้าน

องค์การ กล่าวคือ ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ การศึกษาต่อเนื่อง การอบรม ประสบการณ์ทำงาน เหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพ และงานที่รับผิดชอบ ส่วนปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ปัจจัยการผลิต ข้อผูกมัด ระเบียบข้อบังคับ บรรยากาศในองค์การ และการจัดการที่แตกต่างกันไป

จากการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ผู้ศึกษาได้คัดเลือกปัจจัยที่มีความสำคัญบางประการ มาเพื่อทำการศึกษามีดังนี้

### 1. ลักษณะบุคคล

1.1 ชั้นยศ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คือ เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความก้าวหน้าในการทำงาน และบ่งชี้ถึงสถานะภาพทางสังคมของบุคคล ผู้ที่มีชั้นยศสูงกว่าย่อมมีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพสูง ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งแสดงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคล ร้อยเอกหญิง มาริษา คุณยศยิ่ง (2534) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนเหล่าสายวิทยากร สังกัดกองทัพบก พบว่าระดับชั้นยศ มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ มีชั้นยศ ตั้งแต่ ยศสิบตรี ถึง จ่าสิบเอกพิเศษ ซึ่งข้าราชการกลุ่มนี้มีจำนวนมาก ความแตกต่างในเรื่องชั้นยศ จึงเป็นปัจจัยที่น่าศึกษาว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างไร

1.2 อายุราชการ เป็นปัจจัยที่บ่งบอกถึงระยะเวลาการทำงานของคุณบุคคล ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน ย่อมจะเกิดความชำนาญ ความเข้าใจ มองเห็นปัญหาอย่างชัดเจนถูกต้อง ทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงานทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จากการศึกษาวิจัยของ สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2536) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดลพบุรี พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากนี้ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน พบว่า ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ จะมีข้าราชการทั้งที่มีอายุราชการมากและน้อย ในการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ บางคนที่มีอายุมาก แต่อายุราชการน้อยกว่าผู้มีอายุน้อยกว่าบ้างก็มี เพราะรับราชการเมื่ออายุมาก จึงเป็นปัจจัยที่น่าศึกษาว่า อายุราชการมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ อย่างไร

1.3 เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพ การที่บุคคลจะเลือกประกอบอาชีพได้นั้นเป็นเพราะอาชีพนั้น จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จตามที่ต้องการหรือคาดหวัง (Kersten & Bakewell, 1991, pp. 30) กนกพร แจ่มสมบุญ (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงาน การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล พบว่า เหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพของพยาบาลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สำหรับอาชีพข้าราชการทหาร สังคมไทยยกย่องว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความมั่นคงกว่าการทำงานเอกชน นอกจากนี้การเข้ารับราชการทหารยังเป็นที่ภาคภูมิใจของวงศ์ตระกูลด้วย ซึ่งข้าราชการนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ ก็มีเหตุผลในการประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน จึงเป็นปัจจัยที่น่าศึกษาว่า เหตุผลในการประกอบอาชีพของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างไร

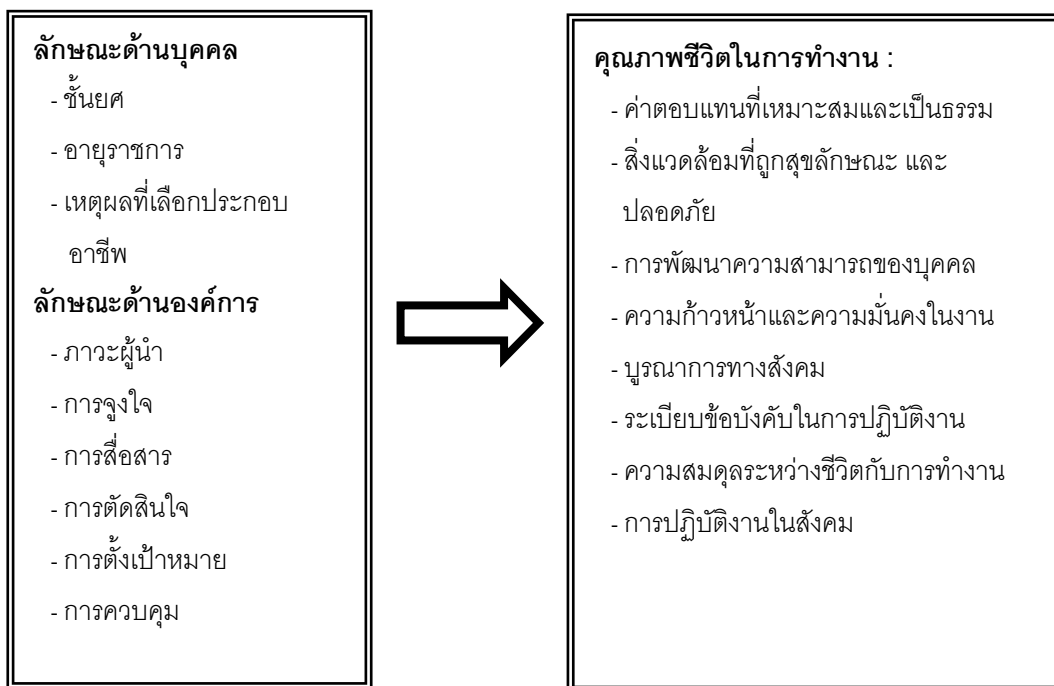
2. ลักษณะด้านองค์การ ในเรื่องการเรียนรู้ต่อระบบบริหาร การรับรู้ของบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมองค์การอันเป็นกิจกรรมการทำงาน เป็นกระบวนการในการเลือกปรับการจัดระเบียบและการแปลความหมายของสิ่งต่างๆ ที่พบเห็นหรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วยและบุคคลจะเลือกให้ความสนใจเฉพาะสิ่งที่มีความหมายต่อตนเองมากกว่า ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการรับรู้ของบุคคลเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้โดยบุคคล พิจารณาว่าอะไรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีประโยชน์ (เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2529, หน้า 2-6) กนกพร แจ่มสมบุญ (2539) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงาน การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ในการศึกษาการเรียนรู้ต่อรูปแบบการบริหาร ได้นำการบริหารระบบ 4 ของไลเคิร์ต (Likert) มาเป็นตัวแบบในการศึกษา พบว่า การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การเรียนรู้ต่อรูปแบบการบริหาร เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อกิจกรรมการทำงาน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ อาศัยแนวคิดการบริหารระบบ 4 ของไลเคิร์ต (Likert, 1976) ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารงานและผู้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับ 1) ภาวะผู้นำ 2) การจูงใจ 3) การสื่อสาร 4) การตัดสินใจ 5) การตั้งเป้าหมาย และ 6) การควบคุม โดยศึกษาว่า การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหารมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ อย่างไร

สรุปจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตที่ตั้งที่กล่าวมาแล้ว สามารถนำมาเป็นกรอบแนวความคิดในการศึกษา ได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ( Independent Variable )

ตัวแปรตาม ( Dependent Variable )



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการศึกษา

### สมมติฐานการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานการศึกษาครั้งนี้คือ

1. ชั้นยศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. อายุราชการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
5. การจูงใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
6. การสื่อสารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
7. การตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
8. การตั้งเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
9. การควบคุมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

## ขอบเขตของการศึกษา

1. **ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรที่ใช้ในการ ศึกษา ครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ จำนวน 315 นาย (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ.2552) ซึ่งมีสัดส่วนตามจำนวนที่สังกัดแต่ละหน่วย ดังนี้

กองบังคับการกองพัน และกองร้อยสนับสนุนการรบ 92 นาย

กองร้อยทหารม้าบรรทุยกยานเกราะที่ 1 53 นาย

กองร้อยทหารม้าบรรทุยกยานเกราะที่ 2 52 นาย

กองร้อยทหารม้าบรรทุยกยานเกราะที่ 3 55 นาย

กองร้อยสนับสนุนการช่วยรบ 63 นาย

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 ตัวแปรอิสระ

2.1.1 ลักษณะด้านบุคคล ประกอบด้วย

2.1.1.1 ชี้นยศ

2.1.1.2 อายุราชการ

2.1.1.3 เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพ

2.1.2 ลักษณะด้านองค์การ ได้แก่ การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหาร แบ่งเป็น

2.1.2.1 ภาวะผู้นำ

2.1.2.2 การจูงใจ

2.1.2.3 การสื่อสาร

2.1.2.4 การตัดสินใจ

2.1.2.5 การตั้งเป้าหมาย

2.1.2.6 การควบคุม

2.2 **ตัวแปรตาม** คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งเป็น 8 ด้านดังนี้

2.2.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม

2.2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัย

2.2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล

2.2.4 ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน

2.2.5 บุรณาการทางสังคม

2.2.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน



2.2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2.2.8 การปฏิบัติงานในสังคม

### 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาตั้งแต่ เดือน สิงหาคม พ.ศ.2552 ถึง เดือน มกราคม พ.ศ.2553 โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างวันที่ 15 - 31 ธันวาคม พ.ศ.2552

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์
2. เป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชา พิจารณานำผลการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นตัวกระตุ้น หรือเป็นแรงจูงใจในการทำงาน มาปรับปรุงส่งเสริมให้ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

### นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ ที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างงานกับชีวิตส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจำแนกออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ หมายถึง ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ รู้สึกพึงพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับซึ่งเพียงพอต่อสภาพการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน และมีความยุติธรรม
2. สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งด้านอาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน ไม่เกิดอันตรายต่อร่างกายและจิตใจ ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การเปิดโอกาสให้ข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ มีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนเพิ่มพูนความรู้และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ มีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความเป็นไปได้ที่จะได้รับการเลื่อนยศ ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความมั่นคงในงานและรายได้ที่จะไม่ถูกให้ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม

5. บุรณาการทางสังคม หมายถึง ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ มีความรู้สึกว่ามีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผู้ร่วมงาน การเข้ากันได้และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน บรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันตามระบบคุณธรรม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง มีการทำงานตามนโยบายที่วางไว้มีความเป็นธรรม มีการยอมรับเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของผู้ปฏิบัติงาน มีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา สิทธิที่พึงได้รับเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หรือรางวัลด้วยความเป็นธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ มีความรู้สึกที่มีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาทำงานกับ ช่วงเวลาที่ได้ผ่อนคลายจากการทำงาน โดยมีเวลาเป็นส่วนตัวกับครอบครัว สังคม และตนเอง โดยที่ไม่วิตกกังวลจากงานได้

8. การปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ มีความรู้สึกว่าการทำงานของตนเองมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมเป็นประโยชน์ ต่อส่วนรวม การให้ความร่วมมือกับชุมชน หรือสังคม หรือหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรม เพื่อ สาธารณะประโยชน์ ซึ่งจะทำให้มีความภูมิใจในอาชีพ

ชั้นยศ หมายถึง เครื่องกำหนดมาตรฐานะ หรือชั้นของข้าราชการทหารซึ่งจำแนกตาม อำนาจหน้าที่ และการบังคับบัญชา คือ ข้าราชการทหารชั้นยศประทวน หมายถึง ข้าราชการทหาร ที่มียศ ตั้งแต่ สิบตรี ถึง จ่าสิบเอกพิเศษ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ

อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาในการทำงาน เริ่มตั้งแต่เข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหาร หมายถึง ระดับการรับรู้ของข้าราชการทหาร ที่มีต่อ ระบบการบริหารองค์การในกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ ซึ่งวัดโดยใช้แบบวิเคราะห์การ

บริหารของ ไลเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 197) ซึ่งมี 6 ด้าน ในเรื่อง ภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย และการควบคุม

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมของกำลังพล วัดได้จาก กำลังพลและผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นของกำลังพล และการนำเอาความคิดเห็นของกำลังพลไปใช้ในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน

2. การจูงใจ หมายถึง ลักษณะการตอบแทนที่กําลังพลได้รับจากการทำงานเกิดความรู้สึกกระตุ้นให้กําลังพลทำงานให้หน่วย รวมถึง ทัศนคติที่มีต่อหน่วยงาน เป้าหมายและบุคลากรในหน่วยงาน

3. การสื่อสาร หมายถึง การสื่อความเข้าใจหรือสื่อความหมาย อันเป็นแนวทางในการส่งเสริมความเข้าใจระหว่างกําลังพลกับผู้บังคับบัญชาในหน่วย วัดได้จากการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทัศนคติ และอารมณ์ที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาและกําลังพลมีความใกล้ชิดกัน ผู้บังคับบัญชา รับรู้และเข้าใจปัญหาของกําลังพล

4. การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกหนทางปฏิบัติในการทำงาน วัดจากโอกาสในการที่กําลังพลมีส่วนร่วมกับผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน ในการเลือกแนวทางการปฏิบัติงานความร่วมมือในการทำงาน และการใช้ข้อมูลประกอบในการหาทางเลือกนั้น

5. การตั้งเป้าหมาย หมายถึง วิธีการกำหนดจุดมุ่งหมาย และกิจกรรมการทำงาน โดยวัดจากการที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้กําลังพลมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย และกิจกรรมในการทำงาน โครงสร้างของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

6. การควบคุม หมายถึง การติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานวัดจากวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาติดตามการปฏิบัติงานของกําลังพลให้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งโดยตนเองและผู้บังคับบัญชา การยอมรับของกําลังพลในวิธีการติดตามและประเมินผลเหล่านั้น

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ ผู้ศึกษาได้นำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. นโยบายด้านกำลังพลของกองทัพและบริบทที่เกี่ยวข้องกับกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์
2. ความหมายของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
5. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### นโยบายด้านกำลังพลของกองทัพและบริบทที่เกี่ยวข้องกับกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์

#### นโยบายด้านกำลังพลของกองทัพ

กองทัพ มีวัฒนธรรมในการทำงานที่ได้มีการปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ในการทำงานที่ดีอย่างเป็นระบบอยู่แล้ว อย่างไรก็ตาม อาจจะต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการ และเพิ่มเติมมาตรการบางส่วนให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์หลักตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนา ด้านกำลังพล ตาม ระบบราชการไทยตามห้วงระยะเวลา ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีแนวทางดำเนินการ 3 ระยะดังนี้

