

คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน
สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย

The Quality of Work Life Factors in the Non-Commissioned Officers,
Office of the Headquarters, Royal Thai Armed Forces Headquarters

จารุพันธุ์ มีเจริญ¹ และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร²

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์^{1,2}

Jarupan Meejaroen¹ and Rachen Noppanatwongsakorn²

Southeast Asia University^{1,2}

Corresponding Author, Email: kong_nerau@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ยศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ภูมิลำเนาและรายได้ กลุ่มตัวอย่าง คือ นายทหารประทวน สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 180 คน เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษา สามารถอธิบายความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; นายทหารชั้นประทวน; สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย

* ได้รับบทความ: 26 พฤศจิกายน 2566; แก้ไขบทความ: 29 มิถุนายน 2567; ตอรับตีพิมพ์: 30 มิถุนายน 2567

Received: 26 November 2023; Revised: 29 June 2024; Accepted: 30 June 2024

Abstract

The research aimed to study the quality of work life factors of non-commissioned officers and compare the quality of work life factors of non-commissioned officers classified by personnel factors consisting of rank, age, education, status, hometown and income. The sample in this research is personnel in the non-commissioned officers case study office of the headquarters, Royal Thai Armed Forces headquarters 180 consumers. The data was collected by questionnaires which are Cronbach's alpha 0.97. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, means, standard deviation, t-test and One way ANOVA were applied for the hypothesis testing. The results revealed that: the overall quality of work life factors was highest ($\bar{x} = 3.52$), whereas the Social Relevance factor was obtained a highest level. In addition, compare the quality of work life factors of non-commissioned officers classified by personnel factors: education could explain differences between means of the quality of work life factors at the level of the significance .05.

Keywords: Quality of Work Life; Non-commissioned officers; Office of the Headquarters; Royal Thai Armed Forces Headquarters

บทนำ

การบริหารจัดการมนุษย์หรือในทางทหารเรียกว่าการบริหารจัดการกำลังพล ถือเป็นศาสตร์หนึ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากกำลังพลเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินการ เพราะเป็นผู้ที่ใช้งานเครื่องมือและทรัพยากรอื่น ๆ รวมทั้งเป็นผู้บังคับบัญชาให้สำเร็จสูงสุดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ดังนั้นหน่วยงานที่มีกำลังพลที่มีคุณภาพจะมีสมรรถนะในการทำงานที่ดีจะนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงานได้ แต่การที่กำลังพลจะมีคุณภาพได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ราชกิจจานุเบกษา, 2561 : 34-43) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ ได้มีการบรรจุเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ด้วย

กระทรวงกลาโหม ที่เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องของการรักษาความมั่นคงของชาติ ได้มีการกล่าวถึงการพัฒนากำลังพลว่าเป็นหนึ่งในกระบวนการสำคัญเพื่อสนับสนุนภารกิจหลักในเรื่องของการเตรียมกำลังและการใช้กำลังเพื่อรับมือกับภัยคุกคามทั้งจากกองกำลังของข้าศึกและภัยธรรมชาติ

ในทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งเป็นส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่ในการประสานงานการปฏิบัติการร่วม และบูรณาการภารกิจระหว่างกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ในการเตรียมกำลังและการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (กองบัญชาการกองทัพไทย, 2563) และมีหน่วยงานสำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ทำหน้าที่ในการให้การบริการดูแลรักษาสถานที่ การระวังป้องกันและการรักษาความปลอดภัย ณ ที่ตั้ง กองบัญชาการกองทัพไทย ให้บริการและสนองตอบต่อนโยบายผู้บัญชาการทหารสูงสุด ในการระวังป้องกันที่ตั้งกองบัญชาการกองทัพไทย ดังนั้น หน่วยจึงต้องมีความพร้อมในการเตรียมกำลังพลเพื่อป้องกันภัยคุกคามทุกรูปแบบ และต้องมีการพัฒนากำลังพลให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี ด้วยการจัดการในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้กำลังพลมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานนำไปสู่การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของหน่วยงาน

โดยทฤษฎีและแนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน วอลตัน (Walton, 1973 : 11-21) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาถึงสภาพตัวบุคคลและสังคมในการทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีเกณฑ์ชี้วัดทั้งหมด 8 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง รายได้ที่กำลังพลแต่ละคนได้รับเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานเป็นค่าจ้าง ซึ่งรวมถึงเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการ เป็นต้น ด้านที่ 2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safety and Health Conditions) หมายถึง หน่วยงานต้องมีการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดความสะอาดสบายในการทำงานและมีความปลอดภัย ด้านที่ 3 โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึง การที่กำลังพลมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน และหากมีผลการทำงานที่ดีขึ้นจะมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วย ด้านที่ 4 โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (Development of Human Capacities) หมายถึง หน่วยงานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของกำลังพล ทั้งการศึกษา อบรม ในด้านทักษะในการทำงาน และทักษะชีวิต ด้านที่ 5 การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่กำลังพลรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีและไม่มี การแบ่งพรรคแบ่งพวก ด้านที่ 6 ธรรมนูญขององค์กร (Constitutionals) หมายถึง สิทธิต่าง ๆ ที่กำลังพลพึงได้รับซึ่งขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรและการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดของกำลังพล ด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง การที่กำลังพลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตทั้งในเรื่องส่วนตัวและการทำงาน และด้านที่ 8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง การที่กำลังพลมีความรู้สึกว่าการที่ตนนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมและทำประโยชน์ให้กับสังคม

