

Model of Successful Quality Work-Life management Noncommissioned Officers Attached to Army Noncommissioned School Royal Thai Army

Nipattarata Jawa-at¹ and Vorasit Chareonput²

Received	Reviewed	Revised	Accepted
19/04/2563	19/04/2563	20/04/2563	21/04/2563

Abstract

This study aimed to (1) evaluated noncommissioned officers' quality of work-life management. (2) compared respondents' attitude toward successful quality of work-life management verified by respondents demographic factors (3) explain relationships between affecting factors and successful quality of work-life management, moreover forecasted successful quality of work-life management. (4) presented the model of successful quality work-life management. This research employed a mixed- method approach combining both qualitative and quantitative methods. In the qualitative part, the data were collected through in-depth interviews and non-participant observations. The key informants consisted of noncommissioned officers, a total of nine persons. The data were analyzed by thematic analysis. In the quantitative part, the data were collected by a questionnaire. The samples consisted of 300 noncommissioned officers attached to Army Noncommissioned School Royal Thai Army. The statistics used in the analysis consisted of percentage, mean and standard deviation, t-test, F-test ANOVA, Pearson correlation, and Multiple Regression analysis.

Results revealed that (1) noncommissioned officers' quality of work-life management was high level. (2) There was a significant statistical difference in respondents' attitudes toward successful quality of work-life management verified by respondents' demographic factors at .05 level. (3) there was a positive significant statistical relationship between affecting factors and success of quality of work-life management at .01 level and could forecast successful quality of work-life management at 61.2 percent. (4) The model of successful

¹ Master of Public Administration, Rajamangala University of Technology Rattanakosin,
E-mail: Nany_nipatta@hotmail.com

² Rajamangala University of Technology Rattanakosin, E-mail: Nany_nipatta@hotmail.com

quality of work-life management were as follows; satisfaction of workplace, motivation factors Organization and organization culture.

Keywords : Quality of Work-Life Management, Noncommissioned Officer,
Noncommissioned School Royal Thai Army

รูปแบบความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษากรณีข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร โรงเรียนนายสิบทหารบก กองทัพบกไทย

ณัฏฐตา จະวะอรรถ³ และวรสิทธิ์ เจริญพุด⁴

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ประเมินความสำเร็จในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญา บัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก (3) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพ ชีวิตการทำงาน กับความสำเร็จในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก และพยากรณ์ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก และ (4) สร้างรูปแบบการจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร จำนวน 9 นาย ที่มีแหล่งกำเนิดต่างกัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์แก่นสาระ ในการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญา บัตร จำนวน 300 นาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความเบี่ยงเบน สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสมการถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า (1) การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร อยู่ใน ระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (2) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่าง กันในด้านระยะเวลารับราชการ ตำแหน่งในราชการ ระดับการศึกษาและชั้นยศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 (3) ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพยากรณ์ความสำเร็จได้ร้อยละ 61.2 และ (4) รูปแบบความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและองค์การ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร โรงเรียนนายสิบทหารบก

³ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

⁴ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

บทนำ

นายทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรกองทัพไทย หมายถึงข้าราชการสังกัดกองทัพไทยที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในอัตรากำลังพลที่รับเงินเดือนประจำและครอง ชั้นยศตั้งแต่ชั้นยศ สิบตรี ถึง จ่าสิบเอก (พิเศษ) กล่าวกันว่าเป็นข้าราชการที่เปรียบเสมือนกระดูกสันหลังของทุกเหล่าทัพ เนื่องจากเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ ตามชำนาญการทางทหารที่กำหนดขึ้นตามระเบียบบริหารราชการกระทรวงกลาโหม ได้รับการบรรจุในเหล่ากำลังรบ เหล่าช่วยรบ เหล่าสนับสนุนการรบ ในปริมาณที่เพียงพอเพื่อการปฏิบัติการกิจของกองทัพ นายทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร หรือ อาจเรียกกันว่านายทหารประทวนเนื่องจากการแต่งตั้งยศทหาร ดำเนินการจากกระทรวงกลาโหมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมเป็นผู้ลงนามในคำสั่ง เป็นความแตกต่างระหว่างนายทหารชั้นสัญญาบัตรที่การแต่งตั้งยศทหารต้องดำเนินการขอพระราชทานให้พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงโปรดเกล้าลงพระปรมาภิไธยในคำสั่งแต่งตั้งยศทหารชั้นสัญญาบัตร