ระยะสั้น เป็นการดำเนินงานในลักษณะการชี้นำ ซึ่งผู้บังคับบัญชาระดับสูง จะต้องให้การสนับสนุนและผลักดัน โดยการสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวัฒนธรรม แห่งการเรียนรู้ ด้วยการฝึกอบรม สัมมนา รวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวความคิด นอกจากนี้ ควรได้มีการเสริมสร้างปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น การออกกระเปาะที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ การผลักดันให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ภายในหน่วย (Unit School) เป็นต้น

ระยะปานกลาง เป็นการดำเนินการเพื่อจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่เกื้อหนุนต่อการพัฒนา กองทัพ ซึ่งอาจกำหนดเป็นแผนงานดำเนินการขั้นต้นจำนวน 2 แผนงาน ได้แก่ 1.การวางแผนและประสานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ทั้งที่เป็นการพัฒนาเป็นรายบุคคล ( Individual Development: ID) 2.การวางแผนและการพัฒนาอาชีพ (Career Planning and Development: CD) และการพัฒนาองค์กร (Organization Development: OP) ซึ่งในการบูรณาการด้านทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว จะต้อง มุ่งเน้นที่บุคคล ที่มงาน และองค์กร โดยเริ่มพัฒนาจากการเรียนรู้ของบุคคลไปสู่ที่มการเรียนรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามลำดับ

ระยะยาว จะอาศัยการติดตามประเมินผลการดำเนินการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น เพื่อนำ ข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน และปรับปรุงพัฒนาการดำเนินการให้มีความเหมาะสมเกื้อหนุน ต่อการพัฒนา กองทัพและสอดคล้องกับแผนพัฒนาระบบราชการในห้วงระยะเวลาต่อไป ตลอดจนเพื่อเป็นการดำรงรักษาการสร้างความรู้ (Knowledge -Based) ให้เกิดขึ้นเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### บริบทที่เกี่ยวข้องกับกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์

กองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ เป็นหน่วยขึ้นตรงของกรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ มีภารกิจที่สำคัญคือ เข้าประจำตัวศึกษาด้วยการยิง และการดำเนินกลยุทธ์ เพื่อ ทำลายหรือจับเป็นเชลย ทำลายการเข้าตีของข้าศึกด้วยการยิงและโต้ตอบ นอกจากนี้ยังมีภารกิจ อื่นๆ ที่สำคัญ เช่น การร่วมพัฒนาประเทศ ภารกิจช่วยเหลือผู้ประสบภัยต่างๆ งานทางด้านความ มั่นคง อาทิ การปราบปรามยาเสพติดติดตามแนวชายแดน การป้องกันและปราบปรามผู้ก่อความไม่ สงบ ซึ่งถือเป็นหน่วยกำลังหลักของกองทัพบกและเป็นหน่วยพร้อมรบระดับ 1 ของกองทัพบกด้วย ประวัติความเป็นมา ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ร.ศ.93 (พ.ศ.2417) ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้จัดตั้ง “กองทหารม้า” ขึ้นในกองทหารหน้า กรมทหาร มหาดเล็กโดยมี นายร้อยเอก พระองค์เจ้ากาพย์กนกรัตน์ เป็นผู้บังคับกอง มีหน้าที่ทำหน้าที่ตามเสด็จ รัชพระที่นั่งในงานราชพิธีต่างๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่รักษาการณ์ ซึ่งจัดเป็นยามม้าอยู่ ภายในบริเวณร่วมประตูวิเศษไชยศรี ทั้งกลางวันและกลางคืน อีกทั้งใช้เป็นม้าตัวน สำหรับเชิญพระ ราชหัตถ์เลขาเป็นการด่วน และยามคอยเหตุอีกด้วย



ภาพที่ 2 พระบรมฉายาลักษณ์พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว

ใน ร.ศ. 96 (พ.ศ. 2420) ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ปรับปรุงหน่วยทหารม้าที่มีอยู่เดิม โดยขยายเป็น หน่วยใหญ่ขึ้น ได้ทรงพระราชทานนามใหม่ว่า “ กองพันทหารม้า ”

จนถึงปี ร.ศ.100 (พ.ศ.2424) นายพันโท พระองค์เจ้ากาพย์กนกรัตนสินพระชนม์มด้วยพิชไช้ ปัจจุบัน จึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ พระพี่น้องยาเธอพระองค์เจ้า ดิศวกุมาร (พระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยา ดำรงราชานุภาพ) ซึ่งในขณะนั้นดำรงยศเป็น “นายพันตรี” รับตำแหน่ง ผู้บังคับกองพันทหารม้าแทน

กรมทหารม้าที่ 1 จึงได้เปลี่ยนเป็น กรมทหารม้าที่ 1 (รักษาพระองค์) อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของ กองพลที่ 1 (รักษาพระองค์) มณฑลกรุงเทพฯ โดยมี พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งในขณะนั้นดำรงพระยศเป็น “สยามมงกุฎราชกุมาร” ดำรงตำแหน่งเป็น “ผู้บังคับการพิเศษ”

ครั้นถึงรัชสมัย พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ขึ้นเถลิงถวัลราชสมบัติ ศาลาว่าการกระทรวงกลาโหม ได้มีหนังสือกราบบังคมทูล เพื่อให้ทรงมีพระราชวินิจฉัย เรื่องเปลี่ยนการใช้อักษรพระบรมนามาภิไธยประดับ อินทริศนุของหน่วยทหารต่างๆ กับขอพระราชทานอัญเชิญเสด็จดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับการพิเศษ แห่งหน่วย ทหารเหล่านั้นด้วย ซึ่งในหนังสือนี้ได้กล่าวถึงว่า เดิมนั้น กรมทหารบกม้ากรุงเทพฯ เป็นหน่วยรักษาพระองค์ ของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว มีการประดับพระนามาภิไธยย่อ ร.ร. 6 อยู่แล้ว จึงได้ทรงกำหนดให้กรมทหารบกม้ากรุงเทพฯ คงใช้พระนามาภิไธยย่อ ร.ร. 6 เป็นเครื่องหมายที่ระลึกในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้า

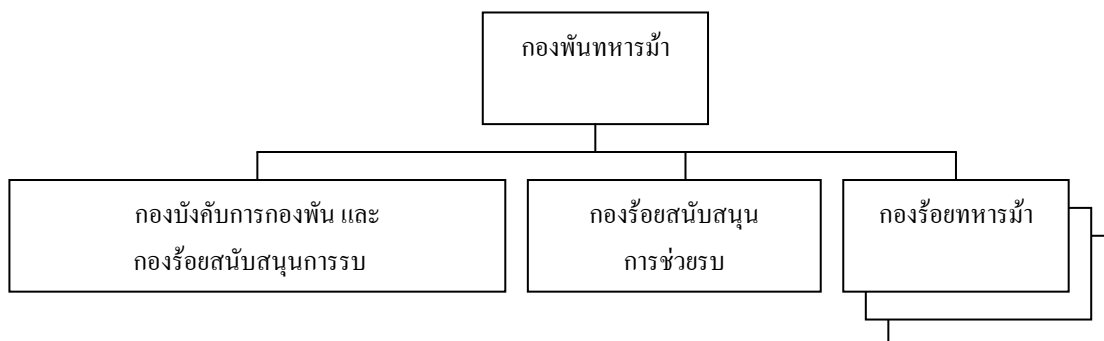
เจ้าอยู่หัว ดังเดิม ( ซึ่งเป็นเกียรติประวัติของการที่ กรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ ฯ และ กองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ ฯ ได้ประดับพระนามาภิไธยย่อ ร.ร.6 จนถึงปัจจุบันนี้

เมื่อต้นปี พ.ศ. 2470 ได้ทรงมีพระบรมราชานุมัติหลักการในการปรับปรุงกองทัพ เพื่อให้เหมาะสมกับงบประมาณ ประจำปี โดยการยุบ กองบัญชาการกองทัพน้อยทหารบกที่ 3 คงเหลือเพียง 2 กองทัพน้อย แต่ละกองทัพน้อย บัญชาการ 3 กองพล ซึ่งกรมทหารม้ารวมของกองทัพอี 1 ยังคงขึ้น การบังคับบัญชาอยู่กับ กองทัพน้อยที่ 1 แต่เนื่องจากเมื่อถึงปลายปีปรากฏว่าเศรษฐกิจตกต่ำลงมาก ไม่สามารถดำเนินการตามแผนได้ สาเหตุเพราะ ไม่สามารถหาเงินมาจ่ายเป็นเงินเดือนทหาร รวมทั้งการใช้จ่ายเงินเพื่อจัดซื้ออาวุธและอื่นๆ เพื่อบำรุงหน่วยทหารให้พร้อมพร้อมในเมื่อหน่วยมีทหารมากเกินกำลังเศรษฐกิจในขณะนั้นได้ จึงได้มีการจัดกองทัพ เสียใหม่อีก โดยปลดกำลังพลออกไปเป็นบางส่วนการจัดครั้งนี้ เรียกว่า การจัดกองทัพบก เพื่อให้ค่าใช้จ่ายสู่ดุลยภาพ โดยการจัดดังกล่าวนี้ กรมทหารม้ารวม ของกองทัพอี 1 เปลี่ยน นามเป็น “ กรมทหารม้าที่ 1” และ กรมทหารบกม้ากรุงเทพฯ รักษาพระองค์ ของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เปลี่ยนนามเป็น “ กองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ ฯ แห่งกรมทหารม้าที่ 1 ” (ตามคำสั่งของเสนาบดี กระทรวงกลาโหม เรื่องให้ดำเนินการเข้ารูปการจัดกองทัพบกต่อจากคำสั่งของ เสนาบดีฯ ฉบับ ลงวันที่ 13 เม.ย.2470: หมวด ก ท้ายเล่ม) และกรมทหารบกม้านครปฐมเปลี่ยนนามหน่วยเป็นองพันทหารม้าที่ ๒ ดังนั้นในปี พ.ศ.2470 จึงได้กลับเป็นหน่วย “ กองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ ฯ ” ขึ้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง และอยู่ในบังคับบัญชาของกรมทหารม้าที่ โดยมี พ.ต.พระเจี๊ว รุกปัจจามิตร เป็นผู้บังคับกองพัน (ซึ่งหน่วยได้ยึดถือวันที่เสนาบดีกระทรวงกลาโหมได้ลงนามใน คำสั่งฯ คือใน วันที่ 28 มีนาคม 2470 เป็นวันสถาปนาหน่วย เป็นต้นมา)

พ.ศ.2496 กองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ ฯ ได้ย้ายที่ตั้งจาก ถนนนครไชยศรี (บางกระบือ) อำเภอ ดุสิต มาเข้าที่ตั้งใหม่ บริเวณสนามเป้า ตำบลสามเสนใน อำเภอพญาไท มาจนถึงปัจจุบัน และได้เปลี่ยนแปลง การจัดหน่วยจากเดิมโดยมีอัตราการจัดตาม “อัตราการจัดกองทัพบก 89” เป็น “อัตราการจัด 95 พ.”

ต่อมาในปี พ.ศ. 2500 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพล อดุลยเดช ทรงมีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้พระราชทานเหรียญรัตนาภรณ์ ชั้นที่ 1 ประดับธงชัยเฉลิมพล ของ “กองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ ฯ ” ซึ่งได้ปฏิบัติภารกิจดีเด่นมาหลายยุคหลายสมัย อันเป็นเกียรติประวัติของ “กองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ ฯ ” มาจนทุกวันนี้

## โครงสร้างองค์การ



ภาพที่ 2 แผนภาพโครงสร้างการจัดหน่วย กรมวังที่ 1 รักษาพระองค์

## ความหมายของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ความหมายของคุณภาพชีวิต

ยูเนสโก (UNESCO, 1978, pp. 89) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุข ความพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้นๆ โดยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิต ได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม ทรัพยากรที่อยู่อาศัยและรายได้

ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์ (2523, หน้า 28) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพ อันเป็นชีวิตที่ไม่มีภาระ ไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ มีความเพียบพร้อม และความสามารถที่จะดำรงสถานภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และค่านิยมของสังคมกับความสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาที่ซับซ้อนได้

นิพนธ์ คันทะเสวี (2526, หน้า 232) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิต คือสภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์ตามองค์ประกอบของชีวิต อันได้แก่ ร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดและจิตใจ

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2533, หน้า 5) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อม และสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ให้ทั้งกับตนเอง ครอบครัวและสังคม



จากการศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิต ที่มีหลายท่านได้ศึกษาไว้ พอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ มีความพร้อมในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อม และสังคมต่างๆ ได้อย่างมีความสุข ไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม

### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมีค่าใช้จ่ายตามกฎหมายแรงงาน และการรับรองการทำงาน คุณภาพการจ้างงานที่จะไม่ค่อยเท่าเทียมกัน แต่รวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาให้ชีวิตของมนุษย์ให้ดีขึ้น

เดวิส (Davis, 1977, pp. 53) ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน โดยเน้นเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

เนดเดลและลอเออ (Naddler & Lawer, 1983, pp. 20-30) ได้เสนอแนวคิด คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง แนวคิดที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน งาน และองค์การ โดยเฉพาะในเรื่องผลกระทบของงานที่มีต่อผู้ปฏิบัติ และมีต่อประสิทธิภาพขององค์การ และแนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และตัดสินใจในองค์การ

เดลามอตเตและทาเคซาวา (Delamotte & Takezawa, 1984, pp. 3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ผลดีของงานที่จะมีผลต่อพนักงานซึ่งเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงาน และลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมชีวิต การทำงานในแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

อัลแดจและสเทิร์นส์ (Aldag & Stearns, 1987, pp. 327) ได้แสดงทัศนะไว้หลายอย่างเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยให้ความสนใจอยู่ 2 ความหมาย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือส่งเสริมให้มีการใช้ และพัฒนาความสามารถของมนุษย์อย่างเต็มที่
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี และให้มีการแบ่งรายได้ และทรัพยากรอื่นๆ อย่างเป็นธรรม

ติน ปรัชญพฤทธิ (2530, หน้า 266) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นคือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

เซอทส์ (Certs, 1989, pp. 609) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจในงานที่ตนทำ ยิ่งผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการตัดสินใจมากเท่าไร ยิ่งจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีมากขึ้นเท่านั้น

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532, หน้า 154) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งปฏิบัติอยู่ในองค์การหนึ่งๆ ว่า มีความพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

