

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร

กองบัญชาการกองทัพไทย

**THE QUALITY OF WORK LIFE OF GOVERNMENT OFFICERS OF  
DEPARTMENT OF THE ADJUTANT GENERAL OF THE ROYAL  
THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS**

ร้อยโทหญิง พนิตพร ว่องพรรณงาม

**1ST LT PANITPORN VONGPANNGAM**

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**THE QUALITY OF WORK LIFE OF GOVERNMENT OFFICERS OF  
DEPARTMENT OF THE ADJUTANT GENERAL OF THE ROYAL  
THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS**

**1ST LT PANITPORN VONGPANNAM**

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT  
SRIPATUM UNIVERSITY  
ACADEMIC YEAR 2020  
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

**ชื่อหัวข้อสารนิพนธ์**

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร  
กองบัญชาการกองทัพไทย  
THE QUALITY OF WORK LIFE OF GOVERNMENT  
OFFICERS OF DEPARTMENT OF THE ADJUTANT  
GENERAL OF THE ROYAL THAI ARMED FORCES  
HEADQUARTERS

**นักศึกษา**

ร้อยโทหญิงหญิง พนิตพร ว่องพรรณงาม รหัสนักศึกษา 63500418

**หลักสูตร**

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

**คณะ**

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

**อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์**

รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์

**คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์**

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.เปี๊ยกกร หวังมหาพร)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ่ออัน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สารนิพนธ์เรื่อง	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
คำสำคัญ	คุณภาพชีวิต, การทำงาน, กรมสารบรรณทหาร
นักศึกษา	ร้อยโทหญิง พนิดพร ว่องพรรณงาม
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

## บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย และ ศึกษาปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการของกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 127 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยในระดับสูงซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อ แยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบังคับบัญชา ต่อมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

<b>TITLE</b>	THE QUALITY OF WORK LIFE OF GOVERNMENT OFFICERS OF DEPARTMENT OF THE ADJUTANT GENERAL OF THE ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS
<b>KEYWORDS</b>	QUALITY, WORK LIFE, DEPARTMENT OF THE ADJUTANT GENERAL
<b>STUDENT</b>	1ST LT PANITPORN VONGPANNGAM
<b>ADVISOR</b>	ASSOC.PROF. SOMJAI PHAGAPHASWIWAT, PH.D.
<b>LEVEL OF STUDY</b>	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION PROGRAM
<b>FACULTY</b>	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
<b>ACADEMIC YEAR</b>	2020

### **ABSTRACT**

The objectives of this study were to investigate the quality of working life of civil servants of Department of the Adjutant General Royal Thai Armed Forces Headquarters and to explore work factors related to the quality of working life of the civil servants of Department of the Adjutant General Royal Thai Armed Forces Headquarters. The sample of this study consisted of 127 civil servants of Department of the Adjutant General Royal Thai Armed Forces Headquarters. A questionnaire was used as a research instrument for data collection. Data were analyzed using statistics to determine frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation coefficient.

The results of this study indicated as follows: Overall opinion of the respondents towards work factors of civil servants of Department of the Adjutant General Royal Thai Armed Forces Headquarters was at a high level. Overall opinion of the respondents towards the quality of working life of civil servants of Department of the Adjutant General Royal Thai Armed Forces Headquarters was at a high level. The results of analyzing the relationship between work factors and the quality of working life of the civil servants of Department of the Adjutant General Royal Thai Armed Forces Headquarters indicated that work factors were highly positively related to the

quality of working life of the civil servants of Department of the Adjutant General Royal Thai Armed Forces Headquarters. When individual aspects were considered, an aspect with the highest correlation level was workplace, followed by command, relationship between co-workers, respectively. An aspect with the lowest correlation level was nature of work.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหารกองบัญชาการกองทัพไทย ฉบับนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร และรองศาสตราจารย์ สมทรง สีตลาพันธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการค้นคว้าสารนิพนธ์เล่มนี้ ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ ผู้บังคับบัญชากรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่อนุญาตให้ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลและขอขอบคุณข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ผู้ศึกษาสามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วน

ความสำเร็จเกิดขึ้นด้วยการสนับสนุนและการให้กำลังใจอย่างสูงยิ่งของคุณแม่ นันทน์ชนม์ จำจรรูญ โรจน์และครอบครัวที่อบอุ่น ตลอดทั้งเพื่อนนักศึกษาปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุมทุกคนที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สารนิพนธ์ จนสามารถจัดทำสารนิพนธ์จนประสบความสำเร็จประโยชน์ที่พึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบูรพาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาทุกท่าน

ร้อยโทหญิง พณิตพร ว่องพรรณงาม

สิงหาคม 2564

## สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานของการศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดคุณภาพชีวิต.....	8
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	10
ประวัติกรมสารบรรณทหาร.....	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	19
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	19
เครื่องมือในการวิจัย.....	20
การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ.....	22
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	23



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	23
4 ผลการวิจัย.....	25
สัญลักษณ์และตัวอักษรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้.....	25
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	26
ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการทำงานของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย.....	28
ระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย.....	33
ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	42
5 สรุปผลการ อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	44
สรุปผล.....	44
อภิปรายผล.....	48
ข้อเสนอแนะ.....	49
บรรณานุกรม.....	51
ภาคผนวก.....	54
ประวัติผู้วิจัย.....	64

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ..... 26
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ..... 26
3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา..... 27
4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง..... 27
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเงินเดือนสุทธิ..... 27
6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็น ด้านปัจจัยการทำงาน ของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย..... 28
7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็น ด้านปัจจัยการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ..... 29
8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็น ด้านปัจจัยการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านการบังคับบัญชา..... 30
9	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็น ด้านปัจจัยการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน..... 31
10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็น ด้านปัจจัยการทำงาน ของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านสถานที่ปฏิบัติงาน..... 32
11	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็น คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย..... 33
12	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็น คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน..... 34

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
13	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็น คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย.....	35
14	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็น คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน.....	36
15	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็น คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล.....	37
16	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็น คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....	38
17	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็น คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย ด้านประชาธิปไตยในองค์กร.....	39
18	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็น คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....	40
19	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็น คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	41
20	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย.....	42
21	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แยกเป็นรายด้าน.....	42

**สารบัญตาราง (ต่อ)**

ตารางที่		หน้า
22	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย.....	43

## สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดที่ในการวิจัย.....	4

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตคนในปัจจุบันคนจำเป็นต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพ เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนเอง และคนจะใช้เวลาส่วนใหญ่ หมดไปกับการทำงาน จึงถือว่าได้ว่าการไปทำงานนั้นเป็นชีวิตประจำวันของทุกคน ดังนั้นคนย่อมมุ่งหวังที่จะได้ประกอบอาชีพตามที่ตนพึงพอใจ ทำงานตรงตามความสามารถ คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น หมายถึง มีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดี มีงานที่น่าสนใจ มีความท้าทาย และเป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน (Wertherand Davis, 1993, p.532 อ้างถึงใน วินัย หาญพรม, 2552, หน้า 1) รวมถึงทำงานอย่างมีความสุข มีความปลอดภัยในที่ทำงาน และได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีบทบาทความสำคัญในการทำงานในปัจจุบัน เพราะเมื่อคนต้องทำงานเป็นส่วนใหญ่ ต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ ดังนั้นการทำงานจึงเปิดโอกาสให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างกันและกัน เปิดโอกาสในการแสดงออกถึงสติปัญญา ความคิด อันนำมาสู่เกียรติยศ คำชม และความพึงพอใจในชีวิต และเมื่อแต่ละคนได้ใช้ชีวิตการทำงาน กับสิ่งที่ตนพึงพอใจ ก็จะทำให้มีสภาพจิตและอารมณ์ที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย

และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์ กับการบริหารทรัพยากรขององค์กรต่าง ๆ เป็นอย่างมาก เช่น การบริหารเงินเดือน การพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน สวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ความปลอดภัยในการทำงาน การมีพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในองค์กรแต่ยังส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานอีกด้วย (Hugh, 1999, อ้างถึงใน มาลีณี ธรรมบุตร, 2550, หน้า 2)