จากปัญหาที่พบของผู้วิจัย พบว่า กำลังพลของสำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ในส่วนของนายทหารชั้นประทวน ซึ่งเป็นกำลังพลที่เปรียบเสมือนหัวหน้างานที่ขับเคลื่อนการทำงาน มีปัญหาในเรื่องของความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงาน มีโรคภัยไข้เจ็บ การพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ รายได้ไม่เพียงพอ ปัญหาครอบครัวและการหย่าร้าง และความกดดันจากวัฒนธรรมการทำงานของทหาร และการลงโทษ รวมทั้งในส่วนของสวัสดิการที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ส่งผลให้นายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่จะเกิดความเครียด ไม่ภูมิใจในหน่วยงาน เหนื่อยหน่ายในการทำงาน และทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2525 : 46-56) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้กำลังพลอย่างจริงจัง เพื่อให้กำลังพลมีกำลังใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติภารกิจ รวมทั้งเป็นการพัฒนาหน่วยให้ดียิ่งขึ้นด้วย โดยข้อค้นพบจากการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ผลของการป้องกันประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทยกับปัจจัยส่วนบุคคล ยศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ภูมิลำเนา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นายทหารชั้นประทวน สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย โดยมีจำนวน 324 นาย กลุ่มตัวอย่าง คือ นายทหารชั้นประทวน สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.97 อยู่ภายในเกณฑ์ที่กำหนดและมีความน่าเชื่อถือ

การเก็บรวบรวม ผู้วิจัยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้ผู้นายทหารชั้นประทวน สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2566 ถึง ธันวาคม 2566

เก็บแบบสอบถามคืนและนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบไปด้วย ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และ One way ANOVA และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยโดยใช้ LSD

ผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพอากาศ ผลการวิจัยปรากฏตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพอากาศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.14	.94	ปานกลาง
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.57	.68	มาก
3. โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.44	.78	มาก
4. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	3.49	.72	มาก
5. การบูรณาการทางสังคม	3.66	.70	มาก
6. ธรรมเนียมขององค์กร	3.56	.74	มาก
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.51	.79	มาก
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.78	.75	มาก
รวม	3.52	.63	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า นายทหารชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ด้าน และมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพอากาศกับปัจจัยส่วนบุคคล ยศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ภูมิฐานะ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิจัยตามสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ยศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนแตกต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบยศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน

ยศ	N	$\bar{X}$	S.D.	T	Sig
จ.ส.ต., พ.จ.ต., พ.อ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.	92	3.47	.66	-1.14	.25
ชั้นยศ ส.ต., จ.ต., จ.อ.ต. - ส.อ., จ.อ., จ.อ.อ.	88	3.57	.60		

จากตารางที่ 2 พบว่า ยศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 อายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.908	3	.63	1.58	.19
ภายในกลุ่ม	70.80	176	.40		
รวม	72.71	179			

จากตารางที่ 3 พบว่า อายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	11.84	2	5.92	17.21	.00*
ภายในกลุ่ม	60.86	177	.34		
รวม	72.71	179			

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยค่า p-value เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบเป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของนายทหารชั้นประทวน

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	131	3.59	-		
ปริญญาตรี	45	3.47	0.11	-	
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	4	1.85	1.73*	1.61*	-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า มีจำนวน 2 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ คู่ที่ 1 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และคู่ที่ 2 ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ดังนั้นสรุปว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของนายทหารชั้นประทวน สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 สถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนแตกต่างกัน
ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบสถานภาพกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.25	2	.12	.30	.73
ภายในกลุ่ม	72.45	177	.40		
รวม	72.71	179			

ผลจากตารางที่ 6 พบว่า สถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 5 ภูมิลำเนาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนแตกต่างกัน
ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบภูมิลำเนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน

ภูมิลำเนา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
กรุงเทพและปริมณฑล	87	3.54	.67	.39	.69
ต่างจังหวัด	93	3.50	.59		

จากตารางที่ 7 พบว่า ภูมิลาเนาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 6 รายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.62	3	.54	1.34	.26
ภายในกลุ่ม	71.08	176	.40		
รวม	72.71	179			