การเข้ารับราชการในของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรมีได้สองลักษณะ ประการแรก ได้แก่ การสมัครเข้ารับการศึกษาจากโรงเรียนนายสิบทหารบกประจำปีการศึกษาที่กำหนด มีระยะเวลาศึกษา 1 ปี โดยเรียนรวมกันทุกเหล่าที่โรงเรียนนายสิบทหารบกค่ายโยธินศึกษาหมางกูง ตำบลหนองหอย อำเภอ ปราณบุรี เป็นระยะเวลาหนึ่งปีและเมื่อครบเวลาจะเปิดโอกาสให้นักเรียนนายสิบได้ทำการเลือกเหล่าที่ตนเองมีความถนัดและประสงค์จะรับราชการตามความชำนาญการทหารที่ระบุไว้ในแต่ละเหล่า ยกเว้นเหล่าทหารราบเท่านั้นที่ทำการรับสมัครและจัดการศึกษาที่โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบค่ายธนรัชต์ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เมื่อทำการศึกษารับหลักสูตรก็จะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในชั้นยศสิบตรี ส่วนนักเรียนที่ประสงค์จะเข้าศึกษาและรับราชการตามความถนัดของตนในเหล่าอื่น ๆ เช่น เหล่าทหารม้า ทหารปืนใหญ่ เหล่าสื่อสาร เหล่าแพทย์ หรือ เหล่าอื่น ๆ จะได้รับการศึกษาในโรงเรียนนายสิบทหารบกค่ายโยธินศึกษาหมางกูงเป็นเวลาหกเดือน จากนั้นจึงเข้ารับการศึกษาตามเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกอีกหกเดือนแล้วจึงเข้าประจำการตามหน่วยงานของกองทัพที่ต้องการการบรรจุข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรตามงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้บรรจุข้าราชการในกรณีนี้ที่นักเรียนนายสิบที่มีผลการศึกษายอดเยี่ยมสิบลำดับแรก จะได้รับสิทธิเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนเตรียมทหารและโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า พร้อมสิทธิกำลังพล กล่าวคือ ได้รับเงินเดือนตามชั้นยศสิบตรีพร้อมกับการบรรจุเข้ารับราชการ ในกรณีอื่นได้แก่การเข้ารับราชการตามความต้องการข้าราชการของหน่วยงานสังกัดกองทัพที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาอื่นที่กองทัพไม่ได้ ดำเนินการจัดการศึกษา เช่น สายงานวิทยาศาสตร์ สายงานศิลปศาสตร์ และศิลปกรรมต่าง ๆ กองทัพจะดำเนินการรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการตามความต้องการข้าราชการที่มีความชำนาญเฉพาะสาขา และเมื่อทำสัญญาเข้ารับราชการแล้วจะบรรจุเข้ารับราชการโดยทำการเทียบคุณวุฒิตามระเบียบของสำนักงานข้าราชการพลเรือน และเมื่อทำการฝึกวิชาทหาร

เรียบร้อยแล้วจึงทำการแต่งตั้งประทวนยศเป็นข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรตามคุณวุฒิที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานข้าราชการพลเรือน ข้าราชการประเภทดังกล่าวมีจำนวนไม่มากและไม่ได้รับบรรจุในหน่วยกำลังหลักของกองทัพ ขณะที่ข้าราชการที่จบการศึกษาจากโรงเรียนนายสิบรับราชการเป็นข้าราชการหลักของกองทัพตามความต้องการของหน่วยขึ้นตรงตามระเบียบการข้าราชการของข้าราชการกระทรวงกลาโหม

สำหรับแนวทางการรับราชการของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร จะเริ่มจากชั้นยศนายสิบ ตั้งแต่สิบตรี จนถึงสิบเอกใช้เวลา รับราชการรวมไม่น้อยกว่าหกปี และจากชั้นยศนายสิบขึ้นเป็นจ่าสิบตรี จนถึง จ่าสิบเอก ไม่น้อยกว่าหกปี และอาจจะได้รับการพิจารณาเป็นจ่าสิบเอกพิเศษ ถ้ามีความชำนาญพิเศษเฉพาะด้าน รวมเวลารับราชการในฐานะนายทหารประทวนไม่ต่ำกว่าสิบห้าปี ในการเลื่อนขั้นเป็นนายทหารสัญญาบัตร จะต้องรอพิจารณาอัตราว่างของหน่วยและคุณวุฒิ พร้อมกับความชำนาญการทหาร ซึ่งตามปกติจะมีน้อยมาก เพราะในหน่วยกำลังหลักของกองทัพ อัตรานายทหารสัญญาบัตร ตำแหน่งผู้บังคับหมวดอาวุธเบา กองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบ อัตราร้อยตรี ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าเท่านั้นจึงจะสามารถบรรจุลงในอัตราดังกล่าวได้ สำหรับนายทหารประทวนที่สามารถผ่านการสอบความรู้และทดสอบร่างกายให้เลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร จะได้รับการบรรจุในอัตรา ของหน่วย สนับสนุนการช่วยรบ และหน่วยช่วยรบ อาทิเช่น หมวดยานพาหนะ หรือ หน่วยธุรการ เป็นต้น ถ้าพิจารณาจาก หลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร เป็น ผู้ที่ได้รับการพัฒนาทางทรัพยากรมนุษย์ น้อยมาก และแนวทางรับราชการจำกัด เนื่องจากข้อจำกัดทาง แนวทางรับราชการ แม้ว่าปัจจุบันกองทัพไทยจะมีการให้ค่าตอบแทนในรูปของอัตราเงินเดือน สำหรับ นายทหารประทวนค่อนข้างสูง โดยที่จ่าสิบเอก พิเศษมีเงินเดือนเทียบเท่านายทหารยศ พันโท เพื่อเป็นการแก้ปัญหา กำลังพลเสื่อม แม้ว่า การได้รับพระราชทานยศนายทหาร สัญญาบัตร เป็นเป้าหมายสูงสุด ของการรับราชการทหารของข้าราชการทุกนาย จากแนวทางรับราชการของ นายทหาร ชั้นประทวน กองทัพพบได้ จัดการการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน และพัฒนาข้าราชการอย่างต่อเนื่อง ด้วยการจัดการให้มีการฝึกอบรม ตามสายวิทยาการต่าง ๆ ตามชำนาญการทหาร ตัวอย่างเช่น เหล่า แพทย์ มีการ เปิดหลักสูตร อบรม ระยะสั้น อาทิเช่น นายสิบ พยาธิวิทยา นายสิบห้องผ่าตัด และหลักสูตร อบรมสำหรับการพัฒนาข้าราชการ เช่น นายสิบอาวุธ เพื่อต้องการให้มีการเพิ่มพูนองค์ความรู้ในการทำงานและไม่ให้เกิดความ เฉื่อยชา จนเกิดข้าราชการเสื่อม และ ยังเปิด หลักสูตรฝึก อบรม เพื่อพูน สมรรถนะ ทางการ รบ อาทิเช่น หลักสูตร ส่งกำลังทางอากาศ หลักสูตร จูโจมเป็นต้น ที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกนายได้ พัฒนานตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ข้าราชการที่เป็นนายทหารชั้นประทวน ไม่ว่าจะสำเร็จการศึกษา จากโรงเรียน นายสิบทหารบก หรือ กำเนิดจากพลเรือน ต้องการความก้าวหน้าในการรับราชการ แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมที่สุด ควรจะเข้ารับการศึกษาคือเพื่อเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่เป็น ความต้องการ ของ