และหากว่าพนักงานมีคุณภาพมีชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะมีทัศนคติที่ดี ต่อองค์กรและ ความรู้สึกที่ดีต่องาน ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กร คือช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เพิ่มขวัญและกำลังใจของ ผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงานและช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ทำงานคนเรานั้น ทำงานเพื่อดำรงชีวิตอยู่ได้แลตอบสนองความต้องการพื้นฐานอีกทั้งภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ดังนั้น

สถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมทำให้เกิดความสุขความมั่นคงหากทำงานอย่างมีความสุขจะเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ

มีคุณภาพ นอกจากจะนำรายได้มาสู่ตัวเราแล้ว ยังสร้างผลงานให้กับองค์กรอีกด้วย องค์กรทุกภาคส่วนควรหันมาใส่ใจเรื่องการพัฒนาคนให้มากขึ้น องค์กรเองไม่ควรมุ่งเน้นที่คุณภาพของผลผลิตขององค์กรอย่างเดียว โดยไม่ใส่ใจเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงาน (อรุณี สุมโนหาอุดม ,2555 หน้า 27)

กรมสารบรรณทหาร นั้นถือกำเนิดมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2479 มีหน้าที่ดำเนินการ เกี่ยวกับการสารบรรณ เป็น ศูนย์รับ-ส่ง เอกสาร ดำเนินการให้การศึกษา ฝึกและอบรมในด้านวิทยาการเหล่าทหารสารบรรณ งานธุรการกำลังพล บำเหน็จความชอบ ประวัตินิเทศและประวัติอิเล็กทรอนิกส์ เบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ บำนาญพิเศษเงินกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการบำนาญ การขอพระราชทาน น้ำหลวงอาบศพ การขอพระราชทานเพลิงศพและการขอทหารกองเกียรติยศ รวมทั้งบำเหน็จตกทอด และสิทธิประโยชน์กำลังพลของผู้ที่เกษียณอายุราชการในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนงานด้านการสารบรรณ ธุรการกำลังพล พิธีการในกองบัญชาการกองทัพไทย การจัดหา เก็บรักษา และแจกจ่ายสิ่งพิมพ์ แบบพิมพ์ ให้กับส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย

จากเหตุผลข้างต้น จะเห็นได้ว่า กรมสารบรรณทหาร มีหน้าที่ในการให้บริการด้านต่างๆ ให้กับส่วนราชการ ในกองบัญชาการกองทัพไทย และข้าราชการที่เกษียณอายุ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งบุคคลที่ทำงานทางด้านงานบริการจะต้องเจอกับ คนที่มีความหลากหลาย ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญกับข้าราชการผู้ที่ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

### 1.3 สมมติฐานของการศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับมีระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรมสารบรรณทหารกองบัญชาการกองทัพไทย

1.3.1 สมมติฐานที่ 1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหารกองบัญชาการกองทัพไทยราชการ

1.3.2 สมมติฐานที่ 2 การบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหารกองบัญชาการกองทัพไทยราชการ

1.3.3 สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหารกองบัญชาการกองทัพไทยราชการ

1.3.4 สมมติฐานที่ 4 สถานที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหารกองบัญชาการกองทัพไทยราชการ

### 1.4 กรอบแนวคิดในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยสำรวจเชิงปริมาณ ศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ทั้งแนวคิด และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้น ในการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรที่จะศึกษาประกอบด้วย

**ตัวแปรต้น** ได้แก่ ปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย

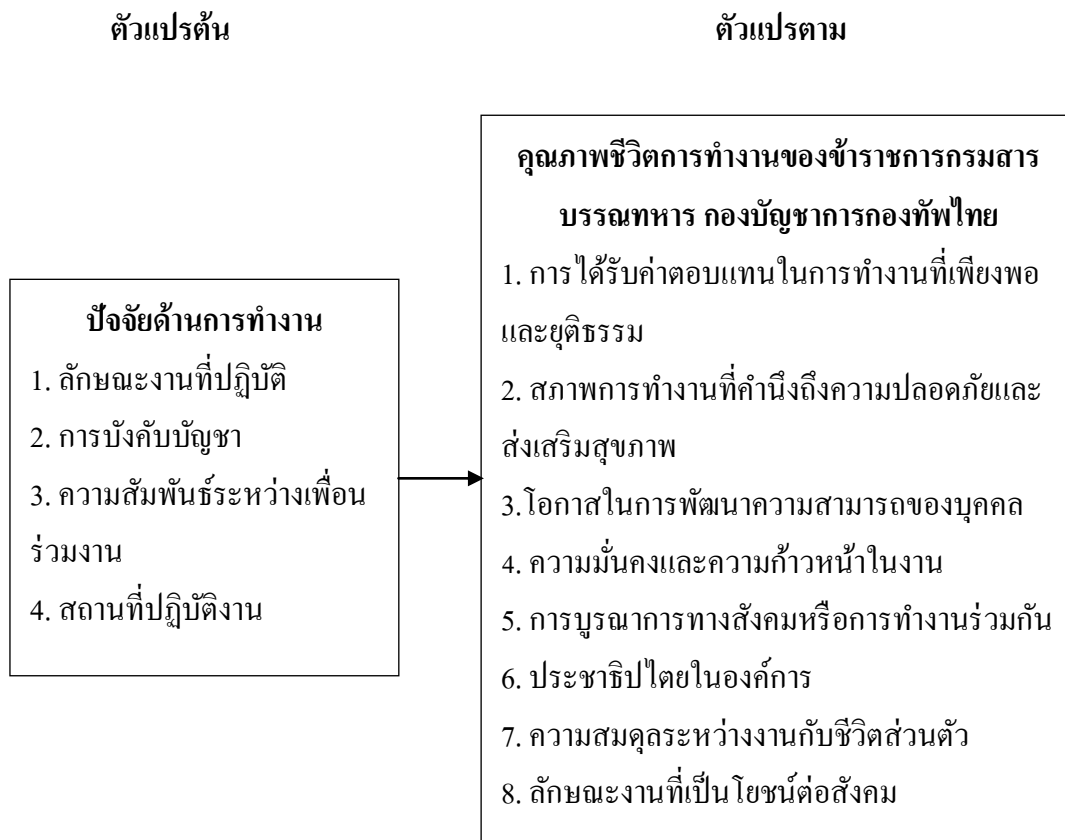
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. การบังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
4. สถานที่ปฏิบัติงาน

**ตัวแปรตาม** คุณภาพชีวิตการทำงาน

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์การ
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว



## 8. ลักษณะงานที่เป็น โยชน์ต่อสังคม



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

1.5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยเลขที่ 127 หมู่ 3 อาคาร 9 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210

1.5.3 ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ข้าราชการของกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวนทั้งสิ้น 180 นาย

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

### 1.6.1 ปัจจัยด้านการทำงาน

#### 1.6.1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานนั้นจะต้องสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ และลักษณะงานที่มีการกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลไว้อย่างชัดเจน ใช้ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ อยู่เสมอ

#### 1.6.1.2 การบังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชานั้นมีความรับผิดชอบและกล้าตัดสินใจ มีความสามารถสั่งการมีทักษะความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่ง ให้ความสำคัญและความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน มีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

#### 1.6.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการ มีการจัดกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีเวลาว่าง และเมื่อมีความเดือดร้อนจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

#### 1.6.1.4 สถานที่ปฏิบัติงาน

บรรยากาศในที่ทำงานมีความเหมาะสมกับการทำงาน สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดและออกแบบที่เหมาะสมกับการทำงานและจำนวนพนักงานองค์กรของและเครื่องมืออุปกรณ์สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอและทันสมัย

### 1.6.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การ ทั้งในคุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยวัดจากองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิต การทำงาน 8 ด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็น โยชน์ต่อสังคม

1.6.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อค่าตอบแทนที่ได้รับซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบันและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน รวมถึง พึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล และความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี

1.6.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เพียงพอและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อสถานที่ทำงานที่สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนขณะทำงาน มีอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอต่อการใช้งาน พร้อมและทันสมัย มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีการตรวจสุขภาพประจำปี รวมถึงระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี

1.6.2.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการได้รับการพัฒนาศักยภาพต่างๆในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ รวมถึง มีสถานที่ในการหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ และเมื่อมีปัญหาสามารถขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาได้

1.6.2.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น ได้รับปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และงานที่รับผิดชอบอยู่ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงการมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค

1.6.2.5 ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นการทำงานร่วมกัน มีการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

1.6.2.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา ที่ไม่ก้าวท่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานทุกคน

1.6.2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน สามารถมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ ทำกิจกรรมกับครอบครัวหรือกิจกรรมที่ต้องการได้ โดยที่การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต และการมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานได้

1.6.2.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ การรับผิดชอบต่อสังคม และภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 นำผลงานวิจัยไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

1.7.2 ทราบถึงแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย” ได้ค้นคว้าเอกสาร เพื่อให้ทราบถึงแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษาวิเคราะห์ในเชิงความรู้ ความเข้าใจ และการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร โดยแบ่งเป็นดังนี้

- 2.1 แนวคิดคุณภาพชีวิต
- 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.3 ประวัติกรมสารบรรณทหาร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดคุณภาพชีวิต

##### 2.1.1 ความหมายคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการปฏิบัติงานเพราะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการที่จะสามารถ สร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานนั้น จะสามารถส่งผลให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สำหรับความหมายของคุณภาพชีวิตที่ องค์กร หรือนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

คุณภาพชีวิตคือความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจมีความสุขความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้นนั้น ได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัยโภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม รายได้ ที่อยู่อาศัย และทรัพยากรโดยแบ่งประเด็นการศึกษาเป็นสองประเด็น ได้แก่ การศึกษาด้านภาวะวิสัยซึ่งเป็นการวัดข้อมูลที่สามารถนับได้หรือวัดได้เช่นข้อมูลทางประชากรและเศรษฐกิจและการศึกษาด้านอัตวิสัยเป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึก และเจตคติในด้านต่างๆซึ่งเป็นการวัดโดยใช้การตอบตามความรู้สึกความนิยมความคิดเห็นการตัดสินใจและความเชื่อต่อสิ่งที่ถามในแบบสอบถามองค์การ ยูเนสโก ยังได้กล่าวว่าพื้นฐานคุณภาพชีวิตของประชากรดูได้จาก 1 .รายได้ครอบคลุมที่พอเพียงต่อการเลี้ยงชีพ 2.การมีงานทำ 3. การศึกษาและอัตราการรู้หนังสือของประชาชน 4.โอกาสในการมีส่วนร่วมทางการเมือง 5.การมีเอกราชของประเทศโดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐบาลอื่น (กิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2556, หน้า 19)

ขณะที่องค์การอนามัยโลก (WHO) (The WHOQOL Group 1995, อ้างถึงใน กิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2556, หน้า 120) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และค่านิยม ในเวลานั้นๆ และมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้ 1. มิติด้านสุขภาพกาย (Physical) 2. มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological) 3. มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) และ 4. มิติด้านสภาพแวดล้อม (Environmental)

### 2.1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการบริหารคนในองค์กร ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญ และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับ คนในองค์กร เพราะจะช่วยให้ คนในองค์กร มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ อยากที่จะพัฒนาองค์กร เกิดความสร้างสรรค์ในงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ทำ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ได้มี มีนักวิชาการได้ให้คำนิยามไว้ดังนี้

วอลตัน (Walton 1973, อ้างถึงใน มาลินี ธรรมบุตร, 2550, หน้า 15) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์การได้จัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดีโดยที่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกพึงพอใจการตอบแทนทั้งในรูปแบบค่าจ้าง สิทธิสวัสดิการ หรือปัจจัยอื่นๆ ที่ดีจากการทำงานที่สามารถตอบสนองตามความคาดหวังและความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (คูสิตา เครือคำปิว, 2551, หน้า 23-25)

บริฟ (Brief 1981, อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558, หน้า 12) ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกล่าวว่าเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสถานะความเป็นอยู่ (Well-being) หรือความสุขของชีวิตโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

ราโอ (Rao 1992, อ้างถึงใน วราภรณ์ สกุศลรัมย์, 2555, หน้า 31) สรุปไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร ต่อกระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขมีความพึงพอใจในงาน เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาชิกทุกระดับขององค์กร หรือเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการบริหารงานให้ดีขึ้น โดยยึดหลักค่านิยมร่วมกัน มุ่งบรรลุเป้าหมายสองมิติคือ ด้านประสิทธิผลขององค์กร และการ

พัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กร ที่สามารถตอบสนองความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับบุคลากรได้

## 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดของ วอลตัน (Walton 1973, อ้างถึงใน มาลินี ธรรมบุตร, 2550, หน้า 17) ได้ให้มุมมองของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้านได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึงรายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือนหรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลา ได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตราของเงินและได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน บริการเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จัดไว้อำนวยความสะดวกการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้ให้บริการและผู้รับบริการน้อยที่สุด โดยครอบคลุมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค การใช้ประโยชน์ ความสะดวกสบายและความพอใจของผู้ปฏิบัติงานปลอดภัยจากอุบัติเหตุและมีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติและระเบียบการจัดสภาพการทำงาน

3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล หมายถึง โอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่รู้จักหาหรือได้รับสารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการการทำงาน แนวทางปฏิบัติและสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนช่วยเหลือในการทำงานทุกๆ ขั้นตอน

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมากขึ้น ได้รับเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้นมีโอกาสประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้องและมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

6. ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึงการยึดหลักธรรมเนียมปฏิบัติเป็นหลักในการทำงานโดยในการทำงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูดมีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ของงานตามความเหมาะสมและให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึงการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่าง การใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งาน ครอบครัวและสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึงการทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมของชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อ สาธารณะประโยชน์อื่นๆ

Bruce and Blackburn (Bruce and Blackburn 1992, อ้างถึงใน กอบสุข อินทโชติ, 2554, หน้า15-16) ให้ทัศนคติเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสได้รับปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

6. ประชาธิปไตยในองค์กร ระบบการบริหารซึ่งหมายถึง นโยบายบุคลากรที่ได้รับการบริหารอย่างเป็นธรรมการที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสดำเนินการอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง แนวคิดของฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cumming 1985, อ้างถึงใน กอบสุข อินทโชติ, 2554, หน้า 17-18) ได้วิเคราะห์และแจกองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หรือ รายได้ และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หรือ โอกาสพัฒนาศักยภาพหมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ



โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาพ และความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าวนี้ จึงพอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตนั้น คือสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ และสัมพันธ์ภาพที่สอดคล้องระหว่างงานกับชีวิต จะส่งผลให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเลือกแนวคิดของ วอลตัน (Walton 1973,อ้างถึงใน มาลินี ธรรมบุตร, 2550, หน้า 17) ได้ให้ทัศนคติเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้ 1.ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ 3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล 4. ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 5. การบูรณาการทางสังคม 6. ประชาธิปไตยในองค์การ 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมาเป็นตัวแปรในการศึกษา

## 2.3 ประวัติกรมสารบรรณทหาร

เมื่อวันที่ 17 มีนาคม พุทธศักราช 2497 จัดตั้งกองสารบรรณขึ้นเป็นครั้งแรก ต่อมาในวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พุทธศักราช 2498 ได้ยกฐานะจากกองสารบรรณขึ้นเป็นกรมสารบรรณ เสนาธิการกลาโหมและถือเป็นวันสถาปนาหน่วย