ฮอลท์ (Holt, 1990, pp. 254) ให้ทัศนะไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ แนวความคิดที่จะทำให้งานมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติในสภาพแวดล้อม ซึ่งผู้ปฏิบัติได้รับการจูงใจ และมีความพอใจในงานที่ตนทำ

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538, หน้า 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตงาน หมายถึง ทัศนคติ หรือความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์ทำงานของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจมีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์

ผจญ เฉลิมสาร (2540) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึง วิธีการ แนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์การ และปัจเจกบุคคล

จากการศึกษาที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนการยอมรับจากสังคม อันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ( Maslow's Hierarchy of Needs )

Maslow ได้ให้ทัศนะว่า มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับ การตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม Maslow ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ออกเป็น 5 ชั้น คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย การนอน และการพักผ่อน จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย Maslow ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็น เพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคง หรือความปลอดภัย (Security or safety Needs) เป็นความต้องการที่อยู่ในระดับสูงขึ้นไป จะมีความสำคัญก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว เป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดกับร่างกาย เช่น ความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ตามปกติคนจะอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความต้องการที่เกี่ยวกับการอยู่รวมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคมแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตนเอง และจากผู้อื่น เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ มีเกียรติ มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น และความต้องการด้านสถานภาพ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Needs for self - actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุด เป็นความปรารถนาที่จะสามารถในการประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพ และบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด เช่น ความต้องการได้ยศ ได้ตำแหน่งสูงสุด เป็นต้น



ภาพที่ 3 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : Maslow's hierarchy of human needs.(From Maslow,A.(1970}. Motivation and personality (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Harper&Row;reprinted by permission of Harper Collins Publishers)

### แนวความคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) ได้นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม ตั้งแต่ ค.ศ. 1970 เพื่อใช้แก้ไขปัญหาค่าความรุนแรงให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น (Delamotte & Takczawa, 1984, pp. 32) โดยในช่วงระหว่าง ค.ศ. 1970 ถึง ค.ศ. 1979 ได้เกิดเหตุที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหาร และฝ่ายพนักงานไม่เป็นมิตรกัน ซึ่งวิธีแก้ไขปัญหายุโรปได้มี การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผ่านข้อเรียกร้องทางกฎหมายในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน ส่วนวิธีการในสหรัฐอเมริกา หลายครั้งได้มีการดำเนินการร่วมกันระหว่างพนักงาน และฝ่ายบริหารในการยอมรับร่วมกันถึงความปรารถนา และความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Lehrer, 1982, pp. 327)

การสัมมนาระหว่างชาติที่กรุงนิวยอร์กในปี ค.ศ. 1972 ได้มีการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) หลังจากนั้นแนวคิดนี้ก็กระจายไปทั่วโลก ปัจจุบันในประเทศต่างๆ ได้พยายามเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการทำงาน โดยมีเป้าหมาย เพื่อลดความตึงเครียดทางจิตใจของลูกจ้าง และเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ประเทศที่ทดลองใช้แนวคิดนี้อย่างจริงจัง คือ สหรัฐอเมริกา สวีเดน และญี่ปุ่น

แนวความคิด “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” มีรากฐานทางทฤษฎีค่อนข้างยาวนานกว่า 50 ปี โดยรากฐานมาจาก 3 สำนัก (ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์, 2535, หน้า 23 - 25) คือ

1. สำนัก “การจัดการแนวมนุษยสัมพันธ์” เชื่อว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดในระบบการทำงานไม่ใช่เป็นเรื่องของเศรษฐกิจ หรือวัตถุแต่อย่างใด หากแต่เป็น “ปัจจัยมนุษย์” ความสัมพันธ์ของลูกจ้างมี ผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่ม นอกจากนี้การจัดการแบบประชาธิปไตย ย่อมดีกว่า เผด็จการ หรืออำนาจนิยม เพราะส่งผลเชิงบวกต่อการทำงานของลูกจ้าง

2. สำนักที่เน้นเรื่อง “ระบบสังคมและเทคนิค” ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ส่งผลเชิงลบต่อระบบการทำงานภายในองค์การ ดังนั้นจำเป็นต้องมีการปรับระบบเสียใหม่ เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจ และให้แรงกระตุ้นในการยกระดับประสิทธิภาพของงาน

3. สำนัก “ประชาธิปไตยของแรงงาน” ย้ำว่าสภาพแรงงานต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงานภายในองค์การ รวมทั้งขยายขอบเขต ไปยังระดับชาติด้วย

การทำงานเป็นการกระทำที่เกิดจากเป้าหมาย ทักษะ ความรู้สึก การตัดสินใจว่า ควรทำอะไร และมีความตระหนักว่าคนอื่นจะยอมรับการกระทำของตนหรือไม่ เป็นการกระทำที่อาจใช้เครื่องมือเพื่อให้การกระทำมีความสะดวก และมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ นอกจากนี้การทำงานยังเป็นการกระทำที่ช่วยให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการในด้านต่างๆ ได้แก่

1. สมองความต้องการด้านวัตถุ การทำงานเป็นการเปลี่ยนวัตถุดิบที่มีอยู่ตามธรรมชาติให้เป็นสิ่งที่สามารถสนองความต้องการ เป็นวิธีการที่ทำให้ได้สินค้า และบริการที่จำเป็นเพื่อการดำรงอยู่ของชีวิต อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ซึ่งถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้มนุษย์จะมีชีวิตอยู่ไม่ได้

2. สมองความต้องการการนับถือตนเอง การทำงานมีความสัมพันธ์กับการนับถือตนเองมาก เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มนุษย์นับถือตนเอง โดยการทำงานทำให้บุคคลเกิดความตระหนักถึงความสำเร็จ และสมรรถภาพในการทำงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่า ตนเองสามารถเอาชนะได้ทั้งตนเอง และสภาพแวดล้อม และเกิดจากการที่แต่ละบุคคลได้ทำงาน เพื่อผลิตสิ่งที่คนอื่นเห็นว่ามีความหมาย การที่บุคคลทำงานทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นพลเมืองเต็มขั้น

3. สมองความต้องการมีกิจกรรม มนุษย์ต้องการมีกิจกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงความเบื่อหน่ายการทำงานทำให้มนุษย์มีกิจกรรม ทำให้มนุษย์มีใจจดจ่ออยู่กับงาน และจดจ่อกับสภาวะแวดล้อม

4. สมองความต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งหมายรวมถึงการริเริ่มสร้างสรรค์ในทางวิทยาศาสตร์ ศิลปะ และสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ที่มนุษย์คิดสร้างขึ้นมานอกจากการทำงานจะช่วยให้

มนุษย์สามารถสนองความต้องการดังกล่าวได้แล้ว การทำงานยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาวะแวดล้อมของมนุษย์ เพื่อช่วยให้มนุษย์มีชีวิตที่มั่นคง และมีประสิทธิภาพต่อการดำเนินชีวิตมากขึ้น และยังเป็น การเปลี่ยนแปลง เพื่อทำให้ธรรมชาติมีความเหมาะสมที่จะสนองความต้องการของมนุษย์การทำงานเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ ซึ่งการที่มนุษย์สามารถเปลี่ยนรูปแบบสภาวะแวดล้อม และสามารถกำหนดสภาพแวดล้อมที่เขามีอยู่ถือว่าเป็นความสำเร็จในการทำงานของมนุษย์อย่างหนึ่ง การทำงานจึงเป็นวิธีการสำคัญที่มนุษย์จะเอาชนะ และควบคุมธรรมชาติจากการศึกษาซึ่งพบต่อไป ว่าการทำงานได้สนองเป้าหมายทางสังคมของมนุษย์ สถานที่ทำงานเป็นสถานที่ช่วยให้บุคคลได้พบปะสนทนาสร้างความ เป็นมิตรต่อกัน แลกเปลี่ยนทักษะ และความรู้ซึ่งกันและกัน สถานที่ทำงานเป็นสถานที่ช่วยให้บุคคลได้พบปะสนทนาสร้างความ เป็นมิตรต่อกัน แลกเปลี่ยนทักษะและความรู้ซึ่งกันและกัน สถานที่ทำงานเป็นศูนย์กลางที่สำคัญในการประเมินตนเอง ช่วยให้มนุษย์รู้ถึงสมรรถวิสัยของตน เป็นสถานที่ที่ช่วยให้บุคคลได้รู้ว่าตนเองอยู่ในระดับไหน ทำงานได้ดี หรือไม่ประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่กำหนดว่ามนุษย์มีค่าหรือไม่เพียงใด (ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2524)

คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีความเชื่อว่ามีค่าสำคัญ 2 ประการด้วยกัน คือ ประการแรก คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งอันชอบธรรม เคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ประการที่สอง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงขึ้นนั้นสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ และเป็นสิ่งที่เสริมแรงซึ่งกันและกัน (Lehere, 1982, pp. 326) ส่วนการปรับปรุงงานให้ก้าวหน้าขึ้นนั้น เป็นกลวิธีในการเพิ่มความซับซ้อน ความหลากหลาย และความท้าทายในการทำงาน ซึ่งผู้ที่สนับสนุนแนวคิดนี้ เชื่อว่างานส่วนมาก ไม่ท้าทายบุคคล หรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือกระตุ้นเพียงพอ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2540, หน้า 2-10) แนวคิดดังกล่าวนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Schermermorn, Hunt & Osborn (1991, pp. 30) ที่ได้เสนอกิจกรรมในองค์การที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การจัดโครงสร้างงานใหม่ การปรับปรุงการให้ผลตอบแทน และการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้น จะขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆ ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนอาจสนใจที่สภาพแวดล้อม และค่าตอบแทนบางคนอาจเน้นเรื่องความก้าวหน้าในอนาคต แต่สรุปแล้วปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อ การรับรู้ หรือความรู้สึกเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการ

ทำงานขึ้น ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน ก็คือ ความรู้สึกพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล (พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์, 2535, หน้า 37)

จากแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าวข้างต้น ได้มีนักวิชาการทั้งใน และต่างประเทศได้ให้ความหมายที่น่าสนใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องการทำงานแตกต่างกันไป

### องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการทำงานโดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายอย่างที่มีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายท่าน เช่น

1. วอลตัน (Walton, 1974, pp.12) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยเฉพาะคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในแนวทางการศึกษา ธรรมชาติ และพฤติกรรมของมนุษย์ สภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม ผลผลิตของงาน และการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองของความต้องการ และความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน โดยสรุปว่า บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต้องมีตัวบ่งชี้ต่างๆ 8 ประการ เป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้

- 1.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation)
- 1.2 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working conditions)
- 1.3 โอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล (opportunity to use and develop human capacity)
- 1.4 โอกาสในความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (opportunity of continued growth and security)
- 1.5 ส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (social integration in the work organization)
- 1.6 มีความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ (constitutionalism)
- 1.7 บทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล (balanced role of work)
- 1.8 คำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (socially beneficial and

responsibility work)

2. บุญเจือ วงษ์เกษม (2529 -2530, หน้า 29 - 30) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ถ้ามีส่วนประกอบดังต่อไปนี้

2.1 การมีอิสระในการทำงาน

2.2 การยอมรับ โดยมีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การ และมี ส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จ

2.3 การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม โดยแต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายขององค์การ ค่านิยม และรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมขององค์การนั้น

2.4 การก้าวหน้า และการพัฒนา โดยเป็นผลมาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน

2.5 ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นๆ ที่มองเห็นได้

2.6 มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม

2.7 ได้รับการปฏิบัติแบบมีเกียรติและมีศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์

3. เวสลีย์ (Westley, 1979, pp.113) ได้จำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 4 มิติ คือ

3.1 มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรม เป็นสิ่งชี้วัด

3.2 มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก

3.3 มิติเกี่ยวกับความแปลกแยก (alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกว่างเฉย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นสิ่งชี้วัด

3.4 มิติเกี่ยวกับการเสียกำลังใจ (anomie) ตามทัศนะทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับความไร้ความหมาย การขาดงานและการลาออกจากงาน เป็นสิ่งชี้วัด

4. ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1980, pp. 235 -238) ได้กำหนด ตัวประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ต่อไปนี้

4.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (adequate and fair compensation)

4.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment)

4.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล (develop of human capacities)

4.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (growth and security)



- 4.5 บูรณาการด้านสังคม (social integration)
- 4.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (constitutionalism)
- 4.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (total life space)
- 4.8 การปฏิบัติงานในสังคม (social relevance)

5. เลวิน (Lewin, 1981, pp. 47-51) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

- 5.1 ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (pay and benefits)
- 5.2 เงื่อนไขของการทำงาน (condition of employment)
- 5.3 เสถียรภาพของการทำงาน (employment stability)
- 5.4 การควบคุมการทำงาน (control of work)
- 5.5 การปกครองตนเอง (autonomy)
- 5.6 การยอมรับ (recognition)
- 5.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relation with supervisor)
- 5.8 พิจารณาการเรียกร้อง (appeals procedure)
- 5.9 ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (adequacy of resources to get work done)
- 5.10 ความอาวุโส (seniority in employment)

6. บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 7-12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่กำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

- 6.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair)
- 6.2 ประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefits)
- 6.3 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (a self and healthy environment)
- 6.4 ความมั่นคงในงาน (job security)
- 6.5 เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (free collective bargaining)
- 6.6 พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development)
- 6.7 บูรณาการทางสังคม (social integration)
- 6.8 การมีส่วนร่วมในองค์การ (participation)
- 6.9 ประชาธิปไตยในการทำงาน (democracy at work)

6.10 เวลาว่างของชีวิต (total life space)

7. นพรัตน์ รุ่งอุทัย (2533, หน้า 203) ได้เสนอ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 9 ประการ คือ

- 7.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 7.2 จิตวิทยาและมนุษย์สัมพันธ์ในงาน
- 7.3 ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
- 7.4 ปัญหาส่วนตัว
- 7.5 การจัดองค์กรและงบประมาณ
- 7.6 ปัญหาสุขภาพ
- 7.7 ระบบงานในสำนักงาน
- 7.8 ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ
- 7.9 การสื่อสารและการประสานงาน

8. สมยศ นาวิกการ (2533, หน้า 3) กล่าวถึง ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีประกอบด้วย