กองทัพบก จากสถาบันอุดมศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ เมื่อสำเร็จการศึกษาทำการขอปรับคุณวุฒิ เพื่อเข้ารับการบรรจุเป็นนายทหารสัญญาบัตร ถ้ามีอัตราว่างที่จะบรรจุได้

สำหรับกรณีที่กองทัพไม่สามารถ บรรจุเข้ารับราชการเป็น นายทหาร สัญญาบัตรได้อาจจะขอ โอนย้าย ไปรับราชการที่หน่วยราชการอื่นเช่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ หน่วยงานพลเรือนต่าง ๆ ที่มีความต้องการบุคลากร ไปรับราชการ แม้แต่การ ลาออกจากราชการไป ทำงานในสายงาน ธุรกิจ หรือ ประกอบวิสาหกิจ ส่วนตัว บุคลากร ของกองทัพ เมื่อ โอนย้าย หรือ ลาออกไป ประกอบ อาชีพ ใน หน่วยงานอื่น จะมีข้อได้เปรียบกว่า บุคลากร ที่ มาจากสายพลเรือนโดย ตรงเนื่องจาก ข้าราชการของ กองทัพเมื่อปรับเปลี่ยนสภาพ เป็น พลเรือน จะสามารถทำงานเป็น ทีมได้ดี รู้จักการ วางแผนและการ จัดองค์กรเพื่อทำงาน มีภาวะผู้นำ มีการสร้างแรงจูงใจ (Ray Whelan and Sharon Feeney. 2019) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งด้าน เศรษฐกิจ การเมือง สังคมและเทคโนโลยี เป็นไปอย่างรวดเร็วและไม่สามารถคาดหว้งในผลกระทบได้โดยง่าย หลักของการทำสงครามจากการใช้ปริมาณและ กำลังพล เปลี่ยนไปอิงกับความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร อย่างมาก พื้นที่การรบก็เปลี่ยนแปลงเป็นการรบในเมืองและสิ่งก่อสร้าง เป็นหลัก ข้าศึกจะเป็นกลุ่ม กองโจร ขนาด เล็กที่เคลื่อนไหว ตลอดเวลา หน่วยรบขนาดเล็ก ระดับ หมู่ ตอน หมวด จะเป็นหน่วยยุทธวิธีหลัก กองทัพบก ยังขาดแคลน บุคลากร ที่มีองค์ ความรู้ ใน สาขาวิชาการที่นอกเหนือจาก พันธกิจหลักของ กองทัพ แม้แต่สายวิทยาศาสตร์ ประยุกต์เช่น ศาสตร์การบริหารจัดการ ศาสตร์ทางสังคมและการเมือง การปกครองที่มีความสำคัญ ต่อการ พัฒนากองทัพและการพัฒนาประเทศ ขณะที่ กองทัพ มีข้าราชการ ชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร ที่มีการฝึกศึกษา ในระดับที่ดี สามารถ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อ พัฒนา ตนเองและพัฒนา กองทัพ ตลอดจนพัฒนาประเทศ ถ้าข้าราชการดังกล่าว จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ทั้งด้านการฝึกอบรม และการรับการศึกษา การฝึกอบรม นั้น กองทัพมีขีดความสามารถดำเนินการได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ใน สาขาวิชาการที่เป็น การจัดการการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า วิทยาลัยแพทย์พระมงกุฎเกล้า และ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกที่มีข้อกำหนดคุณสมบัติเฉพาะในการ รับเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา ทำให้ข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรที่มีกำเนิดจาก โรงเรียน นายสิบ และกำเนิดจากพลเรือนที่ประสงค์เข้ารับการศึกษาต่อในระดับ อุดมศึกษา ประสบปัญหาการเข้ารับ การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวิถะฐานะ ปัญหาประการแรก ได้แก่ การใช้เวลาเรียนในเวลาราชการ แม้ว่า สถาบันอุดมศึกษาปัจจุบัน จะมีการจัดการเรียนการสอนนอกเวลาราชการ แต่ว่าข้าราชการทหารมี ภารกิจประจำด้านการเข้าเวรยาม รักษาการสถานที่ราชการ หรือภารกิจพิเศษนอกเวลาราชการ ทำให้ ไม่สามารถรับการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ ประการต่อมาเรื่องค่าใช้จ่ายในการศึกษาเนื่องจากข้าราชการ ชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร ส่วนมากมีรายได้น้อยและมีพื้นฐานครอบครัวที่ยากจน ที่สำคัญคือ พฤติกรรม ส่วนตนที่ จะมุ่งมั่นแสวงหาความก้าวหน้าและพฤติกรรมกลุ่ม เนื่องจากข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร ส่วนมากพักอาศัยอยู่ในอาคารที่พักที่กองทัพจัดให้เป็นสวัสดิการ ที่ค่อนข้างแออัด และมีข้าราชการที่พัก

