

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่
ต่อสู้อากาศยาน

Quality of Work Life of Military Officers in the Anti-Aircraft Artillery
Brigade Division

ร้อยตรีจรัสศักดิ์ สระบัวทอง

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

โทร.087-716-9514, E-mail: song1212@hotmail.com

เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

โทร.089-761-3278, E-mail: saovanard@hotmail.com

SubLt.Jirasak Sabuathong

Master of Public Administration, Rajapruk University

Saovanard Leklersindhu

Lecturer in Master of Public Administration, Rajapruk University

รับเข้า: 22 กุมภาพันธ์ 2563 แก้ไข: 15 มีนาคม 2563 ตอรับ: 17 มีนาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำนวน 270 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านธรรมเนียมวินัยในองค์กร ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนชั้นยศมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน

Abstract

This research primarily aimed to study and compare the level of quality of work life (QWL) of military officers in the Anti-aircraft Artillery Brigade Division (AABD). The samples in this research were military officials. Under 270 anti-aircraft artillery brigade unit by accidental sampling method use questionnaires as a research tool. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and One-Way ANOVA.

The research results found that the overall quality of work life of the AABD military officers was at the middle high level. In the sub-divided aspects of QWL, namely balance between work and personal life, career progression and security, safety and hygienic environment, adequate and fair compensation, social relations, social integration, personal competency development, and organizational charter, the research found that the AABD military officers had quality of work life at the high level in all aspects. The results of a comparative study of the quality of life in the performance of military personnel under the Antiaircraft Artillery Brigade Division Classified by personal status, it was found that the quality of life in the performance of military personnel under the age, education, marital status, average monthly income and work experience showed no difference except rank with different opinions at the statistical significance level of .05.

Keywords: quality of work life, anti-aircraft artillery brigade division

บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ และสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรนั้น ๆ เปรียบเสมือนตัวชี้วัดตัวหนึ่งที่แสดงถึงประสิทธิภาพขององค์กรกับการให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ของการทำงานของคุณลากรย่อมจะมีส่วนช่วยให้

ทรัพยากรบุคคลนำความรู้และความสามารถของตนนำมาใช้ออกมาใช้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังที่ Hackman and Suttle (1977: a) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจ การมีส่วนร่วมในงาน ช่วยส่งเสริมในด้านเรื่องของสุขภาพจิต และด้านร่างกาย ให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในการพัฒนาตนเองเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในองค์กร และช่วยลดปัญหาของการลาออก ขาดงาน

กล่าวได้ว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่ต้องเสียสละและรับใช้ประชาชนทั้งในยามรบและยามสงบ และลดความขัดแย้งของสังคมให้สังคมอยู่ได้อย่างสงบสุข และทหารเองก็ต้องคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ทหารจำเป็นเครื่องมือคอยกำกับดูแลการทำงานที่ คือ วินัยทหาร คุณธรรม และจริยธรรมทางทหาร ซึ่งเครื่องกำกับเหล่านี้ต้องมีความรัดกุมและต้องรอบครอบมีมากกว่าอาชีพอื่น ๆ เพราะถ้าหากขาดการกำกับดูแลที่ดี ก็อาจจะนำมาซึ่งความวุ่นวายภายในสังคมซึ่งนำมาถึงการล่มสลายของรัสนั้นเอง (รัฐสภาไทย, 2553) เพราะฉะนั้นบทบาท และภาระหน้าที่ของทหารนั้น จะสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใดต้องขึ้นอยู่กับความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ความเสียสละ การทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และการมีส่วนร่วมที่มีต่อองค์กร การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน เพราะหากขาดปัจจัยเหล่านี้แล้วนั้น กำลังพลของกองทัพจำเป็นต้องมีการโยกย้าย ปลดออก และลาออก หรือเปลี่ยนงานทำ หรือไม่ก็ปฏิบัติงานไม่เต็มความสามารถ ทำให้เกิดความเสียหายมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพต่อองค์กรโดยรวม