- 8.1 ความมั่นคง
- 8.2 ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
- 8.3 ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน
- 8.4 งานที่น่าสนใจและท้าทาย
- 8.5 การมอบหมายงานหลายด้าน
- 8.6 การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง
- 8.7 ความท้าทาย
- 8.8 ความรับผิดชอบ
- 8.9 โอกาสเรียนรู้และการเจริญเติบโต
- 8.10 การรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
- 8.11 อำนาจหน้าที่
- 8.12 การยกย่อง
- 8.13 งานที่ก้าวหน้า

## เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทวีศรี กวีทอง (2530, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยคัดสรรพบว่า อายุ ตำแหน่งหน้าที่การรับรู้ต่อระบบการบริหาร ค่านิยมเชิงวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ ค่านิยมทางการบริการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และขนาดของโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สุทิน สายสงวน (2533) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ (ประมาณ 60-70 %) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางทั้งในมิติความพึงพอใจในการทำงาน และในมิติสุขภาพจิตในการทำงาน

มานะ สีนรุจษานนท์ (2534) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าระดับตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 5 ด้าน ที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญ และด้านเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมตามลำดับมีสองด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเจริญอกงามและสวัสดิภาพ และด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวมตามลำดับและพบว่า ที่อยู่ในระดับน้อยมีเพียงด้านเดียว ได้แก่ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทราวดีตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1974) ที่เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ คือ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8) ลักษณะงานมี

ส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละวิทยาลัยพบว่า มีลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม ยกเว้นวิทยาลัยครุภาณุนบุรีซึ่งอาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538) ได้ศึกษา การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ข้าราชการสถาบันมีระดับความผูกพันองค์กร และการรับรู้คุณภาพชีวิตงานโดยรวมสูง ในประเด็นลักษณะส่วนบุคคลนั้น สายงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร แต่ได้พบว่าผู้ที่มีอายุมากมีระดับความผูกพันองค์กรสูงกว่าผู้มีอายุน้อย และผู้ชายมีระดับความผูกพันองค์กรสูงกว่าผู้หญิง การรับรู้คุณภาพงานของข้าราชการทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร เมื่อทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยพหุคูณระบบขั้นตอนเพื่อศึกษาค่าแปรที่มีอิทธิพลสูงจนเข้าสู่การพยากรณ์ความผูกพันองค์กรได้ พบว่า กลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจอธิบายความผูกพันองค์กรของข้าราชการทั้งสถาบันคือ การประจักษ์ตน ความภูมิใจในองค์กร รายได้ อายุ และโอกาสพัฒนาศักยภาพ ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามสายงาน พบว่า กลุ่มตัวแปรหลัก ซึ่งสามารถอธิบายความผูกพันองค์กรของทุกสายงานคือ การประจักษ์ตนและความภูมิใจในองค์กร นอกจากนี้ตัวแปรที่ร่วมทำนายความผูกพันองค์กรของสาย ก. ประกอบด้วย รายได้ และโอกาสพัฒนาศักยภาพ ตัวแปรที่ร่วมทำนายความผูกพันองค์กรของสาย ข. คือ รายได้ และตัวแปรที่ร่วมทำนายความผูกพันองค์กรของสาย ค. คือ ภาวะอิสระจากงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงาน โดยเฉพาะการจูงใจและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเพิ่มพูนขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันองค์กรของข้าราชการ อันจะเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาสถาบัน และส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรได้

กัลยา ดิษเจริญ (2538) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลางเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลางเขตกรุงเทพมหานครร้อยละ 80.00 มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และในส่วนขององค์ประกอบย่อยทั้ง 5 ของความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า พนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลางเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 56.70) อยู่ในระดับสูง ส่วนความพึงพอใจในลักษณะงาน (ร้อยละ 56.70) และความพึงพอใจในระดับหัวหน้า (ร้อยละ

50.80) อยู่ระดับปานกลางสำหรับความพึงพอใจในผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางและต่ำเกือบพอพอกัน (ร้อยละ 47.50 และ 41.70) ส่วนระดับของปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของครอบครัวส่วนใหญ่ (ร้อยละ 73.30) อยู่ในระดับสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 88.30) อยู่ในระดับปานกลาง และผลของความคาดหวังที่ได้รับจากการทำงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60.00) อยู่ในระดับต่ำ

สิทธิชัย อุตระกุล (2539) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า พนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในเขตจังหวัดปราจีนบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความรู้สึกรับรู้อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 54.60 ระดับสูงร้อยละ 27.80 และระดับต่ำร้อยละ 17.60 และเมื่อเฉลี่ยทุกเกณฑ์วัดแล้วมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับกลาง และเมื่อแยกออกเป็นแต่ละเกณฑ์ชีวิตทั้ง 8 ประการแล้ว พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ดังกล่าวในระดับปานกลางเช่นกัน แต่เมื่อพิจารณาในเกณฑ์ชีวิตด้านโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถของพนักงานโดยเฉพาะในข้อคำถาม ซึ่งเป็นตัวชี้วัดย่อยของเกณฑ์ชีวิตตามนี้ ในเรื่องการมีโอกาสดังกล่าวจะได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษาหรือไปดูงาน หรือไปฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานของตัวพนักงานเอง พบว่า มีระดับคะแนนของคุณภาพชีวิตในการทำงานในข้อนี้อยู่ในระดับต่ำ และนอกจากนี้ยังพบว่าในเกณฑ์ชีวิตการบูรณาการทางสังคม และการทำงานร่วมกัน ในตัวชี้วัดย่อยในเรื่องของการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานนั้น มีระบบคุณภาพชีวิตการทำงานในข้อนี้อยู่ในระดับสูง

อภิชัย ศรีเมือง (2539) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้าง ของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราชทั้งสามแห่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง และมีความแตกต่างในเรื่องภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ด้านการได้รับการพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและด้านสิทธิในการทำงาน ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาไม่มีผล และยังพบว่า พนักงานที่รับรู้แบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตยนั้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่รับรู้แบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบเผด็จการ

คมกฤช รัตน์คร (2541) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับ ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมที่ปฏิบัติงานในทุกเขตการศึกษา มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั้งที่มีประสบการณ์มาก และน้อย มี คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งปฏิบัติงานในทุก เขตการศึกษามีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ร .ต.อ.สืบศักดิ์ สืบสกุล (2542) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า ข้าราชการ ตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่สถานีตั้งอยู่ในเขต และนอกเขตพัฒนาชายฝั่งตะวันออก มีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

กรีชเพชร ชัยช่วย (2543) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานกรมเจ้าท่าผล การศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการกรมเจ้าท่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ 2 ด้าน พบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง

พ .อ.วิบูลจิตร สว่างอารมณ์ (2545) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ กำลังพล กรมยุทธการทหาร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลส่วนใหญ่มีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านบุคคล และลักษณะด้านองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลยุทธการทหาร พบว่า ตัวแปร ลักษณะด้านบุคคลซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 6 ตัวแปรนั้น ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานมีเพียง 2 ตัวแปร ได้แก่ ประสบการณ์ด้านการศึกษาอบรม และเหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพ แต่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกมีเพียงตัวเดียวคือ ประสบการณ์ด้านการศึกษาอบรม ส่วน เหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่เป็นเชิงลบ ในเรื่องตัว แปรลักษณะด้านองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ต่อรูปแบบการบริหารมีการใช้ตัวแปรในการวัดทั้ง 6 ด้าน คือภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย และการควบคุม จากการศึกษา พบว่าในทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล เมื่อ ทำการศึกษาความสัมพันธ์ลักษณะด้านองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ต่อรูปแบบการบริหารในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการศึกษา
2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
3. ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา
4. เครื่องมือการศึกษา
5. การรวบรวมข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### รูปแบบการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการ และการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร (documentary research) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูล จากเอกสารต่างๆ ทั้งที่เป็นทฤษฎี แนวคิด และผลงานที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยการใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้  
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะด้านบุคคล  
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ต่อระบบบริหาร  
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

## ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ผู้ศึกษาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ ซึ่งมีจำนวน 315 นาย ( ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ.2552 ) ซึ่งมีสัดส่วนตามจำนวนที่สังกัดแต่ละหน่วย ดังนี้

กองบังคับการกองพัน และกองร้อยสนับสนุนการรบ 92 นาย

กองร้อยทหารม้าบรรทุยกยานเกราะที่ 1 53 นาย

กองร้อยทหารม้าบรรทุยกยานเกราะที่ 2 52 นาย

กองร้อยทหารม้าบรรทุยกยานเกราะที่ 3 55 นาย

กองร้อยสนับสนุนการช่วยรบ 63 นาย

2. กลุ่มตัวอย่าง คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประชากรทั้งหมด จากตารางเคร็จซีและมอร์แกน ( Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608 ) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 174 นาย จากจำนวนประชากรทั้งหมด 315 นาย โดยเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบ โควต้า (Quota ) แต่เนื่องจากต้องการข้อมูลที่เป็นประโยชน์และความเป็นจริงมากที่สุดดังนั้นผู้ศึกษาจึงออกแบบสอบถามให้กับข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ จำนวน 180 นาย

## ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นเอง และนำแบบสอบถามที่มีผู้ศึกษาในเรื่องเดียวกันอยู่แล้วมาปรับปรุง โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา งานวิจัยต่างๆ ทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์

2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มากำหนดกรอบแนวความคิดตามลักษณะของตัวแปรที่จะศึกษาและนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

3. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผู้สร้างขึ้นไว้แล้วทำการปรับเพื่อให้เหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลด้านบุคคล ลักษณะด้านองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้



ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะด้านบุคคล เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ชั้นยศ อายุราชการ และเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพ ลักษณะของคำถามเป็นแบบเติมคำ และเลือกตอบ (check list) จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การรับรู้ต่อระบบบริหารของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมายและการควบคุม จำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มาตรฐานทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม จำนวน 40 ข้อ

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ใช้มาตราประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ Likert แต่ละข้อจะมีมาตรา (scale) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย และเป็นจริงน้อยที่สุด ตามลำดับ ซึ่งมีการให้คะแนนดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	5
เป็นจริงมาก	ให้คะแนนเท่ากับ	4
เป็นจริงปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ	3
เป็นจริงน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ	2
เป็นจริงน้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	1

เมื่อดำเนินการรวบรวมข้อมูลแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาประมวลผล โดยใช้การคำนวณจากโปรแกรม SPSS ver.11.5 แล้วทำการวิเคราะห์ แปลความหมาย บันทึก ทดสอบ และสรุปผลการวิเคราะห์

## เครื่องมือการศึกษา

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้
  - 1.1 ศึกษา ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานทั้งใน และต่างประเทศ
  - 1.2 ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานทั้งใน และต่างประเทศ
  - 1.3 สร้างแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 โดยศึกษาและปรับจากแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการหาค่าความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อมั่น (reliability) ดังนี้
  - 2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข เพื่อความถูกต้อง และตรงตามเนื้อหา (content validity) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
  - 2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับข้าราชการทหาร ชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ จำนวน 30 นาย แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.752

## การรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลและเอกสารที่จำเป็นต่อการศึกษา ตั้งแต่เดือน กันยายน พ.ศ.2552 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ.2553 โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลใน ระหว่างวันที่ 15 - 31 ธันวาคม พ.ศ.2552

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### การแปลความหมาย

การแปลความหมายของคะแนนเรื่องการรับรู้ต่อระบบการบริหาร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน แปลความหมายของคะแนนเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง

โดยอาศัยเกณฑ์คะแนนตามกลุ่มตามแนวคิดของเบสท์ โดยใช้คะแนนสูงสุด ลบด้วย คะแนนต่ำสุด แล้วนำมาหารด้วยจำนวนกลุ่มหรือระดับการวัดที่ต้องการ จึงได้เกณฑ์การคิดคะแนน ดังต่อไปนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับการวัดที่ต้องการ}} = \frac{(5 - 1)}{3} = 1.33 \text{ (ความกว้างของชั้น)}$$

การแปลความหมายของคะแนน

คะแนน	1 - 2.33 หมายถึง	มีระดับต่ำ
คะแนน	2.34 - 3.66 หมายถึง	มีระดับปานกลาง
คะแนน	3.67 - 5.00 หมายถึง	มีระดับสูง

ในการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์ตารางไขว้และสถิติไคสแควร์ (Chi-square) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

### วิธีการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ จำนวน 180 นาย ผู้ศึกษาวิจัยได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาทั้งหมดมาวิเคราะห์ และนำเสนอด้วยตารางประกอบการบรรยาย ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะด้านบุคคล ได้แก่ ข้อมูลลักษณะด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง นำเสนอในรูปของ จำนวน ร้อยละ

ส่วนที่ 2 ลักษณะด้านองค์การ ได้แก่ ข้อมูลการรับรู้ต่อระบบการบริหารของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ นำเสนอในรูปของ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ นำเสนอในรูปของ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 ทดสอบสมมติฐานในการศึกษาวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์ตารางไขว้และสถิติ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ จำนวน 180 นาย หรือ ร้อยละ 57.14 ของจำนวนประชากร ทั้งหมด 315 นาย ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งหมดมาวิเคราะห์ และนำเสนอด้วยตารางประกอบการบรรยายตามลำดับดังนี้

**ส่วนที่ 1** ลักษณะด้านบุคคล ได้แก่ ข้อมูลลักษณะด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่างนำเสนอในรูปแบบของ จำนวน ร้อยละ

**ส่วนที่ 2** ลักษณะด้านองค์การ ได้แก่ ข้อมูลการรับรู้ต่อระบบการบริหารของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ นำเสนอในรูปแบบ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ส่วนที่ 3** คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ นำเสนอในรูปแบบ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ส่วนที่ 4** ทดสอบสมมติฐานในการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ตารางไขว้ และสถิติไค - สแควร์ (Chi-square) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลลักษณะบุคคล ซึ่งมีตัวแปรด้านบุคคล ได้แก่ ชั้นยศ อายุราชการ เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพ มีรายละเอียดปรากฏในตารางที่ 1 – 3

**ตารางที่ 1** จำนวนและร้อยละของชั้นยศของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ

ชั้นยศ	จำนวน (n = 180)	ร้อยละ
สิบตรี	13	7.20
สิบโท	12	6.70
สิบเอก	56	31.10
จ่าสิบตรี	4	2.20
จ่าสิบโท	4	2.20
จ่าสิบเอก	79	43.90
จ่าสิบเอก(พิเศษ)	12	6.70
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100.00</b>