ในปีพุทธศักราช 2503 ได้มีการจัดตั้งกองบัญชาการทหารสูงสุด และเปลี่ยนชื่อกรมสารบรรณ เสนาธิการกลาโหม เป็นกรมสารบรรณทหาร จัดอยู่ในฝ่ายกิจการพิเศษ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการ การเงิน การจัดหาพัสดุและบริการ การพาหนะ การคดี และการนิติกรรมของส่วนราชการในฝ่ายเสนาธิการ กรมการสารบรรณทหาร และฝ่ายการศึกษาของกองบัญชาการทหารสูงสุด มีเจ้ากรมสารบรรณทหาร เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ มีที่ตั้งในศาลาว่าการกลาโหม ต่อมา พุทธศักราช 2504 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2503 กำหนดให้กรมสารบรรณทหาร เป็นหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการทหารสูงสุด และแบ่งส่วนราชการเป็น 5 กอง คือ กองการปกครอง, กองการเงิน, กองบริการ, กองการพาหนะ และกองพระธรรมนุญ มีที่ตั้งเลขที่ 2218 ถนนกรุงเทพฯ-นนทบุรี แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

วันที่ 18 มีนาคม พุทธศักราช 2506 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ส่วนราชการกองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พุทธศักราช 2506 ใหม่ โดยยกเลิกพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ส่วนราชการกองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พุทธศักราช 2503 และยกเลิกระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการกำหนดหน้าที่ส่วนราชการในกองบัญชาการทหารสูงสุด (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2504 กำหนดให้กรมสารบรรณทหารมีการแบ่งส่วนราชการตามเดิม แต่ปรับปรุงเพิ่มเติมหน้าที่ใหม่

วันที่ 12 ธันวาคม พุทธศักราช 2512 กระทรวงกลาโหม ได้ออกระเบียบว่าด้วยการกำหนดหน้าที่ส่วนราชการในกองบัญชาการทหารสูงสุด พุทธศักราช 2512 กำหนดให้กรมสารบรรณทหาร มีหน้าที่ตามเดิม แต่แบ่งส่วนราชการใหม่เป็น 1 แผนก กับ 4 กอง คือ แผนกธุรการ, กองการสารบรรณ, กองการเงิน, กองพระธรรมนุญ และกองอำนวยการฝ่ายสนับสนุน

ในปีพุทธศักราช 2522 กระทรวงกลาโหมได้ออกระเบียบว่าด้วยการกำหนดหน้าที่ส่วนราชการกองบัญชาการทหารสูงสุดใหม่ โดยยกเลิกระเบียบกระทรวงกลาโหม ฉบับพุทธศักราช 2512 และกำหนดให้กรมสารบรรณทหาร มีหน้าที่ตามเดิม แบ่งส่วนราชการเป็น 1 แผนก กับ 7 กอง คือ แผนกธุรการ, กองการสารบรรณ, กองการเงิน, กองพระธรรมนุญ, กองพลาธิการ, กองการขนส่ง, กองยุทธโยธา และกองสวัสดิการ

วันที่ 23 มิถุนายน 2531 ได้มีประกาศกรมสารบรรณทหาร กำหนดให้วันที่ 3 กุมภาพันธ์ เป็นวันสถาปนากรมสารบรรณทหาร เนื่องจากในวันดังกล่าวเมื่อ พ.ศ. 2498 เป็นวันที่ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงลงพระปรมาภิไธย พระราชทานพระราช ฤทธิกาจัดวางระเบียบกรมเสนาธิการกลาโหม

ในปีพุทธศักราช 2533 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของ ส่วนราชการของกองบัญชาการทหารสูงสุด และกระทรวงกลาโหม ได้ออกระเบียบว่าด้วยการ กำหนดหน้าที่ส่วนราชการในกองบัญชาการทหารสูงสุด พุทธศักราช 2534 เพื่อให้สอดคล้องกับ พระราชกฤษฎีกาซึ่งกรมสารบรรณทหาร ได้แบ่งส่วนราชการใหม่เป็น 5 กอง คือ กองกลาง, กอง การสารบรรณ, กองการกำลังพล, กองประวัติและบำเหน็จบำนาญ, กองพระธรรมนูญ พุทธศักราช 2534 กองบัญชาการทหารสูงสุด ได้มีคำสั่ง (เฉพาะ) ที่ 603/34 ลงวันที่ 17 พฤษภาคม 2534 ปรับปรุงโครงสร้างภายใน โดยแยกกรมสารบรรณ ออกเป็น 3 หน่วยงาน คือ กรมสารบรรณทหาร, กรมยุทธบริการทหาร และสำนักการเงินทหาร

ในปีพุทธศักราช 2539 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กำหนดให้กรมสารบรรณ ทหาร มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับ การสารบรรณ การธุรการกำลังพล การพิธีการ การคดีและนิติ กรรม รวมทั้งการฝึกศึกษาในสายงานวิทยาการเหล่าทหารสารบรรณ กองบัญชาการทหารสูงสุด โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 กอง คือ กองกลาง กองการสารบรรณ กองการกำลังพล กองประวัติ และบำเหน็จ และกองพระธรรมนูญในปีพุทธศักราช 2541 กระทรวงกลาโหม ได้ออกระเบียบว่า ด้วยการกำหนดหน้าที่ส่วนราชการในกองบัญชาการทหารสูงสุด โดยยกเลิกระเบียบ กระทรวงกลาโหม ฉบับพุทธศักราช 2534 กับระเบียบกระทรวงกลาโหม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2536 และแบ่งส่วนราชการในกองบัญชาการทหารสูงสุดใหม่ซึ่ง กรมสารบรรณทหาร เป็นหน่วย ขึ้นตรงลำดับที่ 11 การจัดและอัตรากกรมสารบรรณทหารใหม่ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2545 โดยแบ่ง ส่วนราชการออกเป็น 5 กอง คือ กองกลาง, กองการสารบรรณ, กองการกำลังพล, กองพิธีการ และ กองพระธรรมนูญ

ในปีพุทธศักราช 2545 กรมสารบรรณทหาร ได้มีคำสั่งปรับปรุงโครงสร้างใหม่ โดยยุบ กองประวัติ และบำเหน็จบำนาญ โดยภารกิจรวมกับกองการกำลังพล ส่วนแผนกพิธีการได้ขยายขึ้น เป็น กองพิธีการในปีพุทธศักราช 2552 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ ของส่วนราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม กำหนดให้ กรมสาร บรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีหน้าที่เกี่ยวกับ การสารบรรณ การธุรการกำลังพล พิธีการ และการฝึกศึกษาในสายวิทยาการเหล่าทหารสารบรรณ ของกองบัญชาการกองทัพไทย แบ่งส่วน

ราชการออกเป็น 4 กอง คือ กองกลาง กองการสารบรรณ กองการกำลังพล และกองพิธีการ โดยกองพระธรรมมัญญู ขยายขึ้นเป็น สำนักพระธรรมมัญญูทหาร สำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด

ในปีพุทธศักราช 2554 กรมสารบรรณทหาร ได้ปรับปรุงโครงสร้างใหม่ โดยเพิ่ม กองกรรมวิธีข้อมูล และกองประวัติและบำเหน็จบำนาญ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 กอง คือ กองกลาง กองการสารบรรณ กองพิธีการ กองกรรมวิธีข้อมูล กองการกำลังพล และกองประวัติและบำเหน็จบำนาญในปีพุทธศักราช 2557 กรมสารบรรณทหาร ได้ปรับปรุงโครงสร้างใหม่ โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 กอง 1 สำนัก คือ กองกลาง กองการสารบรรณ กองพิธีการ และสำนักบริการสิทธิประโยชน์กำลังพล ซึ่งประกอบด้วย กองการกำลังพล กองสิทธิประโยชน์กำลังพล และกองกรรมวิธีข้อมูล ต่อมาในปีพุทธศักราช 2562 กรมสารบรรณทหาร ได้ปรับโครงสร้างอีกครั้ง โดยเพิ่มกองอนุศาสนาจารย์ และแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 กอง 1 สำนัก คือ กองกลาง กองการสารบรรณ กองพิธีการ กองอนุศาสนาจารย์ และสำนักบริการสิทธิประโยชน์กำลังพล ซึ่งประกอบด้วย กองการกำลังพล กองสิทธิประโยชน์กำลังพล และกองกรรมวิธีข้อมูล (กรมสารบรรณทหาร,ภารกิจหน่วย. <http://dag.rtarf.mi.th/duty.php>)