หน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานเป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพบกได้กำเนิดขึ้นมาครั้งแรกในนามของ “กรมป้องกันต่อสู้อากาศยาน” หรือที่เรียกกันทั่วไปว่า “กรม ปตอ.” ตั้งแต่ พ.ศ.2477 ตามคำสั่งของกระทรวงกลาโหม เรื่อง การจัดตั้งกรมป้องกันต่อสู้อากาศยาน ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2477 ผู้บังคับการกรมเป็นผู้บังคับบัญชา ดังนั้น เมื่อถึงวันที่ 24 ธันวาคม ของทุกปีจึงถือว่าเป็นวันสถาปนา “กองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน” ตลอดมาจนทุกวันนี้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน เพื่อนำข้อบกพร่องและข้อปัญหาไปใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารเป็นแนวทางกำหนดและวางแผนส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และยังเป็นการพัฒนากำลังพลให้มีประสิทธิภาพ หน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน และถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาของหน่วยทุกระดับชั้นต่างให้การเอาใจใส่ดูแล เพราะกำลังพลของทหาร จะเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่จะทำการปฏิบัติภารกิจบรรลุถึงเป้าหมายได้

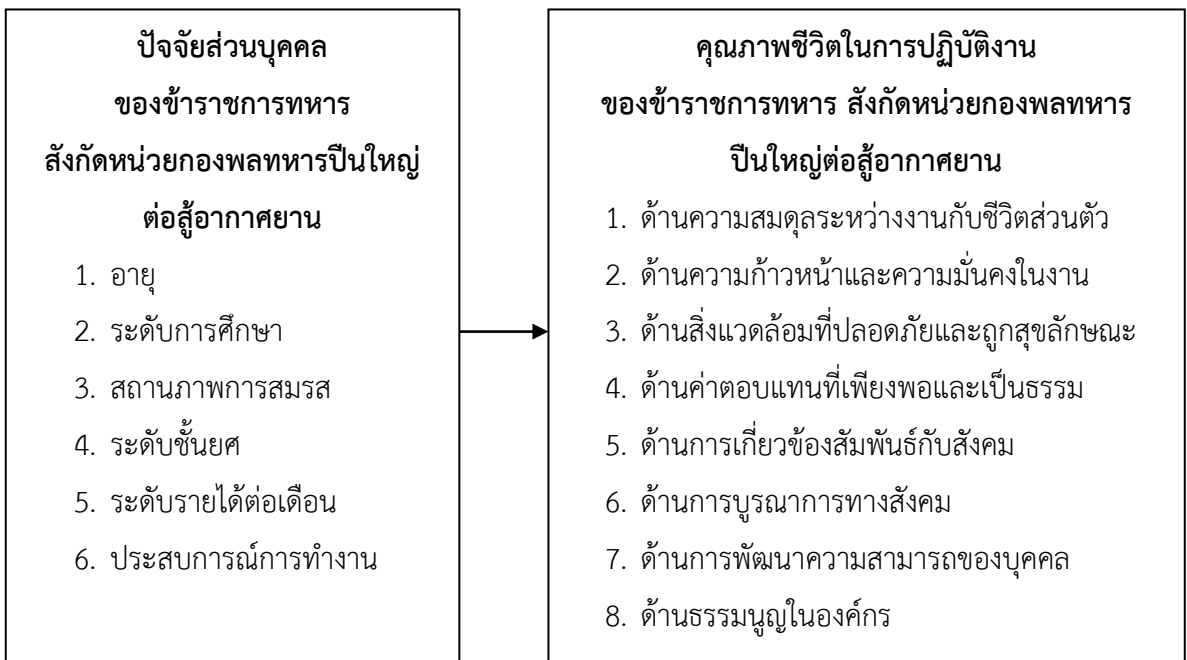
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีของ Walton (1975) โดยศึกษาใน 8 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 3. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 4. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 5. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม 6. ด้านการบูรณาการทางสังคม 7. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และ 8. ด้านธรรมเนียมในองค์กรทำให้ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คือ ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำนวน 650 นาย ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2558 (จากสถิติ หน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน, 2558) จำแนกเป็นระดับชั้นสัญญาบัตร 120 นาย และระดับชั้นประทวน 530 นาย โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการของ Yamane (1973) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำนวน 270 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกระบวนการการสร้างเครื่องมือที่ได้ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยให้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ช่วยตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษามีค่าเท่ากับ 0.97 และนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความตรงตามเนื้อหาเรียบร้อยแล้วไปทดสอบหาความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการทดลองมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 30 คน มีค่าเท่ากับ 0.92 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ตามวิธีของ ซูครี วงศ์รัตน์ (2541) เป็นระดับการประเมิน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
5	4.20 – 5.00	ระดับมีคุณภาพมากที่สุด
4	3.40 – 4.19	ระดับคุณภาพมาก
3	2.60 – 3.39	ระดับคุณภาพปานกลาง
2	1.80 – 2.59	ระดับคุณภาพด้วยน้อย
1	1.00 – 1.79	ระดับคุณภาพน้อยที่สุด

มีสาระครอบคลุมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ในทุกด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จะทดสอบสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test) ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรชั้นยศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้ในการทดสอบคือ ตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน กรณีที่ทดสอบแล้วพบว่า มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าเฉลี่ยจะนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานในภาพรวม

(n = 270)

ด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	SD	การแปลผล	อันดับ
1. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.76	0.69	มาก	3
2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.54	0.60	มาก	5
3. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.57	0.60	มาก	4
4. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.40	0.54	มาก	8
5. ด้านเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.43	0.53	มาก	7
6. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.81	0.57	มาก	2
7. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.00	0.63	มาก	1
8. ด้านธรรมณูญในองค์กร	3.50	0.58	มาก	6
รวม	3.62	0.47	มาก	

จากตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, $SD = 0.63$) รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, $SD = 0.57$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$, $SD = 0.69$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, $SD = 0.60$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, $SD = 0.60$) ด้านธรรมณูญในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, $SD = 0.58$) ด้านเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.43$, $SD = 0.53$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.40$, $SD = 0.54$)

1.1 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน โดยภาพรวม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$, $SD = 0.69$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ได้รับสิทธิการลาหยุดงาน (โดยได้รับเงินเดือน) ที่เพียงพอและเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$, $SD = 0.81$) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, $SD = 0.85$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่ายอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.47$, $SD = 0.83$)

1.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน โดยภาพรวม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$, $SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความมั่นใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างว่า มีความเหมาะสมและสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างเที่ยงธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, $SD = 0.90$) รองลงมา คือ มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่ซ้ำเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรในองค์กรอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, $SD = 0.80$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนเมื่อเลิกจ้างที่เหมาะสมและไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.71$, $SD = 0.96$)

1.3 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน โดยภาพรวม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, $SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่า สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสะดวกต่อการทำงาน สะอาดเป็นระเบียบ มีระบบระบายอากาศและแสงสว่างที่เพียงพอเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, $SD = 0.90$) รองลงมา มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, $SD = 0.84$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการตรวจสุขภาพประจำปีที่ครอบคลุมเพียงพอและเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.86$, $SD = 0.87$)

1.4 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน โดยภาพรวม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.40$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อัตราเงินสะสมและสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, $SD = 0.88$) รองลงมา คือ การเลื่อนเงินเดือนมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$, $SD = 0.94$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สิทธิและความ

คุ้มครองในการปฏิบัติงานเทียบได้ไม่ต่ำกว่าสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.05$, $SD = 1.08$)

1.5 ด้านเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน โดยภาพรวมด้านเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.43$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่า นำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, $SD = 0.88$) รองลงมา คือ สามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่าองค์กรของท่านมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$, $SD = 0.94$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการบริจาคหรือช่วยเหลือบุคคลที่ด้อยโอกาสอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.05$, $SD = 1.08$)

1.6 ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน โดยภาพรวมด้านการบูรณาการทางสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ได้รับการประสานงาน สนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในส่วนงานและต่างส่วนงานอยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.42$, $SD = 0.60$) รองลงมา คือ มีการมอบหมายงาน หรือทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว และไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$, $SD = 0.82$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$, $SD = 0.69$)

1.7 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน โดยภาพรวม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.86$) รองลงมา คือ มีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ได้ริเริ่มสร้างสรรค์ โดยนำแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, $SD = 0.77$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีระเบียบ ข้อบังคับและระบบงาน ที่สนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, $SD = 0.77$)

1.8 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน โดยภาพรวม ด้านธรรมณูญในองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณา

โดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่า สติธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, $SD = 0.78$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และการกำหนดภาระงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, $SD = 0.91$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรในองค์กรไม่ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$, $SD = 0.85$)

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานโดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

2.1 อายุ พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ระดับการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 สถานภาพการสมรส พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 ระดับชั้นยศ พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำแนกตามชั้นยศ โดยภาพรวมชั้นยศสัญญาบัตร และชั้นยศประทวนมีความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านธรรมณูญในองค์กรแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.6 ประสบการณ์การทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน

1. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า โดยภาพรวม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เพราะข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ได้รับสิทธิการลาหยุดงาน (โดยได้รับเงินเดือน) ที่เพียงพอและเหมาะสมและการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมชาย อุทัยน้อย และ เสนาะ กลิ่นงาม (2559) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี ด้านงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด ได้แก่ ท่านมีเวลาสำหรับทำกิจกรรมอื่น ๆ ในเรื่องนั้นท่านการทำงานมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอและท่านมีเวลาในการทำงานอย่างเพียงพอ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสำคัญมาก การทำงานที่มีความสมดุล มีบทบาทที่ชัดเจน เช่น มีตารางการทำงานที่ดี ไม่กระทบต่อการใช้เวลาของครอบครัว ก็จะทำให้เกิดปัญหาน้อย ส่วนการทำงานหนักที่ติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน หรือการทำงานล่วงเวลา (over time) อาจส่งผลกระทบต่อครอบครัวได้

2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า โดยภาพรวม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เพราะข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน มีความมั่นใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างว่า มีความเหมาะสมและสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างเที่ยงธรรม และมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่ช้าเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรในองค์กรอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมชาย อุทัยน้อย และ เสนาะ กลิ่นงาม (2559) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด คือ ในอนาคตท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับที่สูง ท่านได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ใช้ความสามารถสูงและความพึงพอใจต่อระบบการบริการองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช สงวนวงษ์วาน (2547: 101) ได้กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะต้องปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็งและมีประสิทธิภาพมากขึ้น หากมีความรู้สึกว่าหน้าที่การงานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามสมควร ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องพิจารณาบุคคลที่มอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานหรือเรียนรู้งานเป็นเวลาพอสมควรก่อนที่จะทำการประเมินผลงาน นอกจากนั้นยังจะต้องมีการให้ความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีรวมทั้งดูแลสภาพการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไปด้วย

3. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พบว่า โดยภาพรวม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสะดวกต่อการทำงาน สะอาดเป็นระเบียบ มีระบบระบายอากาศและแสงสว่างที่เพียงพอเหมาะสม พร้อม

ด้วยมีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมชาย อุทัยน้อย และ เสนาะ กลิ่นงาม (2559) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมการทำงานของท่านมีความปลอดภัย และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธัญญา ผลอนันต์ (2546: 74) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่กระทบกับความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงานโดยตรง สาเหตุที่สภาพแวดล้อม เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง ความสะอาดของพื้นที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานก็เนื่องจากพนักงานต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ต้องการความสะดวกสบายทางร่างกาย นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบต่อชีวิตนอกเวลาทำงานของพนักงาน

4. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า โดยภาพรวม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากอัตราเงินสะสมและสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีความเหมาะสม และการเลื่อนเงินเดือนมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมชาย อุทัยน้อย และ เสนาะ กลิ่นงาม (2559) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พักอาศัย ค่าล่วงเวลาและ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสมดุลงานที่ท่านทำอยู่ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธัญญา ผลอนันต์ (2546: 36) ได้กล่าวถึงค่าตอบแทนซึ่งหมายถึง ค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรให้แก่พนักงาน เพื่อตอบแทนการทำงาน หรืออาจหมายถึง ค่าทดแทนที่องค์กรจ่ายเป็นค่าตอบแทนความสูญเสียต่าง ๆ ของพนักงาน ซึ่งรวมทั้งจ่ายทางตรงและทางอ้อม เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน โดยหลักการจ่ายค่าตอบแทนควรประกอบไปด้วย ความเป็นธรรมสมดุลงานกับการปฏิบัติงาน และพอเพียงต่อการดำเนินชีวิต เป็นไปตามความสามารถในการจ่ายขององค์กร และเป็นที่เข้าใจและยอมรับของทั้งองค์กร