จาก ตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ จำนวนทั้งสิ้น 180 นาย ส่วนใหญ่มีชั้นยศเป็นยศจ่าสิบเอก จำนวน 79 นาย คิดเป็นร้อยละ 43.90 รองลงมา คือชั้นยศสิบเอก จำนวน 56 นาย คิดเป็นร้อยละ 31.10 ชั้นยศจ่าสิบเอก (พิเศษ) จำนวน 12 นาย คิดเป็นร้อยละ 6.70 และชั้นยศจ่าสิบตรีมีจำนวนเท่ากับชั้นยศจ่าสิบโท จำนวน 4 นาย คิดเป็นร้อยละ 2.20 ตามลำดับ

**ตารางที่ 2** จำนวนและร้อยละของอายุราชการ ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ

อายุราชการ	จำนวน (n = 180)	ร้อยละ
1 - 10 ปี	74	41.10
11 - 20 ปี	46	25.60
21 - 30 ปี	45	25.00
31 ปีขึ้นไป	15	8.30
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ จำนวนทั้งสิ้น 180 นาย ส่วนใหญ่เข้ารับราชการมีระยะเวลา 1 - 10 ปี จำนวน 74 นาย คิดเป็นร้อยละ 41.10 รองลงมา คือ เข้ารับราชการมีระยะเวลา 11 - 20 ปี จำนวน 46 นาย คิดเป็นร้อยละ 25.60 เข้ารับราชการมีระยะเวลา 21 - 30 ปี จำนวน 45 นาย คิดเป็นร้อยละ 25.00 และเข้ารับราชการมีระยะเวลาดั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 15 นาย คิดเป็นร้อยละ 8.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพของข้าราชการนายทหารชั้น  
ประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ

เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพ	จำนวน (n = 180)	ร้อยละ
1. เลือกเอง	151	83.90
1.1 ใจรักและศรัทธา	51	28.30
1.2 รายได้ดี	5	2.80
1.3 อาชีพที่มั่นคง	48	26.70
1.4 อาชีพที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับในสังคม	47	26.10
1.5 อื่น ๆ	0	0
2. ไม่ได้เลือกเอง	29	16.10
2.1 ผู้ปกครองเลือกให้	13	7.20
2.2 ไม่มีทางเลือกเพราะยังไม่มียานทำ	12	6.70
2.3 อื่น ๆ	4	2.20
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ จำนวน 180 นาย ส่วนใหญ่ให้เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพว่า เลือกเอง จำนวน 151 นาย คิดเป็นร้อยละ 83.90 และไม่ได้เลือกเอง จำนวน 29 นาย คิดเป็นร้อยละ 16.10 ส่วนกลุ่มที่ตอบว่าเลือกเอง ส่วนใหญ่เห็นว่า ใจรักและศรัทธา จำนวน 51 นาย คิดเป็นร้อยละ 28.30 รองลงมาให้เหตุผลว่า เป็นอาชีพที่มั่นคง จำนวน 48 นาย คิดเป็นร้อยละ 26.70 เห็นว่า เป็นอาชีพที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับในสังคม จำนวน 47 นาย คิดเป็นร้อยละ 26.10 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มที่ตอบว่า ไม่ได้เลือกเอง ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ผู้ปกครองเลือกให้ จำนวน 13 นาย คิดเป็นร้อยละ 7.20 รองลงมา ไม่มีทางเลือก เพราะยังไม่มียานทำ จำนวน 12 นาย คิดเป็นร้อยละ 6.70 และเหตุผลอื่น ๆ จำนวน 4 นาย คิดเป็นร้อยละ 2.20 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลลักษณะด้านองค์การของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้อมูลการรับรู้ต่อระบบการบริหารของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ ในด้านภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย และการควบคุม มีรายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4 – 10

**ตารางที่ 4** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ต่อระบบการบริหารของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ

การรับรู้ต่อระบบการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ภาวะผู้นำ	3.524	.8127	ปานกลาง
การจูงใจ	3.372	.8167	ปานกลาง
การสื่อสาร	3.359	.8986	ปานกลาง
การตัดสินใจ	3.194	.9037	ปานกลาง
การตั้งเป้าหมาย	3.344	.8171	ปานกลาง
การควบคุม	3.492	.8474	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ เมื่อแยกการรับรู้ต่อระบบการบริหารเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารทุกด้าน จัดอยู่ในระดับปานกลาง โดยการรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านภาวะผู้นำ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.524 ส่วนในด้านที่มีลำดับคะแนนเฉลี่ยรองลงมา คือ การรับรู้ต่อระบบการบริหารการควบคุม มีคะแนนเฉลี่ย 3.492 การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการจูงใจ มีคะแนนเฉลี่ย 3.372 การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการสื่อสาร มีคะแนนเฉลี่ย 3.359 การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการตั้งเป้าหมาย มีคะแนนเฉลี่ย 3.344 และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการตัดสินใจ มีคะแนนเฉลี่ย 3.194



ตารางที่ 5 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านภาวะผู้นำของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ จำแนกตามรายชื่อและการแปลผล (n = 180)

การรับรู้ต่อระบบ การบริหาร	ระดับความเป็นจริง					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชาของท่านมาก	26 (14.4)	81 (45)	61 (33.9)	11 (6.1)	1 (0.6)	3.66	.818	ปาน กลาง
2. ท่านรู้สึกยกย่องชื่นชมความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	22 (12.2)	73 (40.6)	70 (38.9)	11 (6.1)	4 (2.2)	3.54	.867	ปาน กลาง
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา	21 (11.7)	56 (31.1)	62 (34.4)	28 (15.6)	7 (3.9)	3.36	1.023	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>3.52</b>	<b>.8127</b>	<b>ปาน กลาง</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านภาวะผู้นำของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ ผลโดยรวมของกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 หมายถึง มีการรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านภาวะผู้นำทุกข้อ จัดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ย 3.66 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบว่า มีระดับความเป็นจริงมาก จำนวน 81 นาย คิดเป็นร้อยละ 45.00

**ตารางที่ 6** ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ต่อระบบการบริหาร  
ด้านการจูงใจของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ  
จำแนกตามรายชื่อ และการแปลผล (n = 180)

การรับรู้ต่อ ระบบการบริหาร	ระดับความเป็นจริง					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4.ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ ให้ความสำคัญด้านขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา	25 (13.9)	54 (30.0)	69 (38.3)	28 (15.6)	4 (2.2)	3.377	.981	ปาน กลาง
5.ผู้บังคับบัญชามีวิธีที่จะ กระตุ้นให้ท่านปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ	22 (12.2)	67 (37.2)	64 (35.6)	24 (13.3)	3 (1.7)	3.455	.929	ปาน กลาง
6.หน่วยงานของท่านไม่มี ความขัดแย้งทำให้เกิด แรงจูงใจในการทำงานมาก ขึ้น	21 (11.7)	56 (31.1)	64 (35.6)	32 (17.8)	7 (3.9)	3.288	1.016	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>3.372</b>	<b>.8167</b>	<b>ปาน กลาง</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการจูงใจของข้าราชการ นายทหาร  
ชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ โดยรวมของกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.372  
หมายถึง มีการรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกรายการ  
คำถามเป็นรายชื่อพบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการจูงใจทุกข้อจัดอยู่ในระดับปานกลาง  
ซึ่งข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อคำถามที่ว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ให้ความสำคัญ  
ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.377 โดยกลุ่ม  
ตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบว่ามีระดับความเป็นจริงปานกลาง จำนวน 69 นาย คิดเป็นร้อยละ 38.30

**ตารางที่ 7** ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ต่อระบบการบริหาร  
ด้านการสื่อสารของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ  
จำแนกตามรายชื่อ และการแปลผล (n = 180)

การรับรู้ต่อระบบ การบริหาร	ระดับความเป็นจริง					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
7.หน่วยงานของท่านมี การประชุมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง สม่ำเสมอ	21 (11.7)	63 (35.0)	58 (32.2)	21 (11.7)	17 (9.4)	3.277	1.113	ปาน กลาง
8.ผู้บังคับบัญชามีโอกาส รับรู้และเข้าใจปัญหาของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	19 (10.6)	63 (35.0)	56 (31.1)	29 (16.1)	13 (7.2)	3.255	1.078	ปาน กลาง
9.หน่วยงานของท่านให้ ความสำคัญของการ ทำงานเป็นทีม	26 (14.4)	74 (41.1)	59 (32.8)	14 (7.8)	7 (3.9)	3.544	.964	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>3.359</b>	<b>.898</b>	<b>ปาน กลาง</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการสื่อสารของข้าราชการ  
นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ โดยรวมของกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ  
3.359 หมายถึง มีการรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการสื่อสารอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ  
จำแนกเป็นรายชื่อพบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการสื่อสารทุกข้อ จัดอยู่ในระดับปาน  
กลาง ซึ่งข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ข้อคำถามที่ว่า หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญของ  
การทำงานเป็นทีม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.544 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบว่า มีระดับความ  
เป็นจริงมาก จำนวน 74 นาย คิดเป็นร้อยละ 41.10

**ตารางที่ 8** ความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการตัดสินใจของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ จำแนกตามรายชื่อ และการแปลผล (n = 180)

การรับรู้ต่อระบบ การบริหาร	ระดับความเป็นจริง					$\bar{x}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
10.ผู้บังคับบัญชาของท่าน ยอมรับความคิดเห็นและ การตัดสินใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้อง เสมอ	14 (7.8)	59 (32.8)	65 (36.1)	27 (15.0)	15 (8.3)	3.166	1.049	ปาน กลาง
11.ทุกฝ่ายในหน่วยงานของ ท่านมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในงานที่ทำร่วมกัน	20 (11.1)	46 (25.6)	76 (42.2)	26 (14.4)	12 (6.7)	3.200	1.037	ปาน กลาง
12.ท่านมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในงานที่ทำอย่าง เต็มที่	17 (9.4)	55 (30.6)	69 (38.3)	28 (15.6)	11 (6.1)	3.216	1.020	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>3.194</b>	<b>.904</b>	<b>ปาน กลาง</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการตัดสินใจของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ โดยรวมของกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.194 หมายถึง มีการรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ จำแนกเป็นรายชื่อพบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการตัดสินใจทุกข้อจัดอยู่ในระดับปาน กลาง ซึ่งข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อคำถามที่ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน งานที่ทำอย่างเต็มที่ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.216 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบว่า มีระดับความ เป็นจริงปานกลาง จำนวน 69 นาย คิดเป็นร้อยละ 38.30

**ตารางที่ 9** ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ต่อระบบการบริหาร  
ด้านการตั้งเป้าหมายของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษา  
พระองค์ฯ จำแนกตามรายชื่อ และการแปลผล (n = 180)

การรับรู้ต่อระบบ การบริหาร	ระดับความเป็นจริง					$\bar{x}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
13.บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการทำงานร่วมกัน	16 (8.9)	57 (31.7)	82 (45.6)	19 (10.6)	6 (3.3)	3.322	.901	ปาน กลาง
14.ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	19 (10.6)	56 (31.1)	75 (41.7)	23 (12.8)	7 (3.9)	3.316	.959	ปาน กลาง
15.วัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรอย่างเต็มที่	21 (11.7)	56 (31.1)	82 (45.6)	15 (8.3)	6 (3.3)	3.394	.918	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>3.344</b>	<b>.817</b>	<b>ปาน กลาง</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการตั้งเป้าหมายของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ โดยรวมของกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.344 หมายถึง มีการรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการตั้งเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการตั้งเป้าหมายทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อคำถามที่ว่า วัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรอย่างเต็มที่ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.394 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบว่า มีระดับความเป็นจริงปานกลาง จำนวน 82 นาย คิดเป็นร้อยละ 45.60

**ตารางที่ 10** ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ต่อระบบการบริหาร  
ด้านการควบคุมของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 1 รักษา  
พระองค์ฯ จำแนกตามรายชื่อ และการแปลผล (n = 180)

การรับรู้ต่อระบบ การบริหาร	ระดับความเป็นจริง					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
16.ผู้บังคับบัญชามีการ ติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	30 (16.7)	73 (40.6)	60 (33.3)	13 (7.2)	4 (2.2)	3.622	.922	ปาน กลาง
17.บุคลากรในหน่วยมี ส่วนร่วมในการปรับปรุง และควบคุมงานใน หน่วยงานของตน	22 (12.2)	74 (41.1)	61 (33.9)	17 (9.4)	6 (3.3)	3.494	.942	ปาน กลาง
18.ท่านมีอิสระในการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ เสมอ	26 (14.4)	59 (32.8)	62 (34.4)	20 (11.1)	13 (7.2)	3.361	1.087	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>3.492</b>	<b>.8474</b>	<b>ปาน กลาง</b>

จากตารางที่ 10 พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการควบคุมของข้าราชการ  
นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ โดยรวมของกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ  
3.492 หมายถึง มีการรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการควบคุมจัดอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ  
จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการควบคุมทุกข้อจัดอยู่ในระดับปาน  
กลาง ซึ่งข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อคำถามที่ว่า ผู้บังคับบัญชามีการติดตามและ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.622 โดยกลุ่ม  
ตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบว่า มีระดับความเป็นจริงมาก จำนวน 73 นาย คิดเป็นร้อยละ 40.60

**ส่วนที่ 3** คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม มีรายละเอียดปรากฏในตารางที่ 11 – 19

**ตารางที่ 11** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ จำแนกตามรายด้านรวมทั้งการแปลผล

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.304	.901	ปานกลาง
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.594	.776	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.412	.719	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.233	.830	ปานกลาง
ด้านบูรณาการทางสังคม	3.302	.790	ปานกลาง
ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	3.343	.695	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.345	.816	ปานกลาง
ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	3.542	.709	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการนายทหาร ชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ ทุกด้านจัดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.594 ส่วนด้านที่มีลำดับคะแนนเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.542 และ ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.233