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัตนภรณ์ บุญมี (2558) การศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่อเดือนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลนาดีจำนวน 90 คน ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงานด้านสังคมสัมพันธ์ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนปัจจัย ทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยผู้ศึกษาขอเสนอแนวทางเพื่อเป็นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ดังนี้ควรเปิด โอกาสและ

สนับสนุนพนักงานระดับปฏิบัติการให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษาใหม่ให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในการลาไปเรียนหรือสอบ ตลอดจนมอบทุนสนับสนุนเพื่อศึกษาต่อรวมถึงควรพิจารณาและแก้ไขปัญหา โดยมีการกำหนดแนวทางในการปรับเงินเดือน ปรับสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ตลอดจนควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และมีการพิจารณาความดี ความชอบอย่างเป็นธรรมและทัดเทียมกับพนักงานคนอื่น ๆ

ศิณภัทร ม่วงคำ (2559) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี จำนวน 283 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศชาย อายุ 35 ปีขึ้นไป มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป และระยะเวลาในการทำงานอาสาสมัครกู้ภัย 3-6 ปี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสุขภาพกาย และด้านจิตใจ

สุดารัตน์ สีลัง (2560) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทราผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ชรรถมนูญในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของ บุคลากร ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย 2. ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับดี 3. การทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าระดับชั้น และสายงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน, ชรรถมนูญในองค์กรและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการปฏิบัติราชการ, ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน และ ชรรถมนูญในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ 4. แนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การพัฒนาความรู้ ตามลำดับ

รณชฤดี ป็องกันภัย (2557) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติกรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ ในสำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติผู้ปฏิบัติหน้าที่ ในสำนักงานใหญ่ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติผู้ปฏิบัติหน้าที่ ในสำนักงานใหญ่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานการเคหะแห่งชาติที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ จำนวน 327 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยแบ่งประชากรออกเป็นฝ่ายๆ แล้วสุ่มตัวอย่างจากทุกฝ่ายออกมาตามสัดส่วนมากน้อยของแต่ละฝ่าย โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ค่าความถี่ค่าร้อยละค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัชฌิมเลขคณิตและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson และ Point-biserial การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปรผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีสถานภาพโสด มีตำแหน่งบริหารและวิชาการ มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปีมีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และมีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี) ปัจจัยด้านการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ลักษณะงานที่ปฏิบัติการบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน 3) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับดังนี้การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 4) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติสำนักงานใหญ่ได้แก่เพศลักษณะงานที่ปฏิบัติการบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน สำหรับปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่อายุระดับการศึกษาสถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือนและอายุราชการ5)การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ลักษณะงานที่ปฏิบัติการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน สำหรับปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ เพศอายุระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน อายุราชการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและ

ความมั่นคงในงาน ได้แก่อายุอัตราเงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติการบังคับบัญชาและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสพัฒนาจิตความสามารถของตนเอง ได้แก่ลักษณะงานที่ปฏิบัติการบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเดินชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ตำแหน่งลักษณะงานที่ปฏิบัติและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง รายได้ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1,2 และ 3 จำนวน 370 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์คือผู้บริหารและพนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1,2 และ 3 และผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1,2 และ 3 รวมทั้งสิ้น 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิธีการทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่าง จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe) และการวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1.คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2.คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลาจำแนกตามรายได้ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้น จำแนกตามเพศ และตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3.แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา คือ ส่งเสริมให้ข้าราชการครู สร้างผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการสร้างสรรค์ ด้านต่างๆ เกี่ยวกับสื่อการสอนหรือวิธีการสอนส่งเสริมกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ เชื่อมโยงนักเรียน ครูและผู้ปกครองเข้าด้วยกัน รวมทั้งการส่งเสริมให้ข้าราชการครู เป็นครูมืออาชีพ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณ กองบัญชาการกองทัพไทย

โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยเพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 180 นาย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ข้าราชการกรมสารบรรณทหาร ในปี 2564 จำนวนทั้งสิ้น 180 นาย และประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง Yamane ซึ่งเป็นการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามีความเพียงพอจะใช้เป็นตัวแทนประชากร Yamane (ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2554, หน้า 185)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$\text{โดย} \quad n = \text{ขนาดของกลุ่ม}$$

$$N = \text{ขนาดของประชากร}$$

$$E = \text{ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง}$$

$$\text{แทนสูตร} \quad n = \frac{180}{1 + 180(0.05)^2}$$

$$N = 124$$

จากการคำนวณโดยใช้สูตรดังกล่าว ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 124 นาย



### 3.2 เครื่องมือในการวิจัย

ในการในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลสร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการปรับปรุงจากแบบวัดมาตรฐาน ประกอบด้วย 4 ส่วน มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือนสุทธิ เป็นลักษณะแบบสอบถามแบบเลือกตอบตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 15 ข้อ ได้แก่

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	มีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 1-4
ด้านการบังคับบัญชา	มีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 5-8
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	มีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 9-12
ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน	มีจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 13-15

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล (Interval Scale) โดยไม่มีข้อคำถามเชิงลบ การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง

กลาง

2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของข้าราชการ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับน้อย

ที่สุด

เกณฑ์การแปลผลคุณภาพชีวิตแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยจำนวนระดับการวัดที่ต้องการรายละเอียดดังนี้

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

เมื่อทราบความกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้เกณฑ์จึงนำมากำหนดช่วงคะแนน และแปลผลดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
1.00 – 2.33	คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำ
2.34 – 3.66	คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง
3.67 – 5.00	คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบไปด้วย 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบไปด้วย ข้อ 1-5
  2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบไปด้วย ข้อ 6-10
  3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบไปด้วย ข้อ 11-15
  4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบไปด้วย ข้อ 16-20
  5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบไปด้วย ข้อ 21-25
  6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบไปด้วย ข้อ 26-30
  7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบไปด้วย ข้อ 31-35
  8. ด้านลักษณะงานที่เป็น โยชน์ต่อสังคม มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบไปด้วย ข้อ 36-40
- ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล (Interval Scale) ซึ่งข้อคำถามส่วนใหญ่เป็นข้อคำถามเชิงบวก การให้คะแนน มีดังนี้

5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานหรือการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับมากที่สุด  
 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานหรือการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับมาก  
 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานหรือการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง  
 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับน้อย  
 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลคุณภาพชีวิตแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยจำนวนระดับการวัดที่ต้องการตามแนวคิดของ (Best 1987, อ้างถึงใน ณิชภัทร ม่วงคำ, 2559, หน้า 43)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

เมื่อทราบความกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้เกณฑ์เพื่อนำมากำหนดช่วงคะแนน และแปลผล ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
1.00 – 2.33	คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำ
2.34 – 3.66	คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง
3.67 – 5.00	คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน

### 3.3 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

หลังจากที่ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับการวิจัยเสร็จแล้ว และนำไปทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อหาค่าทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

3.3.1 การทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ศาสตราจารย์และผู้เชี่ยวชาญอาจารย์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยหรือไม่ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

3.3.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย คือ ข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย 20 ชุด โดยวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ ค่า 0.8923 (Nannally and Bernstein 1994, อ้างถึงใน ณิชภัทร ม่วงคำ, 2559, หน้า 45)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นจากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ จำแนกตามตัวแปร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นมีค่าอยู่ที่ 0.99 แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพในเรื่องความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นข้าราชการ กรมสารบรรณทหารกองบัญชาการกองทัพไทย จะดำเนินการขออนุญาต ผู้อำนวยการกอง ในแต่ละกองงาน เพื่อ เข้าไปเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ในช่วงเดือน มกราคม – กุมภาพันธ์ 2564