5. ด้านเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม พบว่า โดยภาพรวม ด้านเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีการนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้ และสามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ได้ว่าองค์กรของท่านมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมชาย อุทัยน้อย และ เสนาะ กลิ่นงาม (2559) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับสังคม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานและมีจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) ได้กล่าวว่า บุคลากรที่ทำงานโดยรู้สึกมีคุณค่าอันเนื่องมาจากการทำงาน จะช่วยทำให้สังคมดีขึ้น บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม ไม่ทำงานโดยมุ่งหวังเพียงผลกำไร

6. ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า โดยภาพรวม ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เพราะได้รับการประสานงาน สนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานและต่างหน่วยงานอยู่เสมอ และมีการมอบหมายงาน หรือทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว และไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลัดดาวัลย์ โภควัฒน์ และ วิรัชดาวัลย์ สุวรรณณณี (2553) ได้ศึกษา เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือสัมพันธภาพในองค์กร มีความพอใจสูงสุด โดยบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขานุการคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าบุคลากรสังกัดภาควิชาทั้งภาพรวมและรายได้ทุกด้าน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร และการให้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความภาคภูมิใจจะเกิดจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่มีการแบ่งแยกเพศ หรือเชื้อชาติ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความแตกแยกในการทำงานได้นอกจากนั้น ความเท่าเทียมกันยังเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกดี ไม่รู้สึกว่าเป็นพลเมืองระดับล่างขององค์กร

7. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า โดยภาพรวม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ และมีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ได้ริเริ่มสร้างสรรค์ โดยนำแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วาริณี โพธิราช (2558) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ภาพรวมความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเห็นด้วยในระดับมาก ซึ่งประเด็นที่ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ ส่วนใหญ่เห็นด้วยมากที่สุด คือเรื่องความรู้สึก ภูมิใจในองค์กรของตนเองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการบำรุงศิลปวัฒนธรรม อันเป็น การรักษาไว้ซึ่งความเป็นชาติไทย เห็นด้วยในระดับมาก ส่วนระดับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเฉพาะด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิด Walton (1975) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานแต่ละองค์กรย่อมมีบุคลากรที่มีความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรจะต้องพยายามให้บุคลากรแต่ละบุคคลสามารถใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงานให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงาน

8. ด้านธรรมณูญในองค์กร พบว่า โดยภาพรวม ด้านธรรมณูญในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก หน่วยงานให้สิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายพร้อมทั้งผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และการกำหนดภาระงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมชาย อุทัยน้อย และ เสนาะ กลิ่นงาม (2559) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง

กับข้าราชการส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรีด้านความเสมอภาคในองค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด คือ ท่านได้รับความเสมอภาคในด้านสวัสดิการต่าง ๆ ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน ท่านได้รับความเสมอภาคในด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ จีระพงษ์ ขุนพิลึก (2551: 5) พบว่า ปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ นโยบายการดำเนินการ และการบริหารงานที่มีความยุติธรรม ให้ความก้าวหน้ารวมถึงความเหมาะสมของเงินเดือนที่รับประจำ รวมถึงเงินรางวัลประจำปี เงินสวัสดิการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

1. อายุ พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย อุทัยน้อย และ เสนาะ กลิ่นงาม (2559) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับ ข้าราชการกรม ส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า อายุต่างก็มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรีโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. ระดับการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย อุทัยน้อย และ เสนาะ กลิ่นงาม (2559) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรม ส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่างก็มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรีโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. สถานภาพการสมรส พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ระดับสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ระดับชั้นยศ พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำแนกตามชั้นยศ โดยภาพรวมชั้นยศสัญญาบัตร และชั้นยศประทวน ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญาภรณ์ อยู่คง (2558) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ระดับชั้นยศที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะข้าราชการในจังหวัดเพชรบุรี ไม่ว่าจะเป็นชั้นยศสัญญาบัตร หรือชั้นยศประทวน ล้วนทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน มีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ไม่แตกต่างกัน แต่จะแตกต่างในเรื่องของเงินเดือนค่าจ้างที่ถูกลำหนดตามระดับชั้นยศ แต่ก็กำหนดด้วยเกณฑ์ที่มีความเป็นธรรมตามนโยบายของกระทรวงกลาโหม

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วย กองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย อุทัยน้อย และ เสนาะ กลิ่นงาม (2559) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการส่งเสริมส่วน ท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง กับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้ เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับ ข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรีโดยรวมไม่แตกต่างกัน

6. ประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัด หน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมและ รายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ จักรทอง และ สมาน กลิ่นเกษร (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ใน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ ราชการ พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มี อายุราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มความสามารถและประเมินผลการทำงานจากผลงาน มอบหมายภาระงานที่รับผิดชอบที่ไม่ ก่อให้เกิดปัญหาทางสุขภาพและจิตใจ ไม่ควรนำเรื่องการลาและหยุดงานเป็นประเด็นสำคัญและควร หลีกเลี่ยงที่จะให้บุคลากรต้องทำงานล่วงเวลา เพราะเวลาดังกล่าวถือเป็นเวลาส่วนตัว รวมถึงการที่ ต้องทำงานนอกเหนือจากภาระหน้าที่ประจำ

2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือหัวหน้าหน่วยควรมีการ พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตามผลการปฏิบัติงาน ความสามารถเชิงสมรรถนะ ตามความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม ลดการพิจารณาตามความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ อีกทั้งมอบหมายงานที่

ได้ใช้ความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบที่สูงขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพ เกิดความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน

3. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ควรส่งเสริมให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี คำนึงถึงการดำเนินโครงการต่อเนื่องจากการตรวจสอบสุขภาพ เช่น การจัดสถานที่ที่สำหรับออกกำลังกาย เพื่อเสริมสร้างสุขภาพที่ดีแก่บุคลากร การจัดรายการตรวจสอบสุขภาพที่สอดคล้องกับเพศ และวัย รวมถึงการจัดโครงการรณรงค์สถานที่ทำงานปลอดสารพิษต่าง ๆ โดยออกกฎระเบียบบังคับสูบบุหรี่ในสถานที่ทำงานอย่างจริงจัง หากมีการฝ่าฝืนจะต้องถูกลงโทษ สนับสนุนให้มีการอบรมหรือให้ความรู้ด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุเป็นประจำ

4. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือหัวหน้าองค์กรควรมีการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนให้เทียบเท่ากับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระบบราชการอื่น อีกทั้งควรบริหารจัดการเงินตอบแทนต่าง ๆ เช่น เงินประจำตำแหน่ง ค่าครองชีพ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง เดินทางไปราชการ สวัสดิการ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานให้ทั่วถึงและเพียงพอที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ตาม ค่าครองชีพในปัจจุบัน และเบิกจ่ายได้ในเวลาที่เหมาะสม ควรจัดให้สวัสดิการต่าง ๆ ที่จำเป็นตามสิทธิให้ครบถ้วน หรือสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น โครงการอาหารกลางวัน สนับสนุนอาชีพเสริมสร้างรายได้ให้ครอบครัว จัดพื้นที่ทำเกษตรกรรม เพื่อนำมาผลิตมาใช้ในครัวเรือนหรือจำหน่าย เป็นต้น ภายใต้ขีดจำกัดด้านงบประมาณ และทรัพยากร โดยพิจารณาตามสิทธิที่พึงได้รับ

5. ด้านเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริจาคหรือช่วยเหลือบุคคลที่ด้อยโอกาส การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีลักษณะเป็นประโยชน์ต่อสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น สนับสนุนงบประมาณในการทำกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม การจัดกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานหรือทรัพยากร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กรนี้และได้ทำประโยชน์ต่อส่วนรวม

6. ด้านการบูรณาการทางสังคม ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น มีการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน กิจกรรมดังกล่าวอาจแสดงออกในรูปของการทำกลุ่มสัมพันธ์ในต่างจังหวัด เพื่อหล่อหลอมให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน การทำงานควรเป็นรูปแบบเป็นทีมมากกว่างานบุคคล รวมทั้งสร้างรูปแบบการทำงานที่ให้บุคลากรรู้สึกได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาคเท่าเทียมกัน

7. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล นอกจากในแต่ละหน่วยงานจะมีการประชุมหน่วยงานเป็นประจำ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับต่าง ๆ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเสนอแนะให้กับผู้บริหารได้ทราบและแก้ไขแล้ว ควรมีการสนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีโอกาสได้ฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มี

ประสิทธิภาพ ส่งเสริมการอบรมสัมมนาทั้งภายในและภายนอกเพื่อพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องควรให้ความสำคัญในหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์การ

8. ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจถึงสิทธิส่วนบุคคลโดยเน้นเป็นเรื่องสำคัญถ้าฝ่าฝืนอาจถูกลงโทษ หรือหากปฏิบัติตามระเบียบจะได้ประโยชน์อย่างไร โดยอาจจัดทำในรูปแบบของประมวลจริยธรรมขององค์การเพื่อให้บุคลากรทุกคนรู้สึกถึงการได้รับสิทธิส่วนบุคคล และส่งเสริมให้เคารพในสิทธิส่วนบุคคล รวมถึงการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันอีกทั้งควรเปิดรับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เช่น ทักษะคนดี บรรยากาศขององค์การ พฤติกรรมการทำงาน ภาวะผู้นำขององค์การ ความเชื่ออำนาจในตนเอง การบริหารความขัดแย้ง เป็นต้น

2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดอื่น ๆ ในระดับต่าง ๆ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบกับสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ จักรทอง และ สมาน กลิ่นเกษร. (2557). *คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 3(2) กรกฎาคม – ธันวาคม 2557. ค้นเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2562, จาก [http://psaku.org/storage/attachments/JIRGS_3-2\(16\).pdf](http://psaku.org/storage/attachments/JIRGS_3-2(16).pdf)
- จีระพงษ์ ขุนพิลึก. (2551). *ปัจจัยความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน. นิตยสารธรรมมหาดบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์นิมิต.*
- ทัศนีย์ ชาตไทย. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ค้นเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2562, จาก <http://libdoc.dpu.ac.th/research/159565.pdf>.*
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.*
- ปรียาภรณ์ อยู่คง. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ค้นเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2562, จาก <https://www.car.chula.ac.th/display7.php?bib=b2128208>.*
- รัฐสภาไทย. (2553). *หน้าที่ทหาร. ค้นเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2562 จาก http://www.parliament.go.th/news/news_detail.php?prid=179419*

- ลัดดาวลัย โภควินท์ และ วิรัชดาวลัย สุวรรณมณี. (2553). **เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**
- วาริณี โพธิราช. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย.สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: เอช เอ็น กรุ๊ป.
- สมชาย อุทัยน้อย และ เสนาะ กลิ่นงาม. (2559). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการ
ปกครองกับ ข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี. การประชุมวิชาการและ
เสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัยใช้องค์ความรู้สู่
ความยั่งยืน 17 มิถุนายน 2559 ณ วิทยาลัยนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.
ค้นเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2562, จาก [http://journal.nmc.ac.th/th/admin/Journal/
2559Vol4No1_100.pdf](http://journal.nmc.ac.th/th/admin/Journal/2559Vol4No1_100.pdf).**
- Hackman, Richard J., & Suttle, Lloyd J. (1977). **Improving Life at Work; Behavioral
Science Approach to Organization Change.** Santa Monica. California:
Goodyear Publishing.
- Walton, R. E. (1975). *Quality of working life: What is it?*. **Slone Management Review**,
15(1): 12-18.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistic: An Introductory Analysis.** 3rd ed. New York: Harper
and Row.