จากตารางที่ 8 พบว่า รายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการ กองทัพไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นไปตามสมมติฐาน ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า มีจำนวน 2 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ คู่ที่ 1 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า ปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และคู่ที่ 2 ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า ปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า เมื่อเปรียบเทียบในเรื่องของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกันนั้น เนื่องจากระดับการศึกษานั้นจะส่งผลต่อทักษะการทำงานที่ต่างกัน เมื่อวิเคราะห์จากจำนวนของนายทหารประทวนผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี พบว่า เป็นเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ของหน่วยงาน จึงเป็นเจ้าหน้าที่ที่มักได้รับการมอบหมายงานในระดับปฏิบัติการหรืองานก่อสร้างที่ต้องใช้แรงงาน ในขณะที่เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จะเป็นเจ้าหน้าที่ที่มักได้รับการมอบหมายงานในส่วนกองบัญชาการ หรือผู้ช่วยนายทหารสัญญาบัตรที่เป็นฝ่ายอำนวยการ ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ในการทำงานแต่ไม่ต้องลงแรงในการปฏิบัติงาน ทำให้มีความแตกต่างในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย

และถูกสุขลักษณะ ซึ่งการทำงานในหน่วยงานบัญชาการจะมีสภาพการทำงานที่ดีกว่าการทำงานในส่วนงานให้บริการ ในเรื่องโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานจะได้รับโอกาสในการทำงานในการช่วยเหลือนายทหารสัญญาบัตรในการวางแผน ส่งผลให้เกิดการไว้วางใจและสามารถได้รับการเลื่อนขั้นเป็นนายทหารสัญญาบัตรมากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ ในเรื่องโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองที่จะได้รับโอกาสในการเข้ารับการศึกษาในศาสตร์ด้านการทำงานมากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ และที่สำคัญที่สุดคือ ความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานกับชีวิตส่วนตัวจะเกิดกับนายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาสูง จะสามารถทำงานในกองบัญชาการและจัดการสมดุลในชีวิตส่วนตัวได้มากกว่านายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าที่ทำงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ เกศณี วงศาโสภ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิจัยของศิรินทรทิพย์ แม้าแจ้ง (2558 : 163-174) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ด้านยศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า เนื่องจากการทำงานในส่วนกองบัญชาการ จะไม่มีความแตกต่างมากนักในงาน แม้จะมียศที่ต่างกัน อายุที่ต่างกัน สถานภาพที่ต่างกัน ภูมิลำเนาที่ต่างกัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน เนื่องจากผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่จะเลือกใช้กำลังพลในส่วนของสำนักกองบัญชาการในงานที่เท่าเทียมไม่แตกต่างกัน ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ วิภา อ่ำกลัด (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอประกอบด้วย อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้บังคับหน่วยควรพิจารณาบริหารจัดการในเรื่องค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของนายทหารประทวนให้มากขึ้น

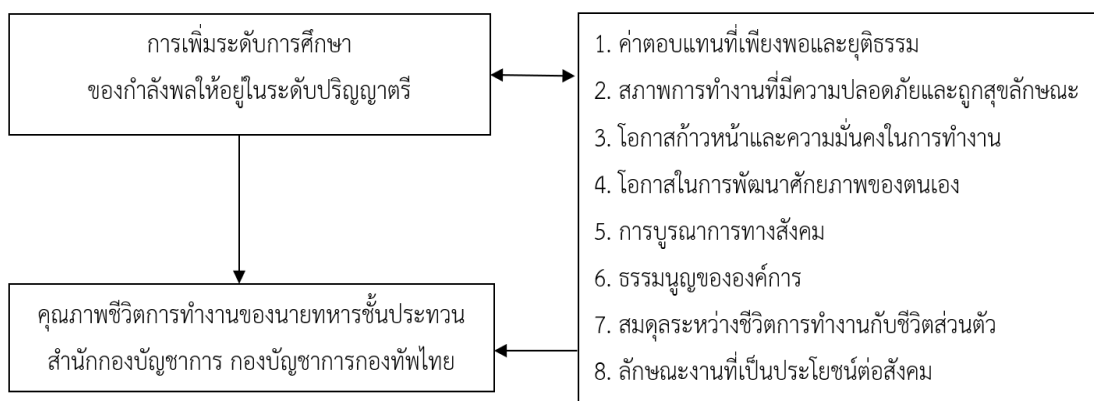
1.2 ผู้บังคับหน่วยในฐานะผู้บริหารควรสนับสนุนทั้งในเรื่องของทุนและเวลาให้นายทหารประทวนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มเติม
- 2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น
- 2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยเช่นภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่

คุณภาพชีวิตการทำงานตามความคิดเห็นของนายทหารชั้นประทวน สำนักกองบัญชาการกองบัญชาการกองทัพไทยอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การบูรณาการทางสังคม ในขณะที่ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าน้อยที่สุด ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน โดยนายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่านายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

เกศณี วงศาโสภณ. (2562). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

กองบัญชาการกองทัพไทย. (2563). วิสัยทัศน์กองบัญชาการกองทัพไทย. สืบค้นเมื่อ 29 พฤศจิกายน 2563, จาก https://www.rtarf.mi.th/pdf/mission_vision.pdf.

- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2525). ความเหนื่อยหน่าย. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์*, 5(3), 46-56.
- ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2581). (2561, 13 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก, หน้า 34-43.
- วิภา อ่ำกลัด. (2563). คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิรินทรทิพย์ เม้าแจ้ง. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร*, 10(2), 163-174.
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: what is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.