3.4.2 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 124 ชุด ไปดำเนินการเก็บข้อมูล

3.4.3 ผู้ศึกษา ดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 124 ชุด นำมาวิเคราะห์

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีลำดับขั้นการวิเคราะห์ดังนี้ สถิติที่ใช้ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลักษณะข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ ข้อมูลการวิจัย ได้แก่

3.5.1 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)

3.5.2 การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านปัจจัยการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation: r)

**ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์** โดยทั่วไปนิยมใช้สัญลักษณ์ (r) แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มการบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ +1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึง การมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle D. E. 1998, p.118)

ค่า (r)	ระดับของความสัมพันธ์
0.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.70 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย (+,-) หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์โดยหาก  $r$  มีเครื่องหมาย + (บวก) หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)  $r$  มีเครื่องหมาย - (ลบ) หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ) ยกเว้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางชนิดที่มีลักษณะ  $0 \leq r \leq 1$  ซึ่งจะบอกได้เพียงขนาด หรือระดับของความสัมพันธ์เท่านั้น ไม่สามารถบอกทิศทางของความสัมพันธ์ได้

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณ ทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมสารบรรณ ทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย และ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณ ทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 127 คน มาทำการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### สัญลักษณ์และตัวอักษรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

การวิเคราะห์และการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ในการแปลผลและความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลตรงกัน ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์และคำย่อ ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (mean)
N	หมายถึง	ขนาดประชากร
n	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่าง
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการทำงาน

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ (n = 127)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	50	39.40
หญิง	77	60.60
<b>รวม</b>	<b>127</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 60.60 และ เพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ (n = 127)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 30 ปี	37	29.10
31 - 40 ปี	48	37.80
41 - 50 ปี	28	22.00
51 ปีขึ้นไป	14	11.00
<b>รวม</b>	<b>127</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 รองลงมา 20 - 30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 ต่อมาคือ 41 - 50 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 รองมาตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 127)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	23.60
ระดับปริญญาตรี	78	61.40
สูงกว่าปริญญาตรี	19	15.00
รวม	127	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 61.40 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 รองมาตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง (n = 127)

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ประจำการ	113	89.00
ช่วยราชการ	14	11.00
รวม	127	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งประจำการ จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 89.00 และ ช่วยราชการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเงินเดือนสุทธิ (n = 127)

เงินเดือนสุทธิ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 15,000 บาท	27	21.30
15,001 - 30,000 บาท	67	52.80
30,001 - 45,000 บาท	25	19.70
มากกว่า 45,001 บาท	8	6.30
รวม	127	100.00



จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเดือนสุทธิ 15,001- 30,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 รองลงมา ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 ต่อมาคือ 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 รองมาตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือ มากกว่า 45,001 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30

## ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหารกองบัญชาการกองทัพไทย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการทำงาน  
ของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.79	0.67	มาก	3
ด้านการบังคับบัญชา	3.80	0.93	มาก	2
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.76	มาก	1
ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน	3.74	0.84	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>3.82</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษา ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.60) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.94$ ) รองลงมาคือ ด้านการบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.80$ ) ต่อมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.79$ ) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.74$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการทำงาน  
ของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
ลักษณะงานที่สามารถใช้ความรู้และ ประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่	3.85	0.81	มาก	2
ลักษณะงานที่ทำมีการกำหนดความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ไว้อย่างชัดเจน	3.83	0.80	มาก	3
ลักษณะงานที่ท่านต้องใช้ทักษะความ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	3.87	0.86	มาก	1
ลักษณะงานเป็น งานที่ต้องใช้ความคิด สร้างสรรค์ใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.61	0.84	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>3.79</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษา ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.67) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะงานที่ท่านต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.87$ ) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.85$ ) ต่อมาคือ ลักษณะงานที่ทำมีการกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.83$ ) รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ลักษณะงานเป็น งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.61$ )

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการทำงาน  
ของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านการบังคับบัญชา

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบและกล้าตัดสินใจ	3.82	1.01	มาก	2
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีทักษะความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่ง	3.87	1.00	มาก	1
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญและความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	3.69	1.03	มาก	4
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.79	0.98	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.93</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษา ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านการบังคับบัญชาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.93) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านมีทักษะความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.87$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบและกล้าตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.82$ ) ต่อมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.79$ ) รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญและความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 3.69$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการทำงาน  
ของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านความสัมพันธ์  
ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีกันไม่ แบ่งพรรคแบ่งพวก	3.83	0.89	มาก	4
เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือใน การปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.97	0.83	มาก	2
ท่านมักจะจัดกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อน ร่วมงานเมื่อมีเวลาว่าง	3.91	0.96	มาก	3
เมื่อท่านเดือดร้อนท่านมักจะได้รับความ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.03	0.91	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.94</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษา ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.76) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อท่านเดือดร้อนท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.03$ ) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.97$ ) ต่อมาคือ ท่านมักจะจัดกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีเวลาว่าง ( $\bar{X} = 3.91$ ) รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีกันไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ( $\bar{X} = 3.83$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการทำงาน  
ของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านสถานที่ปฏิบัติงาน

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
องค์กรของท่านมีการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงาน	3.81	1.01	มาก	2
สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดและออกแบบที่เหมาะสมกับการทำงานและจำนวนพนักงาน	3.91	0.91	มาก	1
องค์กรของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอและทันสมัย	3.50	1.00	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>3.74</b>	<b>0.84</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษา ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านสถานที่ปฏิบัติงานโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.84) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดและออกแบบที่เหมาะสมกับการทำงานและจำนวนพนักงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.91$ ) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงาน ( $\bar{X} = 3.81$ ) รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอและทันสมัย ( $\bar{X} = 3.50$ )

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณ  
ทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็น  
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	ลำดับ
ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน	3.22	0.78	ปานกลาง	8
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัย	3.72	0.67	มาก	6
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.73	0.72	มาก	5
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของ บุคคล	3.62	0.74	มาก	7
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการ ทำงานร่วมกัน	3.83	0.69	มาก	3
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.74	0.79	มาก	4
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว	3.86	0.71	มาก	2
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.91	0.67	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.70</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณ  
ทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) และส่วน  
เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.62) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็น  
ประโยชน์ต่อสังคมมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.91$ ) รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับ  
ชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.86$ ) ต่อมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.83$ )  
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ( $\bar{X} = 3.74$ ) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 3.73$ )  
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.72$ ) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

ของบุคคล ( $\bar{X} = 3.62$ ) รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.22$ )

**ตารางที่ 12** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ลำดับ
ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.15	0.90	ปานกลาง	3
ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.92	0.98	ปานกลาง	5
ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	3.01	0.95	ปานกลาง	4
พอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ ค่ารักษาพยาบาล	3.48	0.94	มาก	2
ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี	3.54	0.93	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.22</b>	<b>0.78</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.78) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.54$ ) รองลงมาคือ พพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ ค่ารักษาพยาบาล ( $\bar{X} = 3.48$ ) ต่อมาคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.15$ ) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ( $\bar{X} = 3.01$ ) รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มี

คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ( $\bar{X}$  = 2.92)

**ตารางที่ 13** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นคุณภาพ  
ชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย  
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	ลำดับ
สถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อยมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่าง เพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวนในขณะ ปฏิบัติงาน	3.76	0.84	มาก	3
หน่วยงานมีเครื่องใช้สำนักงานอุปกรณ์และ วัสดุใช้ในงานต่างๆ ที่เพียงพอ อยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงาน และมีความ ทันสมัย	3.39	0.90	ปานกลาง	5
หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม สุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา และสถานที่ออกกำลังกาย	3.65	0.92	มาก	4
หน่วยงานมีการตรวจสุขภาพของบุคลากร อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง	3.86	0.91	มาก	2
หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของบุคลากรเป็นอย่างดี	3.94	0.79	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.72</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณ  
ทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยโดยรวมมีคะแนน  
เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.72) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.67) ซึ่งเมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรเป็นอย่างดี



ดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.94$ ) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากร อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง ( $\bar{X} = 3.86$ ) ต่อมาคือ สถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อยมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวนในขณะที่ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.76$ ) หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา และสถานที่ออกกำลังกาย ( $\bar{X} = 3.65$ ) รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีเครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์และวัสดุใช้งานต่างๆ ที่เพียงพอ อยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงาน และมีความทันสมัย ( $\bar{X} = 3.39$ )

**ตารางที่ 14** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ลำดับ
ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.77	0.79	มาก	3
ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	3.79	0.79	มาก	1
ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.72	0.89	มาก	4
งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนา ความรู้ความสามารถ	3.79	0.87	มาก	1
หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค	3.59	0.96	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>3.73</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.72) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อพบว่า ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนา ความรู้ความสามารถ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.79$ ) รองลงมาคือ ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.77$ ) ต่อมาคือ ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.72$ ) รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค ( $\bar{X} = 3.59$ )

**ตารางที่ 15** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	ลำดับ
หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.61	0.91	มาก	3
ท่านมีโอกาสไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	3.50	0.99	มาก	4
หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้า ได้อย่างสะดวก	3.50	0.80	มาก	4
เมื่อท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	3.73	0.90	มาก	2
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่	3.78	0.90	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.62</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยรวมมี

คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.74) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.78$ ) รองลงมาคือ เมื่อท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.73$ ) ต่อมาคือ หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.61$ ) รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และ หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 3.50$ )

**ตารางที่ 16** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ลำดับ
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.79	ปานกลาง	1
บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	3.83	0.84	มาก	3
บุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน	3.77	0.83	มาก	5
หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่างๆ	3.79	0.89	มาก	4
ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี	3.84	0.79	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.83</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมมี

คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.69) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.94$ ) รองลงมาคือ ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.84$ ) ต่อมาคือ บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.83$ ) หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่างๆ ( $\bar{X} = 3.79$ ) รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.77$ )

**ตารางที่ 17** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ลำดับ
ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.77	1.03	มาก	2
ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.72	0.87	มาก	3
ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ	3.68	0.91	มาก	5
ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน	3.72	0.89	มาก	3
บุคลากรในหน่วยงานเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน	3.79	0.82	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.74</b>	<b>0.79</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 17 ผลการศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.79) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

บุคลากรในหน่วยงานเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.79$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.77$ ) ต่อมาคือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน และ ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 3.72$ ) รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ ( $\bar{X} = 3.68$ )

**ตารางที่ 18** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นคุณภาพ  
ชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย  
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	ลำดับ
ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	3.90	0.81	มาก	2
ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ หรือทำกิจกรรมที่ต้องการ	3.80	0.92	มาก	4
การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ดำเนินชีวิต	3.92	0.81	มาก	1
ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับ ครอบครัว	3.89	0.92	มาก	3
ท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของ หน่วยงานได้	3.80	0.87	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>3.86</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 18 ผลการศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.71) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.92$ ) รองลงมาคือ ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.90$ ) ต่อมาคือ

ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว ( $\bar{X} = 3.89$ ) รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ และ ท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานได้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 3.80$ )

**ตารางที่ 19** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นคุณภาพ  
ชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย  
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	ลำดับ
หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์	3.84	0.92	มาก	5
หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึง ความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัด พลังงาน	3.94	0.82	มาก	2
ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานใน ด้านการประหยัดพลังงานหรือด้านอื่นๆ	3.93	0.79	มาก	3
หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มาติดต่อ ราชการทุกคน	3.87	0.83	มาก	4
ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับ บุคคลภายนอก	3.98	0.83	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.91</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 19 ผลการศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณ  
ทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ย  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.67) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็น  
รายข้อพบว่า ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอกมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด  
( $\bar{X} = 3.98$ ) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม  
เช่น การประหยัดพลังงาน ( $\bar{X} = 3.94$ ) ต่อมาคือ ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้าน  
การประหยัดพลังงานหรือด้านอื่นๆ ( $\bar{X} = 3.93$ ) หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มาติดต่อราชการ

ทุกคน ( $\bar{X} = 3.87$ ) รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ( $\bar{X} = 3.84$ )

#### ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
ปัจจัยการทำงาน	.866**	.000	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 20 พบว่า การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยในระดับสูงซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .866^{**}$ )

ตารางที่ 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยแยกเป็นรายด้าน

	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.258**	.003	ต่ำ
ด้านการบังคับบัญชา	.766**	.000	สูง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.694**	.000	สูง
ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน	.802**	.000	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 21 พบว่า การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านสถานที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยมากที่สุด โดยจัดในระดับสูงซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .354^{**}$ ) รองลงมาคือ ด้านการบังคับบัญชาในระดับสูงซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .766^{**}$ ) ต่อมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับสูงซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .694^{**}$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับต่ำซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .258^{**}$ )

#### ผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แสดงดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

สมมติฐาน	ผล
สมมติฐานที่ 1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 การบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 สถานที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	เป็นไปตามสมมติฐาน



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณ ทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย และ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ 127 คน คือ ข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ตัวแปรในการศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านการ ทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ สถานที่ปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณ ทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ หาค่า จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงมาตรฐาน และวิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

#### สรุปผล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60.60) อายุ 31 - 40 ปี (ร้อยละ 37.80) การศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 61.40) ตำแหน่ง ประจำการ (ร้อยละ 89.00) และ เงินเดือนสุทธิ 15,001 - 30,000 บาท (ร้อยละ 52.80)

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณ ทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการทำงานของข้าราชการกรมสาร บรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้าน การบังคับบัญชา ต่อมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อพบว่า ลักษณะงานที่ท่านทำต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด

รองลงมาคือ ลักษณะงานที่สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ ต่อมาคือ ลักษณะงานที่ทำมีการกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลไว้อย่างชัดเจน รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ลักษณะงานเป็น งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ อยู่เสมอ

ด้านการบังคับบัญชาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านมีทักษะความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบและกล้าตัดสินใจ ต่อมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญและความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อท่านเดือดร้อนท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ต่อมาคือ ท่านมักจะจัดกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีเวลาว่าง รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก

ด้านสถานที่ปฏิบัติงานโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดและออกแบบที่เหมาะสมกับการทำงานและจำนวนพนักงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงาน รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอและทันสมัย

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ต่อมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน

ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับขึ้นเงินเดือน ประจำปีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ ค่ารักษาพยาบาล ต่อมาคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร เป็นอย่างดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานมีการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ต่อมาคือ สถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อยมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวนในขณะปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา และสถานที่ออกกำลังกาย รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีเครื่องใช้สำนักงานอุปกรณ์และวัสดุใช้ในงานต่าง ๆ ที่เพียงพอ อยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงาน และมีความทันสมัย

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนา ความรู้ความสามารถ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ต่อมาคือ ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เมื่อท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ต่อมาคือ หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และ หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้า ได้อย่างสะดวก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี ต่อมาคือ บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่างๆ รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน

ด้านประชาธิปไตยในองค์การ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรในหน่วยงานเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อมาคือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน และ ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ต่อมาคือ ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ และท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอกมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน ต่อมาคือ ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้านการประหยัดพลังงานหรือด้านอื่นๆ หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มาติดต่อราชการทุกคน รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์

#### ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยในระดับสูงซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อแยกเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านสถานที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบังคับบัญชา ต่อมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

### อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ต่อมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน เนื่องจากภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก และ มีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน เป็นต้น และ การทำงานในหน่วยงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต และมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนภรณ์ บุญมี (2558, บทคัดย่อ) การศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่พนักงานเทศบาลตำบลนาดีจำนวน 90 คน ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงานด้านสังคมสัมพันธ์ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยในระดับสูงซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อ แยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบังคับบัญชา ต่อมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เนื่องจากสถานที่ทำงานของมีการจัดและออกแบบที่เหมาะสมกับการทำงานและจำนวนพนักงาน และ มีการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาของมีทักษะความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่ง มีความรับผิดชอบและกล้าตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิณภัทร ม่วงคำ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศชาย อายุ 35 ปีขึ้นไป มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป และระยะเวลาในการทำงานอาสาสมัครกู้ภัย 3-6 ปีผลการศึกษาพบว่าปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสุขภาพกาย และด้านจิตใจ

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

#### ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ตลอดจนควรมีการสร้างสามัคคีกัน ในหน่วยงาน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกเพื่อให้สามารถบริหารบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยโดยควรมีการสนับสนุนในเรื่องของเครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกให้มีความเพียงพอและทันสมัย

3. ควรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และควรมีการจ่ายค่าตอบแทนตามความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานและมีความพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีเพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี

4. หน่วยงานควรให้การสนับสนุนให้บุคลากรมีความมั่นคงก้าวหน้าในงานและมีการพัฒนาความสามารถโดยการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อให้เป็นองค์กรต้นแบบและสามารถร่วมงานกับองค์กรอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาต่อยอดจากผลการวิจัยนี้ มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อทำการวิจัยเพิ่มเติมในอนาคต ดังต่อไปนี้

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เช่น ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ปัจจัยภาวะผู้นำ เป็นต้น

2. ควรเพิ่มเติมการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ เช่น บทสัมภาษณ์ของผู้บริหารเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยต่อไป

3. ในการศึกษาครั้งนี้จำกัดเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เท่านั้น ดังนั้นควรมีการกระจายกลุ่มตัวอย่างไปยังหน่วยงานใกล้เคียงด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการกรมสารอื่นๆ และองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียง เพื่อทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยอยู่ในระดับใด

5. ควรมีการวิจัยและประเมินผลเป็นรายปี ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อนำผลการวิจัยดังกล่าวไปวางแผน ปรับปรุง กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย หรือสร้างนโยบายใหม่เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาและสอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยต่อไป

## บรรณานุกรม

- กอบสุข อินทโชติ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัด ชลบุรี. (งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กรมสารบรรณทหาร. (2564). ภารกิจหน่วย กรมสารบรรณทหาร. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2564. จากเว็บไซต์ : <http://dag.rtarf.mi.th/duty.php8ho>.
- ดุสิตา เครือคำปิว. (2551). ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติโรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ. (วิทยานิพนธ์คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ปราณีต อินทรประสิทธิ์. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์พื้นฐานทางการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง. (2554). การทำวิจัยทางสังคม หลักการปฏิบัติวิธีปฏิบัติและสถิติ. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาลินี ธรรมบุตร. (2550). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ปี 2550. (งานวิทยานิพนธ์หลักสูตรวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- รณชฤดี ป้องกันภัย. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ:กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- รัตนาภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา).



## บรรณานุกรม

- วรเทพ เวียงแก. (2558). **คุณภาพชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คลังนานากรรมของแก่น.
- วราภรณ์ สกุตรัมย์. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต**. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- ศินาภัทร ม่วงคำ. (2559). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัคร กู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนา พรรณวดี**. (งานสารนิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การคณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก).
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2556). **คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ธรรมดา.
- สุดารัตน์ สีสั่ง. (2560). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา**. (งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา).

## BIBLIOGRAPHY

- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). **Balancing job satisfaction and performance**. Westport,CT: Quorum Books.
- Hinkle, D.E,William ,W. and Stephen G. J. (1998). **Applied Statistics for the Behavior Sciences**. (4<sup>th</sup> ed. ). New York : Houghton Mifflin.
- Huse, E.F, & Cummings, T. G. (1985). **Organization developmentand change**. Minnesota :WestPublishing.
- Walton, Richard E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. **Sloan Management Review**, 4 (7), 49-55.
- WHO. (1995). **The Development of the World Health Organization Quality of Life Assessment Instrument** .Geneva: WHO.
- WHOQOL Group. (1995). **WHO QOL-BREF Introduction, Administration, Scoring and Generic Version of the Assessment**. Geneva: WHO.
- Yamane, Taro. (1967). **Statistics : An introductory analysis**. New York: Harper and Row

ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

### คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

**ส่วนที่ 1** เป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้น ตำแหน่ง และ เงินเดือน

**ส่วนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน

**ส่วนที่ 4** เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ของแต่ละข้อเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวของท่านมากที่สุด

#### 1. ระดับชั้นยศ

ชั้นสัญญาบัตร

ชั้นประทวน

#### 2. อายุ

20-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51 ปีขึ้นไป

#### 3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ระดับปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

#### 4. ตำแหน่ง

ประจำการ

ช่วยราชการ

#### 5. เงินเดือนสุทธิ

ต่ำกว่า 15,000 บาท

15,001-30,000

30,001-45,000 บาท

มากกว่า 45,001 บาท

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยด้านการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>						
1.	ลักษณะงานที่สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่					
2.	ลักษณะงานที่ทำให้มีการกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลไว้อย่างชัดเจน					
3.	ลักษณะงานที่ท่านต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน					
4.	ลักษณะงานเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ อยู่เสมอ					
<b>การบังคับบัญชา</b>						
5.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบและกล้าตัดสินใจ					
6.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีทักษะความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่ง					
7.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญและความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					
8.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					

ข้อ	ปัจจัยการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน</b>						
9.	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีกันไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก					
10.	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
11.	ท่านมักจะจัดกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีเวลาว่าง					
12.	เมื่อท่านเดือดร้อนท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
<b>สถานที่ปฏิบัติงาน</b>						
13.	องค์กรของท่านมีการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงาน					
14.	สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดและออกแบบที่เหมาะสมกับการทำงานและจำนวนพนักงาน					
15.	องค์กรของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอและทันสมัย					

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณ  
ทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม</b>						
1.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
2.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
3.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน					
4.	พอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ ค่ารักษาพยาบาล					
5.	ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี					
<b>2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>						
6.	สถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อยมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวนในขณะปฏิบัติงาน					
7.	หน่วยงานมีเครื่องใช้สำนักงานอุปกรณ์และวัสดุใช้งานต่างๆ ที่เพียงพอ อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงาน และมีความทันสมัย					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
8.	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา และสถานที่ออกกำลังกาย					
9.	หน่วยงานมีการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง					
10.	หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรเป็นอย่างดี					
<b>3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน</b>						
11.	ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
12.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น					
13.	ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
14.	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนา ความรู้ความสามารถ					
15.	หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค					
<b>4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล</b>						
16.	หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
17.	ท่านมีโอกาสไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง					



ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
18.	หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้า ได้อย่างสะดวก					
19.	เมื่อท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา					
20.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่					
<b>5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b>						
21.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
22.	บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี					
23.	บุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน					
24.	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่างๆ					
25.	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี					
<b>6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร</b>						
26.	ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
27.	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
28.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน ต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ					
29.	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน					
30.	บุคลากรในหน่วยงานเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน					
<b>7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>						
31.	ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
32.	ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ					
33.	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต					
34.	ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว					
35.	ท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานได้					
<b>8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>						
36.	หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์					
37.	หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
38.	ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้านการประหยัดพลังงานหรือด้านอื่นๆ					
39.	หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มาติดต่อราชการทุกคน					
40.	ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก					

#### ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

##### 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

.....

.....

.....

##### 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

.....

.....

.....

##### 3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

.....

.....

.....

##### 4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

.....

.....

.....

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

.....

.....

.....

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

.....

.....

.....

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ

.....

.....

.....

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

.....

.....

.....

## ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ	ร้อยโทหญิง พนิดพร ว่องพรรณงาม
วัน/เดือน/ปีเกิด	22 ธันวาคม 2536
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2558 รัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.) มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2563 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน ประจำแผนกสิทธิกำลัง กองสิทธิประโยชน์ กำลังพล กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย