

วิธีอ้างอิงบทความนี้: สาวิกา สืบวงศ์คล้าย และนันทิชา โชติพิทยานนท์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและผลการปฏิบัติงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัด สำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก. วารสารวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน, 9(1), 86-99.

Received: March 29, 2022
Revised: April 04, 2022
Accepted: February 07, 2023

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและผลการปฏิบัติงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัด สำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก

สาวิกา สืบวงศ์คล้าย^{1*} และ นันทิชา โชติพิทยานนท์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับผลปฏิบัติงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ กำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก จำนวน 122 คน มีการแบ่งชั้นภูมิโดยใช้สัดส่วนที่เท่ากันโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้การวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการปฏิบัติงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยเป็นความสัมพันธ์กันทางบวก หมายความว่าผลการปฏิบัติงานดีมากเท่าไร แสดงว่าส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพลสูงมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ซึ่งเป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงสำหรับประเมินผลนโยบายและสำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบกมีชีวิตที่ดีเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต ผลการปฏิบัติงาน นายทหารชั้นประทวน

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

* ผู้รับผิดชอบงานหลัก

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, อีเมล: s62563809008@ssru.ac.th

² อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อีเมล: natnicha.ch@ssru.ac.th

ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI.) อยู่ในกลุ่ม 1 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

Relationship between Quality of Life and Performance Evaluation of the Non - Commissioned Officer: Office of the Army Comptroller

Sawikar Suebwongklai^{1*} and Natnicha Chotpittayon²

Abstract

The purposes of this study were 1) To study the quality of life and performance evaluation of the non - commissioned officer as classified by personal factors in the office of the Army Comptroller. 2) To study the relationship between quality of life and performance evaluation in the Office of the Army Comptroller. This was quantitative research. A sample of NCOs' 122 people in the Office of the Army Comptroller cases were drawn Geographic classification was performed using equivalent proportions with targeted sampling. This also used statistical methods such as the distribution of frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson correlation coefficient analysis. According to the findings 1) the quality of life of the NCOs' in the Office of the Army Comptroller has a moderate impact on their performance. 2) The performance evaluation of NCOs' in the Office of the Army Comptroller is at a moderate level, which the results of this research can be useful. This is information for the commander to use as a guideline for improving policy evaluation and for improving the quality of life of NCOs' in the Office of the Army Comptroller level; under the Office of the Permanent Secretary of the Royal Thai Army has a good life to lead the organization to its goals with full efficiency.

Keywords: Quality of life, Performance evaluation, the Non - commissioned

Type of Article: Research Article

* Corresponding author

¹ Master of Public Administration Program (Public Administration Program), Suan Sunandha Rajabhat University
E-mail: s62563809008@ssru.ac.th

² Advisor Master of Public Administration Program (Public Administration Program), Suan Sunandha Rajabhat University
E-mail: natnicha.ch@ssru.ac.th

1. บทนำ

ปัจจุบันโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งสร้างความเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมไปอย่างรวดเร็วในทิศทางต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมจาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ ประเทศไทยจึงต้องมีการปรับตัว เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการบริหารนั้นจะต้องส่งเสริมการพัฒนาทักษะ องค์ความรู้เพื่อเข้ามาแก้ปัญหา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นมาเพื่อขับเคลื่อนสังคมให้เกิดความทันสมัยและสร้างความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ในสังคม และเพื่อพัฒนาตนเองรวมทั้งสังคมไปสู่เป้าหมายที่ตัวบุคคลนั้นปรารถนา (เขมินท์ อุนศิริ, 2562)

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันเรื่องเศรษฐกิจเป็นปัญหาอุปสรรคสำคัญที่บั่นทอนชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนทุกชนชั้นรวมถึงกลุ่มของข้าราชการทหารเอง ได้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลทุกคน โดยภาพรวมกล่าวได้ว่าสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีความจำเป็นในชีวิตประจำวันซึ่งปัจจุบันมีราคาสูงขึ้น อัตราค่าครองชีพสูงขึ้นซึ่งสวนทางกับรายได้ของกำลังพล อีกทั้งยังมีปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สังคม รวมทั้งกำลังพลบางส่วนที่ยังยึดติดกับค่านิยมการบริโภคของฟุ่มเฟือย โดยเฉพาะนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพระดับการศึกษาที่แต่ละคนมีความแตกต่างกันมีส่วนในการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง รวมถึง ค่าตอบแทนรายเดือนค่อนข้างต่ำแต่ภาระรายจ่ายครอบครัวสูง จึงต้องมีการกั๊มเงินไม่ว่าจะเป็นในส่วนของหน่วยงานกองทัพบกหรือการกู้ยืมระบบมาเพื่อใช้จ่ายให้ได้เพียงพอต่อความต้องการในชีวิตประจำวันหรือมีการทำอาชีพเสริมนอกเวลาราชการเพื่อหารายได้เพิ่มเติมซึ่งในบางครั้งงานที่ทำกลางคืนอาจเป็นงานที่เสี่ยงต่อการผิดกฎหมาย ทำให้การพักผ่อนไม่เพียงพอส่งผลให้การทำงานปกติในหน้าที่

เกิดความเสียหายได้ และกลายเป็นบุคลากรที่เสื่อมคุณภาพ ซึ่งหากเป็นการไปปฏิบัติหน้าที่ที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ที่เป็นพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูงแล้วอาจทำให้ทีมเกิดการสูญเสียชีวิตได้เพราะการที่กำลังพลมีจิตใจว่าวนอยู่กับปัญหาส่วนตัวและเรื่องครอบครัวทำให้ขาดสมาธิและสติในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมาก ซึ่งเป็นไปตามหลักทฤษฎีความต้องการเชิงลำดับขั้น ประยุกต์ของแอลเดอร์เฟอร์ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) การดำรงชีพ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย 2) สัมพันธภาพ คือ ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความต้องการการยกย่อง และ 3) การงอกงาม คือ ความต้องการพัฒนาศักยภาพในตนเอง ทั้งนี้ สำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบกปฏิบัติงานด้านงบประมาณที่ต้องเป็นไปตามระเบียบที่ กฎหมายและข้อบังคับต่างๆ หากบุคลากรเสื่อมคุณภาพมีความกังวลใจจะทำให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานแน่นอน (ณัฐพล ไกรवास, 2560)

ทั้งนี้ การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและผลการปฏิบัติงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก ให้ดีมากยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรเดินทางไปสู่เป้าหมายอย่างสำเร็จ จึงทำการศึกษาจากปัจจัยในส่วนต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้กำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก เกิดความรักในหน่วยงานและการอยากพัฒนาตนเองในสายงาน เมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีไร้ความกังวลและเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาสำหรับการนำไปเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไข

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

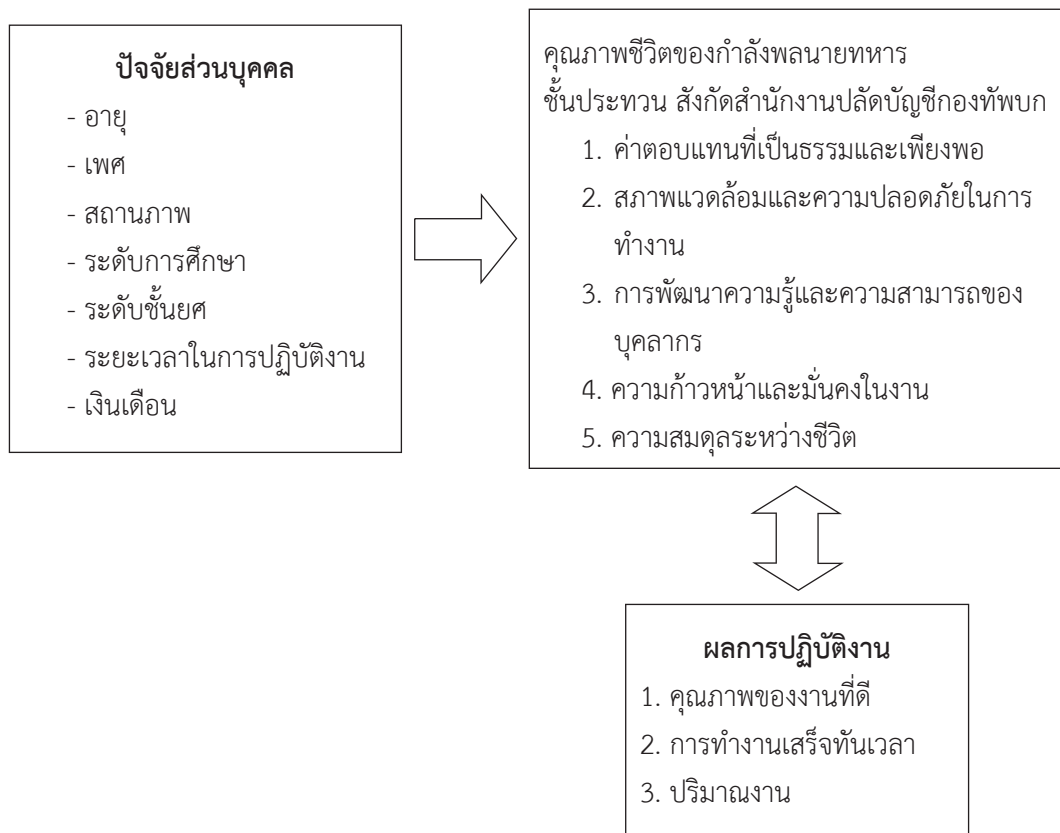
1. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับผลปฏิบัติงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก

3. สมมติฐานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีระดับคุณภาพชีวิตและผลการปฏิบัติงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนแตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับผลปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. บรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

5.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) ซึ่งการปรับเปลี่ยนคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้นเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรโดยถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับ

บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่บุคลากรในองค์กรซึ่งองค์กรนั้นถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรมีอยู่จะต้องสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจที่จะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้การศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตการ

ทำงาน จากการศึกษาค้นคว้าที่ผ่านมาได้ค้นพบว่า มีผู้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ตามที่ องค์การยูเนสโก (UNESCO) (วรชยา ศิริวัฒน์, 2561) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกพึงพอใจของ บุคคลต่อองค์ประกอบต่างๆ ของชีวิต เช่น การดำรง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีมีความสุข ความสมบูรณ์ทั้ง ร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพ แวดล้อม และสังคมที่ตนอยู่ได้ดีสามารถเผชิญปัญหา ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมรวมทั้งสามารถใช้ศักยภาพ ส่วนบุคคลสร้างสรรค์พัฒนาตนเอง และสังคมให้อยู่ ร่วมกันได้อย่างสันติสุข ตัวชี้วัดพิจารณา 1) รายได้ของ ครอบครัวที่พอเพียงกับการดำรงชีวิตขั้นต้น 2) การมี งานทำ 3) การศึกษาและอัตราการเรียนรู้หนังสือของ ประชาชน 4) โอกาสการมีส่วนร่วมในการปกครอง ประเทศ และ 5) การมีเอกราชของชาติที่ปราศจาก การแทรกแซง และครอบงำจากรัฐบาลอื่น

5.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทฤษฎีความต้องการเชิงลำดับขั้นประยุกต์ ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's modified need hierarchy theory)

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้นำทฤษฎี ของมาสโลว์มาปรับและพัฒนาใหม่เป็นทฤษฎีการ ดำรงชีพ -สัมพันธ์ภาพ - การงอกงาม (Existence - relatedness-growth theory: ERG theory) หรือ เรียกอีกชื่อหนึ่งได้ว่า ทฤษฎีความต้องการเชิงลำดับขั้น ประยุกต์ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's modified need hierarchy theory) เป็น 3 กลุ่มดังนี้ (Alderfer, 1972)

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการขั้นต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ไม่ว่าจะเป็นความต้องการความปลอดภัยในที่ทำงาน ค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมและเพียงพอ โดยมีสวัสดิการที่ดีจากที่ทำงาน

2. สัมพันธภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลหรือการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ได้แก่ ความต้องการความรักและความผูกพัน (Love and belonging needs) และความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เช่น การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

3. ความต้องการเจริญ (Growth needs: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล คือความ ต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพในตนเอง ซึ่งถ้าเปรียบ เทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการ การยกย่อง (Esteem needs) และความต้องการ รู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ (Need for self-actualization) เช่น การที่ผู้บังคับ บัญชาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาก้าวไปสู่ความ สำเร็จไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง หรือมอบ หมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความสามารถ มากขึ้น

5.3 ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ธนินทร์รัฐ ใจสะอาดพัฒนพร (2555) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่กล่าวไว้โดย Walton ว่า จะ พิจารณาจากองค์ประกอบ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็น ธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่า ตอบแทนที่อาจจะเป็นเงินหรือไม่ใช่เงินก็ได้ ซึ่งได้มา จากการ ทำงาน โดยเพียงพอที่จะดำรงชีวิตประจำวัน ตามสภาพเศรษฐกิจและสถานที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน อย่างเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับทักษะฝีมือ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ทำเท่าเทียมกันไม่ต่ำ กว่าตามที่กฎหมายกำหนดไว้

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความ ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ส่งผลดีต่อสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) คือ สภาพแวดล้อม ในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย ไม่สุ่มเสี่ยงให้เกิด

อุบัติเหตุต่อผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีมลภาวะทางด้านเสียง ฝุ่นควัน และแสงสว่างที่อาจจะส่งผลเสียต่อสุขภาพอนามัยทั้งทางร่างกายและจิตใจได้ มีสถานที่ปฏิบัติงานที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีการส่งเสริมสุขภาพให้บุคลากรด้วยการจัดกิจกรรมนันทนาการ จัดสถานที่สำหรับออกกำลังกายหลังเลิกงาน จัดมุมพักผ่อนเพื่อให้บุคลากรผ่อนคลายลดความเครียดจากการทำงาน

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate opportunity to use and develop human capacities) เป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับบุคลากร ช่วยให้พัฒนาและดึงศักยภาพที่ตนเองมีออกมาได้อย่างเต็มที่และแก้ไขปัญหาได้โดยการให้อำนาจในการตัดสินใจและควบคุมงานด้วยตนเอง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security) คือ การให้บุคลากรรู้สึกถึงความเชื่อมั่นและความมั่นคงในงาน ให้รักษาและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อใช้เป็นโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไป และรายได้ที่มั่นคงในอนาคต

5. ด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social integration in the work organization) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งของการมี คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะการทำงานร่วมกันจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นถึงความสำคัญของตัวเอง การมีตัวตนในงาน การยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่นอย่างไม่มีอคติ

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the work organization) เป็นการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน การให้ความเสมอภาคให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น มีความเท่าเทียมกันทั้งในการรักษากฎระเบียบหรือการได้รับผลประโยชน์ที่เท่ากัน ช่วยให้เป็นกำหนดแนวทางในการอยู่ร่วมกันซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

7. การดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) คือ การบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต เนื่องจากการทำงานจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว หรือคนรัก และสังคมภายนอกของบุคลากร เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตด้วยเช่นกัน

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The social relevance of the work life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น บุคลากรรู้สึกถึงความภาคภูมิใจองค์กรของตน ที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม การมีส่วนร่วมด้านการช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับ ความเดือดร้อนในภาวะน้ำท่วมหรือภัยรูปแบบต่างๆ

5.4 หลักเกณฑ์ในการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์ในการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (บุศรา สุดพิพัฒน์, 2553) ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของ หน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตาม หลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมด จะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือ ต้นทุนการผลิตได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

6.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก ผู้วิจัยมีการแบ่งชั้นภูมิโดยใช้สัดส่วนที่เท่ากัน (Proportional stratified random sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) ซึ่งเลือกกลุ่มนายทหารชั้นประทวน ได้จำนวน 122 คน โดยแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มตามระดับชั้นยศ 1) นายทหารชั้นประทวนระดับสิบตรี – สิบเอก จำนวน 56 คน และ 2) นายทหารชั้นประทวนระดับจ่าสิบตรี – จ่าสิบเอก จำนวน 66 คน

6.3 เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือสำหรับการศึกษาเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามแบบเลือกตอบ โดยกำหนดให้ตัวเลือกเป็นคำถามแบบปลายปิด ซึ่งเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก ส่วนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการประเมินตนเองมีลักษณะเป็นมาตราส่วน

ประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ (Likert, 1967) ผ่านการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย พร้อมทั้งดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยใช้วิธีการ Item-objective congruency index: IOC จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ผลทดสอบที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.8-1.00 เป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องได้ค่าระหว่าง 0.5-1.00 เมื่อนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยวิธี Cronbach's Alpha ซึ่งทำการทดสอบกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งค่าที่ได้ต้องมากกว่า 0.8 ขึ้นไป (Cronbach, 1984) พบว่าแบบสอบถามมี ค่าความเชื่อถือได้โดยรวมเท่ากับ 0.90 ซึ่งมีความน่าเชื่อถือได้ในระดับดีมาก (George & Mallery, 2003) ดังนั้นแบบสอบถามดังกล่าวสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยได้

6.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบออนไลน์ โดยทำการสร้างแบบสอบถามสำเร็จรูปออนไลน์ (Google forms) และนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว นำไปฝากให้แก่กลุ่มเป้าหมายคือ กำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบกผ่านทาง Line ตามจำนวนที่กำหนดไว้ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเริ่มรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม - 30 มิถุนายน 2564 โดยเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ จำนวน 122 ฉบับ และได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์แบบสอบถามทั้งหมดก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

6.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เป็นการวิเคราะห์โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา และ

นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่างๆ ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่

1. ค่าความถี่และค่าร้อยละ (Frequency and percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้อธิบายการกระจายของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก และ ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้อธิบายการกระจายของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการประเมินตนเอง

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้อธิบายส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก ใช้อธิบายการกระจายของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการประเมินตนเอง

สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1. สถิติ t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม โดยนำมาใช้ทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรเพศ และ ระดับชั้นยศ โดยใช้สูตร Independent t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95

2. สถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA analysis of variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ และเงินเดือน กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้สูตรตามวิธีของ LSD (Least significant difference)

3. สถิติวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและผลปฏิบัติงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน ทดสอบโดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

7. ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก จำนวน 122 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 83 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 อายุระหว่าง 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.9 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 47.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.4 มีระดับชั้นยศ สิบตรี – สิบเอก คิดเป็นร้อยละ 64.8 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 ปี – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.5 และส่วนใหญ่มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.7

2. ความคิดเห็นของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก ต่อระดับคุณภาพชีวิตภาพรวมส่งผลกระทบต่อการทำงานในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 2.62) โดยระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบกด้านที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานสูงสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต (ค่าเฉลี่ย = 3.05) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.96) และด้านที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งมีความเหมาะสมต่อการทำงานปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.14) รายละเอียดดังตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก จำแนกเป็นรายชื่อ

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.33	0.43	น้อย	4
2. ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	2.14	0.67	น้อย	5
3. ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร	2.62	0.76	ปานกลาง	3
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	2.96	0.93	ปานกลาง	2
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต	3.05	0.64	ปานกลาง	1
รวม	2.62	0.49	ปานกลาง	

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัด สำนักงาน ปลัดบัญชาการกองทัพบก ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านทำงานนอกเวลาเป็นประจำเพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อครอบครัว	3.22	1.46	ปานกลาง	3
2. ท่านมีความเครียดกับการทำงาน	3.71	0.93	สูง	1
3. เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ที่หน่วยจัดให้ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม	1.80	1.20	น้อยที่สุด	4
4. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน	3.47	0.95	สูง	2
รวม	3.05	0.64	สูง	

3. กำลังพลนายทหารชั้นประทวนสังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก มีความคิดเห็นต่อผลของการปฏิบัติงานภาพรวมในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 2.96) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านสำหรับผลของการปฏิบัติงานด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงานที่ดี

ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 3.67) และด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานเสร็จทันเวลา ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.22) รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลผลการปฏิบัติงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชา กองทัพบกแต่ละด้าน

ผลการปฏิบัติงานของกำลังพลนายทหาร ชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชา กองทัพบก	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านคุณภาพของงานที่ดี	3.67	0.78	สูง	1
2. ด้านการทำงานเสร็จทันเวลา	2.22	0.28	น้อย	3
3. ด้านปริมาณงาน	2.99	0.57	น้อย	2
รวม	2.96	0.46	ปานกลาง	

4. จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นระดับผลการปฏิบัติงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชา กองทัพบก พบว่า ผลการปฏิบัติงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชา กองทัพบก ด้านคุณภาพของงานที่ดีซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.67) โดยข้อที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ที่สุด คือ ท่านให้ความสำคัญกับจรรยาบรรณในอาชีพ ข้าราชการซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.89) และข้อที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานน้อย ที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานของท่าน มีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์และสามารถเชื่อถือได้ซึ่งส่งผลมาจากการปฏิบัติงานในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.44) ดัง ตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงข้อมูลผลการปฏิบัติงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชา กองทัพบก จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านคุณภาพของงานที่ดี	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผลการปฏิบัติงานของท่าน มีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์และสามารถเชื่อถือได้	3.44	0.93	สูง	3
2. ผลการปฏิบัติงานของท่าน เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ซึ่งมีแหล่งอ้างอิงที่ถูกต้อง	3.69	0.85	สูง	2
3. ท่านให้ความสำคัญกับจรรยาบรรณ ในอาชีพข้าราชการ	3.89	0.88	สูง	1
รวม	3.67	0.78	สูง	

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชา กองทัพบกที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนสำนักงานปลัดบัญชา กองทัพบกที่แตกต่างกันนั้น ปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ มีผลการศึกษาไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่อายุ ระดับการศึกษา เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า กำลังพลมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีผลการศึกษาตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนระดับชั้นยศ ระยะเวลา

ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI.) อยู่ในกลุ่ม 1 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนนั้นมีผลการศึกษาตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนสมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงาน กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบกนั้นตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีผลการศึกษาตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนนั้นมีผลการศึกษาตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงาน กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบกนั้นตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

8. สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

8.1 คุณภาพชีวิตของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก

จากการศึกษาพบว่า กำลังพลนายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตภาพรวม “ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต” สูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.62) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ซึ่งมีความเหมาะสมในคุณภาพชีวิตระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.05) เช่นเดียวกับหลักแนวคิดปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คือ การบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต รวมถึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล เนื่องจากการทำงานจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเวลาส่วนตัว

8.2 ผลปฏิบัติงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก

จากการศึกษาพบว่า กำลังพลนายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นต่อระดับผลปฏิบัติงานภาพ

รวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.96) โดยเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า “ด้านคุณภาพของงานที่ดี” สูงที่สุด ซึ่งมีความเหมาะสมในผลปฏิบัติงานระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) สำหรับคุณภาพของงานจะต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ ความคุ้มค่า และเกิดความพึงพอใจ ซึ่งผลงานนั้นจะต้องมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและความพึงพอใจของผู้รับบริการ

8.3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการทัพบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ และสถานภาพที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการทัพบก ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคล

ระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตภาพรวมแตกต่างกัน โดยกำลังพลนายทหารชั้นประทวนระดับชั้นยศจ่าสิบตรี – จ่าสิบเอก มีระดับคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรมากกว่ากำลังพลนายทหารชั้นประทวนระดับสิบตรี – สิบเอกระดับชั้นยศ กำลังพลนายทหารชั้นประทวนระดับชั้นยศจ่าสิบตรี – จ่าสิบเอก มีระดับคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มากกว่ากำลังพลนายทหารชั้นประทวนระดับสิบตรี – สิบเอก ระดับชั้นยศ และกำลังพลนายทหารชั้นประทวนระดับชั้นยศจ่าสิบตรี – จ่าสิบเอก มีระดับคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิต มากกว่ากำลังพลนายทหารชั้นประทวนระดับสิบตรี – สิบเอก

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตภาพรวมแตกต่างกัน โดยกำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านรายได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

น้อยกว่ากำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 ปี – 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากรน้อยกว่ากำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี, กำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 ปี – 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน น้อยกว่ากำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และกำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านการผสมผสานระหว่างชีวิต น้อยกว่ากำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่ปฏิบัติงาน 5 ปี – 10 ปี

เงินเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตภาพรวมแตกต่างกัน โดยกำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่มีเงินเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร น้อยกว่ากำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่มีเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท และกำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่มีเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร มากกว่ากำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่มีเงินเดือน 20,000 บาท ขึ้นไป , กำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานน้อยกว่ากำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่มีเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท กำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่มีเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มากกว่ากำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่มีเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท และที่มีเงินเดือน 20,000 บาท ขึ้นไป และกำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่มีเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีใน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต มากกว่ากำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่มีเงินเดือน 20,000 บาท ปัจจัยส่วนบุคคล

ด้านอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่มีความแตกต่างรายด้านโดยกำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีระดับคุณภาพชีวิต ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานน้อยกว่ากำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่มีอายุ 30-39 ปีและอายุ 40-49 ปี

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่มีความแตกต่างรายด้านโดยกำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิต ด้านรายได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มากกว่ากำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ตามที่องค์การยูเนสโก (UNESCO) (วรชยา ศิริวัฒน์, 2561) ที่ว่าคุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลต่อองค์ประกอบต่างๆ ของชีวิต ตัวชี้วัดพิจารณา 1) รายได้ของครอบครัวที่พอเพียงกับการดำรงชีวิตขั้นต้น 2) การมีงานทำ 3) การศึกษาและอัตราการเรียนรู้นั้นของประชาชน 4) โอกาสการมีส่วนร่วมในการปกครองประเทศ และ 5) การมีเอกราชของชาติที่ปราศจากการแทรกแซง และครอบงำจากรัฐบาลอื่น

8.4 ความสัมพันธ์ของผลปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพ

จากผลการศึกษา พบว่า ผลปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .550$) โดยเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวกหมายความว่าผลการปฏิบัติงานดีมากเท่าไร แสดงว่าส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพลนายทหาร

ชั้นประทวน สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกให้สูงมากยิ่งขึ้น คือผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพชีวิต ($r = .546$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ($r = .531$) มีความสัมพันธ์ทางบวก และด้านการทำงานเสร็จทันเวลามีปฏิสัมพันธ์ ($r = .123$) ตามลำดับ มีความสัมพันธ์ทางบวก เช่นเดียวกับทฤษฎีความต้องการเชิงลำดับขั้นประยุกต์ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's modified need hierarchy theory) เป็น 3 กลุ่ม (Alderfer, 1972)

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้
2. สัมพันธภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างบุคคลหรือการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น
3. ความต้องการเจริญ (Growth needs: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล คือความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพในตนเอง ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) และความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ (Need for self-actualization)

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. พิจารณาปรับปรุงในเรื่องของขั้นและฐานเงินเดือน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้กับกำลังพลนายทหารชั้นประทวน

2. สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ควรมีการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับกำลังพลนายทหารชั้นประทวน เช่น มีการจัดฝึกอบรม สัมมนาภายในและภายนอกองค์กร โดยพิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานและอาจมีนอกเหนือเพื่อพัฒนาความรู้

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพในการสัมภาษณ์กลุ่ม ตัวอย่าง เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดเชิงลึกและปัญหาที่ตรงจุดมากขึ้น และสามารถนำไปวิเคราะห์พร้อมทั้งหาแนวทางป้องกันหรือแก้ปัญหาระหว่างคุณภาพชีวิตและผลการปฏิบัติงาน

2. ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กว้างและมีขนาดใหญ่กว่าหรือแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงระดับคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เจมินท์ อุ่นศิริ. (2562). *คุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐพล ไกรवास. (2560). *คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนินทร์รัฐ ใจสอาดพัฒนพร. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทผลิโตปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุศรา สุตพิพัฒน์. (2553). *ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชชา ศิริวัฒน์. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6201 องค์การและนวัตกรรมในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Cronbach, L. J. (1984). *Essential of psychology testing*. New York: Harper.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference 11.0 update*. (4th ed). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Likert R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill company.