อาศัยส่วนหนึ่งที่มีสภาวะกำลังพลเสื่อมอยู่แล้วมักจะชักจูงข้าราชการที่เข้าพักอาศัยให้มีพฤติกรรม ในด้าน เสพสุรา ใช้สว การพนันมีผลต่อความมุ่งมั่น ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างมาก เพื่อเป็นการลดปัญหาลงกำลังพลเสื่อมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ในภาพรวมของกองทัพบกจึงควรมีการแสวงหาความรู้ในด้านการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรเพื่อนำเสนอผู้บังคับบัญชากรณำทำการสนับสนุนจัดการให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร ได้บรรลุเป้าหมายเพื่อเป็นกำลังพลที่เพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติที่จะเป็นบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการพัฒนากองทัพบกในที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินความสำเร็จการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกที่มีต่อความสำเร็จการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกกับการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกและพยากรณ์ความสำเร็จการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก
4. เพื่อนำเสนอแนวทางการแห่งความสำเร็จจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก

สมมติฐานการวิจัย

1. การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกอยู่ในระดับสูง
2. การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกจากทัศนะของกลุ่มตัวอย่างจำแนกด้วยลักษณะประชากรไม่มีความแตกต่างกัน
3. ปัจจัยที่มีผลต่อแนวทางการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก

4.แนวทางการแห่งความสำเร็จจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย ทำการศึกษาที่โรงเรียนนักเรียนนายสิบ ค่ายโยธินศึกษากรมกฏาบาลหนองหอย อำเภอ ปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ขอบเขตประชากร ได้แก่ ข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ค่ายโยธินศึกษากรมกฏาบาลหนองหอย อำเภอ ปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

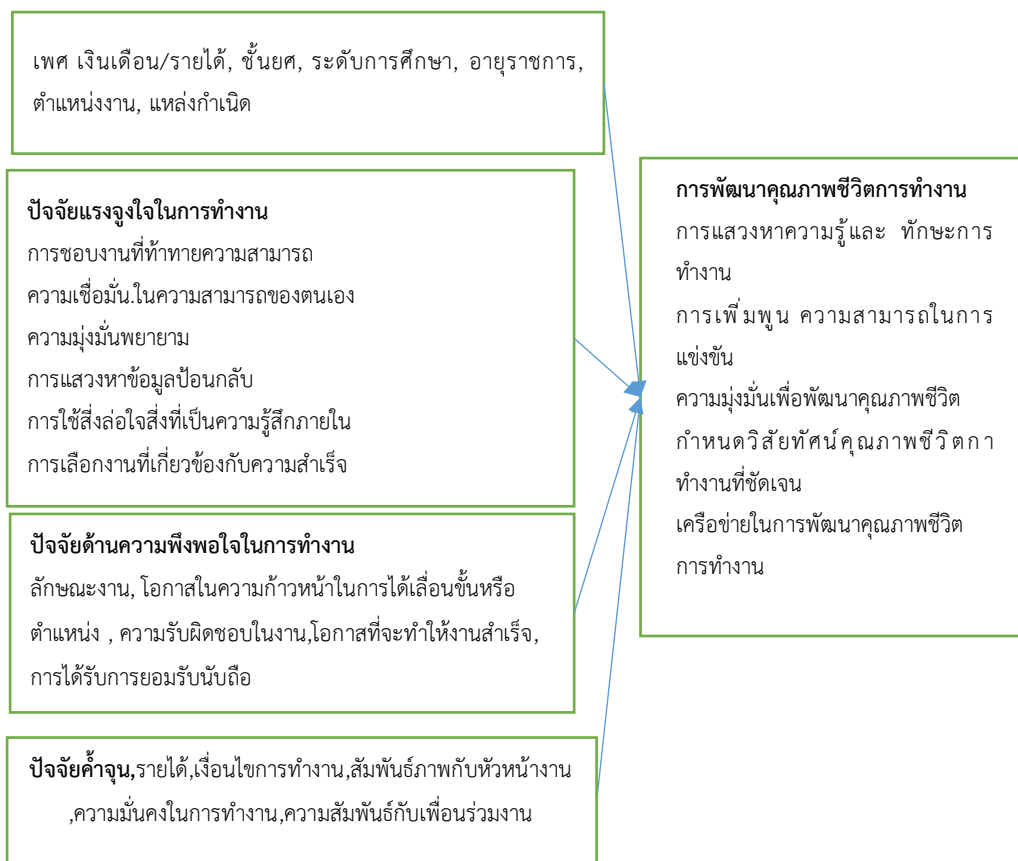
ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ลักษณะประชากรของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ค่ายโยธินศึกษากรมกฏาบาลหนองหอย อำเภอ ปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (Mc Cleland, 1961 : 34) Cambridge University Press Cambridge UK และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (Herzberg, 1959: 87) The Managerial choice: to be efficient and to be human Amazon.com :Book) และปัจจัยค่าจ้าง

ตัวแปรตามได้แก่ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ และ ทักษะการทำงานเพิ่มพูน ความสามารถในการแข่งขัน ความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ชัดเจน มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Keys to building a successful career path , <http://www.linkedin.com/pulse/approached> 23rd Sep 2019) ผู้วิจัยจะทำการทบทวนวรรณกรรมประกอบด้วย ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีการพัฒนาตนเองในการทำงาน

ทฤษฎีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะผู้นำและประมุขศิลปะการจัดการ ทฤษฎีการจัดการและการจัดองค์การสมัยใหม่สมัยใหม่ วัฒนธรรมองค์การ โรงเรียนนายสิบทหารบก. งานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้องกรอบแนวคิดงานวิจัย

กรอบความคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี อาศัยข้อมูลทุติยภูมิจากการศึกษาวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องและข้อมูล ทุติยภูมิเริ่มต้นด้วยการ ศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งเป็นการวิจัยที่มุ่งหาข้อเท็จจริงและข้อสรุปเชิงปริมาณโดยการใช้ข้อมูลที่เป็นตัวเลขเป็นหลักฐานยืนยันความถูกต้องของข้อค้นพบและสรุปต่าง ๆ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งเป็นการวิจัยที่มุ่งหาข้อเท็จจริงและการพยากรณ์ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก เพื่อสนับสนุนข้อค้นพบเชิงปริมาณจึงใช้การ ศึกษาเชิงคุณภาพ ได้แก่ การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและทำ

การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อหาข้อสรุปเบื้องต้นในปัญหาและอุปสรรครวมถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จ จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญแล้วนำมาสนับสนุนข้อสรุปเชิงปริมาณ

การศึกษาวิจัยด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สามกลุ่ม ประกอบด้วยกลุ่มที่ตั้งใจทำงานมากที่สุดกลุ่มที่ตั้งใจทำงานปานกลางและกลุ่มที่ตั้งใจทำงานน้อยที่สุด จากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมจำนวน 9 ราย

ในการสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาวิจัย ทำการสัมภาษณ์ ตามประเด็นที่กำหนดเพื่อให้การสัมภาษณ์ สอดรับกับผลการวิจัยที่ได้รับจากการวิจัยเชิงเอกสารโดยนำผลการศึกษาจากส่วนที่หนึ่ง มาสร้างประเด็นการสัมภาษณ์โดยกรอบทฤษฎีต่าง ๆ ที่ทำการทบทวนวรรณกรรมใน บทที่ 2 ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี เชิงระบบของ เดวิด ฮัสตัน ซึ่งจะใช้เป็นกรอบ การสร้างคำถามที่จะสัมภาษณ์ ต่อมาจะใช้แนวคิดทฤษฎีความสามารถการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ (Wanchai Meechat, 2007) เพื่อสัมภาษณ์ตามแนวทางประสิทธิภาพการบริหารภาครัฐ ต่อมา ผู้ศึกษาวิจัยจะประยุกต์ทฤษฎี การบริหารงานภาครัฐ สมัยใหม่ เพื่อสร้างข้อคำถามในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับหลักการบริหารงานองค์กรภาครัฐยุคใหม่ และผู้วิจัย จะใช้กรอบแนวคิดทฤษฎี การจัดการสมัยใหม่พฤติกรรมกรรมการบริหารงานภาครัฐ (Wanchai Meechat, 2007) และพฤติกรรม การเมืองในองค์กร (Ake Tangsupvattana, 2010) สร้างข้อคำถามในเรื่องพฤติกรรม ความขัดแย้ง ความแตกต่างของความคิด ภูมิหลังของผู้บริหาร จากนั้นผู้วิจัยจะใช้แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวข้องกับการจัดการสมัยใหม่ และทฤษฎีการมีส่วนร่วมของ Cohen and Uphoff (1980) ที่เน้นการพยายามหาปัจจัย ทางจิตวิทยาที่มีผลต่อการปฏิบัติของบุคคลเพราะคนคือผู้ปฏิบัติ และทฤษฎีการศึกษา รัฐประศาสนศาสตร์ของสตีเฟน เบลลี (Stephen K Bailey, 1967) เพื่อเป็นกรอบการสร้างคำถามเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยเลือกศึกษา ข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรสังกัด โรงเรียนนายสิบทหารบก ค่ายโยธินศึกษาหามงกุฎ อำเภอดงหลวง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นหน่วยการวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย ด้วยสูตรของ Yamane (Sorachai Bhisalbutra, 2001: 106) ได้ขนาดตัวอย่าง 300 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง การสุ่มหา จะใช้การสุ่มเป็นขั้นตอนแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit)

การเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่รวบรวมข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม และส่วนที่รวบรวมข้อมูลเอกสาร และส่วนที่รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

การวิเคราะห์เอกสาร ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากฝ่ายการวิชาการของ กรมยุทธศึกษา กองทัพบกและโรงเรียนนายสิบกองทัพบกและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง มาทำการศึกษาข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบการจัดการการศึกษามาประกอบกับการศึกษาวิจัยข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกต่อไป

ผลการศึกษา

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย 285 (95.0) คน เพศหญิง 15 (5.0) คนจากจำนวนทั้งสิ้น 300 คน กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 20-25 ปี จำนวน 84 (28) ราย อายุ ระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 126 (42) ราย 36-45 ปี จำนวน 60 (20) อายุตั้งแต่ 46ปีขึ้นไปจำนวน 30 (10) ราย จากผลการศึกษาทำให้ทราบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 36-45 ปี อยู่ในวัยที่กำลังเริ่มจัดการตนเองในด้านต่าง ๆ รวมถึงการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับชั้นยศประกอบด้วย ส.ต.-ส.อ จำนวน 123 (41) ราย จสต-จสอ จำนวน 154 (51) รายและ จสอ (พิเศษ) 23 (7.7) ราย แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงเวลารับราชการระหว่างชั้น 2-5 ปีจำนวน 100 (33.3) ราย ชั้นปี 3-9 จำนวน 52 (17.3) ราย ชั้นปี 10-13 จำนวน 75 (25) รายและ14ปีขึ้นไปจำนวน 73 (24.3) และรายได้ประจำเดือนหรืออัตราเงินเดือน ตั้งแต่ 8000- 12000 บาท จำนวน74 (24.7) อัตราเงินเดือน ตั้งแต่ 12001-16000 บาท จำนวน 65 (21.7) รายอัตราเงินเดือน ตั้งแต่ 16001-20000บาทจำนวน97 (32.3) รายอัตราเงินเดือน ตั้งแต่ 20001บาทขึ้นไปจำนวน 64 (21.3) ราย ขณะที่ตำแหน่งงาน เป็น ครูจำนวน 121 (40.3) ราย ตำแหน่ง เสมียน จำนวน 72 (24.0) ราย ตำแหน่งนายสิบ เสนารักษ์ จำนวน 8 (2.7) นายสิบสังกัดจำนวน 28 (9.3) ตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 71 (23.7) ราย

ตารางที่ 1 แสดงความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1.แสวงหาความรู้จากการศึกษา	4	3.65	.80
2.แสวงหาและเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในการทำงาน	3	3.67	.81
3.มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับตนเอง สม่ำเสมอ	6	3.59	.82
4.แสวงหาแนวทางเพื่อจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน	2	3.72	.86
5.กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการทำงาน	5	3.67	.83
6.มีเครือข่ายในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน	7	3.50	.88
7.ความพยายามและความอดทนในการทำงาน	1	3.85	.89
รวม	สูง	3.66	.84

จากตารางพบว่าความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยที่ส่งผลถึงความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ความพยายามและความอดทนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมาได้แก่มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการ

แข่งขันให้กับตนเองสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ย 3.59 เครือข่ายในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลลำดับน้อยสุดที่ค่าเฉลี่ย 3.5

การทดสอบสมมติฐานที่หนึ่ง

H0: ข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบกมีการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

Ha: ข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรสังกัด กองทัพบกมีการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานไม่อยู่ในระดับสูง

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ความพยายามและความอดทนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมาได้แก่มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับตนเองสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ย 3.59 เครือข่ายในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลลำดับน้อยสุดที่ค่าเฉลี่ย 3.50

สรุปว่าความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงจึงสรุปว่ายอมรับสมมติฐานศูนย์ว่าความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นประทวนประสบความสำเร็จในระดับสูง

การทดสอบสมมติฐานที่สอง

ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบกไม่มีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาจากลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

สมมติฐานสถิติ

H0: ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบกไม่มีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาจากลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

Ha: ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบกมีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาจากลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

การทดสอบสมมติฐานที่สองพบว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบกมีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาจากลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ด้าน ระยะเวลารับราชการ ตำแหน่งในราชการ ระดับการศึกษาและชั้นยศ เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบก

ทดสอบสมมติฐานที่สาม

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบก

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (แปรต้น)	ระดับความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (แปรตาม)
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	.731**สูง
ด้านความพึงพอใจ	.641**สูง
ด้านค่าจ้าง	.558**ปานกลางค่อนข้างสูง
วัฒนธรรมและองค์กร	.657 **สูง

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบกมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบกด้านแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์ที่ว่าความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบกไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบกด้าน แรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบกมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบกด้าน แรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การทดสอบสมมติฐานที่สี่

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบกไม่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบกเกินร้อยละสามสิบ

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ วัฒนธรรมและองค์กร ความพึงพอใจ สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการนำจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบกองทัพบก ได้ร้อยละ 61.2 สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบความสำเร็จในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน = $-.033 + .550$ แรงจูงใจ $+ .308$ วัฒนธรรมและองค์กร $+132$ ความพึงพอใจ

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ การศึกษาความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบก จากการศึกษาเชิงคุณภาพสะท้อน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้เป็นอย่างดีว่ามนุษย์ต้องได้รับการพัฒนา จะปล่อยให้อยู่ในสภาพเดิมตลอดไปไม่ได้ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของมนุษย์ในองค์กรที่ดีที่สุดได้แก่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากจะเป็นแนวทางการได้รับผลตอบแทนทั้งด้านโภชนาการและความภาคภูมิใจในตนเองจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Abraham Maslows. 1994 : 77) ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบก เนื่องจาก กำลังพล มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ไม่ยาวมากเนื่องจากความต้องการกำลังพลของกองทัพบกที่มีต่อกำลังพลต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรของทุกเหล่าทัพ จำกัดเพียง การเป็นผู้นำหน่วยรบขนาดเล็กและการเป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่งของกำลังพลชั้นสัญญาบัตร เป็นการทำให้เกิดสภาวะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เรียกว่า Dead Wood หรือ ทางทหารเรียกว่า กำลังพลเสื่อม เป็นอย่างสูงและองค์กรใดที่มีสภาวะการดังกล่าว และไม่ได้รับการจัดการที่เหมาะสม จะส่งผลให้องค์กรเกิดสภาวะที่เรียกว่า เสื่อมสลาย (Decay) ในที่สุด เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีกำเนิดจากนักเรียนนายสิบ ความมีวินัยและการปลูกฝังวัฒนธรรมความเป็นทหารตั้งแต่เริ่มชีวิตรับราชการแม้ว่าจะประสบปัญหาและอุปสรรคใด ๆ กลุ่มตัวอย่างยังคงมีความภักดีต่อองค์กรในระดับสูงแม้จะได้รับการจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจากหน่วยเหนือในระดับหนึ่งแต่ยังคงมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอและมีความคิด ที่เป็นเชิงบวกต่อองค์กรเสมอ ซึ่งแตกต่างจากองค์กรประเภทอื่นโดยสิ้นเชิง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีกำเนิดจากนักเรียนนายสิบ ความมีวินัยและการปลูกฝังวัฒนธรรมความเป็นทหารตั้งแต่เริ่มชีวิตรับราชการแม้ว่าจะประสบปัญหาและอุปสรรคใด ๆ กลุ่มตัวอย่างยังคงมีความภักดีต่อองค์กรในระดับสูงแต่ในความเป็นปฏิกิริยาที่ยังคงมีกิเลสที่ต้องการลาภ ยศ สรรเสริญ กองทัพบกควรแสวงหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรเพื่อหลีกเลี่ยงสภาวะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เรียกว่า Dead Wood หรือ ทางทหารเรียกว่า กำลังพลเสื่อมที่ทุกเหล่าทัพทุกประเทศมีปัญหาเดียวกันแต่แนวทางการจัดการมีความแตกต่างกันและที่ควรคำนึงเป็นอย่างสูงเนื่องจากกำลังพลเสื่อมมักจะก่อปัญหาให้กับสังคมอย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะด้านอาชญากรรมและส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของกองทัพอย่างสูง ผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องกันในระดับสูงข้อค้นพบสนองตอบตามวัตถุประสงค์การวิจัยทุกประการ

การอภิปรายผล

1. ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ความพยายามและความอดทนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.85รองลงมาได้แก่มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับตนเองสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ย 3.59เครือข่ายในการจัดการคุณภาพชีวิต

การทำงานมีผลลำดับน้อยสุดที่ค่าเฉลี่ย 3.50 สอดคล้องกับงานของUmaporn Moolmanee (2012) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ อายุงาน พื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสาขาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อศึกษาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานเพศชายกับเพศหญิงมีความคิดเห็นในด้านสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงเห็นว่าทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศชาย พนักงานสาขาบางปะอินกับสาขานวนครมีความคิดเห็นในด้านสถานที่ทำงาน มีความปลอดภัยกับการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบกมีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาจากลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ด้าน ระยะเวลารับราชการ ตำแหน่งในราชการ ระดับการศึกษาและชั้นยศ

2. ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบกมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบกด้านแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานของ Satit Pan-on, Papawadee Montriwat, and Jira Prateep (2013) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการของข้าราชการในเรือนจำทั้ง 8 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการเรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด ปัจจัยทุกตัวได้แก่ความหลากหลายของงาน ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับที่สูงมากกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดได้แก่ความมีอิสระในการทำงาน และสอดคล้องกับSurachai Kawpikula (2009) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า เพศ อายุระดับการศึกษาอายุราชการ รายได้ความพอเพียงของรายได้ชั้นยศแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติความสัมพันธ์อันดับที่สามด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานสาขาบางปะอินเห็นว่าทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานสาขานวนคร สอดคล้องกันกับการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านแรงจูงใจ วัฒนธรรมและองค์การ ความพึงพอใจ เช่นเดียวกับงานของ Sunet

Namkotsri (2010) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบก จากการศึกษาเชิงคุณภาพสะท้อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้เป็นอย่างดีว่ามนุษย์ต้องได้รับการพัฒนาจะปล่อยให้อยู่ในสถานภาพเดิมตลอดไปไม่ได้ สอดคล้องกับงานของ Subramanian (2016) ได้ทำการศึกษาเรื่องสถานที่ทำงานมีความยืดหยุ่นเพิ่มขีดความสามารถและคุณภาพชีวิต (Workplace Flexibility, Empowerment and Quality of Life) เสริมสร้างศักยภาพของผู้หญิงที่มีส่วนร่วมในวิถีทางเศรษฐกิจเป็นวิธีหนึ่งในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของสตรีครอบครัวและชุมชนแต่ผู้หญิงมาเลเซียจำนวนมากออกจากตลาดแรงงานอย่างเป็นทางการ ทำให้การมีส่วนร่วมของผู้หญิงในสถานที่ทำงานของเธออยู่ที่ประมาณ ร้อยละ 40 ตั้งแต่ปี 1990 การศึกษานี้ จะตรวจสอบว่า มีความยืดหยุ่นในสถานที่ทำงาน อาจส่งผลกระทบต่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้หญิงและคุณภาพชีวิต กลุ่มตัวอย่าง 400 คน หญิง จากการที่ตอบแบบสอบถามโดยการสัมภาษณ์การวิเคราะห์หลายตัวแปร และการสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง แสดงให้เห็นว่า สถานที่ทำงานได้รับการออกแบบที่มีความยืดหยุ่น มีผลกระทบ ในเชิงบวกต่อ การเสริมสร้าง Gorkem (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่องการสื่อสารขององค์กรขนาดใหญ่ในตุรกี : โครงสร้างและความรับผิดชอบ (Corporate communication in large-scale organizations in Turkey: Structure and responsibilities) มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการสื่อสารที่มีโครงสร้างในองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งหน่วยงานที่ถูกมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสื่อสารองค์กรและสิ่งที่รับรู้ของ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างและความรับผิดชอบของหน่วยงานสื่อสารองค์กร ข้อมูลที่รวบรวมมาจาก 51 องค์กรขนาดใหญ่และ 122 ผู้ปฏิบัติงานในตุรกีผ่านแบบสอบถาม และงานของ Ray Whelan and Sharon Feeney (2019) An Investigation in to career path of Non Commissioned Officers in the Defense Forces of Ireland (Army only) on retirement www/Whelan-r-dbs-rday approached 21st Sep 2019) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาการเปลี่ยนผ่านในกระบวนการประกอบอาชีพของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรที่ปลดประจำการเพื่อเข้าสู่อาชีพอื่นว่าสามารถนำองค์ความรู้ความชำนาญจากการได้รับกาศึกษาอบรมในระหว่างรับราชการไปประกอบอาชีพในสายพลเรือนอย่างมีประสิทธิภาพและปัญหาอุปสรรคของการปรับตัวจากการประกอบอาชีพทหารไปสู่ความเป็นพลเรือน เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรที่ปลดประจำการ ห้ารายพบว่ากลุ่มตัวอย่างสามารถไปประกอบอาชีพที่มั่นคงในหลายรูปแบบอาชีพเช่น นักธุรกิจ อาจารย์มหาวิทยาลัย และ

ได้ใช้องค์ความรู้ด้าน การทำงานเป็นทีม การวางแผนและการจัดการองค์การ ความเป็นผู้นำ และการโน้มน้าวจิตใจ ซึ่งทั้งหมดได้รับการฝึกอบรมและการได้รับการศึกษาในช่วงเวลารับราชการ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรของกองทัพด้วยการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบสวัสดิการ เงินตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม ด้านการรักษาพยาบาล การนันทนาการและการเชิดชู เกียรติยศ ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อสอดคล้องกับแนวทางรับราชการที่ค่อนข้างสั้น (Career path)

2. ควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรของกองทัพด้วยการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมวิทยฐานะและคุณวุฒิให้กับครูทหารและยกย่องเชิดชูครูทหารที่ดีเด่น

3. ควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรของกองทัพด้วยการเปิดตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตรให้กับครูทหารที่มีคุณวุฒิตามความต้องการของทางราชการเพื่อเพิ่มช่องทางแนวทางรับราชการที่ค่อนข้างสั้น (Career path)

References

- Ake Tangsupvattana. (2010). *Official Organization: The Case of the Governor, CEO*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Cohen and Uphoff. (1980). *Participatory place in rural development : Seeking clarity through specificity*. New York: World Development.
- Gorkem Senay Yavuz. (2014). "Corporate communication in large-scale organizations in Turkey: Structure and responsibilities", *Public Relation Review volume*, 40 (5) : December.
- Herzberg, Frederick. (1959). *The Motivation to work*. Cleveland : World Pub.Co,1966 USA
- Maslow, Abraham H. (1994). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Mazmanian,
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand.
- Ray Whelan and Sharon Feeney. (2019). *An Investigation in to career path of Non-Commissioned Officers in the Defense Forces of Ireland (Army only) on retirement*. [Online]. https://esource.dbs.ie/bitstream/handle/10788/3759/whelan_r_dbs-rday_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y [21st Sep 2019]

- Satit Pan-on, Papawadee Montriwat, and Jira Prateep. (2013). "Quality of work life of officials in prisons zone 7". *Modern Management Journal*, 11 (1): 95-106
- Sorachai Bhisalbutra. (2001). *Action research methodology*. Bangkok: Wittayapat Company.
- Stephen K Bailey. (1967). *Research Frontier in Politics and Government*. Amazon.com Books.
- Subramanian (2016). "Workplace Flexibility, Empowerment and Quality of Life) Study". *Asian Social Science*, 3 (1) : 2016
- Sunet Namkotsri (2010). *Quality of working life of personnel of subdistrict administration organizations in Dan Khun Thot, Nakhon Ratchasima*. Master's Degree Independent Study : Suranaree University of Technology
- Surachai Kawpikula. (2009). *The Quality of Work's Life of Personnel in Police Nursing College*. Master of Social Work Thesis: Thammasat University.
- Umaporn Moolmanee (2012). *THE OPINIONS TOWARD DEVELOPMENT OF THE QUALITY OF WORKING LIFE OF OPERATORS OF WESTERN DIGITAL (THAILAND) CO., LTD.* Master of Business Administration Thesis: Valaya Alongkorn University.
- Wanchai Meechat, (2007). *Organization administration* Bangkok: Chulalongkorn University Press.