**ตารางที่ 12** ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน  
กองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ จำแนกตามรายชื่อและการแปลผล (n = 180)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม	ระดับความเป็นจริง					$\bar{X}$	S.D.	การแปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ รับผิดชอบ	22 (12.2)	58 (32.2)	72 (40.0)	18 (10.0)	10 (5.6)	3.355	1.006	ปาน กลาง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่าง ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ ค่าตอบแทนของหน่วยอื่นที่มี ลักษณะคล้าย ๆ กัน	19 (10.6)	62 (34.4)	60 (33.3)	26 (14.4)	13 (7.2)	3.266	1.065	ปาน กลาง
3. ท่านพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับ ข้าราชการในสังกัดอื่น ๆ	22 (12.2)	54 (30.0)	65 (36.1)	24 (13.3)	15 (8.3)	3.244	1.096	ปาน กลาง
4. ท่านพอใจกับการปรับเงินเดือน ครั้งล่าสุด	26 (14.4)	63 (35.5)	65 (35.7)	14 (7.8)	12 (6.7)	3.433	1.046	ปาน กลาง
5. รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอ สำหรับใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ประจำวันตามอัตราค่าของค่า และครอบครัว	21 (11.7)	43 (23.9)	84 (46.7)	19 (10.6)	13 (7.2)	3.222	1.027	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>3.304</b>	<b>.901</b>	<b>ปาน กลาง</b>

จากตารางที่ 12 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็น  
ธรรมของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ มีคะแนนเฉลี่ย  
เท่ากับ 3.304 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็น  
ธรรมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ  
คำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถามที่ว่า มีความพอใจกับการปรับเงินเดือนครั้งล่าสุด มี  
คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.433 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่ามีระดับความเป็นจริงปานกลาง มีจำนวน  
65 นาย คิดเป็นร้อยละ 35.70



**ตารางที่ 13** ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยของข้าราชการนายทหาร ชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ จำแนกตามรายชื่อ และ การแปลผล (n = 180)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก สุขลักษณะและปลอดภัย	ระดับความเป็นจริง					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
6.สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดมีความปลอดภัยโปร่งและมีอากาศถ่ายเทสะดวก	39 (21.7)	67 (37.2)	56 (31.1)	14 (7.8)	4 (2.2)	3.683	.971	สูง
7. สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพที่ไม่แออัดเป็นระเบียบเรียบร้อยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	42 (23.3)	64 (35.6)	56 (31.1)	15 (8.3)	3 (1.7)	3.705	.972	สูง
8. หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมของใช้และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดีและปลอดภัย	33 (18.3)	64 (35.6)	65 (36.1)	14 (7.8)	4 (2.2)	3.600	.948	ปาน กลาง
9. ท่านมีความปลอดภัยขณะปฏิบัติงานในหน่วยงาน	28 (15.6)	71 (39.4)	64 (35.6)	14 (7.8)	3 (1.7)	3.594	.901	ปาน กลาง
10. ท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการทำงานอุปกรณ์ประจำหน่วยงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	21 (11.7)	59 (32.8)	75 (41.7)	19 (10.6)	6 (3.3)	3.388	.941	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>3.594</b>	<b>.765</b>	<b>ปาน กลาง</b>

จากตารางที่ 13 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ มีคะแนนเฉลี่ย 3.594 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถามที่ว่า สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพที่ไม่แออัดเป็นระเบียบเรียบร้อยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 โดยกลุ่มตัวอย่างตอบว่า มีระดับความเป็นจริงสูง จำนวน 64 นาย คิดเป็นร้อยละ 35.60

**ตารางที่ 14** ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ จำแนกตามรายชื่อและการแปลผล (n = 180)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล	ระดับความเป็นจริง					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
11. มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	17 (9.4)	59 (32.8)	75 (41.7)	27 (15.0)	2 (1.1)	3.344	.886	ปานกลาง
12. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้	17 (9.4)	73 (40.6)	63 (35.0)	23 (12.8)	3 (1.7)	3.416	.926	ปานกลาง
13. ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ	14 (7.8)	63 (35.0)	83 (46.1)	17 (9.4)	3 (1.7)	3.377	.826	ปานกลาง
14. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านได้พัฒนาทักษะในการทำงานตลอดจนความรู้ความสามารถ	23 (12.8)	68 (37.8)	69 (38.3)	16 (8.9)	4 (2.2)	3.500	.906	ปานกลาง
15. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา	20 (11.1)	70 (38.9)	67 (37.2)	19 (10.6)	4 (2.2)	3.461	.905	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>3.42</b>	<b>.719</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 14 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อจัดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อคำถามที่ว่า งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านได้พัฒนาทักษะในการทำงานตลอดจนความรู้ความสามารถ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 โดยกลุ่มตัวอย่างตอบว่า มีระดับความเป็นจริงปานกลาง จำนวน 69 นาย คิดเป็นร้อยละ 38.30

ตารางที่ 15 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ จำแนกตามรายชื่อ และการแปลผล (n = 180)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระดับความเป็นจริง					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
16. ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้า ทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงาน	15 (8.3)	56 (31.1)	78 (43.3)	25 (13.9)	6 (3.3)	3.272	.920	ปาน กลาง
17. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของ ท่านเป็นไปตามระบบคุณธรรมและมี ความเหมาะสม	16 (8.9)	66 (36.7)	53 (29.4)	30 (16.7)	15 (8.3)	3.211	1.088	ปาน กลาง
18. การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้ ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จใน ชีวิตตามที่ท่านมุ่งหวัง	14 (7.8)	56 (31.1)	78 (43.3)	23 (12.8)	9 (5.0)	3.238	.947	ปาน กลาง
19. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่าง เหมาะสม	16 (8.9)	61 (33.9)	66 (36.7)	26 (14.4)	11 (6.1)	3.250	1.013	ปาน กลาง
20. ท่านเคยได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือ โยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม	13 (7.2)	68 (37.8)	60 (33.3)	19 (10.6)	20 (11.1)	3.194	1.088	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>3.233</b>	<b>.830</b>	<b>ปาน กลาง</b>

จากตารางที่ 15 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ มีคะแนนเฉลี่ย 3.233 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า ทุกข้อจัดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อคำถาม ที่ว่า ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.272 โดยกลุ่มตัวอย่างตอบว่า มีระดับความเป็นจริงปานกลาง จำนวน 78 นาย คิดเป็นร้อยละ 43.30

**ตารางที่ 16** ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ด้านบูรณาการทางสังคมของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1  
รักษาพระองค์ จำแนกตามรายชื่อและการแปลผล (n = 180)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม	ระดับความเป็นจริง					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
21.หน่วยงานมีการประชุมหารือ เกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม	12 (6.7)	58 (32.2)	71 (39.4)	31 (17.2)	8 (4.4)	3.194	.951	ปาน กลาง
22.หน่วยงานมีความเป็นกันเอง ระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	18 (10.0)	49 (27.2)	67 (37.2)	31 (17.2)	15 (8.3)	3.133	1.080	ปาน กลาง
23.เมื่อมีปัญหาเรื่องงานเรื่อง ส่วนตัวท่านมักจะได้รับ ความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน	17 (9.4)	48 (26.7)	73 (40.6)	32 (17.8)	10 (5.6)	3.166	1.011	ปาน กลาง
24.ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานอย่างมีความสุขและเป็น กันเอง	21 (11.7)	71 (39.4)	65 (36.1)	20 (11.1)	3 (1.7)	3.483	.899	ปาน กลาง
25.มีความยินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรม ที่จัดทำภายในหน่วยงาน งานเลี้ยง สังสรรค์	29 (16.1)	70 (38.9)	56 (31.1)	18 (10.0)	7 (3.9)	3.533	1.005	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>3.302</b>	<b>.790</b>	<b>ปาน กลาง</b>

จากตารางที่ 16 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมของข้าราชการ  
นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.302 หมายถึง  
มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนก  
เป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อจัดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อคำถามที่ว่า  
มีความยินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์กิจกรรมกีฬา งาน  
พิธีต่างๆ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.533 โดยกลุ่มตัวอย่างตอบว่า มีระดับความเป็นจริงมาก จำนวน  
70 นาย คิดเป็นร้อยละ 38.90

ตารางที่ 17 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ จำแนกตามรายชื่อและการแปลผล (n = 180)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความเป็นจริง					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
26.งานที่ท่านทำมีระเบียบแบบแผนและขั้นตอนการปฏิบัติที่ไม่ยุ่งยาก	18 (10.0)	62 (34.4)	77 (42.8)	17 (9.4)	6 (3.3)	3.383	.910	ปานกลาง
27.มีอิสระในการที่จะปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมายเมื่อไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติหรืองานนอกขอบเขตความรับผิดชอบ	13 (7.2)	45 (25.0)	78 (43.3)	23 (12.8)	21 (11.7)	3.033	1.067	ปานกลาง
28. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	14 (7.8)	61 (33.9)	71 (39.4)	16 (8.9)	18 (10.0)	3.205	1.050	ปานกลาง
29. หน่วยงานมีระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	29 (16.1)	80 (44.4)	58 (32.2)	9 (5.0)	4 (2.2)	3.672	.883	สูง
30.ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	17 (9.4)	68 (37.8)	74 (41.1)	16 (8.9)	5 (2.8)	3.422	.884	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>3.343</b>	<b>.695</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 17 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.343 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อจัดอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับสูง ซึ่งข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อคำถามที่ว่า หน่วยงานมีระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.672 โดยกลุ่มตัวอย่างตอบว่า มีระดับความเป็นจริงมาก จำนวน 80 นาย คิดเป็นร้อยละ 44.40

**ตารางที่ 18** ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของข้าราชการ นายทหาร ชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ จำแนกตามรายชื้อและการแปลผล (n = 180)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	ระดับความเป็นจริง					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
31.การทำงานของท่านไม่เป็น อุปสรรคต่อการดำเนิน ชีวิตประจำวัน	19 (10.6)	71 (39.4)	67 (37.2)	15 (8.3)	8 (4.4)	3.433	.946	ปาน กลาง
32.การปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการของท่านเป็นที่ยอมรับ ของครอบครัว	20 (11.1)	57 (31.7)	70 (38.9)	21 (11.7)	12 (6.7)	3.288	1.03 2	ปาน กลาง
33.ท่านมีโอกาสผ่อนคลาย ความตึงเครียดระหว่างการ ปฏิบัติงาน	15 (8.3)	68 (37.8)	61 (33.9)	29 (16.1)	7 (3.9)	3.305	969	ปาน กลาง
34.ท่านพอใจกับเวลาในการ ทำงานของหน่วยงานของท่าน	22 (12.2)	63 (35.0)	64 (35.6)	22 (12.2)	9 (5.0)	3.372	1.01 4	ปาน กลาง
35.นอกเวลาราชการท่าน สามารถตัดความวิตกกังวล เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	21 (11.7)	55 (30.6)	75 (41.7)	20 (11.1)	9 (5.0)	3.327	.990	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>3.345</b>	<b>.816</b>	<b>ปาน กลาง</b>

จากตารางที่ 18 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.345 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายชื้อ พบว่า ทุกชื้ออยู่ในระดับปานกลางซึ่งชื้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ชื้อคำถามที่ว่า การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวันมีคะแนนเฉลี่ย 3.433 โดยกลุ่มตัวอย่างตอบว่า มีระดับความเป็นจริงมาก จำนวน 71 นาย คิดเป็นร้อยละ 39.40

ตารางที่ 19 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ด้านการปฏิบัติงานในสังคมของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1  
รักษาพระองค์ จำแนกตามรายชื่อและการแปลผล (n = 180)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการปฏิบัติ งานในสังคม	ระดับความเป็นจริง					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
36.หน่วยงานให้ความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรม เพื่อสาธารณประโยชน์	31 (17.2)	68 (37.8)	66 (36.7)	13 (7.2)	2 (1.1)	3.627	.890	ปาน กลาง
37.หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วม ในการรณรงค์ด้านพัฒนาชุมชน และสังคมโดยรวม	28 (15.6)	61 (33.9)	76 (42.2)	14 (7.8)	1 (.6)	3.561	.866	ปาน กลาง
38.หน่วยงานมีความรับผิดชอบ ต่อสังคม ในการปฏิบัติภารกิจที่ ไม่ส่งผลกระทบต่อสังคม	30 (16.7)	67 (37.2)	69 (38.3)	10 (5.6)	4 (2.2)	3.605	.906	ปาน กลาง
39.มีโอกาสช่วยเหลือหรือ ให้บริการแก่ชุมชนด้านต่างๆตาม ความรู้ความสามารถ	23 (12.8)	72 (40.0)	63 (35.0)	17 (9.4)	5 (2.8)	3.505	.930	ปาน กลาง
40.มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมของ ชุมชนตามความเหมาะสม	17 (9.4)	70 (38.9)	68 (37.8)	20 (11.1)	5 (2.8)	3.411	.908	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						3.542	.7098	ปาน กลาง

จากตารางที่ 19 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการปฏิบัติงานในสังคมของ  
ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.542  
ซึ่งหมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการปฏิบัติงานในสังคมอยู่ในระดับปานกลาง  
และเมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด  
คือ ข้อคำถามที่ว่า หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรม เพื่อ  
สาธารณประโยชน์ มีคะแนนเฉลี่ย 3.627 โดยกลุ่มตัวอย่างตอบว่ามีระดับความเป็นจริง มาก  
จำนวน 68 นาย คิดเป็นร้อยละ 37.80

**ส่วนที่ 4** ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านบุคคลและลักษณะด้านองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ต่อระบบการบริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีรายละเอียดปรากฏใน ตารางที่ 20 – 28

**สมมติฐานที่ 1** ชั้นยศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

**ตารางที่ 20** ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างชั้นยศกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

	Value	Asymp.Sig.
Pearson Chi-Square	6.272	0.001
Cramer's V	0.431	0.003

จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ชั้นยศกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ โดยวิเคราะห์ค่า  $X^2$  พบว่า ชั้นยศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ นายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับนัยสำคัญ 0.05 กล่าวคือ ข้าราชการ นายทหารชั้นประทวน ที่มีชั้นยศ สูงมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า ข้าราชการ นายทหารชั้นประทวน ที่มีชั้นยศต่ำกว่า โดยมีน้ำหนักความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (Cramer's V = 0.431)



## สมมติฐานที่ 2 อายุราชการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ตารางที่ 21 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

	Value	Asymp.Sig.
Pearson Chi-Square	5.474 (a)	0.003
Cramer's V	0.353	0.008

จากตารางที่ 21 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างอายุในการรับราชการกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ โดยวิเคราะห์ค่า  $X^2$  พบว่า อายุในการรับราชการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 กล่าวคือ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีอายุในการรับราชการนานกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีอายุในการรับราชการน้อยกว่า โดยมีน้ำหนักความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ (Cramer's V = 0.353)

## สมมติฐานที่ 3 เหตุผลที่เลือกประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ตารางที่ 22 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

	Value	Asymp.Sig.
Pearson Chi-Square	13.793	0.014
Cramer's V	0.254	0.005

จากตารางที่ 22 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ โดยวิเคราะห์ค่า  $X^2$  พบว่า เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 กล่าวคือ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า โดยมีน้ำหนักความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ (Cramer's V = 0.254)

#### สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

##### ตารางที่ 23 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

	Value	Asymp. Sig.
Pearson Chi-Square	44.633 (b)	0.000
Cramer's V	0.670	0.000

จากตารางที่ 23 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านภาวะผู้นำ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ โดยวิเคราะห์ค่า  $X^2$  พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับนัยสำคัญ 0.05 กล่าวคือ การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านภาวะผู้นำของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีน้ำหนักความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (Cramer's V = 0.670)

#### สมมติฐานที่ 5 การจงใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

##### ตารางที่ 24 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจงใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

	Value	Asymp. Sig.
Pearson Chi-Square	39.70 (b)	0.000
Cramer's V	0.475	0.000

จากตารางที่ 24 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการจงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ โดยวิเคราะห์ค่า  $X^2$  พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการจงใจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับนัยสำคัญ 0.05 กล่าวคือ การรับรู้ต่อระบบการบริหาร ด้านการจงใจของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีน้ำหนักความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (Cramer's V = 0.475)

### สมมติฐานที่ 6 การสื่อสารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### ตารางที่ 25 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

	Value	Asymp.Sig.
Pearson Chi-Square	42.525 (b)	0.000
Cramer's V	0.876	0.000

จากตารางที่ 25 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการสื่อสารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ โดยวิเคราะห์ค่า  $X^2$  พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับนัยสำคัญ 0.05 กล่าวคือ การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการสื่อสารของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีน้ำหนักความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (Cramer's V = 0.876)

### สมมติฐานที่ 7 การตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### ตารางที่ 26 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

	Value	Asymp.Sig.
Pearson Chi-Square	62.504(b)	0.000
Cramer's V	0.784	0.000

จากตารางที่ 26 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการตัดสินใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ โดยวิเคราะห์ค่า  $X^2$  พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับนัยสำคัญ 0.05 กล่าวคือ การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการตัดสินใจของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีน้ำหนักความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (Cramer's V = 0.784)

### สมมติฐานที่ 8 การตั้งเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### ตารางที่ 27 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

	Value	Asymp. Sig.
Pearson Chi-Square	53.547(b)	0.000
Cramer's V	0.413	0.000

จากตารางที่ 27 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อระบบการบริหารจัดการตั้งเป้าหมายกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์โดยวิเคราะห์ค่า  $\chi^2$  พบว่าการรับรู้ต่อระบบการบริหารจัดการตั้งเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 กล่าวคือการรับรู้ต่อระบบการบริหารจัดการตั้งเป้าหมายของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีน้ำหนักความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (Cramer's V = 0.413)

### สมมติฐานที่ 9 การควบคุมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### ตารางที่ 28 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

	Value	Asymp. Sig.
Pearson Chi-Square	62.134 (b)	0.000
Cramer's V	0.414	0.000

จากตารางที่ 28 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อระบบการบริหารจัดการด้านการควบคุมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ โดยวิเคราะห์ค่า  $\chi^2$  พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารจัดการด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 กล่าวคือ การรับรู้ต่อระบบการบริหารจัดการด้านการควบคุมของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีน้ำหนักความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (Cramer's V = 0.414)

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านบุคคล ได้แก่ ชั้นยศ อายุราชการ เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพ และตัวแปรลักษณะด้านองค์การ เกี่ยวกับการรับรู้ต่อระบบการบริหารในด้านภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมายและการควบคุมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ จำนวน 180 นาย โดยเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 15 - 31 ธันวาคม 2552 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะด้านบุคคล ลักษณะด้านองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมทั้งสิ้น 62 ข้อ ได้รับแบบสอบถามคืน 180 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ตลอดจนการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ตารางไขว้และสถิติไคสแควร์ (Chi-square) และวัดน้ำหนักของความสัมพันธ์ (Cramer's V)

### สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลลักษณะด้านบุคคลของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ จากผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นชั้นประทวนชั้นยศจ่าสิบเอก คิดเป็นร้อยละ 43.90 มีอายุราชการส่วนใหญ่ระหว่าง 1 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.10 เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพส่วนใหญ่เลือกเอง คิดเป็นร้อยละ 83.90

2. ข้อมูลลักษณะด้านองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ จากผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมการรับรู้ต่อระบบการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การ

รับรู้ต่อระบบการบริหารทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้สูงไปต่ำ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การควบคุม การจูงใจ การสื่อสาร การตั้งเป้าหมาย และการตัดสินใจ ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้สูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย 3.524 สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย 3.194

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ จากผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจากด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้ดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านบูรณาการทางสังคม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยคุณภาพชีวิตด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.594 และ ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.233

4. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านบุคคล และลักษณะด้านองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือผลการทดสอบสมมติฐาน การทดสอบสมมติฐานตัวแปรอิสระลักษณะด้านองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย และการควบคุม มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ หรือไม่ ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานไว้ 9 ข้อ จากผลการศึกษาพบว่า

**สมมติฐานที่ 1** ชั้นยศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ ผลการศึกษาพบว่า ชั้นยศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์เนื้อหาของความสัมพันธ์ พบว่า ชั้นยศมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เป็นการยอมรับข้อสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 2** อายุราชการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ ผลการศึกษาพบว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อ

วิเคราะห์น้ำหนักของความสัมพันธ์ พบว่า อายุราชการมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ เป็นการยอมรับข้อสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 3** เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์น้ำหนักของความสัมพันธ์ พบว่า เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ ต่ำ เป็นการยอมรับข้อสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 4** การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์น้ำหนักของความสัมพันธ์ พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านภาวะผู้นำมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ สูง เป็นการยอมรับข้อสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 5** การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการจูงใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการจูงใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์น้ำหนักของความสัมพันธ์ พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการจูงใจมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง เป็นการยอมรับข้อสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 6** การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์ น้ำหนักของความสัมพันธ์ พบว่า

การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการสื่อสารมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง เป็นการยอมรับข้อสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 7** การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์น้ำหนักของความสัมพันธ์พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการตัดสินใจมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง เป็นการยอมรับข้อสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 8** การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการตั้งเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการตั้งเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อวิเคราะห์น้ำหนักของความสัมพันธ์พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการตั้งเป้าหมายมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เป็นการยอมรับข้อสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 9** การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์น้ำหนักของความสัมพันธ์พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารด้านการควบคุมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง เป็นการยอมรับข้อสมมติฐาน

## อภิปรายผล

1. จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ ต้องปฏิบัติตามภารกิจหลักที่ต้องทำการรบเป็นหลัก เนื่องจากเป็นหน่วยกำลังรบหลักของกองทัพบก ด้วยการเข้าประจำตัวเข้าศึกด้วยการยิง และการดำเนินกลยุทธ์ เพื่อทำลายหรือจับเป็นเชลย ทำลายการเข้าตีของข้าศึก



ด้วยการยิง และโต้ตอบ นอกจากนี้ยังมีภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญ เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ การรักษาความมั่นคงภายใน การปราบปรามยาเสพติดตามแนวชายแดน การป้องกันและปราบปรามผู้ก่อความไม่สงบ ภารกิจช่วยเหลือผู้ประสบภัยต่างๆ และการร่วมพัฒนาประเทศ ที่ต้องใช้ความอดทน การตรากตรำเป็นประจำ ซึ่งจะเห็นได้ว่าหน้าที่ที่กล่าวมาเป็นบทบาทที่สำคัญขององค์การ และต้องมีความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ประกอบกับค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้โอกาสด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานยังมีน้อย เนื่องจากการที่จะสามารถเลื่อนตำแหน่งที่มีอย่างจำกัดในบางครั้งต้องใช้เวลานานมากในการที่จะสามารถมีตำแหน่งให้สามารถเลื่อนได้ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดขั้นยศในขั้นต่อมา จึงส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางนอกจากนี้ เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเรียงลำดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจากด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้ดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านบูรณาการทางสังคม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยคุณภาพชีวิตด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยโดยอยู่ในระดับปานกลางอาจเนื่องมาจากการที่การปฏิบัติงานที่มีการกำหนดมาตรการด้านสุขอนามัยทั้งในสนามและในเวลาปกติไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดช่วงเวลาในการตรวจสอบและเรื่องของความปลอดภัยต่อชีวิต จากการที่ได้มีการกำหนดมาตรการรักษาความปลอดภัยไว้ทุกด้าน เช่น การขับซึ่รถ การรักษาหน้าที่เวรยาม และการตรวจสอบตามกำหนดเวลา เช่น การตรวจโดยผู้บังคับบัญชา ตามที่ Maslow ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ออกเป็น 5 ชั้น ในชั้นที่ 2 คือ ความต้องการความมั่นคง หรือความปลอดภัย (Security or safety Needs) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดกับร่างกาย เช่น ความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มานะ สิ้นธุวงษานนท์ (2534) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าระดับตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 5 ด้าน ที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนา

ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญ และ ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เนื่องจากความจำกัดด้านตำแหน่ง แต่ก็ยังจัดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญจิรา ปิ่นทอง (2545) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนของ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

2. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านบุคคลและลักษณะด้านองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ต่อระบบการบริหาร กับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ พบว่า

2.1 ชัยยศ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในการปฏิบัติงานข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ ต้องอาศัยประสบการณ์ ความรับผิดชอบที่มักจะมีมากขึ้นตามวัยวุฒิ และจากการที่ต้องมีภาระหน้าที่มากขึ้น ทั้งจากครอบครัวเอง และความเป็นรุ่นที่อาวุโสมากกว่า จึงจำเป็นต้องเป็นตัวอย่างให้กับผู้ที่อาวุโสน้อยกว่า จึง ส่งผลให้ชัยยศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญยาณี จันทรเจริญสุข (2538) ได้ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า พบว่าผู้ที่มีอายุมากมีระดับความผูกพันองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

2.2 อายุราชการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อายุราชการมีผลต่อการเรียนรู้งาน ตลอดจนวิธีการหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งผลให้การปฏิบัติงานมีโอกาสประสบความสำเร็จค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมหวัง พิธิยาสุวัฒน์ (2540) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพลเรือน พบว่า ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม กล่าวคือ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตเชิงบวก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยวัฒน์ รุทธิชาติ (2546) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

2.3 เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กเหตุผล ในการประกอบอาชีพเป็น

กระบวนการทางความคิดของบุคคล ซึ่งเหตุผลในการประกอบอาชีพอาจส่งผลกระทบต่อในการปฏิบัติงานทั้งความตั้งใจและความพึงพอใจในงานได้ดังที่ Kersten & Bakewell ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลจะเลือก ในการประกอบอาชีพใด ๆ ที่ต้องการนั้นเป็นเพราะอาชีพนั้นจะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จตามที่ต้องการหรือคาดหวัง

2.4 การรับรู้ต่อระบบการบริหารในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมายและการควบคุม ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่าการรับรู้ต่อระบบการบริหารมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อาชีพข้าราชการทหารมีการปกครองแบบการบังคับบัญชาหรือสั่งการ ซึ่งแสดงถึงภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และในการปฏิบัติงานไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ทุกขั้นตอน จำเป็นต้องทำงานร่วมกัน มีการสื่อสารเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานหรือกำหนดเป้าหมายและตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ต้องมีการตัดสินใจเพื่อหาข้อยุติ และยังคงมีการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจหรืองานที่กำลังปฏิบัติเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยในระบบการบริหารแต่ละองค์ประกอบต้องมีความสอดคล้องและสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทวีศรี กรีทอง (2530) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลกับการรับรู้ต่อระบบการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ซึ่งอธิบายไว้ว่า ระบบบริหารมีผลต่อความพึงพอใจในงานและการดำเนินชีวิตที่มีความสุข และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิบูลย์ สว่างอารมณ์ (2545) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหารพบว่า การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหารในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสารการตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย และการควบคุม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน

กองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

## ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลของการศึกษาพบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยในด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านบูรณาการทางสังคม ฉะนั้นทางหน่วยงานควรมีนโยบายที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกๆ ด้านให้สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านบูรณาการทางสังคม ซึ่งรวมถึงสวัสดิการต่างที่เกิดขึ้นนั้นยังไม่เพียงพอควรมีการพัฒนาดังต่อไปนี้

1. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานดี ให้มีโอกาสรับหรือโยกย้ายตำแหน่ง หน้าที่การงานให้ก้าวหน้ากว่าเดิม โดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมมากกว่า ที่จะใช้ระบบอุปถัมภ์ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน อย่างเท่าเทียมกัน

2. ด้านบูรณาการทางสังคม ผู้บังคับบัญชาของหน่วยมีการประชุมหารือ หรือพบปะกับผู้ใต้บังคับบัญชา เกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ในลักษณะของความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ในบางโอกาส หรือ เมื่อมีปัญหาเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว สามารถที่เข้าพบเพื่อปรึกษาปัญหาได้ และหาทางช่วยเหลือในโอกาสที่ได้รับความเดือดร้อนในเรื่องต่างๆ หรือความช่วยเหลือในลักษณะ เพื่อนร่วมงาน อย่างมีความสุขและเป็นกันเอง และถ้าสามารถทำได้ควรได้มีการ ร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงาน เช่น งานรื่นเริง งานเลี้ยงสังสรรค์ รวมทั้งให้ครอบครัวได้เข้ามาร่วมงานด้วย

## ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้กำลังพลภายในหน่วยได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ ตามแนวทางการรับราชการหรือมีการให้ทุนในการศึกษาอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
2. ผู้บังคับบัญชาควรมีแนวทางในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้ชัดเจนและมีมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

3. รัฐบาลควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนด้านต่าง ๆ ให้เท่าเทียมกับวิชาชีพอื่นหรือให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

#### **ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ**

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป ในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่น่าสนใจ เช่น ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการปกครอง เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

2. ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหาร ที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนการศึกษา ส่วนสนับสนุนการรบ ส่วนสนับสนุนการช่วยรบ รวมทั้งแยกเหล่า สังกัด และส่วนอื่นๆ

3. ศึกษาปัญหาและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการชั้นสัญญาบัตร รวมทั้งถ้าหากทำได้ ควรศึกษาในส่วนของทหารกองประจำการที่อยู่ในหน่วยงานด้วย เพื่อจะได้ครอบคลุมทั้งหมด และหาแนวทางปรับปรุงส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น โดยทำการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าว ทุก ๆ 2-3 ปี

## บรรณานุกรม

- กนกพร แจ่มสมบุญ. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงาน การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กัลยา ดิษเจริญ. (2538). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง ในอุตสาหกรรมขนาด กลาง เขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กริชเพชร ชัยช่วย. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คมกฤษ รัตนคร. (2541). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์. (2523). **การปรับปรุงคุณภาพชีวิต**. วารสารประชากรศึกษา 1(7), 24-28.
- ชัยวัฒน์ รุทธิโชติ. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). **พฤติกรรมในองค์การ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2530). **สภาพแวดล้อมการบริหารกับการพัฒนาองค์การ**. ในเอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 1-7 (หน้า 259-271). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2532). **การบริหารงานบุคคลแนวใหม่**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทวีศรี กรีทอง. (2530). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นพรัตน์ รุ่งอุทัย. (2533). **มิติใหม่ของแผนพัฒนาบุคลากร**. จุฬาลงกรณ์สาร, 2(8), หน้า 203.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2533). **การพัฒนาคุณภาพชีวิต**. ในเอกสารชุดการสอนวิชาการแนะแนวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต หน่วยที่ 1. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิพนธ์ คันธเสวี. (2526). **การศึกษาวัฒนธรรม**. ในประมวลบทความทางวิชาการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- บุญจิรา ปั่นทอง. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์** วิทยาเขตศรีราชา. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2530). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต**. วารสารเพิ่มผลผลิต, 26, หน้า 29-33.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). **การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน**. จุลสารพัฒนาข้าราชการ พลเรือน, 25(1), หน้า 5-12.
- บุษยามณี จันทร์เจริญสุข. (2538). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปรีชา เปี่ยมพงษ์สานต์. (2535). **วิธีวิทยาศึกษาสังคมไทยวิธีใหม่แห่งการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: ฝ่ายข้อมูลและเผยแพร่โครงการส่งเสริมองค์กรพัฒนาเอกชนไทย.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). **การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: บทความวิชาการ โปรดักทีวี่ติงเวิลด์.
- พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์. (2535). **ความคาดหวังหลังปรับระบบราชการ ข้าราชการ**, 4(37), หน้า 18.
- มานะ สิ้นธุวงษานนท์. (2534). **คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มาริษา คุณยศยิ่ง, ร.อ.หญิง. (2535). **ความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ในโรงเรียน เหล่าสายวิทยาการ สังกัดกองทัพบก**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รังสิต ญาโณทัย. (2536). *การพัฒนาคุณภาพตำรวจชั้นพื้นฐานด้วยทรัพยากรเท่าที่มีเพื่อความเป็นอยู่ของประชาชน*. เอกสารการวิจัยส่วนบุคคล นักศึกษา วปอ.หลักสูตร วปอ. รุ่น 5. กรุงเทพฯ.
- วิบูลจิตร สว่างอารมณ์, พ.อ. (2545). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการทหาร, บัณฑิตศึกษาโรงเรียนเสนาธิการทหารบก สถาบันวิชาการทหารชั้นสูง.
- วิสุทธิ อุดมะมะ. (2538). *คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 6*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน . กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาศึกษาและสังคม , คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สมาน รังสีโยกฤษณ์. (2535). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล* . กรุงเทพฯ: สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.
- สิทธิชัย อุตระกุล. (2539). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในจังหวัดปราจีนบุรี* . ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบบริหารและองค์การ , โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาระบบบริหารและองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร.
- สืบศักดิ์ สืบสกุล, ร.ต.อ. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจินดา อ่อนแก้ว. (2537). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี . วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา , คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุทิน สายสงวน. (2533). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ: ศึกษาข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้* .ปริญญาานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จ.ลพบุรี*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์, คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Aldag,R.J.& Stearns. (1987). T.M. *Management*. Ohio: South – Western Publishing.
- Certs, S.C. (1989). *Principles of Modern Management*. Boston: Allyn & Bacon.
- Davis, L.E. (1977). *Enhancing the quality of working life*: Developments in the United States. *International Labour Review*, 116(1), pp. 53-56.
- Delamotte, Y.& Takezawa, S. (1984). *Quality of working life in international perspective*. Geneva: International labour office.
- Holt, D. H. Management. (1990). *Principles and Practices*. Englewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hall.
- Huse, E. & Thomas, C. (1980). *Organization development and change*. NY: West Publishing.
- Lehere, R. N. (1982). *Participative productivity and quality of work life*. LD: Prentice-Hall.
- Lewin, D. (1981). *Collective bargaining and the quality of work life*. *Organization Dynamics*. pp. 47-51.
- Likert, R. (1967). *The human organization*. NY: Mc Graw - Hill.
- Nadler,D.A.,and L,E.E.,111(1983). *Quality of work life*. *Harvard Business Review*.
- Schermerhorn,James G. Hunt and Richard N.Osborn. (1991). *Managing organizational behavior*. (4<sup>th</sup> ed). NY: John wiley & Sons,Inc.
- UNESCO. (1978). *Indicator of environment quality of life*. *Research and papers in social science*,38, p. 89.
- Walton, R. (1974). *Improving the quality-of-work-life*. *Havard Business Review*,12,p.16-B.
- Werther, William B. (1996). *Human resources and personnel management*. (5<sup>th</sup> ed).N : MC Graw-Hill

## ภาคผนวก

### แบบสอบถาม

---

#### ส่วนที่ 1 ลักษณะด้านบุคคล เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลของท่าน หรือทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างให้ครบถ้วน

1. ปัจจุบันท่านมีอายุ ..... ปี (ใช้ พ.ศ.ปัจจุบัน ลบด้วย พ.ศ.ที่เกิด)
  - ( ) สิบตรี
  - ( ) สิบโท
  - ( ) สิบเอก
  - ( ) จ่าสิบตรี
  - ( ) จ่าสิบโท
  - ( ) จ่าสิบเอก
  - ( ) จ่าสิบเอก พิเศษ
3. ระยะเวลาในการรับราชการทหาร (อายุราชการ) กี่ปี
  - ( ) 1 - 10 ปี
  - ( ) 11 - 20 ปี
  - ( ) 21 - 30 ปี
  - ( ) 31 ปี ขึ้นไป
4. เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพข้าราชการทหาร
  - ( ) เลือกเอง เพราะ
    - ..... ใจรักและศรัทธา
    - ..... รายได้ดี
    - ..... อาชีพที่มั่นคง
    - ..... อาชีพที่มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับในสังคม
    - ..... อื่น ๆ ระบุ.....
  - ( ) ไม่ได้เลือกเอง
    - ..... ผู้ปกครองเลือกให้
    - ..... ไม่มีทางเลือกเพราะยังไม่มืงานทำ
    - ..... อื่น ๆ ระบุ.....

## ส่วนที่ 2 : การรับรู้ระบบการบริหารขององค์กร

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านพิจารณาคำถามแต่ละข้อ แล้วตอบคำถามตามความรู้สึกที่แท้จริง ซึ่งตรงกับ

ความเป็นจริงในการทำงานมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย/ลงในช่องคำตอบ (1 ข้อ 1 คำตอบ) ซึ่งคำตอบในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	มีความรู้สึกว่าข้อความนั้นเป็นความจริงมากที่สุด
มาก	หมายถึง	มีความรู้สึกว่าข้อความนั้นเป็นความจริงมาก
ปานกลาง	หมายถึง	มีความรู้สึกว่าข้อความนั้นเป็นความจริงปานกลาง
น้อย	หมายถึง	มีความรู้สึกว่าข้อความนั้นเป็นความจริงน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	มีความรู้สึกว่าข้อความนั้นเป็นความจริงน้อยที่สุด

รายการคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ภาวะผู้นำ</b>					
1. ท่านไว้วางใจ และเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชาของท่านมาก					
2. ท่านรู้สึกยกย่องชื่นชมความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา					
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา					
<b>การจูงใจ</b>					
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ให้ความสำคัญด้านขวัญ และกำลังใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
5. ผู้บังคับบัญชา มีวิธีที่จะกระตุ้นให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
6. หน่วยงานของท่านไม่มีความขัดแย้ง ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น					

รายการคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>การสื่อสาร</b>					
7. หน่วยงานของท่านมีการประชุมแลกเปลี่ยน ความ-คิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ					
8. ผู้บังคับบัญชามีโอกาสรับรู้ และเข้าใจปัญหา ของผู้ใต้บังคับบัญชา					
9. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญของการ ทำงานเป็นทีม					
<b>การตัดสินใจ</b>					
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับความคิดเห็น และการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกต้อง เสมอ					
11. ทุกฝ่ายในหน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจในงานที่ทำร่วมกัน					
12. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ทำ อย่างเต็มที่					
<b>การตั้งเป้าหมาย</b>					
13. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมใน การกำหนดวิธีการทำงานร่วมกัน					
14. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และ วิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
15. วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ของหน่วยงานเป็นที่ ยอมรับจากบุคลากรอย่างเต็มที่					

รายการคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>การควบคุม</b>					
16. ผู้บังคับบัญชา มีการติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติ งานของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ					
17. บุคลากรในหน่วย มีส่วนร่วมในการปรับปรุง และควบคุมในหน่วยงานของตน					
18. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่เสมอ					

### ส่วนที่ 3 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน

**คำชี้แจง** คำถามในส่วนนี้มีทั้งหมด 40 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบที่ท่านพิจารณาแล้ว

เห็นว่า ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่าน ตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียง 1 คำตอบ ซึ่งคำตอบในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	มีความรู้สึกที่ข้อความนั้นเป็นความจริงมากที่สุด
มาก	หมายถึง	มีความรู้สึกที่ข้อความนั้นเป็นความจริงมาก
ปานกลาง	หมายถึง	มีความรู้สึกที่ข้อความนั้นเป็นความจริงปานกลาง
น้อย	หมายถึง	มีความรู้สึกที่ข้อความนั้นเป็นความจริงน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	มีความรู้สึกที่ข้อความนั้นเป็นความจริงน้อยที่สุด

รายการคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>คำตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม</b>					
1. ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณ งานที่รับผิดชอบ					
2. ท่านได้รับคำตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับคำตอบแทนของหน่วยอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน					
3. ท่านพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการในสังกัดอื่นๆ					
4. ท่านพอใจกับการปรับเงินเดือนครั้งล่าสุด					
5. รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอ สำหรับใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวัน ตามอัตราของท่าน และครอบครัว					
<b>สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย</b>					
6. สถานที่ทำงานของท่าน มีความสะอาด มีความปลอดภัย โปร่ง และมีอากาศถ่ายเทสะดวก					
7. สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพที่ไม่แออัดเป็นระเบียบเรียบร้อย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					

รายการคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย</b>					
8. หน่วยงานของท่าน มีการบำรุงรักษา หรือซ่อมแซมของใช้ และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดี และปลอดภัย					
9. ท่านมีความปลอดภัยขณะปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
10. ท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงาน อุปกรณ์ประจำหน่วยงานที่เอื้ออำนวย การปฏิบัติงานของท่าน					
<b>การพัฒนาความสามารถของบุคคล</b>					
11. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
12. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของตนเองได้					
13. ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ท้าทาย ความรู้ความสามารถของท่าน					
14. งานที่ท่านทำอยู่ ทำให้ท่านได้พัฒนาทักษะในการทำงานตลอดจนความรู้ความสามารถ					
15. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา					
<b>ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน</b>					
16. ตำแหน่ง หรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่ง หรือสายงานอื่นๆ					
17. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นไปตามระบบคุณธรรม และมีความเหมาะสม					
18. การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ท่านมุ่งหวังไว้					

รายการคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน</b>					
19. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในสายงานอย่างเหมาะสม					
20. ท่านเคยได้รับการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชา ในการปรับ หรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้า กว่าเดิม					
<b>บูรณาการทางสังคม</b>					
21. หน่วยงานของท่านมีการประชุมหารือเกี่ยวกับ ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่ เหมาะสม					
22. หน่วยงานของท่านมีความเป็นกันเองระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา					
23. เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือ หรือคำแนะนำจาก ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา					
24. ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมี ความสุข และเป็นกันเอง					
25. ท่านยินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายใน หน่วยงานของท่าน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ กิจกรรม กีฬา งานพิธีการต่างๆ เป็นต้น					
<b>ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน</b>					
26. งานที่ท่านทำมีระเบียบแบบแผน และขั้นตอน การปฏิบัติที่ไม่ยุ่งยาก					
27. ท่านมีอิสระในการที่จะปฏิเสธงาน ที่ได้รับ มอบหมาย ซึ่งท่านคิดว่าท่านไม่มีความสามารถที่ จะปฏิบัติ หรืองานนอกขอบเขตความรับผิดชอบ					



รายการคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b><u>ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน</u></b>					
28. ท่านมีอิสระ ในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
29. หน่วยงานของท่านมีระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
30. ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ					
<b><u>ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</u></b>					
31. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน					
32. การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของท่านเป็นที่ยอมรับของครอบครัว					
33. ท่านมีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียด ระหว่างการปฏิบัติงาน					
34. ท่านพอใจ กับเวลาในการทำงานของหน่วยงานของท่าน					
35. นอกเวลาราชการ ท่านสามารถตัดความวิตกกังวลเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ					
<b><u>การปฏิบัติงานในสังคม</u></b>					
36. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือ กับหน่วยงานอื่น ในการทำกิจกรรม เพื่อสาธารณประโยชน์					
37. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมใน การรณรงค์ ด้านพัฒนาชุมชน และสังคมโดยรวม					
38. หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติภารกิจ ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสังคม					

รายการคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<u>การปฏิบัติงานในสังคม</u>					
39. ท่านมีโอกาสช่วยเหลือ ให้บริการแก่ชุมชนในด้านต่างๆ ตามความรู้ความสามารถ					
40. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนตามความเหมาะสม					