



รูปแบบความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษากรณี
ข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร โรงเรียนนายสิบทหารบก กองทัพบกไทย

ณภัทรตา จະวะอรธ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์



SUCCESS MODEL OF QUALITY WORK-LIFE MANAGEMENT: A CASE OF NON-COMMISSIONED OFFICER ATTACHED TO ARMY NON-COMMISSIONED OFFICER SCHOOL, ROYAL THAI ARMY

Nipatta Javaat

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Academic Year 2019

Copyright of Rajamangala University of Technology Rattanakosin

รูปแบบความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษากรณี
ข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร โรงเรียนนายสิบทหารบก กองทัพบกไทย

ณภัทรตา จະวะอรรถ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยนวัตกรรมการบริหารจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

SUCCESS MODEL OF QUALITY WORK-LIFE MANAGEMENT: A CASE OF NON-COMMISSIONED OFFICER ATTACHED TO ARMY NON-COMMISSIONED OFFICER SCHOOL, ROYAL THAI ARMY

Nipatta Javaat

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Academic Year 2019

Copyright of RajamangalaUniversity of Technology Rattanakosin



Thesis Study Certificate
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Thesis Title Success Model of Quality Work-Life Management: A Case of Non-commissioned officer attached to Army Non-commissioned Officer School, Royal Thai Army

Researcher Sub Lt. Nipatta Javaat

Major Innovative Public Administration and Management

Advisor Assist.Prof.Col. Vorasit Chareonput, D.P.A.

Rajamangala University of Technology Rattanakosin approved this Thesis in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Public Administration.

..... Director, College of Innovation
(Rapee Moungnont, M.B.A.) Management

Independent Study Committee

..... Chairperson
(Hhakuan Choopen, Ph.D.)

..... Member
(Assist.Prof.Petcharat Saisombut, Ph.D.)

..... Member
(Assist.Prof.Col. Vorasit Chareonput, D.P.A.)

ชื่อวิทยานิพนธ์	รูปแบบความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษากรณี ข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร โรงเรียนนายสิบทหารบก กองทัพบก ไทย
ชื่อผู้วิจัย	ร้อยตรีหญิง ณิชภัทรตา จະวะอรรถ
ชื่อปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผศ.พ.อ.ดร.วรสิทธิ์ เจริญพุด
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ประเมินความสำเร็จในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก (3) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน กับการสำเร็จในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก และพยากรณ์ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก และ (4) สร้างรูปแบบการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วยข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร จำนวน 9 นาย ที่มีแหล่งกำเนิดต่างกัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์แก่นสาระ ในการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร จำนวน 300 นาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสมการถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 2) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกันในด้านระยะเวลารับราชการ ตำแหน่งในราชการ ระดับการศึกษาและชั้นยศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพยากรณ์ความสำเร็จได้ร้อยละ 61.2 และ 4) รูปแบบความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและองค์การ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร โรงเรียนนายสิบทหารบก

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลัก.....

Thesis Title	Success Model of Quality Work-Life management: A Case of Non-commissioned officer attached to Army Non-commissioned Officer School, Royal Thai Army
Researcher	Sub Lt. Nipatta Javaat
Degree Sought	Master of Public Administration
Advisor	Assist.Prof.Col.Vorasit Chareonput, D.P.A.
Academic Year	2019

Abstract

The purposes of this study were to assess the success of the quality of work-life management among non-commissioned officer attached to Army Non-commissioned Officer School, to compare the opinions of the sample group on the success of the quality of work-life management of the non-commissioned officer attached to Army Non-commissioned Officer School, to explain the relationship between influencing factors of quality of work-life management and the success of the quality of work-life management of the non-commissioned officer attached to Army Non-commissioned Officer School, and predict the success of the quality of work-life management of the non-commissioned officer attached to Army Non-commissioned Officer School; to construct a quality of work-life management model of the non-commissioned officer attached to Army Non-commissioned Officer School.

This study employed a mixed-methods design. Qualitative data were collected through in-depth interviews and non-participant observations. Nine key informants included non-commissioned officer. The data were analyzed with a thematic analysis. Quantitative data were collected through questionnaires. Through an independent, multistage random sampling design, the sample included 300 non-commissioned officers attached to Army Non-commissioned Officer School. Statistical software was employed to analyze the data using percentage, mean, standard deviation, t-test, One Way ANOVA, Pearson correlation, and multiple regression.

Findings revealed that the quality of work-life management of the non-commissioned officer attached to Army Non-commissioned Officer School was at high level average 3.62; the opinions of the sample group on the quality of work-life management of the non-

commissioned Army Non-commissioned Officer School were different in phase of demographic factors at the 0.05 significance level; the influencing factors of quality of work-life management of the non-commissioned officer attached to Army Non-commissioned Officer School were correlated with the success of the quality work-life quality management at the 0.01 significance level and could forecast the success of the quality work-life quality management at 61.2% and; the success model for work-life quality management model of the non-commissioned officer attached to Army Non-commissioned Officer School were motivational, job-satisfaction, cultural, and organizational factors.

Keywords: Quality of work life management, non-commissioned officer, Army Non-commissioned Officer School, Royal Thai Army



Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันเอก ดร.วรสิทธิ์ เจริญพุดม ผู้ซึ่งเป็นกรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมถึง ดร.หรรษา ชูเพ็ญ ผู้ซึ่งเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรรัตน์ ไสยสมบัติ คณะกรรมการที่คอยให้คำแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องและเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ทุกท่าน ที่เคยอบรมสั่งสอนตลอดการศึกษาที่ผ่านมา พร้อมกันนี้ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือและติดต่อประสานงานกับคณาจารย์เสมอมา

ขอขอบพระคุณ พลตรีมานพ น่วมบัว ผู้บัญชาการโรงเรียนนายสิบทหารบก ที่อนุญาตให้ทำการศึกษาในพื้นที่ ที่สนับสนุนให้ความช่วยเหลือในการประสานงานและให้เข้าศึกษาในพื้นที่

ผู้วิจัยขอขอบคุณกำลังพลต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและส่งคืนผู้ศึกษาอย่างรวดเร็ว และได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัยฉบับนี้

สุดท้ายขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อนๆ ที่ให้กำลังใจเสมอมาจนงานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ณภัทรตา จະวะอรรณ

พฤศจิกายน 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(4)
สารบัญ	(5)
สารบัญตาราง	(7)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 คำถามการวิจัย	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	
2.1 ทฤษฎีการจัดการและการจัดการองค์การสมัยใหม่	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ	7
2.3 แนวคิดและทฤษฎีด้านแรงจูงใจ	12
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
2.5 การทบทวนวรรณกรรม	27
2.6 กรอบความคิดการวิจัย	29
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 แนวทางที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	30
3.2 ขั้นตอนการดำเนินการ	30
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
3.4 การรวบรวมข้อมูล	34
3.5 นิยามเชิงปฏิบัติการ	34
3.6 สมมติฐานทางสถิติ	40
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.8 เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41
3.9 การวิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย	
4.1 กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
4.2 ผลการศึกษาเชิงปริมาณ	44
4.3 การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ	73
4.4 บทสรุปของผู้วิจัย	76
4.5 ผลการวิจัยเชิงบวก	77
4.5 ผลการวิจัยเชิงลบ	77
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	
5.1 ผลการศึกษาเชิงปริมาณ	78
5.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน	79
5.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิต การทำงาน	81
5.4 ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน	81
5.5 การทดสอบสมมติฐาน	82
5.6 บทสรุปผลการวิจัย	84
5.7 อภิปรายผลการวิจัย	85
5.8 ข้อเสนอแนะ	87
บรรณานุกรม	88
ภาคผนวก	93
ภาคผนวก ก แบบสอบถามและคำถามสัมภาษณ์เชิงลึก	94
ภาคผนวก ข การวิเคราะห์ผลการศึกษาด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS)	109
ประวัติผู้วิจัย	132

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	สรุปการทบทวนวรรณกรรม 27
3.1	นิยามเชิงปฏิบัติการ 35
4.1	ลักษณะประชากรด้านเพศ 44
4.2	ลักษณะประชากรด้านอายุ 44
4.3	ลักษณะประชากรด้านชั้นยศ 44
4.4	ลักษณะประชากรด้านระดับการศึกษา 45
4.5	ลักษณะประชากรด้านรายได้ต่อเดือน 45
4.6	ลักษณะประชากรด้านระยะเวลารับราชการ 45
4.7	ลักษณะประชากรด้านตำแหน่งงาน 45
4.8	ลักษณะประชากรด้านแหล่งกำเนิด 46
4.9	แสดงค่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน 47
4.10	แสดงค่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการขอบงานที่ทำหายุความสามารถ 48
4.11	แสดงค่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง 48
4.12	แสดงค่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความความมุ่งมั่นพยายาม 49
4.13	แสดงค่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ 50
4.14	แสดงค่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการใช้สิ่งล่อใจซึ่งเป็นความรู้สึกภายใน 50
4.15	แสดงค่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ 51
4.16	แสดงค่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการ ทำงาน ด้านลักษณะงาน 52
4.17	แสดงค่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการ ทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 แสดงค่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน	53
4.19 แสดงค่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ	54
4.20 แสดงค่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	54
4.21 แสดงค่าปัจจัยค่าจุนที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และเงินเดือน	55
4.22 แสดงค่าปัจจัยค่าจุนที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะเงื่อนไขในการทำงาน	56
4.23 แสดงค่าปัจจัยค่าจุนที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการใช้ระบบคุณธรรมและความมั่นคงในการทำงาน	57
4.24 แสดงค่าปัจจัยค่าจุนที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร	57
4.25 การเปรียบเทียบความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศ	59
4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบก ระหว่างเพศ ด้วย Independent Samples T Test	59
4.27 การเปรียบเทียบความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านอายุ	60
4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก จากลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านอายุ	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.38 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก จากลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านตำแหน่งงาน	68
4.39 การเปรียบเทียบความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านแหล่งกำเนิด	69
4.40 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก	70
4.41 สรุปลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก	71
4.42 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการใช้ Stepwise Linear Regression Analysis	72
4.43 คำถามสัมภาษณ์เชิงลึก	73

สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	กรอบแนวคิดรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	8
2.2	แสดงความสัมพันธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	11
2.3	ภาพกรอบความคิดการวิจัย	29
3.1	กระบวนการศึกษาวิจัย	31



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นายทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรกองทัพไทย หมายถึงข้าราชการ สังกัด กองทัพไทย ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในอัตรากำลังพลที่รับเงินเดือนประจำและครองชั้นยศ ตั้งแต่ชั้นยศ สิบตรี ถึง จ่าสิบเอก (พิเศษ) กล่าวกันว่าเป็นข้าราชการ ที่เปรียบเสมือน กระดุกสันหลัง ของทุกเหล่าทัพ เนื่องจากเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ทำหน้าที่ต่างๆ ตามชำนาญการทางทหารที่กำหนดขึ้นตามระเบียบบริหารราชการกระทรวงกลาโหมที่ได้รับการบรรจุในเหล่ากำลังรบ เหล่าช่วยรบ เหล่าสนับสนุนการรบ ในปริมาณที่เพียงพอเพื่อการปฏิบัติการกิจของกองทัพ นายทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร หรืออาจเรียกนามว่านายทหารประทวน เนื่องจากการแต่งตั้งยศทหารดำเนินการจากกระทรวงกลาโหม และ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมเป็นผู้ลงนามในคำสั่ง เป็นความแตกต่างระหว่างนายทหารชั้นสัญญาบัตรที่การแต่งตั้งยศทหารต้องดำเนินการขอพระราชทานให้พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงโปรดเกล้าฯ ลงพระปรมาภิไธยในคำสั่งแต่งตั้งยศทหารชั้นสัญญาบัตร การเข้ารับราชการในของข้าราชการชั้นประทวน มีได้สองลักษณะ

ประการแรก ได้แก่ การสมัครเข้ารับการศึกษาจากโรงเรียนนายสิบทหารบก ประจำปีการศึกษาที่กำหนด มีระยะเวลาศึกษา 1 ปี โดยเรียนรวมกันทุกเหล่า ที่โรงเรียนนายสิบทหารบกค่ายโยธินศึกษามหามกุฏ ตำบลหนองหอย อำเภอปราณบุรี เป็นระยะเวลาหนึ่งปี และเมื่อครบเวลาจะเปิดโอกาสให้นักเรียนนายสิบได้ทำการเลือกเหล่าที่ตนเองมีความถนัด และประสงค์จะรับราชการตามความชำนาญการทหารที่ระบุไว้ในแต่ละเหล่า อาทิ ถ้าเลือกเหล่าทหารราบ นักเรียนผู้นั้นจะไปทำการศึกษาต่อที่โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ค่ายธนระริศ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ต่ออีกหกเดือน เมื่อทำการศึกษาครบหลักสูตรจะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในชั้นยศสิบตรี เข้าประจำการตามหน่วยงานของกองทัพที่ต้องการการบรรจุข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรตามงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้บรรจุข้าราชการ ในกรณีนี้นักเรียนนายสิบที่มีผลการศึกษายอดเยี่ยม สิบลำดับแรกจะได้รับสิทธิเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนเตรียมทหารพร้อมสิทธิข้าราชการ กล่าวคือ ได้รับเงินเดือนตามชั้นยศสิบตรี พร้อมกับการบรรจุเข้ารับราชการ ในกรณีอื่น ได้แก่ การเข้ารับราชการตามความต้องการข้าราชการของหน่วยงานสังกัดกองทัพที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาอื่นที่กองทัพไม่ได้ดำเนินการจัดการการศึกษา อาทิเช่น สายงานวิทยาศาสตร์ สายงานศิลปศาสตร์และศิลปกรรมต่างๆ กองทัพจะดำเนินการรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการตามความต้องการข้าราชการที่มีความชำนาญเฉพาะสาขา และเมื่อทำสัญญาเข้ารับราชการแล้วจะบรรจุ

เข้ารับราชการโดยทำการเทียบคุณวุฒิตามระเบียบของสำนักงานข้าราชการพลเรือน และเมื่อทำการฝึกวิชาการทหารเรียบร้อยแล้วจึงทำการแต่งตั้งประทวนยศเป็นข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรตามคุณวุฒิที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานข้าราชการพลเรือน ข้าราชการประเภทดังกล่าวมีจำนวนไม่มากและไม่ได้บรรจุในหน่วยกำลังรบหลักของกองทัพ ขณะที่ข้าราชการที่จบการศึกษาจากโรงเรียนนายสิบรับราชการเป็นข้าราชการหลักของกองทัพตามความต้องการของหน่วยขึ้นตรงตามระเบียบการข้าราชการของข้าราชการกระทรวงกลาโหม แนวทางการรับราชการของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร จะเริ่มจากชั้นยศนายสิบตั้งแต่สิบตรีจนถึงสิบเอก ใช้เวลารับราชการรวมไม่น้อยกว่าหกปี และจากชั้นยศนายสิบขึ้นเป็นจ่าสิบตรีจนถึงจ่าสิบเอก ไม่น้อยกว่าหกปี และอาจจะได้รับการพิจารณาเป็นจ่าสิบเอกพิเศษ ถ้ามีความชำนาญพิเศษเฉพาะด้าน รวมเวลารับราชการในฐานะนายทหารประทวนไม่ต่ำกว่าสิบห้าปี ในการเลื่อนชั้นเป็นนายทหารสัญญาบัตรจะต้องรอพิจารณาอัตราว่างของหน่วยและคุณวุฒิ พร้อมกับความชำนาญการทหาร ซึ่งตามปกติจะมีน้อยมากเพราะในหน่วยกำลังรบหลักของกองทัพ อัตรานายทหารสัญญาบัตร ตำแหน่งผู้บังคับหมวดอาวุธเบา กองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบ อัตราร้อยตรี ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าเท่านั้น จึงจะสามารถบรรจุลงในอัตราดังกล่าวได้ สำหรับนายทหารประทวนที่สามารถผ่านการสอบความรู้และทดสอบร่างกาย ให้เลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตรจะได้รับการบรรจุในอัตราของหน่วยสนับสนุนการช่วยรบ และหน่วยช่วยรบ อาทิเช่น หมวดยานพาหนะ หรือหน่วยธุรการ เป็นต้น ถ้าพิจารณาจากหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร เป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาทางทรัพยากรมนุษย์น้อยมาก และแนวทางการรับราชการจำกัด เนื่องจากข้อจำกัดทางแนวทางการรับราชการ แม้ในปัจจุบันกองทัพไทยจะมีการให้ค่าตอบแทนในรูปของอัตราเงินเดือนสำหรับนายทหารประทวนค่อนข้างสูง โดยที่จ่าสิบเอกพิเศษมีเงินเดือนเทียบเท่านายทหารยศพันโท เพื่อเป็นการแก้ปัญหาข้าราชการเสื่อม แต่การได้รับพระราชทานยศนายทหารสัญญาบัตรเป็นเป้าหมายสูงสุดของการรับราชการทหารของข้าราชการทุกนายจากแนวทางการรับราชการของนายทหารชั้นประทวน กองทัพบกจัดการการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และพัฒนาข้าราชการอย่างต่อเนื่องด้วยการจัดการให้มีการฝึกอบรมตายตัววิชาการต่างๆ ตามความชำนาญการทหาร ตัวอย่างเช่น เหล่าแพทย์มีการเปิดหลักสูตรอบรมระยะสั้น อาทิเช่น นายสิบพยาธิวิทยา นายสิบห้องผ่าตัด และหลักสูตรอบรมสำหรับการพัฒนาข้าราชการ เช่น นายสิบอาวุธ เพื่อต้องการให้มีการฟื้นฟูองค์ความรู้ในการทำงานและไม่ให้เกิดความเฉื่อยชาจนเกิดข้าราชการเสื่อม และยังเปิดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนสมรรถนะทางการรบ อาทิเช่น หลักสูตรส่งกำลังทางอากาศ หลักสูตรจู่โจม เป็นต้นที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกนายได้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ อนึ่ง กองทัพบกยังคงต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญพิเศษในการพัฒนากิจการของกองทัพจึงต้องรับสมัครบุคคลพลเรือนที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศเข้ารับการบรรจุเป็นนายทหารสัญญาบัตร ถ้าข้าราชการที่เป็นนายทหารชั้นประทวนไม่ว่าจะสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายสิบทหารบก หรือกำเนิดจากพลเรือนต้องการความก้าวหน้าในการรับราชการแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม

ที่สุด ควรจะเข้ารับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่เป็นความต้องการของกองทัพบกจากสถาบันอุดมศึกษา ทั้งภายในและต่างประเทศ เมื่อสำเร็จการศึกษาทำการขอปรับคุณวุฒิเพื่อเข้ารับการบรรจุเป็นนายทหารสัญญาบัตร ถ้ามีอัตราว่างที่จะบรรจุได้

สำหรับกรณีที่กองทัพไม่สามารถบรรจุเข้ารับราชการเป็นนายทหารสัญญาบัตรได้อาจจะขอโอนย้ายไปรับราชการที่หน่วยราชการอื่นเช่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ หน่วยงานพลเรือนต่างๆ ที่มีความต้องการบุคลากรไปรับราชการ แม้แต่การลาออกจากราชการไปทำงานในสายงานธุรกิจหรือประกอบวิสาหกิจส่วนตัว บุคลากรของกองทัพเมื่อโอนย้ายหรือลาออกไปประกอบอาชีพในหน่วยงานอื่นจะมีข้อได้เปรียบกว่าบุคลากรที่มาจากสายพลเรือนโดยตรงเนื่องจากข้าราชการของกองทัพเมื่อปรับเปลี่ยนสภาพเป็นพลเรือนจะสามารถทำงานเป็นทีมได้ดี รู้จักการวางแผนและการจัดองค์กร เพื่อทำงานมีภาวะผู้นำ มีการสร้างแรงจูงใจ (Ray Whelan and Sharon Feeney, https://ensurec.dbs.ie/bitstream/handle/10788/3759/Whelan_r_dbs-rday_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y, September 21, 2019) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี เป็นไปอย่างรวดเร็วและไม่สามารถคาดหวังในผลกระทบได้โดยง่าย หลักของการทำสงครามเปลี่ยนไปอิงกับความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารอย่างมาก พื้นที่การปรับเปลี่ยนแปลงเป็นการรบในเมืองและสิ่งก่อสร้างเป็นหลัก ข้าศึกจะเป็นกลุ่มกองโจรขนาดเล็กที่เคลื่อนไหวตลอดเวลา หน่วยรบขนาดเล็กระดับหมู่ ตอน หมวด จะเป็นหน่วยยุทธวิธีหลัก กองทัพบกยังขาดแคลนบุคลากรที่มีองค์ความรู้ในสาขาวิชาการที่นอกเหนือจากพันธกิจหลักของกองทัพ แม้แต่สายวิทยาศาสตร์ประยุกต์เช่น ศาสตร์การบริหารจัดการ ศาสตร์ทางสังคม และการเมืองการปกครองที่มีความสำคัญต่อการพัฒนากองทัพและการพัฒนาประเทศ ขณะที่กองทัพมีข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรที่มีการฝึกศึกษาในระดับที่ดีสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนากองทัพ ตลอดจนพัฒนาประเทศ ถ้าข้าราชการดังกล่าวได้รับการพัฒนาทั้งด้านการฝึกอบรมและการรับการศึกษา การฝึกอบรมนั้นกองทัพมีขีดความสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การให้การศึกษาในระดับอุดมศึกษาในสาขาวิชาการอื่นที่นอกเหนือไปจากการจัดการการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า และวิทยาลัยแพทย์พระมงกุฎเกล้า วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ที่มีข้อจำกัดคุณสมบัติเฉพาะในการรับเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา ทำให้ข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรที่มีกำเนิดจากโรงเรียนนายสิบ และกำเนิดจากพลเรือนที่ประสงค์เข้ารับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา ประสบปัญหาการเข้ารับการศึกษา ประการแรก ได้แก่ การใช้เวลาเรียนในเวลาราชการ แม้ว่าจะสถาบันอุดมศึกษา ปัจจุบันจะมีการจัดการเรียนการสอน นอกเวลาราชการ แต่ว่าข้าราชการทหารมีภารกิจด้านการเข้าเวรยาม รักษาการสถานที่ราชการ หรือภารกิจพิเศษนอกเวลาราชการ ทำให้ไม่สามารถรับการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ ประการต่อมาเรื่องค่าใช้จ่ายในการศึกษาเนื่องจากข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร ส่วนมากมีรายได้น้อยและมีพื้นฐานครอบครัวที่ยากจน ที่สำคัญคือ พฤติกรรมส่วนตนที่จะมุ่งมั่นแสวงหาความก้าวหน้า และพฤติกรรมกลุ่ม เนื่องจากข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรส่วนมากพักอาศัยอยู่ในอาคารที่พักที่กองทัพจัดให้เป็นสวัสดิการ

ที่ค่อนข้างแออัด และมีข้าราชการที่พักอาศัยส่วนหนึ่งที่มีสภาวะข้าราชการเสื่อมอยู่แล้วมักจะชักจูงข้าราชการที่เข้าพักอาศัยให้มีพฤติกรรมในดานเสพสุรา ชู้สาว การพนัน มีผลต่อความมุ่งมั่น ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างมากเพื่อลดปัญหาข้าราชการเสื่อมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรซึ่งจะให้เกิดประโยชน์ในภาพรวมต่อกองทัพบก จึงควรมีการแสวงหาความรู้ในด้านการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรเพื่อนำเสนอผู้บังคับบัญชากรรณาทำการสนับสนุนจัดการให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรให้บรรลุเป้าหมายเพื่อเป็นกำลังพลที่เพียงพอพร้อมด้วยคุณสมบัติที่จะเป็นบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการพัฒนากองทัพบกในที่สุด

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อประเมินความสำเร็จในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก

1.2.3 เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสำเร็จในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก และพยากรณ์ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก

1.2.4 เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ความสำเร็จในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก เป็นอย่างไร

1.3.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก แตกต่างกันอย่างไร

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสำเร็จในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก และพยากรณ์ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก เป็นอย่างไร

1.3.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานพยากรณ์ความสำเร็จของการจัดการ

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก เป็นอย่างไร

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก อยู่ในระดับสูง

1.4.2 ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

1.4.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก

1.4.4 บุคลากรที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกได้เกินร้อยละสามสิบ

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย ทำการศึกษาที่โรงเรียนนักเรียนนายสิบ ค่ายโยธินศึกษามหามงกุฎ ตำบลหนองหอย อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1.5.2 ขอบเขตประชากร ได้แก่ ข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ค่ายโยธินศึกษามหามงกุฎ ตำบลหนองหอย อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ลักษณะประชากรของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ค่ายโยธินศึกษามหามงกุฎ ตำบลหนองหอย อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (McClelland , 1961, p. 34) และ ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (Herzberg, 1959, p. 57) และ ปัจจัยค้ำจุน

ตัวแปรตาม ได้แก่ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ และ ทักษะการทำงานเพิ่มพูน ความสามารถในการแข่งขัน ความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ชัดเจน มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Aghoghho, Akporido, <http://www.linkedin.com/pulse>, Sep 23, 2019)

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การแสวงหาความรู้และทักษะการทำงานการเพิ่มพูน ความสามารถในการแข่งขัน ความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการ

ทำงานที่ชัดเจน มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.6.2 ตัวแปรต้น

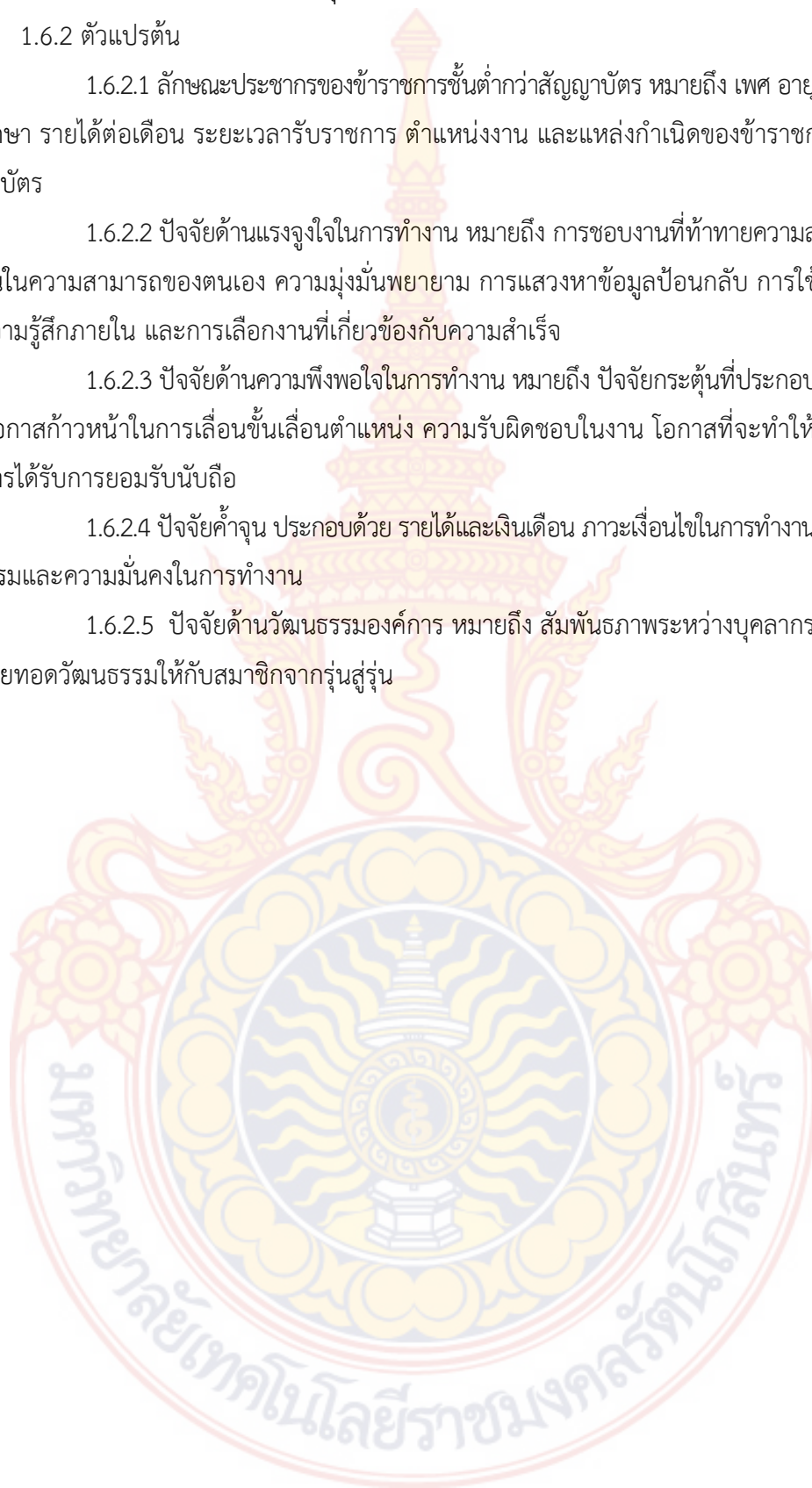
1.6.2.1 ลักษณะประชากรของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร หมายถึง เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลารับราชการ ตำแหน่งงาน และแหล่งกำเนิดของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร

1.6.2.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การชอบงานที่ทำ ทักษะความสามารถ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความมุ่งมั่นพยายาม การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ การใช้สิ่งล่อใจสิ่งที่เป็นความรู้สึกภายใน และการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ

1.6.2.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยกระตุ้นที่ประกอบด้วย ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความรับผิดชอบในงาน โอกาสที่จะทำให้งานได้สำเร็จ และการได้รับการยอมรับนับถือ

1.6.2.4 ปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วย รายได้และเงินเดือน ภาวะเงื่อนไขในการทำงาน และใช้ระบบคุณธรรมและความมั่นคงในการทำงาน

1.6.2.5 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคลากร ความสามัคคี การถ่ายทอดวัฒนธรรมให้กับสมาชิกจากรุ่นสู่รุ่น



บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยจะทำการทบทวนวรรณกรรมประกอบด้วย ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีการพัฒนาตนเองในการทำงาน ทฤษฎีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะผู้นำและประมุขศิลป์การจัดการ ทฤษฎีการจัดการและการจัดองค์การสมัยใหม่ วัฒนธรรมองค์การ โรงเรียนนายสิบทหารบก งานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้องกรอบแนวคิดงานวิจัย

2.1 ทฤษฎีการจัดการและการจัดองค์การสมัยใหม่

การจัดการองค์การสมัยใหม่ หมายถึง กระบวนการจัดการตามแนวคิดการจัดการองค์การสมัยใหม่ (Liebler, Joan Gratto & Charles R. McConnell, 2008, pp. 52-54) ประกอบด้วย กระบวนการดำเนินการวางแผน (Plan) ได้แก่ การวิเคราะห์เป้าหมายและวัตถุประสงค์ การแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค การพัฒนากระบวนการและรายละเอียด

การควบคุมติดตามงาน (Controlling) ได้แก่ การสร้างตัวชี้วัดแห่งความสำเร็จให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์พร้อมตรวจสอบการดำเนินการว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

การปฏิบัติและการขับเคลื่อน (Actuating/Motivating) ได้แก่ กระบวนการติดต่อประสานงานให้สมาชิกรับทราบเป้าหมายและวัตถุประสงค์การ ใช้ภาวะการนำเพื่อให้สมาชิกสามารถบรรลุเป้าหมาย การฝึกอบรมสั่งสอนและแนะนำ บุคลากร ป้จเจกชนในองค์การให้เกิดความสามัคคีสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

การจัดองค์กรเพื่อการทำงาน (Organizing) ได้แก่ กระบวนการจัดแบ่งงานกับผู้ร่วมงานตามลำดับตำแหน่งตามโครงสร้างและความรับผิดชอบการจัดกลุ่มงานในแต่ละประเภทที่สอดคล้องกันเข้าเป็นกลุ่มเดียวกัน ชี้แจงทำความเข้าใจการแบ่งมอบอำนาจหน้าที่และสัมพันธ์ภาพ จัดการพัฒนาโครงสร้างขององค์การและพัฒนากระบวนการระบุตำแหน่งในองค์การ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากรจะไม่ประสบความสำเร็จ หากผู้กำหนดกลยุทธ์ไม่เข้าใจแนวคิดหรือปรัชญาที่รองรับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งแนวคิด ปรัชญา และทฤษฎีต่างๆ สามารถอธิบายได้ถึง

องค์ความรู้ที่ผ่านการวิจัยและการฝึกปฏิบัติเป็นระยะเวลายาวนาน มีการพิสูจน์จากข้อสมมุติฐานที่ได้กำหนดขึ้นไว้แล้ว

กรอบของหลักปรัชญาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงสามารถอธิบายได้ด้วยหลักการทางทฤษฎี และมีข้ออธิบายได้เพียงแค่ว่าทฤษฎีเดียว หลักทฤษฎีที่นำมาใช้สนับสนุนกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสามารถอธิบายได้ด้วยภาพแสดง ดังต่อไปนี้ (Richard A. Swanson and Elwood F. Holton III, 2001, p. 75)



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา: Richard A. Swanson and Elwood F. Holton III. (2001). p. 75.

จากภาพแสดงข้างต้น อธิบายได้ว่า กรอบแนวคิดรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นจากการผสมผสานแนวคิดหลักทั้งสามด้าน ได้แก่

1. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory)
2. ทฤษฎีระบบ (System Theory) และ
3. ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory)

Hammer และ Champy (1994, p. 124) ได้ยกตัวอย่างการอธิบายกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของทฤษฎีทั้งสามด้าน เช่น จากแนวคิดกระบวนการหรือปรับกระบวนการทางธุรกิจ หรือที่เรียกว่า Reengineering นั้น เป็นการมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนต้องลดต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น (ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์) ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น (ทฤษฎีระบบ) รวมถึงการนำหลักการทางจิตวิทยาเข้ามาใช้ในระหว่างการทำ Reengineering (ทฤษฎีจิตวิทยา) ทั้งสามทฤษฎีต้องผ่านการทดสอบ ทดลอง และปฏิบัติ จนกว่าจะสามารถยืนยันแนวคิดแต่ละด้านได้ พบว่า ทฤษฎีแต่ละด้านจะมีความหมาย องค์ประกอบ และลักษณะที่ต่างกันไป ดังนี้

2.2.1 ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory)

ในแง่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนใหญ่มักกล่าวถึงแนวคิดด้านจิตวิทยาที่มุ่งเน้นถึงความเข้าใจในหลักการและแนวทางการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร รวมถึงทฤษฎีระบบ โดยมองถึงความสัมพันธ์ของกระบวนการต่างๆ มากกว่าการกล่าวถึงทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ ต่อมาภายหลังมีคำถามจากองค์กรว่า ทำอย่างไรจึงจะเพิ่มผลประกอบการขององค์กร (Organizational Performance) ไม่ว่าจะเป็นการกำไร รายได้ ยอดขาย นั่นคือ ความพยายามวัดผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน หรือ Return on Investment : ROI

เป็นเหตุให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องศึกษาและวิเคราะห์ทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ให้มากขึ้น ศึกษาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปแล้วสำหรับตัวบุคคลกับผลตอบแทนที่รับว่าคุ้มค่าหรือไม่ ต้องรู้และเข้าใจความต้องการขององค์กร นั่นคือ กำไร รายได้ และค่าตอบแทนที่ได้รับ ขณะเดียวกันต้นทุนที่เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับตัวบุคคลย่อมต้องลดน้อยลง

ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับนักพัฒนาบุคลากร จึงมิใช่เพียงแต่กำหนดกลยุทธ์การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องกับนโยบายธุรกิจขององค์กรเท่านั้น แต่ภาระหน้าที่หลักอีกเรื่องหนึ่งคือ การวัดผลสำเร็จจากกลยุทธ์ที่ออกแบบว่าสามารถช่วยให้ผลประกอบการขององค์กรดีขึ้นหรือไม่ ถ้าไม่ดีขึ้นต้องทำอะไรต่อไป การศึกษาทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์จะทำให้นักพัฒนาบุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจถึงการกำหนดกรอบแนวทาง และกลยุทธ์ในการพัฒนาพนักงานในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

พูดถึงแนวคิดด้านทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ มีนักพัฒนาบุคลากรหลายคนยังไม่เข้าใจ หรือไม่อยากทำความเข้าใจ เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องยาก ต้องยุ่งเกี่ยวกับตัวเลข การคิดคำนวณ ใช้สูตรสถิติ การวิจัย ประมวลผล และแปลงผลการวิจัย แต่คนชอบตัวเลขหรือเรียนมาทางด้านเศรษฐศาสตร์ จะมองว่าการประยุกต์ใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นไม่ยาก

พบว่า การประยุกต์ใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร สามารถศึกษาและทำความเข้าใจได้ง่ายมาก มีทฤษฎีหลักๆ ที่ควรรู้ และควรให้ความสนใจ คือ

1. Scarce Resource Theory: ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรที่จำกัด
2. Sustainable Resource Theory: ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน
3. Human Capital theory: ทฤษฎีมองมนุษย์ให้เป็นทุน หรือทุนมนุษย์

การจะเข้าถึงแก่นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ปฏิบัติงานต้องเข้าใจหลักปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่สามารถอธิบายได้มากกว่าหนึ่งทฤษฎี โดยทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์เป็นหนึ่งในทฤษฎีที่คนทำงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องศึกษาและนำมาบูรณาการให้เข้ากับทฤษฎีอื่นๆ

สำหรับทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1. Scarce Resource Theory : ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรที่จำกัด

ทฤษฎีนี้กล่าวถึงข้อจำกัดของการใช้ทรัพยากร ทั้งที่เป็นงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เวลา และอื่นๆ

พบว่าโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้น อาจเผชิญปัญหาการมีทรัพยากรไม่เพียงพอ ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องตัดสินใจเลือกทรัพยากรอื่นมาใช้ทดแทน โดยคาดการณ์ถึงทรัพยากรที่ถูกใช้กับผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน หรือพิจารณาถึงค่า ROI : Return on Investment ว่า การเลือกใช้ทรัพยากรนั้นจะคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่

กรณีศึกษา : บริษัท SME แห่งหนึ่ง มีพนักงาน 250 คน มีฝ่ายทรัพยากรบุคคล 3 คน CEO ของบริษัทให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก แต่เนื่องจากบุคลากรในฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีจำกัด ทำให้การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และโครงการฝึกอบรมประจำปีของบริษัท ต้องให้บริษัทภายนอกเป็นผู้ดำเนินการ (Outsourcing) ตั้งแต่การกำหนดโปรแกรมการฝึกอบรม และการจัดหาวิทยากรสำหรับการฝึกอบรมในแต่ละโปรแกรมที่กำหนดขึ้น

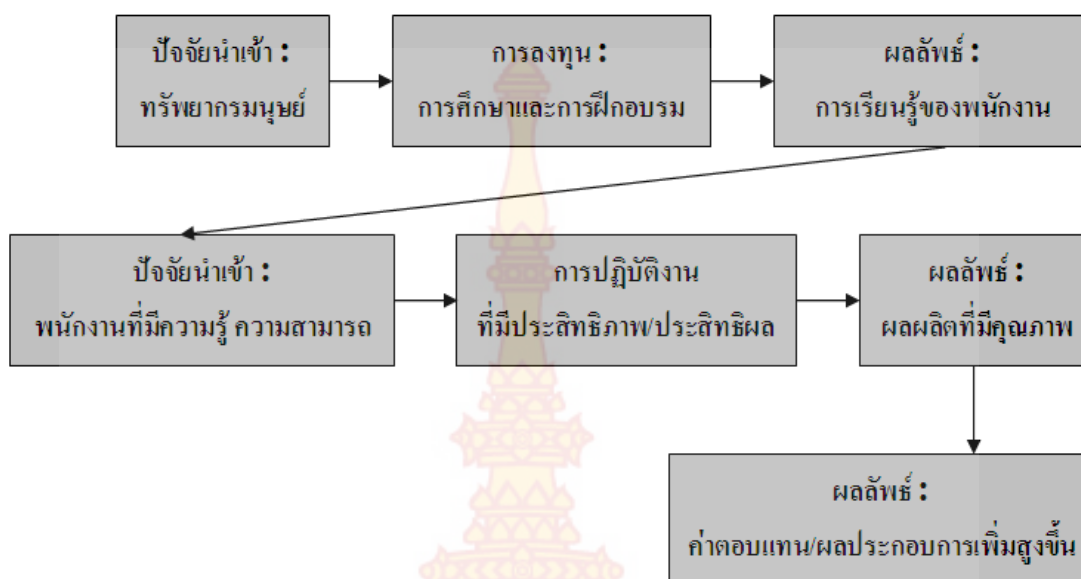
2. Sustainable Resource Theory : ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน

ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นผลตอบแทนที่ได้รับ มองเป้าหมายระยะยาวมากกว่าระยะสั้น ดังนั้นการลงทุนที่เกิดขึ้นจึงต้องคำนึงถึงข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Sustainable Advantage) โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็วและมีคุณภาพมากขึ้น และต้องมองไกลถึงการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับคู่แข่งภายนอกในระยะยาว

กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ มีพนักงานเกือบ 500 คน ผู้บริหารต้องการเพิ่มยอดขายให้มากขึ้น เนื่องจากได้ขยายตลาดไปยังต่างประเทศแถบเอเชีย เทคโนโลยีทางด้านเครื่องจักรในปัจจุบันจึงไม่เพียงพอต่อการผลิต ผู้บริหารระดับสูงจึงสั่งซื้อเครื่องจักรใหม่ที่มีกำลังการผลิตสูง สามารถผลิตสินค้าได้รวดเร็วโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มปริมาณการผลิตให้ทันกับการสั่งซื้อของลูกค้าที่มีปริมาณเพิ่มสูงขึ้น

3. Human Capital Theory : ทฤษฎีมองมนุษย์ให้เป็นทุน หรือทุนมนุษย์

ทฤษฎีทุนมนุษย์ เป็นทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่ถูกนำมาใช้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากพนักงาน เปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปในรูปแบบของการฝึกอบรมและการศึกษา เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุน (Cost-effectiveness Analysis) ทฤษฎีนี้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น กับผลผลิตของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเมื่อผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น ผลตอบแทนที่พนักงานจะได้รับย่อมเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกัน เพราะผลผลิตของพนักงานที่สูงขึ้น จะนำไปสู่ผลผลิตและผลประกอบขององค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น ดังภาพแสดงความสัมพันธ์ต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ที่มา: กรรณิกา สุวรรณศรี. (2557). หน้า 3.

ทฤษฎีทุนมนุษย์ เป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Cost-benefit Analysis) และวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน (ROI : Return on Investment) ซึ่งกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของมนุษย์ที่เป็นพนักงานในองค์กร โดยเรียนรู้ผ่านการศึกษ การฝึกอบรม และการพัฒนาต่างๆ นำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่องค์กรต้องการ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีพนักงานจำนวนมาก เพราะปัจจุบันบริษัทในธุรกิจ SME เริ่มตระหนักแล้วว่า องค์กรจะอยู่รอดได้ ทรัพยากรหลักที่สำคัญก็คือ “มนุษย์” ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องลงทุนพัฒนาด้วยเช่นกัน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working Life) หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นมิติสำคัญของคุณภาพชีวิต แนวคิดทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความริเริ่มมาจากกลุ่มประเทศที่พัฒนาทางอุตสาหกรรม มีความหมายว่า เป็นการดำเนินการให้เกิดการสร้างเสริมบรรยากาศในการทำงานที่จะต้องทำให้ผู้ใช้แรงงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นโดยการผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรที่มีผลต่อชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงาน เป็นต้นว่า การปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยอาจให้มีระบบประชาธิปไตยในที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลการทำงานและเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้ใช้ความสามารถมาใช้ในการทำงานเพื่อให้เปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรเพิ่มมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานยังหมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อาทิเช่น สภาพที่ทำงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและมนุษย์สัมพันธ์การ

ทำงาน ตลอดจนวิธีการแนวทางการปฏิบัติทางเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ (ผจญ เฉลิมสาร, <https://www.moe.go.th>, 4 ตุลาคม 2562)

คุณภาพชีวิตการทำงาน มีลักษณะสำคัญประกอบที่ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Richard E Walton, <http://www.revistae.spacious.com>, October 4, 2018)

2.3 แนวคิดและทฤษฎีด้านแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางรวมถึงเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนมีแรงจูงใจต่ำจะแสดงพฤติกรรมหรือไม่ล้มเลิกการกระทำก่อนการบรรลุเป้าหมาย (ชนิสสา อัมมาทะ, 2556, หน้า 8)

แรงจูงใจเกิดจากปัจจัยต่างๆ มากกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงการกระทำอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเงื่อนไขโดยปัจจัยที่นำมากระตุ้นนั้นอาจจะเป็นสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ที่มาเร้าเร้า ล่อจูงใจและผลักดันให้บุคคลเกิดความต้องการในเบื้องต้นและความต้องการนี้จะพื้นฐานทำให้เกิดเป็นภาวะของแรงจูงใจ และแรงจูงใจเป็นภาวะไม่อยู่นิ่งและจะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เพื่อสร้างให้สภาวะร่างกายอยู่ในความสมดุล แรงจูงใจเฉพาะบุคคลประกอบด้วยแรงจูงใจใฝ่อำนาจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์โดยแรงจูงใจจะช่วยให้บุคคลทำนายและควบคุมการกระทำของตนเองที่ยังไม่เกิดขึ้นอีกด้วย แรงจูงใจประกอบด้วยแรงจูงใจภายใน (Instincts Motives) ที่เป็นเจตคติ ความสนใจ ความตั้งใจ ความคิด ส่วนแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Instincts) หมายถึงแรงผลักดันที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคลที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชื่นชม การยกย่องที่จะตอบสนองสิ่งดังกล่าวเฉพาะกรณีที่มีสิ่งตอบแทนเท่านั้น (วรรณวิสา แยมเกตุ, 2559, หน้า 17)

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า การที่องค์กรเห็นความสำคัญและมีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้นนั้นจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรเกิด ความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น เกิดทัศนคติทางบวกต่อการทำงานและต่อองค์กรในทางที่ดีมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรสูงขึ้นด้วย

ดังที่ Organ & Bateman (1991, p. 587 อ้างถึงใน พนิดา อร่ามจรัส, 2552, หน้า 14) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรที่ทำงานทั้งทางด้านจิตใจและด้านร่างกาย และต่อคุณภาพชีวิต

ในการทำงานเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน เช่น การขาดงาน การลาออก และพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือต่อผู้อื่นอีกทั้งการได้รับรู้ถึงความยุติธรรมที่เกิดขึ้นในการทำงาน ก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอีกด้วย

จากแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความประสงค์จะนำองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านของ Organ & Bateman (1991, pp. 587-595) ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่มาประยุกต์ใช้เป็นตัวแปรตามในการศึกษา วิจัยครั้งนี้ เนื่องจากแนวคิดของ Organ & Bateman ได้ระบุพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้อย่างชัดเจน ครอบคลุม และเหมาะสมกับพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่ใช้ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ทฤษฎีความต้องการของ McClelland's Needs Theory มีสาระว่าความต้องการเฉพาะส่วนตนจะเกิดขึ้นในห้วงเวลาและเป็นลักษณะเฉพาะตนขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของชีวิต อ้างอิงไปถึงทฤษฎีความต้องการสามประการ (Three Need Theory) หรือความต้องการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) McClelland วิเคราะห์ว่าความต้องการพื้นฐานเป็นแรงจูงใจ ดังตัวอย่างเช่น ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการการยกย่องเชิดชู ความต้องการความสำเร็จ ทั้งหมดที่กล่าวมาจากผลการวิจัย

ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) ความต้องการมีอำนาจ เนื่องจากอำนาจเป็นความสามารถ มีอิทธิพลที่จะชี้้นำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมตามที่ตนประสงค์ การก้าวเข้าสู่ความมีอำนาจจะต้องเข้าสู่ตำแหน่งที่มีระดับสูงในองค์กร เพื่อให้สามารถใช้อำนาจและผู้ที่มิอำนาจมักจะค่อนข้างก้าวร้าวขาดความเห็นอกเห็นใจและนิยมแทรกแซงความการสนทนาของผู้อื่น

ความต้องการการยกย่องเชิดชู (Need for Affiliation) เป็นธรรมชาติที่ทุกคนจะมีความต้องการที่จะได้รับความรัก ความต้องการการยกย่องเชิดชู เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม มักจะเลือกที่จะเข้าไปอยู่ในกลุ่มที่ยกย่องเชิดชูตนเองและหลีกเลี่ยงการอยู่ในกลุ่มที่มีทัศนคติในเชิงลบกับตน

ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievements) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จบุคคลนั้นจะต้องมีปัจจัยประกอบด้วย

ต้องมีความกล้าเสี่ยงที่จะให้ประสบความสำเร็จระดับปานกลาง และสามารถประเมินความเสี่ยงอย่างเหมาะสมจะแตกต่างกันโดยสิ้นเชิงกับความคิดที่ว่า ความสำเร็จระดับสูงต้องมาจากการกระทำที่มีความเสี่ยงสูง

ความสำเร็จระดับสูง จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลดังกล่าวสามารถ รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานบ้าง เพื่อนำไปปรับปรุงให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย

ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้จะต้องสมบูรณ์ จึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในภารกิจที่รับมอบหมาย

ผู้ที่ปรารถนาจะประสบความสำเร็จ ไม่จำเป็นที่จะต้องได้รับการได้รางวัลเป็นสิ่งของแม้ว่าเขา

อาจปรารถนาในรางวัลในรูปแบบของเงินแต่จะเกิดความพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จมากกว่า

สรุปได้ว่า McClelland's Needs Theory ระดับประสิทธิผลและแรงจูงใจจะได้รับอิทธิพลจากความต้องการพื้นฐานทั้งสามดังกล่าว สรุปจาก Business Jargons (<https://businessjargons.com/Motivation.html>, October 6, 2019)

ทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg Two Factors Theory เป็นทฤษฎีที่ระบุถึงแรงจูงใจและสุขอนามัยที่ได้รับการกำหนดโดย Frederick Herzberg in 1959 ที่มุ่งให้ความสนใจในด้านแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน จนค้นคว้าพัฒนาและวิจัยไปสู่ความเป็นทฤษฎี การวิจัยเริ่มมาจากการศึกษาเชิงลึกในด้านความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจ การวิจัยใช้การสัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มบุคคลเพื่อรับทราบในเรื่องประสบการณ์ที่ดีหรือเลวในการทำงานและพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมากระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์ที่ดีในการทำงานและมีประสบการณ์เลวในการทำงานจนนำไปสู่การพัฒนาเป็นทฤษฎีว่าความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยสองอย่างประกอบด้วยปัจจัยด้านความพึงพอใจที่แสดงออกโดยการจูงใจเพื่อให้เกิดความพอใจกับปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจประกอบด้วยปัจจัยด้านสุขอนามัยในที่ทำงานและความไม่พึงพอใจในการทำงาน สมรรถนะ การได้รับการยอมรับนับถือ สถานภาพในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน โอกาสที่จะก้าวหน้า จะอยู่ในปัจจัยแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจ

ปัจจัยด้านสุขอนามัยและความไม่พึงพอใจประกอบด้วยอัตราเงินเดือนที่ได้รับ เงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพของสถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน

Herzberg ได้ระบุว่าปัจจัยทั้งสองไม่อาจแยกจากกันได้ ตัวอย่างเช่นการขึ้นเงินเดือนค่าตอบแทนไม่ได้หมายความว่า พนักงานจะมีสมรรถนะการทำงานที่ดีเสมอไป ดังกรณีต่อไปนี้

1 High hygiene and high motivation เป็นสภาวะการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุดพนักงานได้รับแรงจูงใจและเต็มใจทำงานโดยปราศจากข้อร้องเรียน

2 High hygiene and low motivation เป็นสภาวะการณ์ที่พนักงานมีข้อร้องเรียนอาจเกิดจากการขาดแรงจูงใจเนื่องจากคิดว่างานที่ทำอยู่ง่ายและประมาท

3 Low hygiene and high motivation เป็นสภาวะการณ์ที่พนักงานมีแรงจูงใจและภารกิจมีความท้าทายแต่มีข้อเรียกร้องเกี่ยวกับค่าตอบแทนและเงื่อนไขการทำงาน

4 Low hygiene and low motivation เป็นสภาวะการณ์ที่เลวร้ายที่สุด พนักงานขาดแรงจูงใจและมีข้อเรียกร้องเกี่ยวกับค่าตอบแทนและเงื่อนไขการทำงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

พนิดา อร่ามจรัส (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต

ในการทำงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทโทรีเซนไทย เอเยนต์ซีส์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในกลุ่มบริษัทโทรีเซนไทย เอเยนต์ซีส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานในกลุ่มบริษัท โทรีเซนไทย เอเยนต์ซีส์ จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงและมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานในกลุ่มบริษัท โทรีเซนไทย เอเยนต์ซีส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศและอายุงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานในกลุ่มบริษัทโทรีเซนไทย เอเยนต์ซีส์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณภัช ตะสิงห์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลที่มีเพศและสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานเทศบาลตำบลที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุงานและเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

เทพรัตน์ สุกุมิฤทธิ์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและจริยธรรมในการของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ภาวะอิสระจากงานและด้านความมั่นคงในอาชีพแตกต่างกัน ส่วนสายการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้อายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการด้านภาวะอิสระจากงานแตกต่างกัน ในตัวแปรความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคไม่แตกต่างกัน พบว่า ระดับตำแหน่งต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคไม่แตกต่างกัน ส่วนสายการปฏิบัติงานต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา และด้านความอดทนแตกต่างกัน ส่วนจริยธรรมในการพบว่า ระดับตำแหน่งต่างกันมีจริยธรรมในการไม่แตกต่างกัน ส่วนสายการปฏิบัติงานต่างกันมีจริยธรรมในการโดยรวมและองค์ประกอบด้านความแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างในอายุราชการกับจริยธรรมในการโดยรวม และจริยธรรมในการด้านความเสียสละ และด้านความยุติธรรม คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัย ในด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน แต่ไม่พบความสัมพันธ์ในด้าน

ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านภาวะอิสระจากงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมและองค์ประกอบทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคแต่ไม่พบความสัมพันธ์ในด้านภาวะอิสระจากงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา และการรับรู้การขยายตัวของปัญหา สามารถร่วมกันพยากรณ์จริยธรรมในการทำงานได้ร้อยละ 50.7

ดุสิตา เครือคำปิว (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพวัฒนธรรมองค์กรกับการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลรามารามิบัติ โรงพยาบาลวิชัยยุทธ และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลโรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง แต่พยาบาลโรงพยาบาลรามารามิบัติรับรู้ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลอยู่ในระดับสูง และพยาบาลทั้ง 3 โรงพยาบาลรับรู้คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับต่ำ พยาบาลทั้ง 3 โรงพยาบาลเห็นว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะเป็นชายในระดับสูง แต่ควรมีลักษณะการใช้อำนาจในระดับต่ำ พยาบาลโรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งเห็นว่าคุณภาพวัฒนธรรมองค์กรมี ลักษณะเน้นอนาคตในระดับสูง แต่พยาบาลโรงพยาบาลรามารามิบัติเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะการใช้อำนาจในระดับสูงและพยาบาลทั้ง 3 โรงพยาบาลเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับต่ำ การลาออกมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล การลาออก ไม่มีความสัมพันธ์กับผู้นำที่มีประสิทธิภาพของพยาบาล แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์เฉพาะด้านความมีมนุษยธรรมและด้านเน้นอนาคต การลาออกไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของพยาบาล แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เฉพาะด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กร

สุรัชย์ แก้วพิบูล (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ 81.6 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 27.2 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 40.8 ศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 45.2 มีชั้นยศระหว่างพันตำรวจโท คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีความมั่นคงมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถและมีความก้าวหน้าในงานด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว ด้าน

การมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า เพศ อายุระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ความพอเพียงของรายได้ ชั้นยศแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติความสัมพันธ์อันดีกับด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานสาขาบางปะอินเห็นว่าทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานสาขานวนคร

สุนทร นามโคตรศรี (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากที่สุดมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อุมาพร มุลมณี (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อายุงาน พื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสาขาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อศึกษาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานเพศชายกับเพศหญิงมีความคิดเห็นในด้านสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงเห็นว่าทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศชาย พนักงานสาขาบางปะอินกับสาขานวนครมีความคิดเห็นในด้านสถานที่ทำงาน มีความปลอดภัยกับการทำงาน

สาธิต ปานอ่อน ปภาวติมนตรีวิฑ และจิระ ประทีป (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 จำนวน 8 แห่ง รวมทั้งสิ้น 230 จากประชากร 538 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 อยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต

ในการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่าคุณภาพชีวิตการของข้าราชการในเรือนจำทั้ง 8 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการเรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด (3) ปัจจัยทุกตัวได้แก่ความหลากหลายของงาน ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกใน ระดับที่สูงมากกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ สูงที่สุด ได้แก่ความมีอิสระในการทำงาน (4) แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการใน กลุ่มเรือนจำเขต 7 ได้แก่ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ หลากหลายและมี ให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ควรเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาใน ระดับต้นเพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องไม่ติดขัดและควรจัดระบบการประเมินผลงานอย่าง เป็นธรรมและเสมอภาค นอกจากนี้ ควรสร้างภาพลักษณ์ให้สังคม เห็นความสำคัญของหน่วยงานและมี ทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความภาคภูมิใจในงานของตน

พิทยา โภคา (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ โดยสุ่มตัวอย่างแบบ วิจัยกรณีศึกษาหรือแบบเจาะจงเลือกจากพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ตาม รายชื่อบริษัทที่จดทะเบียนเข้ากลุ่มการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวน 389 ตัวอย่าง ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีปัจจัยลักษณะงานปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ องค์กรของโรงงานอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานที่มี ต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านงานที่ ทำหาย ด้านงานที่หลากหลาย ด้านความประจักษ์ในงาน ด้านความมีอิสระในงาน ด้านผลป้อนกลับของ งาน และด้านงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .558, .549, .564, .660, .634, .598$ ตามลำดับ) ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านการมีส่วนร่วมใน การบริหารมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง ($r = .749$ และ $.726$) ปัจจัยคุณภาพชีวิตใน การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิความเป็นส่วนตัว ความให้เกียรติและนับถือ และด้านความสอดคล้องทางสังคม มีความสัมพันธ์

ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง ($r = .789, .731, .753, .802, .725$ และ $.716$ ตามลำดับ) ยกเว้นด้านบูรณาการทางสังคมที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .604$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประภาพรรณ พนนเภาว (2557, บทความย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ จำนวน 278 ราย ผลการวิจัยพบว่า ความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กร ความต้องการมีส่วนร่วม การเสียสละและทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ระดับ 0.713 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิจัยจึงยืนยันให้เห็นว่า สำนักงานงบประมาณเป็นองค์กรที่เจ้าหน้าที่จำนวนมาก เชื่อมั่นและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร การปลูกฝังจิตสำนึกในการให้บริการ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ศุสิทธิ์ จิตต์เที่ยง (2553, บทความย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยแจกแบบสอบถามกับพนักงานทั่วไปที่ไม่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่จำนวน 362 คน ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 40 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งระดับ 6-7 ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20 ปี และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท สำหรับผลการศึกษาด้านความพึงพอใจในงานพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานพอสมควร ($X = 3.31$) โดยมีความพึงพอใจในส่วนของปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ($X = 3.83$) ทั้งในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับในงาน ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหารงาน และความมั่นคงในงาน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 37.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ชาญวุฒิ บุญชม (2553, บทความย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน โดยเก็บข้อมูลจากประชากรจำนวน 109 คน ซึ่งเป็นบุคลากรทั้งหมดของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25-34 ปีสถานภาพโสด/อยู่คนเดียวและสมรสมีจำนวนเท่ากัน มีการศึกษาระดับปริญญาตรีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-6 ปี ในด้านระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวมได้ พบว่าประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์กร ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพัน

ในองค์กร ได้แก่ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้มีผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์กรและการกระจายอำนาจในองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติคือ ความยากง่ายของงาน

วันทนา ชื่นฤทัย (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท โอ๊กทานิ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของบริษัทฯ จำนวน 150 คน ระยะที่ 2 ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการสื่อสารพบว่า ระดับความคิดเห็นสภาพปัจจุบันของการสื่อสารภายในองค์กร มากที่สุดคือ ด้านผู้รับสาร มักจะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด รองลงมาคือ ด้านผู้ส่งสาร สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นกันเอง อันดับ 3 คือ ด้านสาร ถ้าเนื้อหาหรือข้อมูลใช้เป็นภาษาไทยทำให้เข้าใจง่ายและชัดเจนได้มากกว่าภาษาอื่น และลำดับสุดท้าย ด้านสื่อหรือช่องทางการสื่อสาร มักใช้เวลาในการพูด และสนทนาเป็นส่วนใหญ่สำหรับปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด คือ ขาดทักษะในการสื่อสาร ด้านภาษาอังกฤษ ในการพูดและเขียน ส่วนแนวทางในการพัฒนาการสื่อสาร ควรมีการฝึกอบรม ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ให้แก่พนักงานที่จำเป็นต้องติดต่อกับชาวต่างประเทศ พร้อมติดตามผลและประเมินผล ด้านช่องทางการสื่อสาร ควรเพิ่มวิธีการสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษรหลังจากสื่อสารด้วยวาจาและควรเพิ่มวิธีสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยีเพราะเป็นวิธีการสื่อสารที่ทันสมัยรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Subramanian (2013, abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สถานที่ทำงานมีความยืดหยุ่น เพิ่มขีดความสามารถ และคุณภาพชีวิต (Workplace Flexibility, Empowerment and Quality of Life) เสริมสร้างศักยภาพของผู้หญิงที่มีส่วนร่วมในชีวิตทางเศรษฐกิจ เป็นวิธีหนึ่งในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของสตรีครอบครัวและชุมชนแต่ผู้หญิงมาเลเซียจำนวนมากออกจากตลาดแรงงานอย่างเป็นทางการ ทำให้การมีส่วนร่วมของผู้หญิงในสถานที่ทำงานของพวกเขาอยู่ที่ประมาณ ร้อยละ 40 ตั้งแต่ปี 1990 การศึกษาครั้งนี้จะตรวจสอบว่า มีความยืดหยุ่นในสถานที่ทำงาน อาจส่งผลกระทบต่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้หญิงและคุณภาพชีวิต กลุ่มตัวอย่าง 400 คน ผู้หญิงจากการที่ตอบแบบสอบถาม โดยการสัมภาษณ์การวิเคราะห์หลายตัวแปร และการสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง แสดงให้เห็นว่า สถานที่ทำงานได้รับการออกแบบที่มีความยืดหยุ่น มีผลกระทบในเชิงบวกต่อการเสริมสร้าง

Lokanadha, Reddy. M., Mohan, Reddy. P. (2010, article review) Asian Journal of Management Research online Open Access publishing platform for Management Research. มีปัจจัยที่อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานและหนึ่งในปัจจัยดังกล่าวได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับคณะทำงานที่จัดการปัญหา ที่เป็นผลประโยชน์ของพนักงานหรือนายจ้างตามความร่วมมือในการจัดการปัญหาแรงงานร่วมกัน บทความนี้มุ่งทบทวน ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน การวิเคราะห์มุมมองต่างๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานเทคนิคในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน และการจัดการข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในองค์กร และในมุมมองของคุณภาพชีวิตการทำงาน จะรวมถึง สุขภาพ ผลตอบแทน ความมั่นคง ความพึงพอใจในงานที่ทำการพัฒนาขีดความสามารถการแข่งขัน และชั่วโมงการทำงานและการพักผ่อนที่สมดุล

Eduardo Ferreira Coelho, Carla Antloga, Marina Maia and Katsumi Takaki (2017, Abstract) Self-efficacy and Quality of Work Life: Study with Military State Police Officers. งานนำเสนอครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในสารวัตรทหารของกองทัพ งานนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณมีกลุ่มประชากรที่รับราชการเป็นทหารสารวัตร จำนวน 1027 นาย เพศชาย 895 นาย เพศหญิง 114 นาย อายุราชการเฉลี่ย 16 ปี ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

Ray Whelan and Sharon Feeney (2019, Abstract) An Investigation in to career path of Noncommissioned Officers in the Defense Forces of Ireland (Army only) on retirement. การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาการเปลี่ยนผ่านในกระบวนการประกอบอาชีพของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรที่ปลดประจำการเพื่อเข้าสู่อาชีพอื่นว่าสามารถนำองค์ความรู้ความชำนาญจากการได้รับการศึกษาอบรมในระหว่างรับราชการไปประกอบอาชีพในสายพลเรือนอย่างมีประสิทธิภาพ และปัญหาอุปสรรคของการปรับตัวจากการประกอบอาชีพทหารไปสู่ความเป็นพลเรือน เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรที่ปลดประจำการหารายพบว่ากลุ่มตัวอย่างสามารถไปประกอบอาชีพที่มั่นคงในหลายรูปแบบอาชีพเช่น นักธุรกิจ อาจารย์มหาวิทยาลัย และได้ใช้องค์ความรู้ด้านการทำงานเป็นทีม การวางแผนและการจัดการองค์กร ความเป็นผู้นำ และการโน้มน้าวจิตใจ ซึ่งทั้งหมดได้รับการฝึกอบรมและการได้รับการศึกษาในช่วงเวลารับราชการ

2.4.3 งานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้องด้านการทหาร

เสนห์ นิติวินยากุล (2561, บทความย่อ) รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนนายสิบทหารบกเหล่าทหารราบ: โมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝงสมการกำลัง 2 ลำดับที่ 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนนายสิบทหารบกเหล่าทหารราบ โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งเป็น 4 ระยะคือ ระยะที่ 1 (R:1) การศึกษารูปแบบ (Best Practices) และระยะที่ 2 (D:1) การพัฒนารูปแบบ (Feasibility) เพื่อให้ได้

ต้นแบบสำหรับการแก้ไขปัญห (Prototype Solution) ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต และแบบสนทนากลุ่ม ระยะที่ 3 (R:2) การทดลองใช้รูปแบบ (Try Out) เพื่อเปรียบเทียบอัตราพัฒนาการ ระหว่างกลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง และระยะที่ 4 (D:2) การปรับปรุงรูปแบบและการนำไปใช้แก้ไข ปัญหาขั้นสุดท้าย (Final Solution) ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ รูปแบบการพัฒนา คุณลักษณะผู้นำและแบบสอบถาม ประชากรคือ นักเรียนนายสิบ ทหารบกเหล่าทหารราบ โรงเรียนทหารราบ จำนวน 1,097 คน สุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณโดยโปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป G*Power ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 70 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มควบคุมกับ กลุ่มทดลอง กลุ่มละ 35 คน การ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) ความแปรปรวน (s²) และ Cronbach's Alpha (α) คำนวณด้วยโปรแกรม สำเร็จรูป SPSS for Window การวิเคราะห์ข้อมูล 2nd Order Quadratics LGM สถิติที่ใช้ Chi-Square: (c²) Relative Chi-Square: c²/df Degree of Freedom (df) RMSEA CFI TLI SRMR Wald test (DS) ค่าเฉลี่ย เมื่อเริ่มต้น (mi) ค่าเฉลี่ยอัตราพัฒนาการ (ms) ค่าเฉลี่ยอัตราเร่งอัตราพัฒนาการ (mq) ค่าความ แปรปรวน เมื่อเริ่มต้น (s²i) ค่าความแปรปรวนอัตราพัฒนาการ (s²s) ค่าความแปรปรวนอัตราเร่งอัตรา พัฒนาการ (s²q) ค่าความแปรปรวนร่วมอัตราพัฒนาการกับค่าเฉลี่ยเมื่อเริ่มต้น (fs-i) ค่าความแปรปรวน ร่วมอัตราเร่ง อัตราพัฒนาการกับค่าเฉลี่ยเมื่อเริ่มต้น (fq-i) ค่าความแปรปรวนร่วมอัตราเร่งอัตราพัฒนาการ กับอัตราพัฒนาการ (fq-s) วิเคราะห์ Analysis ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป Mplus และข้อมูลเชิง คุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ดร.ณ ยูทรวงษ์สุข (2556, บทคัดย่อ) การปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบของระบบกำลังสำรอง ศึกษารูปแบบของระบบกำลังสำรอง และเสนอแนะการ ปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพไทย โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึก และการประชุมกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการระบบกำลังสำรอง ยังไม่มีประสิทธิภาพ โครงสร้างของหน่วยงานในระบบกำลังสำรองยังไม่เหมาะสม ขาดความชัดเจนและไม่ เป็นมาตรฐานเดียวกัน หลักสูตรการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร (นศท./รต.) และหลักสูตรการฝึกกำลังพล สำรองยังไม่เหมาะสม และไม่ใช่วิธีมาตรฐานที่ใกล้เคียงหรือเหมือนกับกำลังประจำการ ทำให้กำลังพล สำรองไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับกำลังประจำการได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำลังพลสำรองยังขาดแนวคิด และอุดมการณ์ในเรื่องความเสียสละเพื่อส่วนรวมและประเทศชาติ ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนและภาค ส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ขาดความชัดเจนในเรื่องสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรอง กฎหมาย กฎ ระเบียบมี ความล้าสมัยไม่ทันต่อสภาวการณ์ในปัจจุบันและไม่สามารถรองรับการปฏิบัติในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรในระบบกำลังสำรองขาดความต่อเนื่องทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ เพื่อปฏิรูประบบ กำลังสำรองของกองทัพไทยจึงมีข้อเสนอ ดังนี้ แยกระบบการผลิตกำลังสำรองออกจากระบบการฝึก นักศึกษาวิชาทหาร ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร จัดแบ่งกำลังสำรองออกเป็นกำลังสำรอง

เป็นบุคคลและกำลังสำรองเป็นหน่วยเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนกำลังรบ เปิดโอกาสให้กำลังพลสำรองสมัครเข้ารับการศึกษาฝึกในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ และหลักสูตรพิเศษ ให้เกียรติ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับกำลังพลสำรอง ประสานประโยชน์กับตัวกำลังพลสำรองและภาคส่วนอื่นๆ และจัดสถานที่ฝึกกำลังสำรองให้กระจายอยู่ในภูมิภาคต่างๆ พร้อมทั้งกำหนดช่วงเวลาการฝึกไว้หลายๆ ช่วงเวลาในแต่ละปี

สุรสิทธิ์ ศรีวินิชย์ (2561, บทคัดย่อ) กลไกการจัดการศึกษาเพื่อสร้างอัตลักษณ์นายทหารสัญญาบัตรภายใต้ภัยคุกคามในอนาคต มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาการสร้างตัวตนทางทหารผ่านภาคปฏิบัติของการอำนาจที่กระทำผ่านชุดความรู้ และวาทกรรมผ่านกลไกการศึกษาทางทหาร (2) เพื่อวิเคราะห์อัตลักษณ์ของนายทหารสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (3) เพื่อเสนอแนะอัตลักษณ์ของนายทหารสัญญาบัตรที่สอดคล้องกับภารกิจและแนวโน้มของภัยคุกคามในอนาคต งานวิจัยฉบับนี้เป็น การวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์อาจารย์นายทหารปกครอง นักเรียนนายร้อยและการสังเกตการเรียน การฝึกศึกษาของนักเรียนนายร้อยรวมทั้งการค้นคว้าเอกสารจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเชื่อมโยงกับแนวคิดของมิเชล พูโกต์ทฤษฎีผู้ตามของโรเบิร์ต อีเคลลี (Robert E. Kelley) และ ทฤษฎีผู้นำของเคิร์ตเลวิน (Kurt Lewin) และแนวคิดเรื่องเกี่ยวกับอัตลักษณ์ จากการศึกษาพบว่ากลไกการจัดการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าประกอบด้วยกลไกหลัก 3 ประการ (1) การให้ความรู้ทางวิชาการในระดับอุดมศึกษา (2) การอบรมวิชาทหารเพื่อให้นักเรียนนายร้อยมีขีดความสามารถทางทหาร (3) การเสริมสร้างคุณลักษณะผู้นำปลูกฝังอุปนิสัยวินัยจิตวิทยาและการนำทหารซึ่งกลไกการเสริมสร้างคุณลักษณะผู้นำโดยกรมนักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์เป็นกลไกที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อการสร้างตัวตนทางทหาร การสร้างตัวตนทางทหารผ่านการเสริมสร้างคุณลักษณะผู้นำ จะสร้างผ่านความเหนียว ภาวะที่ถูกกดดัน จากระบบนักเรียนนายร้อยใหม่ และจากการให้ปฏิบัติซ้ำๆ เพื่อให้เกิดความเคยชินต่อการควบคุม การสร้างตัวตนผ่านการแสดงให้เห็นเป็นแบบอย่าง คือ ระบบนักเรียนบังคับบัญชา ซึ่งเป็นการสร้างอัตลักษณ์ความเป็นผู้นำให้กับนักเรียนนายร้อยที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา กลไกทางการศึกษาจะสร้างอุดมการณ์ เพื่อมาครอบงำจิตใจผ่านคำขวัญและการปฏิญาณตน การต่อต้านขัดขืนมีน้อยมาก เนื่องจากกฎการลงโทษที่เข้มงวด และกลัวการไม่ได้รับการยอมรับจากรุ่นพี่ จากศึกษานายทหารสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าไม่เกิน 2 ปี พบว่า กลไกการศึกษาในภาคการเสริมสร้างคุณลักษณะผู้นำ ประกอบด้วย ระบบนักเรียนนายร้อยใหม่ระบบนักเรียนบังคับบัญชา ระบบอาวุโส และอุดมการณ์ทหาร ส่งผลต่ออัตลักษณ์ความเป็นผู้นำแบบผสมผสานระหว่างผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบเผด็จการ คือ เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยในลักษณะ การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชา มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่องและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นส่วนการตัดสินใจขั้นสุดท้ายนั้น มีลักษณะแบบผู้นำเผด็จการคือจะไม่ใช้เสียงส่วนใหญ่ของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งนายทหารสัญญาบัตรจะเป็นผู้ตัดสินใจในขั้นตอน

สุดท้ายด้วยตนเองเพราะเป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว อັตลักษณ์ความเป็นผู้ตามของ นายทหารสัญญาบัตรมีรูปแบบผู้ตามที่มีประสิทธิผล สามารถบริหารจัดการตนเองได้ดี มีความรับผิดชอบ ต่องาน แสวงหาความรู้ใหม่เสมอ กล้าคิดแสดงความคิดเห็นถ้าได้รับโอกาส และสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้อง การการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดภัยคุกคามในอนาคตเปลี่ยนรูปแบบจากการรบเผชิญหน้ากัน เปลี่ยนเป็น การรบที่ไม่เผชิญหน้ากันโดยตรงเป็นการรบกันที่จิตใจ ผู้นำต้องรู้จักปรับเปลี่ยนพลิกแพลงความรู้ ให้เหมาะสม กับสภาพแวดล้อม ผู้ตามมีหน้าที่ปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้นำตัดสินใจ และบรรเทาความเสียหายจากความผิดพลาด ของผู้บังคับบัญชา ดังนั้นโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าจึงจำเป็นต้องปรับกลไกการจัดการศึกษา ประกอบด้วยระบบการคัดกรองบุคคลก่อนเข้ารับการศึกษา ระบบคัดเลือกนักเรียนนายร้อยเป็นนายทหาร สัญญาบัตรวิธีการเรียนการสอนที่เน้นการคิดวิเคราะห์เพื่อสร้างอັตลักษณ์ให้นายทหารสัญญาบัตรสามารถ ตอบรับกับภัยคุกคามได้ในทุกรูปแบบ

รจ กสิวุฒิ (2557, บทคัดย่อ) การพัฒนาบทบาทหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาในการพัฒนาชนบท ตามแนวพระราชดำริ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัญหาชนบทของไทย 2) บทบาทกองทัพไทยใน การพัฒนาชนบทตามแนวพระราชดำริ และ 3) การพัฒนาบทบาทกองทัพไทยในการพัฒนาชนบทตาม แนวพระราชดำริ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยศึกษาจากการสนทนากลุ่มกับผู้นำชุมชนในแต่ ละภูมิภาคของประเทศเช่นจากภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง ภาคกลาง และภาคใต้ รวมจำนวน 50 คนและการสนทนากลุ่มของทหารในการพัฒนาชนบทอีก จำนวน 50 นาย โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบทผลการวิจัย พบว่าปัญหาชนบทไทย มีปัญหาหลักที่สำคัญอันนำไปสู่ปัญหาด้านอื่น ๆ ได้แก่ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ ถูกทำลาย ปัญหาการขาดความรู้ของประชาชนซึ่งก่อให้เกิดความไม่ยั่งยืนในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ของชนบท ดังนั้นจึงควรกำหนดเป้าหมายการพัฒนาชนบทตามแนวพระราชดำริให้สามารถพึ่งตนเองได้ทั้ง ทางเทคโนโลยีเศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติจิตใจ และ สังคมหน้าที่ในการพัฒนาชนบทตามแนว พระราชดำริสามารถจำแนกได้ 4 ประเภท ได้แก่ 1) การก่อสร้างเส้นทางคมนาคม 2) การจัดหา น้ำกินน้ำ ใช้ 3) การส่งเสริมพัฒนาอาชีพ และ 4) กิจกรรมที่สนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ซึ่งเป็น การนำศักยภาพของหน่วยทหารทั้งกำลังพล ยุทธโธปกรณ์ เครื่องจักร และ เครื่องมือ มาแสวงประโยชน์ ร่วมกันในการพัฒนาประเทศตามแนวพระราชดำริ บทบาทที่เหมาะสมของกองทัพไทยในการพัฒนาชนบท ตามแนวพระราชดำริได้แก่ บทบาทการเป็นหน่วยรับผิดชอบหลัก และ บทบาทการเป็นหน่วยสนับสนุน การปฏิบัติของโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โดยมีประเด็นในการดำเนินงานได้แก่ 1) สร้างการ เรียนรู้ด้วยตนเองให้เกิดขึ้นกับชุมชน 2) ส่งเสริมการนำแนวทางของโครงการพระราชดำริไปใช้ในการ แก้ไขปัญหาของชุมชน 3) ส่งเสริมปฏิบัติการข่าวสารด้านการแสดงออกถึงความจงรักภักดีของประชาชน ในเกิดในรูปพลังกลุ่ม 4) พัฒนาบุคลากรและยุทธโธปกรณ์ให้พร้อมต่อการสนองงานพระราชดำริ อันนำไปสู่ การพัฒนาพื้นที่ชนบท ในด้านทรัพยากรมนุษย์ ดิน น้ำ ป่าไม้ และ การพัฒนาการเรียนรู้อยู่ โดยมีโครงสร้าง

องค์กรในการพัฒนาที่เหมาะสมในระดับจังหวัดควรประกอบด้วย 1) กองบังคับการ 2) ส่วนประสานงาน และประชาสัมพันธ์ 3) หน่วยสนับสนุนงานตามแนวพระราชดำริ 4) หน่วยศึกษาและพัฒนาตามแนวพระราชดำริและควรกำหนดให้มีการประเมินผลทั้งระบบเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สุรศักดิ์ นนทพรหม (2559, บทคัดย่อ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมกำลังพล กองทัพบก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมกำลังพล กองทัพบก และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมกำลังพล กองทัพบก จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมกำลังพล กองทัพบก จำนวน 204 คน โดยทำการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามาเนและสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมกำลังพลกองทัพบก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายองค์กรและบริหาร ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการจูงใจในสวัสดิการ และด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมกำลังพลกองทัพบก จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุราชการต่างกัน มีระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นมีระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อิสสระพันธ์ ชวันกุล (2553, บทคัดย่อ) แรงจูงใจของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 ในกรุงเทพมหานคร ที่จะตัดสินใจเข้ารับราชการทหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจของ นศท. ชั้นปีที่ 5 ในกรุงเทพมหานคร ที่จะตัดสินใจเข้ารับราชการทหาร และเพื่อศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารของ นศท. โดยจะศึกษาจาก นศท. ทั้งชายและหญิง ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 5 ที่เข้ารับการศึกษา ณ โรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การกำลังสำรองประมาณ 643 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ค่าอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลโดยสรุป

ผลการศึกษาพบว่า นศท. ชั้นปีที่ 5 เป็นชาย ศึกษาอยู่ในสถานศึกษารัฐบาล มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 3,001-5,000 บาท บิดาประกอบอาชีพข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ มารดาประกอบอาชีพเกษตรกร รับจ้างใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลนี้มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้ารับราชการ

ทหาร เพื่อหาอาชีพที่มีรายได้มั่นคง เป็นเสาหลักให้กับครอบครัวได้ ผลการศึกษาด้านแรงจูงใจภายใน และภายนอกที่จะตัดสินใจเข้ารับราชการทหาร พบว่า แรงจูงใจภายในที่ นศท. คิดว่าการเข้ารับราชการทหารนั้น เป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี กับแรงจูงใจภายนอกที่ นศท. คิดว่าการเข้ารับราชการทหารนั้น มีโอกาสได้ฝึกหลักสูตรและประดับเข็มแสดงความสามารถทางทหารและโอกาสอื่นๆ เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของตัวเองแต่ในเรื่องของเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง ยังเป็นแรงจูงใจไม่มากนัก เนื่องจากรายได้ที่ได้นั้นยังคงไม่เพียงพอในเรื่องค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ซึ่งแรงจูงใจภายนอกในด้านนี้ นศท. ยังให้ความสำคัญในระดับปานกลางเพียงเท่านั้น ข้อเสนอแนะ กองทัพอากาศมีการพิจารณาปรับปรุงอัตราเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสมกับสภาวะค่าครองชีพและเศรษฐกิจในปัจจุบัน นอกจากนี้สิทธิต่างๆ ที่นักศึกษาวิชาทหารตัดสินใจเข้ารับราชการทหารตามที่มีอยู่นั้น ควรจะได้รับการตอบสนองให้เป็นไปตามสิทธิ์ที่ได้จัดวางไว้ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการตัดสินใจเข้ารับราชการทหารมากขึ้น

ชัยยุทธ ชัยปัญญา (2556, บทคัดย่อ) องค์ประกอบการพัฒนาให้นักเรียนนายสิบทหารบกสู่ความเป็นเลิศ บทความนี้มีเจตนารมณ์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาให้นักเรียนนายสิบทหารบกไปสู่ความเป็นเลิศ ด้วยการปฏิบัติทั้งหลายที่สามารถก่อให้เกิดผลที่เป็นเลิศจากวิธีการทำงานใหม่ๆ ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านครูผู้สอน กระบวนการจัดการเรียนการสอน พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน และการประเมินผลการเรียนการสอน เพื่อมุ่งไปสู่ผลลัพธ์ที่ตอบสนองความคาดหวังของหลักสูตร สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนนายสิบทหารบก กล่าวคือ เป็นองค์กรที่มั่นคงในการผลิตนายทหารประทวนให้กับกองทัพได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นมาตรฐานความรู้ คุณิณัย อีกทั้งมีเกียรติ ศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานในกองทัพ บุคคล และหน่วยงานภายนอก โดยมุ่งเน้นคุณภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

รัตนา เอื้อบุญะนันท์ (2555, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายทหารสัญญาบัตรในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายทหารสัญญาบัตรตามตัวแบบทางทฤษฎีทางด้านภาวะผู้นำทางทหารสากล และ 2) ศึกษาภาวะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ของนายทหารสัญญาบัตรโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตรประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและโรงพยาบาลค่ายสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามานะ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที สำหรับตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และวิเคราะห์ด้วยสถิติการหาความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายทหารสัญญาบัตรในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบกเป็นไปตามตัวแบบทางทฤษฎีทางด้านภาวะผู้นำทางทหารสากล คือ (1) เน้นการสร้างภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม (2) สร้างบุคลิกภาพและ (3) มุ่งเน้นการปกป้องสถาบันและรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม 2) ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายทหารสัญญาบัตรในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก โดยรวมอยู่ในระดับสูง ลำดับที่สูงที่สุด

ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางทหารสากล รองลงมาคือ ด้านหลักปฏิบัติทางการทหารและด้านเจตคติของนายทหารสัญญาบัตร 3) ระดับการศึกษาที่ต่างกันไม่มีผลต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายทหารสัญญาบัตรในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก ส่วนเพศและประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันไม่มีผลต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายทหารสัญญาบัตรในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก ยกเว้นด้านสุขภาวะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 4) ชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายทหารสัญญาบัตรในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 ยกเว้นหลักปฏิบัติทางการทหารและจรรยาบรรณในวิชาชีพและภาวะผู้นำทางการทหารสากลที่ไม่แตกต่างกัน

2.5 การทบทวนวรรณกรรม

ตารางที่ 2.1 สรุปการทบทวนวรรณกรรม

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	ปัจจัย แรงจูงใจใน การทำงาน	ปัจจัยด้าน ความพึง พอใจในการ ทำงาน	ปัจจัย ค่าจุน	ปัจจัยด้าน วัฒนธรรม องค์กร	วรรณกรรมที่ เกี่ยวข้อง
การแสวงหาความรู้ และทักษะการทำงาน	การชอบงานที่ ท้าทาย ความสามารถ	ลักษณะงาน	รายได้ และ เงินเดือน	สัมพันธภาพ ระหว่าง บุคลากร	พนิดา แจ่มจำรัส เทพรัชต์ สกุลมีฤทธิ์ สาธิต ปานอ่อน
การเพิ่มพูน ความ สามารถในการแข่งขัน	ความเชื่อมั่นใน ความสามารถ ของตนเอง	โอกาส ก้าวหน้าใน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	ภาวะ เงื่อนไข การ ทำงาน	ความ สามัคคี	ชัยยุทธ ชัยปัญญา รัตนา เอื้อบุญะนันท์
ความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิต	ความมุ่งมั่น พยายาม	ความ รับผิดชอบใน งาน	สัมพันธ ภาพกับ หัวหน้า งาน	ถ่ายทอด วัฒนธรรม ให้กับ สมาชิกจาก รุ่นสู่รุ่น	อิสสระพันธ์ ชวันกุล สุรสิทธิ์ ศรีวินิชย์ Ray Whelan and Sharon Feeny ,

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	ปัจจัย แรงจูงใจใน การทำงาน	ปัจจัยด้าน ความพึง พอใจในการ ทำงาน	ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรม องค์กร	วรรณกรรมที่ เกี่ยวข้อง
กำหนดวิสัยทัศน์ คุณภาพชีวิตการ ทำงานที่ชัดเจน	การแสวงหา ข้อมูล ป้อนกลับ	โอกาสที่จะ ทำให้งาน สำเร็จ	ใช้ระบบ คุณธรรม และความ มั่นคงในการ ทำงาน	Eduardo Ferreira Coelho Carla Antloga Marina Maia Katsumi Lokanadha Reddy.M , Mohan Reddy Subramanian
เครือข่ายในการ พัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงาน	การใช้สิ่งล่อใจ สิ่งที่เป็น ความรู้สึก ภายใน	การได้รับการ ยอมรับนับ ถือ	ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน	เสนห์ นิติวิทยากุล ชาญวุฒิ บุญชม ศุสิทธิ์ จิตต์เที่ยง
	การเลือกงาน ที่เกี่ยวข้องกับ ความสำเร็จ			สุรศักดิ์ นนทพรหม สุรัชย์ แก้วพิกุล อุมาพร มุลมณี

2.6 กรอบความคิดการวิจัย



ภาพที่ 2.3 ภาพกรอบความคิดการวิจัย

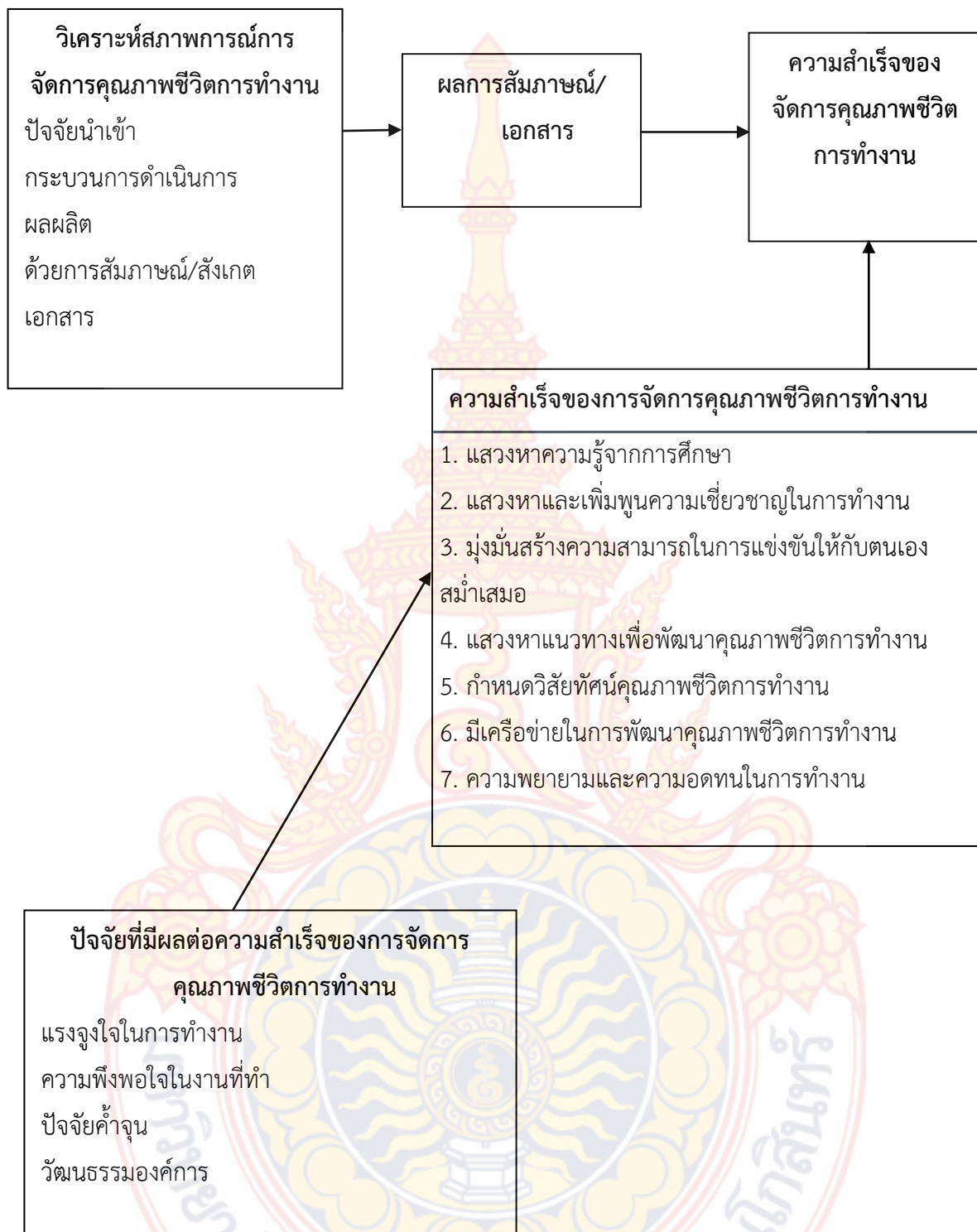
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 แนวทางที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีอาศัยข้อมูลทุติยภูมิจากการศึกษารรณกรรมที่เกี่ยวข้องและข้อมูล ทุติยภูมิเริ่มต้นด้วยการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งเป็นการวิจัยที่มุ่งหาข้อเท็จจริงและข้อสรุปเชิงปริมาณโดยการใช้ข้อมูลที่เป็นตัวเลขเป็นหลักฐานยืนยันความถูกต้องของ ข้อค้นพบและสรุปต่างๆ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งเป็นการวิจัยที่มุ่งหาข้อเท็จจริงและการพยากรณ์ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก เพื่อสนับสนุนข้อค้นพบเชิงปริมาณจึงใช้การศึกษาเชิงคุณภาพ ได้แก่ การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและทำการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อหาข้อสรุปเบื้องต้นในปัญหาและอุปสรรครวมถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จ จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญแล้วนำมาสนับสนุนข้อสรุปเชิงปริมาณ

3.2 ขั้นตอนการดำเนินการ

ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูล โดยวิธีการวิเคราะห์สังเคราะห์และบูรณาการข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ ทบทวนแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิจัยเชิงปริมาณขั้นตอนสุดท้ายผู้วิจัยจะดำเนินการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะโดยมีรูปแบบ ดังนี้



ภาพที่ 3.1 กระบวนการศึกษาวิจัย

วิธีการศึกษา

3.2.1 การศึกษาวิจัยด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สามกลุ่ม ประกอบด้วยกลุ่มที่ตั้งใจทำงานมากที่สุด กลุ่มที่ตั้งใจทำงานปานกลาง และกลุ่มที่ตั้งใจทำงานน้อยที่สุด จากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม จำนวน 9 รายในการสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาวิจัยทำการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดเพื่อให้การสัมภาษณ์สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ได้รับจากการวิจัยเชิงเอกสารโดยนำผลการศึกษาจากส่วนที่หนึ่งมาสร้างประเด็นการสัมภาษณ์โดยรอบทฤษฎีต่างๆ ที่ทำการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี เชิงระบบของ เดวิด อีสตัน ซึ่งจะใช้เป็นกรอบการสร้างคำถามที่จะสัมภาษณ์ ต่อมาจะใช้แนวคิดทฤษฎีความสามารถการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ (วันชัย มีชาติ, 2550, หน้า 59) เพื่อสัมภาษณ์ตามแนวทางประสิทธิภาพการบริหารภาครัฐ ต่อมาผู้ศึกษาวิจัยจะประยุกต์ทฤษฎีการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ เพื่อสร้างข้อคำถามในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักการบริหารงานองค์กรภาครัฐยุคใหม่ และผู้วิจัยจะใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่พฤติกรรมกรรมการบริหารงานภาครัฐ (วันชัย มีชาติ, 2550, หน้า 59) และพฤติกรรมการเมืองในองค์กร (เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา, 2553, หน้า 13) สร้างข้อคำถามในเรื่องพฤติกรรมความขัดแย้ง ความแตกต่างของความคิด ภูมิหลังของผู้บริหาร จากนั้นผู้วิจัยจะใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการจัดการสมัยใหม่ และทฤษฎีการมีส่วนร่วมของ Cohen and Uphoff (1980, p. 104) ที่เน้นการพยายามหาปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อการปฏิบัติของบุคคลเพราะคนคือผู้ปฏิบัติ และทฤษฎีการศึกษาภาครัฐประศาสนศาสตร์ของสตีเฟน เบลลี (Stephen K Bailey, 1967, p. 51) เพื่อเป็นกรอบการสร้างคำถามเชิงปริมาณ

3.2.2 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยเลือกศึกษาข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ค่ายโยธินศึกษามหามกุฏ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์เป็นหน่วยการวิเคราะห์

1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ด้วยสูตรของ Yamane (สรชัย พิศาลบุตร, 2544, หน้า 106)

n = แทนขนาดประชากรกลุ่มตัวอย่าง

N = แทนขนาดประชากรของนักเรียน

e = แทนความคลาดเคลื่อนกำหนดให้เท่ากับ 0.05 เปอร์เซนต์

$$\frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$\frac{748}{1 + 748(0.05)^2}$$

$n = 260.62 \approx 261$ แต่เพื่อประกันความแม่นยำตรงจัดการเก็บกลุ่มตัวอย่าง 300 ราย

2) วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มหาจะใช้การสุ่มเป็นขั้นตอนแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit)

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจวรรณกรรมซึ่งเป็นแนวคิด และทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานความคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบในเบื้องต้น ว่าในการวัดปัจจัยในเชิงทฤษฎีวัดกันอย่างไร มีมิติการวัดอย่างไรโดยเฉพาะในแต่ละตัวแปรที่ได้พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีที่บทวรรณกรรมไว้

3.3.2 นำองค์ความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม มากำหนดคำนิยามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ทั้งการนิยามที่ใช้ในกรณีโนทัศน์ (Conceptual definition) และนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational definition) จากนั้นจึงนำคำนิยามเชิงปฏิบัติการในแต่ละตัวแปรกำหนดตัวชี้วัดโดยให้ความสำคัญกับความตรงเชิงเนื้อหาที่ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการให้ได้มากที่สุด ในการนี้ผู้วิจัยได้ทำการสร้างตารางกำหนดดัชนีตัวแปร (Table specification) ขึ้นเพื่อกำหนดเนื้อหาข้อความ (item) ตัวชี้วัดและระดับการวัดในแต่ละตัวแปร

3.3.3 จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อความ (item) แต่ละข้อความจากตารางกำหนดดัชนีตัวแปรมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยคำถามแต่ละข้อมีคำตอบแบบช่วงโดยมี 5 ตัวเลือก ได้แก่ สำเร็จมากที่สุด หรือสำเร็จมาก สำเร็จพอประมาณหรือปานกลาง ไม่สำเร็จหรือน้อย และไม่สำเร็จอย่างยิ่ง หรือน้อยที่สุด ในคำตอบที่สำเร็จมากที่สุด จะได้คะแนน 5 คะแนน ส่วนคำตอบว่าสำเร็จมากจะได้คะแนน 4 คะแนน ในคำตอบสำเร็จปานกลาง จะได้คะแนน 3 คะแนน ส่วนคำตอบไม่สำเร็จหรือน้อย จะได้คะแนน 2 คะแนน และคำตอบที่น้อยที่สุด หรือไม่สำเร็จอย่างยิ่งจะได้คะแนน 1 คะแนน แบบสอบถามจะประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 จะเป็นความสำเร็จของการจัดการการศึกษา ส่วนที่ 3 เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.3.4 การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity test) ในเบื้องต้นผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาความตรงเชิงเนื้อหาโดยพิจารณาข้อคำถาม กับเนื้อหาข้อความในตารางกำหนดดัชนี ตัวแปร (Table of Specification) และคำนิยามเชิงปฏิบัติการที่ได้ผ่านการทบทวนวรรณกรรมในแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแล้วว่ามีความตรงกัน จากนั้นเพื่อให้ข้อคำถามมีความสอดคล้องเชิงบริบทที่ทำการศึกษทำการหาความเที่ยงในข้อ 3.3.5

3.3.5 การหาความเที่ยง (Reliability Test) ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านกระบวนการข้างต้น แล้วไปทดสอบกับข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดหน่วยกำลังสำรองค่ายธนรัชต์ จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เพื่อหาความเที่ยง (Alpha Coefficient test) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่า alpha efficiency .981

3.4 การรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และส่วนที่รวบรวมข้อมูลเอกสาร และส่วนที่รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ข้อมูลส่วนนี้ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรสังกัด โรงเรียนนายสิบทหารบก ค่ายโยธินศึกษาหามงกุฎ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นหน่วยการวิเคราะห์ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.4.2 การสัมภาษณ์เจาะลึก ผู้วิจัยได้ขอเข้าพบผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่ระบุไว้ในกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอทำการสัมภาษณ์ ตามวัน เวลา ที่ระบุไว้ในภาคผนวก ก

3.4.3 การวิเคราะห์เอกสาร ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากฝ่ายการวิชาการของกรมยุทธศึกษา กองทัพบกและโรงเรียนนายสิบกองทัพบกและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง มาทำการศึกษาข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบการจัดการการศึกษามาประกอบกับการศึกษาวิจัยข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกต่อไป

3.5 นิยามเชิงปฏิบัติการ

3.5.1 การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การแสวงหาความรู้และทักษะการทำงาน การเพิ่มพูน ความสามารถในการแข่งขัน ความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ชัดเจน มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.5.2 ตัวแปรต้น

3.5.2.1 ลักษณะประชากรของกำลังพลชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรหมายถึง เพศ อัตราเงินเดือน อายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษา และ แหล่งกำเนิดของกำลังพลต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร

3.5.2.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การชอบงานที่ทำทลายความสามารถ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความมุ่งมั่นพยายาม การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ การใช้สิ่งล่อใจสิ่งที่เป็นความรู้สึกภายใน และการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ

3.5.2.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยกระตุ้นที่ประกอบด้วย ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความรับผิดชอบในงาน โอกาสที่จะทำให้งานสำเร็จ และการได้รับการยอมรับนับถือ

3.5.2.4 ปัจจัยค่าจูน ประกอบด้วย รายได้และเงินเดือน ภาวะเงื่อนไขการทำงาน สัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน ใช้ระบบคุณธรรมและความมั่นคงในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.5.2.5 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคลากร ความสามัคคี และการถ่ายทอดวัฒนธรรมให้กับสมาชิกจากรุ่นสู่รุ่น

ตารางที่ 3.1 นิยามเชิงปฏิบัติการ

นิยามศัพท์	ตัวชี้วัด	ระดับการวัด
การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การแสวงหาความรู้และ ทักษะการทำงาน การเพิ่มพูน ความสามารถในการแข่งขัน ความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต กำหนด วิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ชัดเจน มี เครื่องมือช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การแสวงหาความรู้จาก การศึกษาและฝึกอบรม 2. แสวงหาและเพิ่มพูนความ เชี่ยวชาญในการทำงาน 3. มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการ แข่งขันให้กับตนเองอย่างสม่ำเสมอ 4. ความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาคุณภาพ ชีวิตอย่างต่อเนื่อง 5. กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิต การทำงานที่ชัดเจน 6. มีเครื่องมือในการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน 7. ความพยายามและความอดทน 	ช่วง
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึงการ ขอบงานที่ทำทหายความสามารถ ความเชื่อมั่น ในความสามารถของตนเอง ความมุ่งมั่น พยายาม การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ การใช้ สิ่งล่อใจสิ่งที่เป็นความรู้สึกภายใน การเลือก งานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ	<p>การขอบงานที่ทำทหายความสามารถ</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. กำหนดเป้าหมายก่อนการ ทำงานใช้ความพยายามและความ สามารถในการทำให้งานบรรลุ เป้าหมาย 9. เมื่อมีงานที่แปลกใหม่เข้ามา จะ เสนอตัวเข้ารับทำงาน 10. นำประสบการณ์ และความ ผิดพลาดในอดีตมาเตือนตนเองใน การทำงานครั้งต่อไป 11. ใช้ปัญหาและอุปสรรคมาเป็น บทเรียนฝึกฝนตนเอง <p>ความเชื่อมั่นในความสามารถ ของตน</p> <ol style="list-style-type: none"> 12. ตั้งมาตรฐานการทำงานของ 	ช่วง

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

นิยามศัพท์	ตัวชี้วัด	ระดับการวัด
	ตนเองไว้สูง	
	13. พัฒนาการงานให้มีผลงานดี	
	ยิ่งขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	
	14. ให้คำแนะนำการทำงานแก่	
	เพื่อนร่วมงาน	
	ความมุ่งมั่นพยายาม	
	15. ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความ	
	สามารถเพื่อความสำเร็จ	
	16. ยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้	
	ทำงานให้สำเร็จ	
	17. จุดมุ่งหมายในการทำงานเป็น	
	สิ่งดึงดูดใจให้ทำงานต่อไป	
	18. งานที่รับมอบหมายจะต้อง	
	ดำเนินการให้สำเร็จ	
	การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ	
	19. ยอมรับผลการประเมินผลการ	
	ทำงานแล้วนำไปปรับปรุงวิธีการ	
	ทำงาน	
	20. นำผลการประเมินมาพิจารณา	
	แล้วแก้ไขข้อบกพร่อง	
	21. ยอมรับคำแนะนำจาก	
	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	
	และนำมาพัฒนาตนเอง	
	การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึก	
	ภายใน	
	22. คำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา	
	และเพื่อนร่วมงานทำให้มีแรงจูงใจ	
	ในการรักษาคุณภาพการทำงานให้	
	ดียิ่งขึ้น	

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

นิยามศัพท์	ตัวชี้วัด	ระดับการวัด
	<p>23. มีบุคคลต้นแบบที่จะเป็นตัวอย่างในการพัฒนาตนเองจนนำไปสู่ไปสู่ความสำเร็จ</p> <p>24. มีความเชื่อมั่นว่าถ้ามีความพากเพียรในการทำงานและทำงานอย่างเต็มที่จะต้องประสบความสำเร็จ</p> <p>การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ</p> <p>25. วางแผนในการทำงานสู่ความสำเร็จและปฏิบัติตามแผนที่วางไว้</p> <p>26. กำหนดเป้าหมายการทำงานเพื่อให้ตนเองได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่</p> <p>27. เลือกงานที่จะประสบความสำเร็จจากการพิจารณาความสามารถของตนเอง</p>	
<p>ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยกระตุ้นที่ประกอบด้วย ลักษณะงาน โอกาสในความก้าวหน้าในการได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง ความรับผิดชอบในงาน โอกาสที่จะทำให้งานสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ</p>	<p>ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน</p> <p>ปัจจัยกระตุ้นด้านลักษณะงาน</p> <p>28. เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่เรียนมา</p> <p>29. มีอิสระในการจัดระบบการทำงานตามความเหมาะสม</p> <p>30. พอใจและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน</p>	ช่วง

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

นิยามศัพท์	ตัวชี้วัด	ระดับการวัด
	ด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อน ชั้นเลื่อนตำแหน่ง	
	31. พอใจกับการเลื่อนชั้นเลื่อน ตำแหน่ง	
	32. ได้รับความรู้และประสบการณ์ เพิ่มจากการปฏิบัติงาน	
	33. ได้รับโอกาสให้เข้าฝึกอบรม และศึกษาต่อตามวาระ	
	34. พอใจและภูมิใจในตำแหน่ง หน้าที่การงานปัจจุบัน	
	ด้านความรับผิดชอบในงาน	
	35. ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ ในงานที่ปฏิบัติ	
	36. ได้รับโอกาสในการปฏิบัติงาน อย่างอิสระ	
	37. ได้รับสิทธิในการปฏิบัติงาน	
	ด้านโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ	
	38. ได้รับการสนับสนุนและชมเชย จากผู้บังคับบัญชาจนเกิดกำลังใจ ในการทำงาน	
	39. ประสบความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	
	40. แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้ ผู้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ	
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	
	41. ได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา	
	42. ได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

นิยามศัพท์	ตัวชี้วัด	ระดับการวัด
	43. ได้รับการยอมรับจาก ครอบครัว	
ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย รายได้และ เงินเดือน ภาวะเงื่อนไขการทำงาน การใช้ ระบบคุณธรรมและความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ด้านรายได้และเงินเดือน 44. ปริมาณงานสัมพันธ์กับ เงินเดือนที่ได้รับ 45. ความเหมาะสมของเงินเดือน เมื่อเทียบกับข้าราชการสังกัดอื่น 46. ความพอเพียงของเงินเดือน เมื่อเทียบกับค่าครองชีพปัจจุบัน ด้านภาวะเงื่อนไขในการทำงาน 47. ความทันสมัยของสิ่งอุปกรณ์ สนับสนุนการทำงาน 48. ความเหมาะสมของ บรรยากาศการทำงาน 49. ความเหมาะสมของขั้นตอน การทำงานกับปริมาณงาน ด้านการใช้ระบบคุณธรรมและ ความมั่นคงในการทำงาน 50. ใช้ระบบคุณธรรมในการปรับ ย้าย 51. ใช้ระบบคุณธรรมในการ จัดการกำลังพล 52. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน 53. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อน ร่วมงาน 54. สามารถปรับความเข้าใจกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ช่วง
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากร ความสามัคคี	55. ความสามัคคีระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	ช่วง

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

นิยามศัพท์	ตัวชี้วัด	ระดับการวัด
การถ่ายทอดวัฒนธรรมให้กับสมาชิกจากรุ่นสู่รุ่น	56. มีค่านิยม ทศนคติและความคาดหวังร่วมกัน 57. มาตรฐานการทำงานและวิถีชีวิตร่วมกัน 58. มีการถ่ายทอดค่านิยมและความเชื่อจากรุ่นสู่รุ่นอย่างต่อเนื่อง	

3.6 สมมติฐานทางสถิติ

สมมติฐานทางสถิติสำหรับการวิจัยปริมาณ ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้

สมมติฐานทางสถิติ สำหรับการวิจัยเชิงสำรวจ

H_0 : ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก อยู่ในระดับสูง

H_A : ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ไม่อยู่ในระดับสูง

สมมติฐานทางสถิติ สำหรับการวิจัยเชิงสำรวจ

H_0 : ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

H_A : ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกมีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

สมมติฐานทางสถิติ สำหรับการวิจัยเชิงสำรวจ

H_0 : ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก

H_A : ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก

สมมติฐานทางสถิติ สำหรับการวิจัยเชิงสำรวจ

H_0 : ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ได้อย่างน้อยร้อยละสามสิบ

H_A : ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการจัดการ

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ได้อย่างน้อยร้อยละสามสิบ

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรม SPSS for Windows ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติ

ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อพรรณาคูณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อตรวจสอบคุณลักษณะเบื้องต้นของข้อมูลกับความเหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร (Multivariate analysis)

3.8 เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักซึ่งแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถาม ออกเป็นสองส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถาม ลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแนวทางการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก

3.9 การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร และการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

มิติที่ 1 การวิเคราะห์เอกสาร ประกอบด้วย

การวิเคราะห์สภาพการณ์จัดการ ปัญหาและข้อขัดข้องจากเอกสาร การวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม

มิติที่ 2 การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์และตีความจากคำสัมภาษณ์ โดยหลักการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

มิติที่ 3 การวิเคราะห์เชิงปริมาณ จากข้อมูลปฐมภูมิประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการชั้นต่ำกว่า

สัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง โดย ONE WAY ANOVA และ T test

3. การวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก จะใช้ Pearson 'r

4. การพยากรณ์ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ใช้สถิติ Multiple Regression

5. การสร้างตัวแบบพยากรณ์การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ใช้สมการถดถอยจากสถิติ Multiple Regression



บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีตามลำดับชั้น โดยเริ่มจากการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อประเมินความสำเร็จในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสำเร็จในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกพร้อมกับการพยากรณ์ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก และเพื่อสร้างรูปแบบการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก และทำการยืนยันผลการศึกษาด้วยการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เจาะลึกจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมพร้อมกับการศึกษาเอกสารเพื่อยืนยันผลการศึกษาเชิงปริมาณ

4.1 กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t distribution
F – Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F Distribution
SS	แทน	ค่าผลบวกยกกำลังสอง Sum of Square
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกยกกำลังสอง Mean of Square
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ Degree of Freedom
r	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ Pearson correlation
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย Unstandardized
R ² adj	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ
Y	แทน	ค่าความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.2 ผลการศึกษาเชิงปริมาณ

ลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรของกองทัพบก สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ค่ายโยธินศึกษามหามงกุฎ ตำบลหนองแก อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวนทั้งสิ้น 300 นาย

ผลการศึกษาลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรของกองทัพบก สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ค่ายโยธินศึกษามหามงกุฎ ตำบลหนองแก อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 300 นาย แสดงผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ลักษณะประชากรด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	285	95.0
หญิง	15	5.0
รวม	300	100.0

ตารางที่ 4.2 ลักษณะประชากรด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-25 ปี	84	28.0
26-35 ปี	126	42.0
36-45 ปี	60	20.0
46 ปีขึ้นไป	30	10.0
รวม	300	100.00

ตารางที่ 4.3 ลักษณะประชากรด้านชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
ส.ต.-ส.อ.	123	41.0
จ.ส.ต.-จ.ส.อ.	154	51.3
จ.ส.อ. (พิเศษ)	23	7.7
รวม	300	100.0

ตารางที่ 4.4 ลักษณะประชากรด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษา/ปวช.	195	65.0
อนุปริญญา/ปวส.	50	16.7
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	55	18.3
รวม	300	100.0

ตารางที่ 4.5 ลักษณะประชากรด้านรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
8,000-12,000 บาท	74	24.7
12,001-16,000 บาท	65	21.7
16,001-20,000 บาท	97	32.3
20,000 บาทขึ้นไป	64	21.3
รวม	300	100.00

ตารางที่ 4.6 ลักษณะประชากรด้านเวลารับราชการ

เวลารับราชการ	จำนวน	ร้อยละ
2-5 ปี	100	33.4
6-9 ปี	52	17.3
10-13 ปี	75	25.0
14 ปีขึ้นไป	73	24.3
รวม	300	100.00

ตารางที่ 4.7 ลักษณะประชากรด้านตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ครู	121	40.3
เสมียน	72	24.0
เสนารักษ์	8	2.7
ส่งกำลังบำรุง	28	9.3

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
อื่นๆ	71	23.7
รวม	300	100.0

ตารางที่ 4.8 ลักษณะประชากรด้านแหล่งกำเนิด

แหล่งกำเนิด	จำนวน	ร้อยละ
นักเรียนนายสิบ	250	83.3
พลเรือน	18	6.0
ทหารกองหนุน	32	10.7
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 4.1-4.8 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 285 ราย คิดเป็นร้อยละ 95.0 เป็นเพศหญิง จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.0 กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 126 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมา มีอายุระหว่าง 20-25 ปี จำนวน 84 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.0 อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 60 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.0 และอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.0 จากผลการศึกษาทำให้ทราบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-35 ปี อยู่ในวัยที่กำลังเริ่มพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนใหญ่ระดับชั้นยศประกอบด้วย จ.ส.ต.-จ.ส.อ. จำนวน 154 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมา ส.ต.-ส.อ. จำนวน 123 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.0 และ จ.ส.อ. (พิเศษ) จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.7 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 195 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 55 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.3 และระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. จำนวน 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.7 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 16,001-20,000 บาท จำนวน 97 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.3 รองลงมา รายได้ต่อเดือน 8,000-12,000 บาท จำนวน 74 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.7 รายได้ต่อเดือน 12,001-16,000 บาท จำนวน 65 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.7 และรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 64 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.3 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงเวลารับราชการระหว่าง 2-5 ปี จำนวน 100 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.4 รองลงมา เวลารับราชการระหว่าง 10-13 ปี จำนวน 75 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.0 เวลารับราชการ 14 ปีขึ้นไป จำนวน 73 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.3 และเวลารับราชการระหว่าง 6-9 ปี จำนวน 52 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.3 ขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตำแหน่งงานเป็นครู จำนวน 121 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมา ตำแหน่งงานเสมียน จำนวน 72 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.0 ตำแหน่งงานอื่นๆ จำนวน 71 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.7 ตำแหน่งงานส่งกำลังบำรุง จำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.3 และตำแหน่งงานนายสิบ

เสนารักษ์ จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.7 ส่วนใหญ่มีแหล่งกำเนิดจากนักเรียนนายสิบ จำนวน 250 ราย คิดเป็นร้อยละ 83.3 รองลงมาแหล่งกำเนิดจากทหารกองหนุน จำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.7 และแหล่งกำเนิดจากพลเรือน จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. แสวงหาความรู้จากการศึกษาและฝึกอบรม	4	3.65	0.80
2. แสวงหาและเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในการทำงาน	3	3.67	0.81
3. มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับตนเอง			
สม่ำเสมอ	6	3.59	0.82
4. แสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	2	3.72	0.86
5. กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการทำงาน	5	3.67	0.83
6. มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	7	3.50	0.88
7. ความพยายามและความอดทนในการทำงาน	1	3.85	0.89
ค่าเฉลี่ย	มาก	3.66	0.84

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แสดงค่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยที่ส่งผลถึงความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ความพยายามและความอดทนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมาได้แก่ มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับตนเองสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.59 และมีเครือข่ายในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลลำดับน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ย 3.50

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ประกอบด้วยปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึงการขอบงานที่ทำทลายความสามารถ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความมุ่งมั่นพยายาม การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ การใช้สิ่งล่อใจสิ่งที่เป็นความรู้สึกภายใน และการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการขอบงานที่ทำทลายความสามารถ ผลการศึกษาจากตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการชอบงานที่ทำหายุความสามารถ

ด้านการชอบงานที่ทำหายุความสามารถ	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
8. กำหนดเป้าหมายก่อนการทำงาน ใช้ความพยายามและความสามารถในการทำให้งานบรรลุเป้าหมาย	3	3.80	0.75
9. เมื่อมีงานที่แปลกใหม่เข้ามา จะเสนอตัวเข้ารับการทำงาน	4	3.61	0.80
10. นำประสบการณ์และความผิดพลาดในอดีตมาเตือนตนเองในการทำงานครั้งต่อไป	1	3.87	0.81
11. ใช้ปัญหาและอุปสรรคมาเป็นบทเรียนฝึกฝนตนเอง	2	3.86	0.80
ค่าเฉลี่ย		3.79	0.79

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แสดงค่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการชอบงานที่ทำหายุความสามารถ มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.79 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการชอบงานที่ทำหายุความสามารถได้แก่ นำประสบการณ์และความผิดพลาดในอดีตมาเตือนตนเองในการทำงานครั้งต่อไป ค่าเฉลี่ย 3.87 รองลงมาได้แก่ ใช้ปัญหาและอุปสรรคมาเป็นบทเรียนฝึกฝนตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.86 และน้อยที่สุดได้แก่ เมื่อมีงานที่แปลกใหม่เข้ามา จะเสนอตัวเข้ารับการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.61

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ผลการศึกษาจากตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
12. ตั้งมาตรฐานการทำงานของตนเองไว้สูง	3	3.62	0.72
13. พัฒนาการทำงานให้มีผลงานดียิ่งขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	1	3.74	0.73

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
14. ให้คำแนะนำการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	2	3.73	0.74
ค่าเฉลี่ย		3.70	0.73

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แสดงค่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.70 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองได้แก่ พัฒนาการงานให้มีผลต่องานดียิ่งขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 3.74 รองลงมาได้แก่ ให้คำแนะนำการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.73 และน้อยที่สุดได้แก่ ตั้งมาตรฐานการทำงานตนเองไว้สูง ค่าเฉลี่ย 3.62

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมุ่งมั่นพยายาม ผลการศึกษาจากตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมุ่งมั่นพยายาม

ด้านความมุ่งมั่นพยายาม	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
15. ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความ สำเร็จ	2	3.87	0.81
16. ยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานให้สำเร็จ	3	3.78	0.75
17. จุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นสิ่งดึงดูดใจให้ทำงาน ต่อไป	4	3.73	0.71
18. งานที่รับมอบหมายจะต้องดำเนินการให้สำเร็จ	1	3.93	0.74
ค่าเฉลี่ย		3.83	0.75

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แสดงค่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมุ่งมั่นพยายาม มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.83 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมุ่งมั่นพยายามได้แก่ งานที่รับมอบหมายจะต้องดำเนินการให้สำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.93 รองลงมาได้แก่ ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.87 และน้อยที่สุดได้แก่ จุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นสิ่งดึงดูดใจให้ทำงานต่อไป ค่าเฉลี่ย 3.73

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ ผลการศึกษาจากตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ

ด้านการแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
19. ยอมรับผลการประเมินผลการทำงานแล้วนำไปปรับปรุง	3	3.84	0.79
20. นำผลการประเมินมาพิจารณาแล้วแก้ไขข้อบกพร่อง	2	3.84	0.80
21. ยอมรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และนำมาพัฒนาตนเอง	1	3.88	0.82
ค่าเฉลี่ย		3.85	0.80

จากตารางที่ 4.13 พบว่า แสดงค่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.85 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการแสวงหาข้อมูลป้อนกลับได้แก่ ยอมรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และนำมาพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.88 รองลงมาได้แก่ นำผลการประเมินมาพิจารณาแล้วแก้ไขข้อบกพร่อง ค่าเฉลี่ย 3.84 และน้อยที่สุดได้แก่ ยอมรับผลการประเมินผลการทำงานแล้วนำไปปรับปรุง ค่าเฉลี่ย 3.84

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการใช้สิ่งล่อใจสิ่งที่เป็นความรู้สึกภายใน ผลการศึกษาจากตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการใช้สิ่งล่อใจสิ่งที่เป็นความรู้สึกภายใน

ด้านการใช้สิ่งล่อใจสิ่งที่เป็นความรู้สึกภายใน	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
22. คำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้มีแรงจูงใจในการรักษาคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	2	3.78	0.79
23. มีบุคคลต้นแบบที่จะเป็นตัวอย่างในการพัฒนาตนเอง จนนำไปสู่ความสำเร็จ	1	3.79	0.81

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านการใช้สิ่งล่อใจสิ่งที่เป็นความรู้สึกภายใน	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
24. มีความเชื่อมั่นว่าถ้ามีความพากเพียรในการทำงาน และทำงานอย่างเต็มที่จะต้องประสบความสำเร็จ	3	3.78	0.78
ค่าเฉลี่ย		3.78	0.79

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แสดงค่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการใช้สิ่งล่อใจสิ่งที่เป็นความรู้สึกภายใน มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.78 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการใช้สิ่งล่อใจสิ่งที่เป็นความรู้สึกภายในได้แก่ มีบุคคลต้นแบบที่จะเป็นตัวอย่างในการพัฒนาตนเอง จนนำไปสู่ความสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.79 รองลงมาได้แก่ ค่าชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้มีแรงจูงใจในการรักษาคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.78 และน้อยที่สุดได้แก่ มีความเชื่อมั่นว่าถ้ามีความพากเพียรในการทำงาน และทำงานอย่างเต็มที่จะต้องประสบความสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.78

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ผลการศึกษาจากตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ

ด้านการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
25. วางแผนในการทำงานสู่ความสำเร็จและปฏิบัติ ตามแผนที่วางไว้	3	3.70	0.75
26. กำหนดเป้าหมายการทำงานเพื่อให้ตนเองได้ใช้ ความสามารถอย่างเต็มที่	2	3.75	0.75
27. เลือกงานที่จะประสบความสำเร็จจากการ พิจารณาความสามารถของตนเอง	1	3.78	0.72
ค่าเฉลี่ย		3.74	0.74

จากตารางที่ 4.15 พบว่า แสดงค่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.74 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้าน

การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จได้แก่ มีเลือกงานที่จะประสบความสำเร็จจากการพิจารณาความสามารถของตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมาได้แก่ กำหนดเป้าหมายการทำงานเพื่อให้ตนเองได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 3.75 และน้อยที่สุดได้แก่ วางแผนในการทำงานสู่ความสำเร็จและปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ค่าเฉลี่ย 3.70

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ประกอบด้วย ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความรับผิดชอบในงาน โอกาสที่จะทำให้งานสำเร็จ และการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ผลการศึกษาจากตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
28. เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่เรียนมา	2	3.65	0.83
29. มีอิสระในการจัดระบบการทำงานตามความเหมาะสม	3	3.60	0.80
30. พอใจและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	1	3.73	0.83
ค่าเฉลี่ย		3.67	0.82

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แสดงค่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.67 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ได้แก่ พอใจและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย 3.73 รองลงมาได้แก่ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่เรียนมา ค่าเฉลี่ย 3.65 และน้อยที่สุดได้แก่ มีอิสระในการจัดระบบการทำงานตามความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.60

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผลการศึกษาจากตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
31. พอใจกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3	3.72	0.83
32. ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มจากการ ปฏิบัติงาน	1	3.89	0.76
33. ได้รับโอกาสให้เข้าฝึกอบรมและศึกษาต่อตามวาระ	4	3.69	0.78
34. พอใจและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	2	3.73	0.83
ค่าเฉลี่ย		3.76	0.80

จากตารางที่ 4.17 พบว่า แสดงค่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.76 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งได้แก่ ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มจากการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมาได้แก่ พอใจและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย 3.73 และน้อยที่สุดได้แก่ ได้รับโอกาสให้เข้าฝึกอบรมและศึกษาต่อตามวาระ ค่าเฉลี่ย 3.69

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ผลการศึกษาจากตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความรับผิดชอบในงาน

ด้านความรับผิดชอบในงาน	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
35. ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ปฏิบัติ	1	3.79	0.69
36. ได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ	2	3.67	0.81
37. ได้รับสิทธิในการปฏิบัติงาน	3	3.67	0.74
ค่าเฉลี่ย		3.71	0.75

จากตารางที่ 4.18 พบว่า แสดงค่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.71 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงานได้แก่ ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 3.79 รองลงมาได้แก่

ได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ ค่าเฉลี่ย 3.67 และน้อยที่สุดได้แก่ ได้รับสิทธิในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.67

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ ผลการศึกษาจากตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ

ด้านโอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
38. ได้รับการสนับสนุนและชมเชยจากผู้บังคับบัญชา จนเกิดกำลังใจในการทำงาน	3	3.68	0.82
39. ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	2	3.72	0.78
40. แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาอย่าง มีประสิทธิภาพ	1	3.72	0.79
ค่าเฉลี่ย		3.71	0.80

จากตารางที่ 4.19 พบว่า แสดงค่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.71 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จได้แก่ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมาได้แก่ ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.72 และน้อยที่สุดได้แก่ ได้รับการสนับสนุนและชมเชยจากผู้บังคับบัญชา จนเกิดกำลังใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.68

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการศึกษาจากตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
41. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3	3.76	0.74
42. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	2	3.85	0.78

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
43. ได้รับการยอมรับจากครอบครัว	1	3.99	0.82
ค่าเฉลี่ย		3.87	0.78

จากตารางที่ 4.20 พบว่า แสดงค่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.87 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือได้แก่ ได้รับการยอมรับจากครอบครัว ค่าเฉลี่ย 3.99 รองลงมาได้แก่ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.85 และน้อยที่สุดได้แก่ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.76

สรุป ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยกระตุ้นที่ประกอบด้วย ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง ความรับผิดชอบในงาน โอกาสที่จะทำให้งานสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลการศึกษาสอดคล้องกับการทบทวนเอกสารและการศึกษาเชิงคุณภาพในทุกมิติการศึกษา ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย รายได้และเงินเดือน เงื่อนไขการทำงาน การใช้ระบบคุณธรรม และความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และเงินเดือน ผลการศึกษาจากตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านรายได้และเงินเดือน

ด้านรายได้และเงินเดือน	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
44. ปริมาณงานสัมพันธ์กับเงินเดือนที่ได้รับ	1	3.50	0.91
45. ความเหมาะสมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับ ข้าราชการสังกัดอื่น	3	3.34	0.94
46. ความพอเพียงของเงินเดือนเปรียบเทียบกับค่าครอง ชีพปัจจุบัน	2	3.34	0.95
ค่าเฉลี่ย		3.39	0.93

จากตารางที่ 4.21 พบว่า แสดงค่าปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.39 อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และเงินเดือนได้แก่ ปริมาณงานสัมพันธ์กับ

เงินเดือนที่ได้รับ ค่าเฉลี่ย 3.50 รองลงมาได้แก่ ความพอใจเพียงของเงินเดือนเปรียบเทียบกับค่าครองชีพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย 3.34 และน้อยที่สุดได้แก่ ความเหมาะสมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับข้าราชการสังกัดอื่น ค่าเฉลี่ย 3.34

จากผลการศึกษาสะท้อนว่า ข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรของกองทัพบกมีมุมมองทางด้านรายได้ที่สัมพันธ์กับปริมาณงานในระดับปานกลางเนื่องจากการรับราชการทหารของชายไทยถือว่าเป็นเกียรติยศต่อวงศ์ตระกูลและเจริญรอยตามบรรพบุรุษมากกว่าการแสวงรายได้จากการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านภาวะเงื่อนไขในการทำงาน ผลการศึกษาจากตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านภาวะเงื่อนไขในการทำงาน

ด้านภาวะเงื่อนไขในการทำงาน	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
47. ความทันสมัยของสิ่งอุปกรณ์สนับสนุนการทำงาน	3	3.38	0.97
48. ความเหมาะสมของบรรยากาศการทำงาน	1	3.52	0.87
49. ความเหมาะสมของขั้นตอนการทำงานกับปริมาณงาน	2	3.40	0.90
ค่าเฉลี่ย		3.43	0.91

จากตารางที่ 4.22 พบว่า แสดงค่าปัจจัยค้ำจุน ด้านภาวะเงื่อนไขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.43 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านภาวะเงื่อนไขในการทำงานได้แก่ ความเหมาะสมของบรรยากาศการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.52 รองลงมาได้แก่ ความเหมาะสมของขั้นตอนการทำงานกับปริมาณงาน ค่าเฉลี่ย 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดได้แก่ ความทันสมัยของสิ่งอุปกรณ์สนับสนุนการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.38 อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาสะท้อนว่า ข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรของกองทัพบกมีมุมมองทางด้านเงื่อนไขการทำงานในระดับสูงแต่พิจารณารายชื่อแล้วกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงานและขั้นตอนการทำงานที่เหมาะสมกับปริมาณงานมากกว่าความทันสมัยของสิ่งอุปกรณ์ เนื่องจากการรับได้รับการฝึกอบรมแบบทหารที่เน้นผลลัพธ์มากกว่าการอ้างถึงความทันสมัยของสิ่งอุปกรณ์

ปัจจัยค้ำจุน ด้านการใช้ระบบคุณธรรมและความมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษาจากตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการใช้ระบบคุณธรรม และความมั่นคงในการทำงาน

ด้านการใช้ระบบคุณธรรมและความมั่นคงในการทำงาน	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
50. ใช้ระบบคุณธรรมในการปรับย้าย	5	3.56	0.84
51. ใช้ระบบคุณธรรมในการจัดการกำลังพล	4	3.59	0.84
52. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3	3.78	0.81
53. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	2	3.93	0.78
54. สามารถปรับความเข้าใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	1	3.93	0.80
ค่าเฉลี่ย		3.76	0.81

จากตารางที่ 4.23 พบว่า แสดงค่าปัจจัยค้ำจุน ด้านการใช้ระบบคุณธรรมและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.76 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านการใช้ระบบคุณธรรมและความมั่นคงในการทำงานได้แก่ สามารถปรับความเข้าใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.93 รองลงมาได้แก่ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.93 และน้อยที่สุดได้แก่ ใช้ระบบคุณธรรมในการปรับย้าย ค่าเฉลี่ย 3.56

จากผลการศึกษาสะท้อนว่า ข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรของกองทัพบกมีมุมมองทางด้านด้านการใช้ระบบคุณธรรมและความมั่นคงในการทำงาน ในระดับสูงแต่พิจารณารายข้อแล้วกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์และความเข้าใจระหว่างเพื่อนร่วมงานมากกว่าปัจจัยอื่น เนื่องจากการรับได้รับการฝึกอบรมแบบทหารที่เน้นผลลัพธ์และการทำงานเป็นทีมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

ปัจจัยค้ำจุน ด้านวัฒนธรรมองค์การ ผลการศึกษาจากตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ

ด้านวัฒนธรรมองค์การ	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
55. ความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	1	3.90	0.83
56. ค่านิยม ทศนคติและความคาดหวังร่วมกัน	3	3.77	0.81
57. มีมาตรฐานการทำงานและวิถีชีวิตร่วมกัน	4	3.73	0.85

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ด้านวัฒนธรรมองค์การ	ลำดับที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
58. มีการถ่ายทอดค่านิยมและความเชื่อจากรุ่นสู่รุ่น อย่างต่อเนื่อง	2	3.78	0.85
ค่าเฉลี่ย		3.80	0.84

จากตารางที่ 4.24 พบว่า แสดงค่าปัจจัยค้ำจุน ด้านวัฒนธรรมองค์การ มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.80 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านวัฒนธรรมองค์การได้แก่ ความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.90 รองลงมาได้แก่ มีการถ่ายทอดค่านิยมและความเชื่อจากรุ่นสู่รุ่นอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.78 และน้อยที่สุดได้แก่ มีมาตรฐานการทำงานและวิถีชีวิตร่วมกัน ค่าเฉลี่ย 3.73

จากผลการศึกษาสะท้อนว่า ข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรของกองทัพบกมีมุมมองทางด้านวัฒนธรรมองค์การและกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับความสามัคคีและการถ่ายทอดค่านิยมและความเชื่อจากรุ่นสู่รุ่นอย่างต่อเนื่องมากกว่าปัจจัยอื่น เนื่องจากการได้รับการฝึกอบรมแบบทหารที่เน้นผลลัพธ์และการทำงานเป็นทีมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

การทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ 1

H0: ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก อยู่ในระดับสูง

Ha: ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ไม่อยู่ในระดับสูง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แสดงค่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยที่ส่งผลถึงความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ความพยายามและความอดทนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมาได้แก่ มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับตนเองสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.59 และมีเครือข่ายในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลลำดับน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ย 3.50

สรุปว่าความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงจึงสรุปว่า ยอมรับสมมติฐานศูนย์ว่าความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ประสบความสำเร็จในระดับสูง

สมมติฐานที่ 2 ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง สมมติฐานสถิติ

H0: ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

Ha: ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกมีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนทหารบก ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศ

	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig
ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน	1.108	.293

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผลการทดสอบค่า Levene's test พบว่า ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่า p value เท่ากับ .842 มีค่ามากกว่า .05 หมายความว่าความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างเพศไม่มีความแตกต่างกัน จึงใช้ค่า t test กรณี Equal variances assumed ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความคิดเห็นที่มีต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศ โดยใช้สถิติ t test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ระหว่างเพศ ด้วย Independent Samples T Test

	เพศ	t test for Equality of Means				
		X	S.D.	t	df	Sig
ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย/หญิง	.224	.051	.461	249	.645

จากตารางที่ 4.26 พบว่าผลการทดสอบค่า t test พบว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก จากลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศ มีค่า p value มีค่าเท่ากับ .645 มากกว่า .05 หมายความว่าความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศ จากลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศไม่มีความแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานศูนย์ว่าความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศ จากลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านอายุ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Combined)	4.751	3	1.584	2.807	.040
ภายในกลุ่ม	166.999	296	.564		
รวม	171.750	299			

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ค่า p value เท่ากับ .040 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์ และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกมีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านอายุ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์รายคู่เพื่อพิจารณาคู่ที่แตกต่างกันโดยใช้ post hoc test ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก จากลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านอายุ

ค่าความแตกต่างเฉลี่ย				
(I) อายุ	(J) อายุ	(I-J)	Std. Error	Sig.
20-25 ปี	26-35 ปี	.06746	.10580	.524
	36-45 ปี	.26905*	.12696	.035
	46 ปีขึ้นไป	.36905*	.15976	.022
26-35 ปี	20-25 ปี	-.06746	.10580	.524
	36-45 ปี	.20159	.11782	.088
	46 ปีขึ้นไป	.30159*	.15259	.049
36-45 ปี	20-25 ปี	-.26905*	.12696	.035
	26-35 ปี	-.20159	.11782	.088
	46 ปีขึ้นไป	.10000	.16796	.552
46 ปีขึ้นไป	20-25 ปี	-.36905*	.15976	.022
	26-35 ปี	-.30159*	.15259	.049
	36-45 ปี	-.10000	.16796	.552

จากตารางที่ 4.28 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-25 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป ขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-35 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านรายได้

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม (Combined)	4.751	3	1.584	2.807	.040
ภายในกลุ่ม	166.999	296	.564		
รวม	171.750	299			

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ค่า p value เท่ากับ .040 มีค่าน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์ และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกมีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านรายได้ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์รายคู่เพื่อพิจารณาว่าแตกต่างกันโดยใช้ post hoc test ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก จากลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านรายได้

		ค่าความแตกต่าง		
(I) รายได้ต่อเดือน	(J) รายได้ต่อเดือน	เฉลี่ย (I-J)	Std. Error	Sig.
8,000-12,000 บาท	12,001-16,000	.20187	.12630	.111
	16,001-20,000	.27515*	.11467	.017
	20,000 บาทขึ้นไป	.48649*	.12682	.000
12,001-16,000	8000-12000 บาท	-.20187	.12630	.111
	16,001-20,000	.07328	.11909	.539
	20000 บาทขึ้นไป	.28462*	.13083	.030
16,001-20,000	8,000-12,000 บาท	-.27515*	.11467	.017
	12,001-16,000	-.07328	.11909	.539

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

		ค่าความแตกต่าง		
(I) รายได้ต่อเดือน	(J) รายได้ต่อเดือน	เฉลี่ย (I-J)	Std. Error	Sig.
16,001-20,000	20,000 บาทขึ้นไป	.21134	.11965	.078
20,000 บาทขึ้นไป	8,000-12,000 บาท	-.48649*	.12682	.000
	12,001-16,000	-.28462*	.13083	.030
	16,001-20,000	-.21134	.11965	.078

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ประจำเดือนตั้งแต่ 8,000-12,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกแตกต่างกันกับข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ประจำเดือนตั้งแต่ 16,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ประจำเดือนตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ประจำเดือนตั้งแต่ 16,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกแตกต่างจากกลุ่มข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ประจำเดือนตั้งแต่ 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านชั้นยศ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม (Combined)	5.227	2	2.614	4.662	.010
ภายในกลุ่ม	166.523	297	.561		
รวม	171.750	299			

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ค่า p value เท่ากับ .010 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านรายได้ จากนั้นจึงทำการ

วิเคราะห์รายคู่เพื่อพิจารณาคู่ที่แตกต่างกันโดยการใช่ post hoc test ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก จากลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านชั้นยศ

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย				
(I) ชั้นยศ	(J) ชั้นยศ	(I-J)	Std. Error	Sig.
ส.ต.-สอ.	จ.ส.ต.-จ.ส.อ.	.18731*	.09055	.039
	จ.ส.อ. (พ.).	.46907*	.17011	.006
จ.ส.ต.-จ.ส.อ.	ส.ต.-สอ.	-.18731*	.09055	.039
	จ.ส.อ. (พ.).	.28176	.16739	.093
จ.ส.อ. (พ.).	ส.ต.-สอ.	-.46907*	.17011	.006
	จ.ส.ต.-จ.ส.อ.	-.28176	.16739	.093

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศ ส.ต.- ส.อ. มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก แตกต่างกับข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศ จ.ส.ต.-จ.ส.อ. และ จ.ส.อ. พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านระดับการศึกษา

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Combined)	5.156	2	2.578	4.596	.011
ภายในกลุ่ม	166.594	297	.561		
รวม	171.750	299			

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ค่า p value มีค่าเท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์ และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านระดับการศึกษา จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์รายคู่เพื่อพิจารณาว่าแตกต่างกันโดยการใช้ post hoc test ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก จากลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านระดับการศึกษา

		ค่าเฉลี่ยความแตกต่าง (I-J)		
(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Std. Error	Sig.	
มัธยมศึกษา / ปวช.	อนุสัญญา/ปวส.	.21359	.11872	.073
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	-.22914 [*]	.11435	.046
อนุสัญญา/ปวส.	มัธยมศึกษา / ปวช.	-.21359	.11872	.073
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	-.44273 [*]	.14635	.003
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	มัธยมศึกษา / ปวช.	.22914 [*]	.11435	.046
	อนุสัญญา/ปวส.	.44273 [*]	.14635	.003

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษา/ปวช. มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกแตกต่างกันกับข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาอนุสัญญา/ปวส. และ ปริญญาตรี หรือสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านระยะเวลารับราชการ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม (Combined)	9.984	3	3.328	6.089	.000
ภายในกลุ่ม	161.766	296	.547		
รวม	171.750	299			

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ค่า p value มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์ และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านระยะเวลารับราชการ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์รายคู่เพื่อพิจารณาคู่ที่แตกต่างกันโดยการใช้ post hoc test ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก จากลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านระยะเวลารับราชการ

(I) ระยะเวลารับราชการ	(J) ระยะเวลารับราชการ	ค่าเฉลี่ยความแตกต่าง (I-J)	Std. Error	Sig.
2-5 ปี	6-9 ปี	.06538	.12639	.605
	10-13 ปี	.41000*	.11292	.000
	14 ปีขึ้นไป	.35411*	.11380	.002
6-9 ปี	2-5 ปี	-.06538	.12639	.605
	10-13 ปี	.34462*	.13340	.010
	14 ปีขึ้นไป	.28872*	.13415	.032
10-13 ปี	2-5 ปี	-.41000*	.11292	.000
	6-9 ปี	-.34462*	.13340	.010
	14 ปีขึ้นไป	-.05589	.12155	.646

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

(I) ระยะเวลาบริหารราชการ	(J) ระยะเวลาบริหารราชการ	ค่าเฉลี่ยความแตกต่าง		
		(I-J)	Std. Error	Sig.
14 ปีขึ้นไป	2-5 ปี	-.35411*	.11380	.002
	6-9 ปี	-.28872*	.13415	.032
	10-13 ปี	.05589	.12155	.646

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาบริหารราชการ 2-5 ปี มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกแตกต่างกันกับข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาบริหารราชการ 10-13 ปี และระยะเวลาบริหารราชการ 14 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาบริหารราชการ 6-9 ปี มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกแตกต่างกันกับข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาบริหารราชการ 10-13 ปี และระยะเวลาบริหารราชการ 14 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านตำแหน่งงาน

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม (Combined)	13.679	4	3.420	6.382	.000
ภายในกลุ่ม	158.071	295	.536		
รวม	171.750	299			

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ค่า p value มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านตำแหน่งงานจากนั้นจึงทำการวิเคราะห์รายคู่เพื่อพิจารณาคู่ที่แตกต่างกันโดยใช้ post hoc test ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก จากลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านตำแหน่งงาน

(I) ตำแหน่งงาน	(J) ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ยความแตกต่าง (I-J)	Std. Error	Sig.
ครู	เสมียน	.50844*	.10895	.000
	เสนารักษ์	.05010	.26722	.851
	ส่งกำลังบำรุง	.29117	.15351	.059
เสมียน	ครู	-.50844*	.10895	.000
	เสนารักษ์	-.45833	.27280	.094
	ส่งกำลังบำรุง	-.21726	.16303	.184
เสนารักษ์	ครู	-.05010	.26722	.851
	เสมียน	.45833	.27280	.094
	ส่งกำลังบำรุง	.24107	.29346	.412
ส่งกำลังบำรุง	ครู	-.29117	.15351	.059
	เสมียน	.21726	.16303	.184
	เสนารักษ์	-.24107	.29346	.412

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่รับราชการตำแหน่งงานครู มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกแตกต่างกันกับข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่รับราชการตำแหน่งงานเสมียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านแหล่งกำเนิด

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม (Combined)	0.706	3	.235	.407	.748
ภายในกลุ่ม	171.044	296	.578		
รวม	171.750	299			

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ค่า p value มีค่าเท่ากับ .748 ซึ่งมากกว่า .05 จึงยอมรับสมมติฐานศูนย์ว่าเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านแหล่งกำเนิดพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีแหล่งกำเนิดที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน

สรุป การทดสอบสมมติฐานที่สองพบว่าความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกมีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาจากลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ด้านระยะเวลารับราชการ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และชั้นยศ เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก

สมมติฐานสถิติ

H0 : ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก

Ha : ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก

ตารางที่ 4.40 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก

		Correlations ^b				
		y	แรงจูงใจ	ความพึงพอใจ	ค่าจูน	วัฒนธรรมองค์กร
y	Pearson	1	.731**	.641**	.558**	.657**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
แรงจูงใจ	Pearson	.731**	1	.702**	.615**	.609**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
ความพึงพอใจ	Pearson	.641**	.702**	1	.550**	.659**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
ค่าจูน	Pearson	.558**	.615**	.550**	1	.577**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
วัฒนธรรมองค์กร	Pearson	.657**	.609**	.659**	.577**	1
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=300

ตารางที่ 4.41 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก

การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (ตัวแปรตาม)	ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (ตัวแปรต้น)	ระดับความสัมพันธ์
	ด้านแรงจูงใจ	.731**สูง
	ด้านความพึงพอใจ	.641**สูง
	ด้านค่าจ้าง	.558**ปานกลาง
		ค่อนข้างสูง
	ด้านวัฒนธรรมองค์การ	.657 **สูง

ที่มา: พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. (2541). หน้า 114.

จากตารางพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สัมพันธ์กับปัจจัยค่าจ้างในระดับปานกลางค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธ์กับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลางค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปว่าปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ด้านแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์ที่ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ด้านแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกด้านแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานไม่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก เกินร้อยละสามสิบ

สมมติฐานสถิติ

H0: ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานไม่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก เกินร้อยละสามสิบ

Ha: ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก เกินร้อยละสามสิบ

ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้วยการใช้ Stepwise Linear Regression Analysis

ตัวแปร	B	SE	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	-.033	.179	-.186	.853
แรงจูงใจ	.550	.062	8.880**	.000
วัฒนธรรมองค์กร	.308	.053	5.833**	.000
ความพึงพอใจ	.132	.062	2.131**	.034
r = .782		Adjust R square = .612		

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุดได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความพึงพอใจ สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ได้ร้อยละ 61.2 สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน = $-0.033 + 0.550$ แรงจูงใจ $+ 0.308$ วัฒนธรรมองค์กร $+ 0.132$ ความพึงพอใจ

4.3 การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยทำการศึกษาเชิงคุณภาพประกอบด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการทบทวนเอกสาร เริ่มจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ตารางที่ 4.43 คำถามสัมภาษณ์เชิงลึก

ข้อคำถามสัมภาษณ์เชิงลึก	ทฤษฎีรองรับ
1. ท่านมีความคิดที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่	ทฤษฎีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ท่านมุ่งมั่นที่จะแสวงหาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองอย่างไร	ทฤษฎีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ท่านทำงานด้วยความสุข และมีใจรักที่จะทำงานให้กับหน่วยงานหรือไม่	ทฤษฎีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การดำรงชีวิตให้กับวัฒนธรรมขององค์กรหรือไม่	ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์
5. ความมั่นใจต่อความก้าวหน้า ในการรับราชการของท่านเป็นอย่างไร	ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้ทำการสังเกตกลุ่มตัวอย่างแบบไม่มีส่วนร่วมจากพฤติกรรมการทำงานและทำการคัดแยกออกเป็นสามกลุ่มประกอบด้วย กลุ่มที่มีความตั้งใจทำงานดีมาก กลุ่มที่มีความตั้งใจปานกลาง และกลุ่มที่ไม่ค่อยตั้งใจทำงาน

คำถามที่ 1 ท่านมีความคิดที่จะจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่

พบว่า กลุ่มที่มีความตั้งใจทำงานดีมากจะมีอายุน้อย ชั้นยศระดับสิบโทขึ้นไป ทั้งเพศหญิงและชาย มีความคิดที่จะจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากต้องการความก้าวหน้าในการรับราชการและตำแหน่งงานเป็นครูจึงต้องมุ่งจัดการตนเอง อยู่เสมอ

กลุ่มที่มีความตั้งใจปานกลาง ส่วนใหญ่มีอายุรับราชการ 10 ปีขึ้นไป ตำแหน่งรับราชการไม่ตรงกับชำนาญการทหาร (ชกท) ความคิดที่จะจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่บ้างแต่ขาดแรงจูงใจ

กลุ่มที่ไม่ค่อยตั้งใจทำงาน มีอายุรับราชการไม่มากแต่ทำงานไม่ตรงตำแหน่งมีความคิดที่จะจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่บ้างแต่ต้องการย้ายที่ทำงานให้เหมาะสมกับตนเองมากกว่า

คำถามที่ 2 ท่านมุ่งมั่นที่จะแสวงหาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อจัดการตนเองอย่างไร

กลุ่มที่มีความตั้งใจทำงานดีมากจะมีอายุน้อย ชั้นยศระดับสิบโทขึ้นไป ทั้งเพศหญิงและชาย มีความคิดที่จะจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากต้องการความก้าวหน้าในการรับราชการและตำแหน่งงานเป็นครูจึงต้องมุ่งจัดการตนเองอยู่เสมอ ทำการจัดการตนเองจากการศึกษาทั้งในระบบและทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์สม่ำเสมอเพื่อนำมาจัดการการสอนนักเรียนนายสิบ

กลุ่มที่มีความตั้งใจปานกลาง ส่วนใหญ่มีอายุรับราชการ 10 ปีขึ้นไป ตำแหน่งรับราชการไม่ตรงกับชำนาญการทหาร (ชกท) ความคิดที่จะจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่บ้างแต่ขาดแรงจูงใจใช้การสอบถามหาข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานบ้างและไม่มีความรู้ว่าจะจัดการตนเองอย่างไรประกอบกับการขาดแรงจูงใจและไม่พอใจการทำงาน

กลุ่มที่ไม่ค่อยตั้งใจทำงาน มีอายุรับราชการไม่มากแต่ทำงานไม่ตรงตำแหน่งมีความคิดที่จะจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่บ้างแต่ต้องการย้ายที่ทำงานให้เหมาะสมกับตนเองมากกว่าเพราะทำงานไม่ตรงกับความถนัดจึงทำงานให้ผ่านไปเป็นวัน ๆ มีบ้างที่บางครั้งจะรื้อฟื้นความรู้ด้วยการอ่านตำราที่ศึกษามาแต่ทอดทิ้งเมื่อมองไม่เห็นความก้าวหน้า

คำถามที่ 3 ท่านทำงานด้วยความสุข และมีใจรักที่จะทำงานให้กับหน่วยงานหรือไม่

กลุ่มที่มีความตั้งใจทำงานดีมากจะมีอายุน้อย ชั้นยศระดับสิบโทขึ้นไป ทั้งเพศหญิงและชาย มีความคิดที่จะจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากต้องการความก้าวหน้าในการรับราชการและตำแหน่งงานเป็นครูจึงต้องมุ่งจัดการตนเองอยู่เสมอ ทำการจัดการตนเองจากการศึกษาทั้งในระบบและทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์สม่ำเสมอเพื่อนำมาจัดการการสอนนักเรียนนายสิบและมีความสุขมากที่ได้ทำการถ่ายทอดความรู้ให้กับลูกศิษย์จัดเป็นรางวัลชีวิตของตนเองและมุ่งมั่นให้ผลงานสำเร็จตามนโยบาย

กลุ่มที่มีความตั้งใจปานกลาง ส่วนใหญ่มีอายุรับราชการ 10 ปีขึ้นไป ตำแหน่งรับราชการไม่ตรงกับชำนาญการทหาร (ชกท) ความคิดที่จะจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่บ้างแต่ขาดแรงจูงใจใช้การสอบถามหาข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานบ้างและไม่มีความรู้ว่าจะจัดการตนเองอย่างไรประกอบกับการขาดแรงจูงใจและไม่พอใจการทำงาน ทำให้ขาดความสุขในการทำงานแต่โดยภารกิจและการสำนึกในความเป็นทหารและความเป็นครูจึงมุ่งมั่นทำงานที่รับมอบหมายให้ดีที่สุดเท่าที่ทำได้

กลุ่มที่ไม่ค่อยตั้งใจทำงาน มีอายุรับราชการไม่มากแต่ทำงานไม่ตรงตำแหน่งมีความคิดที่จะจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่บ้างแต่ต้องการย้ายที่ทำงานให้เหมาะสมกับตนเองมากกว่าเพราะทำงานไม่ตรงกับความถนัดจึงทำงานให้ผ่านไปเป็นวัน ๆ มีบ้างที่บางครั้งจะรื้อฟื้นความรู้ด้วยการอ่านตำราที่ศึกษามาแต่ทอดทิ้งเมื่อมองไม่เห็นความก้าวหน้าประกอบกับขั้นยศต่ำทำให้ไม่มีผู้ใดให้ความสนใจแต่ก็พยายามทำงานให้เสร็จวันต่อวัน

คำถามที่ 4 ท่านสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการดำรงชีวิตให้กับวัฒนธรรมขององค์การหรือไม่

กลุ่มที่มีความตั้งใจทำงานดีมากจะมีอายุน้อย ชั้นยศระดับสิบโทขึ้นไป ทั้งเพศหญิงและชาย มีความคิดที่จะจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากต้องการความก้าวหน้าในการรับราชการและตำแหน่งงานเป็น

ครูจึงต้องมุ่งจัดการตนเองอยู่เสมอ ทำการจัดการตนเองจากการศึกษาทั้งในระบบและทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สม่่าเสมอเพื่อนำมาจัดการการสอนนักเรียนนายสิบและมีความสุขมากที่ได้ทำการถ่ายทอดความรู้ให้กับ ลูกศิษย์จัดเป็นรางวัลชีวิตของตนเองและมุ่งมั่นให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและสามารถปรับตัวให้เข้ากับ วัฒนธรรมองค์กรได้เป็นอย่างดีเพราะได้รับการปลุกฝังกันมาจากแหล่งกำเนิด ความรักในหมู่เหล่าและ อาชีพ ทหารความภูมิใจที่ได้รับใช้ชาติ

กลุ่มที่มีความตั้งใจปานกลาง ส่วนใหญ่มีอายุรับราชการ 10 ปีขึ้นไป ตำแหน่งรับราชการไม่ตรงกับชำนาญการทหาร (ชกท) ความคิดที่จะจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่บ้างแต่ขาดแรงจูงใจใช้การ สอบถามหาข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานบ้างและไม่มีความรู้ว่าจะจัดการตนเองอย่างไรประกอบกับการขาดแรงจูงใจและไม่พอใจการทำงาน ทำให้ขาดความสุขในการทำงานแต่โดยภารกิจและการสำนึกในความ เป็นทหารและความเป็นครูจึงมุ่งมั่นทำงานที่รับมอบหมายให้ดีที่สุดเท่าที่ทำได้สามารถปรับตัวให้เข้ากับ วัฒนธรรมองค์กรได้เป็นอย่างดีเพราะได้รับการปลุกฝังกันมาจากแหล่งกำเนิด ความรักในหมู่เหล่าและ อาชีพทหารความภูมิใจที่ได้รับใช้ชาติ ทหารสอนกันมาให้รู้จักความอดทน อดกลั้นและเสียสละไม่มีองค์กรใด จะเหมือน

กลุ่มที่ไม่ค่อยตั้งใจทำงาน มีอายุรับราชการไม่มากแต่ทำงานไม่ตรงตำแหน่งมีความคิดที่จะจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่บ้างแต่ต้องการย้ายที่ทำงานให้เหมาะสมกับตนเองมากกว่าเพราะทำงานไม่ตรงกับ ความถนัดจึงทำงานให้ผ่านไปเป็นวันๆ มีบ้างที่บางครั้งจะรื้อฟื้นความรู้ด้วยการอ่านตำราที่ศึกษามาแต่ ท้อถอยเมื่อมองไม่เห็นความก้าวหน้าประกอบกับขั้นยศตำแหน่งทำให้ไม่มีผู้ใดให้ความสนใจแต่ก็พยายามทำงาน ให้เสร็จวันต่อวันไม่มีความสุขในการทำงานในองค์กรได้สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้เป็น อย่างดีเพราะได้รับการปลุกฝังกันมาจากแหล่งกำเนิด ความรักในหมู่เหล่าและ อาชีพทหารความภูมิใจที่ ได้รับใช้ชาติ ทหารสอนกันมาให้รู้จักความอดทน อดกลั้นแม้ว่าไม่มีความสุข

คำถามที่ 5 ความมั่นใจต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของท่านเป็นอย่างไร

กลุ่มที่มีความตั้งใจทำงานดีมากจะมีอายุน้อย ชั้นยศระดับสิบโทขึ้นไป ทั้งเพศหญิงและชาย มีความคิด ที่จะจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากต้องการความก้าวหน้าในการรับราชการและตำแหน่งงาน เป็นครูจึงต้องมุ่งจัดการตนเองอยู่เสมอ ทำการจัดการตนเองจากการศึกษาทั้งในระบบและทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สม่่าเสมอเพื่อนำมาจัดการการสอนนักเรียนนายสิบและมีความสุขมากที่ได้ทำการถ่ายทอดความรู้ให้กับ ลูกศิษย์จัด เป็นรางวัลชีวิตของตนเองและมุ่งมั่นให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและสามารถปรับตัวให้เข้า กับวัฒนธรรมองค์กรได้เป็นอย่างดีเพราะได้รับการปลุกฝังกันมาจากแหล่งกำเนิด ความรักในหมู่เหล่าและ อาชีพทหารความภูมิใจที่ได้รับใช้ชาติ มั่นใจและเชื่อมั่นในความก้าวหน้าในการรับราชการมากที่สุด พร้อมทั้ง จะจัดการวิทยฐานะเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพครูและความเป็นทหารอาชีพ

กลุ่มที่มีความตั้งใจปานกลาง ส่วนใหญ่มีอายุรับราชการ 10 ปีขึ้นไป ตำแหน่งรับราชการไม่ตรงกับชำนาญการทหาร (ชกท) ความคิดที่จะจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่บ้างแต่ขาดแรงจูงใจใช้การ

สอบถามหาข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานบ้างและไม่มีความรู้ว่าจะจัดการตนเองอย่างไรประกอบกับการขาดแรงจูงใจและไม่พอใจการทำงาน ทำให้ขาดความสุขในการทำงานแต่โดยภารกิจและการสำนึกในความเป็นทหารและความเป็นครูจึงมุ่งมั่นทำงานที่รับมอบหมายให้ดีที่สุดเท่าที่ทำได้สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้เป็นอย่างดีเพราะได้รับการปลุกฝังกันมาจากแหล่งกำเนิด ความรักในหมู่เหล่าและ อาชีพทหารความภูมิใจที่ได้รับใช้ชาติ ทหารสอนกันมาให้รู้จักความอดทน อดกลั้นและเสียสละไม่มีองค์กรใดจะเหมือนแต่ไม่มั่นใจและเชื่อมั่นในความก้าวหน้าในการรับราชการมากมากนักเนื่องจากการแทรกแซงของระบบอุปถัมภ์และการที่กำลังพลมากกว่างานทำให้ไม่ค่อยได้รับการตอบแทนเท่าที่ควร ปัจจุบันกำลังใจถดถอยมาก

กลุ่มที่ไม่ค่อยตั้งใจทำงาน มีอายุรับราชการไม่มากแต่ทำงานไม่ตรงตำแหน่งมีความคิดที่จะจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่บ้างแต่ต้องการย้ายที่ทำงานให้เหมาะสมกับตนเองมากกว่าเพราะทำงานไม่ตรงกับความถนัดจึงทำงานให้ผ่านไปเป็นวัน ภูมิบ้างที่บางครั้งจะรื้อฟื้นความรู้ด้วยการอ่านตำราที่ศึกษามาแต่ท้อถอยเมื่อมองไม่เห็นความก้าวหน้าประกอบกับขั้นยศตำแหน่งทำให้ไม่มีผู้ใดให้ความสนใจแต่ก็พยายามทำงานให้เสร็จวันต่อวันไม่มีความสุขในการทำงานในองค์กรได้สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้เป็นอย่างดีเพราะได้รับการปลุกฝังกันมาจากแหล่งกำเนิด ความรักในหมู่เหล่าและอาชีพทหารความภูมิใจที่ได้รับใช้ชาติ ทหารสอนกันมาให้รู้จักความอดทน อดกลั้นแม้ว่าไม่มีความสุข แต่มีความมั่นใจในความก้าวหน้าว่าต้องเป็นไปตามขั้นตอน

4.4 บทสรุปผลการวิจัย

การศึกษารูปแบบความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษากรณีข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร โรงเรียนนายสิบทหารบก กองทัพบกไทย จากการศึกษาเชิงคุณภาพสะท้อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้เป็นอย่างดีว่ามนุษย์ ต้องได้รับการพัฒนา จะปล่อยให้อยู่ในสถานภาพเดิมตลอดไปไม่ได้และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของมนุษย์ในองค์กรที่ดีที่สุดได้แก่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากจะเป็นแนวทางการได้รับผลตอบแทนทั้งด้านโภชนาการและ ความภาคภูมิใจในตนเองจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Abraham Maslow, 1970, p. 122) ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก เนื่องจากกำลังพลมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ไม่ยาวมากเนื่องจากความต้องการกำลังพลของกองทัพที่มีต่อกำลังพลต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรของเหล่าทัพ จำกัดเพียง การเป็นผู้นำหน่วยรบขนาดเล็กและการเป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่งของกำลังพลชั้นสัญญาบัตร เป็นการทำให้เกิดสภาวะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เรียกว่า Dead Wood หรือทางทหารเรียกว่า กำลังพลเสื่อมเป็นอย่างสูง และองค์กรใดที่มีสภาวะการดังกล่าว และไม่ได้รับการจัดการที่เหมาะสม จะส่งผลให้องค์กรเกิดสภาวะที่เรียกว่าเสื่อมสลาย (Decay) ในที่สุด จากผลการวิจัย

4.5 ผลการวิจัยเชิงบวก

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแหล่งกำเนิดจากนักเรียนนายสิบ ความมีวินัยและการปลูกฝังวัฒนธรรมความเป็นทหารตั้งแต่เริ่มชีวิตรับราชการแม้ว่าจะประสบปัญหาและอุปสรรคใดๆ กลุ่มตัวอย่างยังคงมีความภักดีต่อองค์กรในระดับสูงแม้จะได้รับการจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจากหน่วยเหนือในระดับหนึ่งแต่ยังคงมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอและมีความคิดที่เป็นเชิงบวกต่อองค์กรเสมอ ซึ่งแตกต่างจากองค์กรประเภทอื่นโดยสิ้นเชิง

4.6 ผลการวิจัยเชิงลบ

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแหล่งกำเนิดจากนักเรียนนายสิบ ความมีวินัยและการปลูกฝังวัฒนธรรมความเป็นทหารตั้งแต่เริ่มชีวิตรับราชการแม้ว่าจะประสบปัญหาและอุปสรรคใดๆ กลุ่มตัวอย่างยังคงมีความภักดีต่อองค์กรในระดับสูง แต่ในความเป็นปुरुชนที่ยังคงมีกิเลส ที่ต้องการลาภ ยศ สรรเสริญ กองทัพควรแสวงหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรเพื่อหลีกเลี่ยงสภาวะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เรียกว่า Dead Wood หรือ ทางทหารเรียกว่า กำลังพลเสื่อมที่ทุกเหล่าทัพทุกประเทศมีปัญหาเดียวกันแต่แนวทางการจัดการมีความแตกต่างกันและที่ควรคำนึงเป็นอย่างสูงเนื่องจากกำลังพลเสื่อมมักจะทำปัญหาให้กับสังคมอย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะด้านอาชญากรรมและส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของกองทัพอย่างสูง

ผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องกันในระดับสูงข้อค้นพบสนองตอบตามวัตถุประสงค์การวิจัยทุกประการ



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการศึกษาวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการเชิงผสมวิธีมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่ออธิบาย

1. ประเมินความสำเร็จในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสำเร็จในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก และพยากรณ์ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก
4. สร้างรูปแบบการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก

5.1 ผลการศึกษาเชิงปริมาณ

การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรเป็นข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ค่ายโยธินศึกษามหามงกุฎ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างได้สุ่มจากประชากรดังกล่าว ด้วยวิธีขั้นตอนอย่างง่ายตามแนวคิดของยามาเน่ ได้จำนวน 300 ราย

5.1.1 ผลการศึกษาลักษณะประชากรโดยสรุป

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 285 ราย คิดเป็นร้อยละ 95.0 เป็นเพศหญิง จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.0 กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 126 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมามีอายุระหว่าง 20-25 ปี จำนวน 84 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.0 อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 60 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.0 และอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.0 จากผลการศึกษาทำให้ทราบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-35 ปี อยู่ในวัยที่กำลังเริ่มพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนใหญ่ระดับชั้นยศประกอบด้วย จ.ส.ต.-จ.ส.อ. จำนวน 154 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมา ส.ต.-ส.อ. จำนวน 123 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.0 และ จ.ส.อ. (พิเศษ) จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.7 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา

มัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 195 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมาระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 55 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.3 และระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. จำนวน 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.7 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 16,001-20,000 บาท จำนวน 97 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.3 รองลงมารายได้ต่อเดือน 8,000-12,000 บาท จำนวน 74 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.7 รายได้ต่อเดือน 12,001-16,000 บาท จำนวน 65 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.7 และรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 64 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.3 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงเวลารับราชการระหว่าง 2-5 ปี จำนวน 100 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.4 รองลงมาเวลารับราชการระหว่าง 10-13 ปี จำนวน 75 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.0 เวลารับราชการ 14 ปีขึ้นไป จำนวน 73 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.3 และเวลารับราชการระหว่าง 6-9 ปี จำนวน 52 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.3 ขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตำแหน่งงานเป็นครู จำนวน 121 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมาตำแหน่งงานเสมียน จำนวน 72 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.0 ตำแหน่งงานอื่นๆ จำนวน 71 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.7 ตำแหน่งงานส่งกำลังบำรุง จำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.3 และตำแหน่งงานนายสิบเสนารักษ์ จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.7 ส่วนใหญ่มีแหล่งกำเนิดจากนักเรียนนายสิบ จำนวน 250 ราย คิดเป็นร้อยละ 83.3 รองลงมาแหล่งกำเนิดจากทหารกองหนุน จำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.7 และแหล่งกำเนิดจากพลเรือน จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

5.1.2 ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยที่ส่งผลถึงความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ความพยายามและความอดทนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมาได้แก่มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับตนเองสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.59 และน้อยที่สุดได้แก่ เครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.5

5.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน

5.2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการชอบงานที่ทำท่ายความสามารถ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการชอบงานที่ทำท่ายความสามารถมีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.79 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการชอบงานที่ทำท่ายความสามารถได้แก่นำประสบการณ์และความผิดพลาดในอดีตมาเตือนตนเองในการทำงานครั้งต่อไป ค่าเฉลี่ย 3.87 รองลงมาได้แก่ ใช้ปัญหาและอุปสรรคมาเป็นบทเรียนฝึกฝนตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.86 และน้อยที่สุดได้แก่ เมื่อมีงานที่แปลกใหม่เข้ามาจะเสนอตัวเข้ารับการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.61

5.2.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.70 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านพัฒนาการทำงานให้มีผลต่องานดียิ่งขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 3.74 อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ให้คำแนะนำการทำงานแก่เพื่อน

ร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.73 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดได้แก่ ตั้งมาตรฐานการทำงานตนเองไว้สูงค่าเฉลี่ย 3.62

5.2.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมุ่งมั่นพยายาม

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมุ่งมั่นพยายาม มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.83 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมุ่งมั่นพยายาม ได้แก่ งานที่รับมอบหมายจะต้องดำเนินการให้สำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.93 อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.87 และน้อยที่สุดได้แก่ จุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นสิ่งดึงดูดใจให้ทำงานต่อไป ค่าเฉลี่ย 3.73

5.2.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.85 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการแสวงหาข้อมูลป้อนกลับได้แก่ ยอมรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานและนำมาพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.88 รองลงมาได้แก่ นำผลการประเมินมาพิจารณาแล้วแก้ไขข้อบกพร่อง ค่าเฉลี่ย 3.84 และน้อยที่สุดได้แก่ ยอมรับผลการประเมินผลการทำงานแล้วนำไปปรับปรุง ค่าเฉลี่ย 3.84

5.2.5 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการใช้สิ่งล่อใจสิ่งที่เป็นความรู้สึกภายใน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการใช้สิ่งล่อใจสิ่งที่เป็นความรู้สึกภายใน มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.78 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการใช้สิ่งล่อใจสิ่งที่เป็นความรู้สึกภายในได้แก่ มีบุคคลต้นแบบที่จะเป็นตัวอย่งในการพัฒนาตนเองจนนำไปสู่ความสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.79 รองลงมาได้แก่ คำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีแรงจูงใจในการรักษาคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.78 และน้อยที่สุดได้แก่ ความเชื่อมั่นว่าถ้ามีความพากเพียรในการทำงานและทำงานอย่างเต็มที่จะต้องประสบความสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.78

5.2.6 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.74 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จได้แก่ เลือกงานที่จะประสบความสำเร็จจากการพิจารณาความสามารถของตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมาได้แก่ กำหนดเป้าหมายการทำงานเพื่อให้ตนเองได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 3.75 และน้อยที่สุดได้แก่ วางแผนในการทำงานเพื่อให้ตนเองได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.70

5.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน

5.3.1 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.74 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานได้แก่ พอใจและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย 3.73 รองลงมาได้แก่ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่เรียนมา ค่าเฉลี่ย 3.65 และน้อยที่สุดได้แก่ มีอิสระในการจัดระบบการทำงานตามความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.60

5.3.2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.76 อยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งได้แก่ ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มจากการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมาได้แก่ พอใจและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย 3.73 และน้อยที่สุดได้แก่ ได้รับโอกาสให้เข้าฝึกอบรมและศึกษาต่อตามวาระค่าเฉลี่ย 3.69

5.3.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.71 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงานได้แก่ ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 3.79 รองลงมาได้แก่ ได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ ค่าเฉลี่ย 3.67 และน้อยที่สุดได้แก่ ได้รับสิทธิในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.67

5.3.4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.71 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จได้แก่ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมาได้แก่ ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.72 และน้อยที่สุดได้แก่ ได้รับการสนับสนุนและชมเชยจากผู้บังคับบัญชาจนเกิดกำลังใจในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.68

5.3.5 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.87 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือได้แก่ ได้รับการยอมรับจากครอบครัว ค่าเฉลี่ย 3.99 รองลงมาได้แก่ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.85 และน้อยที่สุดได้แก่ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.76

5.4 ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน

5.4.1 ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านรายได้และเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.39 อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และเงินเดือนได้แก่ ปริมาณ

งานสัมพันธ์กับเงินเดือนที่ได้รับ ค่าเฉลี่ย 3.50 อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ความพอเพียงของเงินเดือน เปรียบเทียบกับค่าครองชีพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย 3.34 อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดได้แก่ ความเหมาะสมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับค่าราชการสังกัดอื่น ค่าเฉลี่ย 3.34 อยู่ในระดับปานกลาง

5.4.2 ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านภาวะเงื่อนไขการทำงาน มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.43 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านภาวะเงื่อนไขในการทำงานได้แก่ ความเหมาะสมของบรรยากาศการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.52 รองลงมาได้แก่ ความเหมาะสมของขั้นตอนการทำงาน กับปริมาณงานมีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดได้แก่ ความทันสมัยของสิ่งอุปกรณ์ สนับสนุนการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.38 อยู่ในระดับปานกลาง

5.4.3 ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการใช้ระบบคุณธรรมและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.76 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านการใช้ระบบคุณธรรมและความมั่นคงในการทำงานได้แก่ สามารถปรับความเข้าใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.93 รองลงมาได้แก่ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.93 และน้อยที่สุดได้แก่ใช้ระบบคุณธรรมในการปรับย้าย ค่าเฉลี่ย 3.56

5.4.4 ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.80 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านวัฒนธรรมองค์กรได้แก่ ความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.90 รองลงมาได้แก่ การถ่ายทอดค่านิยมและความเชื่อจากรุ่นสู่รุ่นอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.78 และน้อยที่สุดได้แก่ มาตรฐานการทำงานและวิถีชีวิตร่วมกัน ค่าเฉลี่ย 3.73

5.5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1

H0: ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก อยู่ในระดับสูง

Ha: ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ไม่อยู่ในระดับสูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยที่ส่งผลถึงความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ความพยายามและความอดทนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมาได้แก่มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับตนเองสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.59 และน้อยที่สุดได้แก่ เครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.50

สรุปว่าความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงจึงสรุปว่า ยอมรับ

สมมติฐานศูนย์ว่าความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ประสบความสำเร็จในระดับสูง

สมมติฐานที่ 2 ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ทดสอบสมมติฐานที่สองพบว่า ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกมีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้านระยะเวลารับราชการ ตำแหน่งในราชการ ระดับการศึกษาและชั้นยศ เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกมีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สัมพันธ์กับปัจจัยค่าจุนในระดับปานกลางค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธ์กับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลางค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก เกินร้อยละสามสิบ

การศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก ร้อยละ 61.2 โดยมีตัวแปรพยากรณ์ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและองค์การ

5.6 บทสรุปของผู้วิจัย

การศึกษารูปแบบความสำเร็จของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษากรณีข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร โรงเรียนนายสิบทหารบก กองทัพบกไทย จากการศึกษาเชิงคุณภาพสะท้อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้เป็นอย่างดีว่ามนุษย์ ต้องได้รับการพัฒนา จะปล่อยให้อยู่ในสถานภาพเดิมตลอดไปไม่ได้และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของมนุษย์ในองค์กรที่ดีที่สุดได้แก่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากจะเป็นแนวทางการได้รับผลตอบแทนทั้งด้านโภภทรัพย์และความภาคภูมิใจในตนเองจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Abraham Maslow, 1970, p. 122) ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก เนื่องจากกำลังพลมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ไม่ยาวมากเนื่องจากความต้องการกำลังพลของกองทัพที่มีต่อกำลังพลต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรของเหล่าทัพ จำกัดเพียง การเป็นผู้นำหน่วยรบขนาดเล็กและการเป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่งของกำลังพลชั้นสัญญาบัตร เป็นการทำให้เกิดสภาวะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เรียกว่า Dead Wood หรือทางทหารเรียกว่า กำลังพลเสื่อมเป็นอย่างสูงและองค์กรใดที่มีสภาวะการณดังกล่าว และ ไม่ได้รับการจัดการที่เหมาะสม จะส่งผลให้องค์กรเกิดสภาวะที่เรียกว่าเสื่อมสลาย (Decay) ในที่สุด จากผลการวิจัย

5.6.1 ผลการวิจัยเชิงบวก

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแหล่งกำเนิดจากนักเรียนนายสิบ ความมีวินัยและการปลูกฝังวัฒนธรรมความเป็นทหารตั้งแต่เริ่มชีวิตรับราชการแม้ว่าจะประสบปัญหาและอุปสรรคใดๆ กลุ่มตัวอย่างยังคงมีความภักดีต่อองค์กรในระดับสูงแม้จะได้รับการจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจากหน่วยเหนือในระดับหนึ่งแต่ยังคงมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอและมีความคิดที่เป็นเชิงบวกต่อองค์กรเสมอ ซึ่งแตกต่างจากองค์กรประเภทอื่นโดยสิ้นเชิง

5.6.2 ผลการวิจัยเชิงลบ

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแหล่งกำเนิดจากนักเรียนนายสิบ ความมีวินัยและการปลูกฝังวัฒนธรรมความเป็นทหารตั้งแต่เริ่มชีวิตรับราชการแม้ว่าจะประสบปัญหาและอุปสรรคใดๆ กลุ่มตัวอย่างยังคงมีความภักดีต่อองค์กรในระดับสูง แต่ในความเป็นปुरुชนที่ยังคงมีกิเลส ที่ต้องการลาภ ยศ สรรเสริญ กองทัพบกควรแสวงหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรเพื่อหลีกเลี่ยงสภาวะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เรียกว่า Dead Wood หรือ ทางทหารเรียกว่า กำลังพลเสื่อมที่เหล่าทัพทุกประเทศมีปัญหาดียวกันแต่แนวทางการจัดการมีความแตกต่างกันและที่ควรคำนึงเป็นอย่างสูงเนื่องจากกำลังพลเสื่อมมักจะทำปัญหาให้กับสังคมอย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะด้านอาชญากรรมและส่งผลต่อภาพลักษณ์ของกองทัพอย่างสูง

ผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องกันในระดับสูงข้อค้นพบสนองตอบตามวัตถุประสงค์การวิจัยทุกประการ

5.7 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานของอุมาพร มุลมณี (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อายุงาน พื้นที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสาขาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อศึกษาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานเพศชายกับเพศหญิงมีความคิดเห็นในด้านสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงเห็นว่าทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศชายพนักงานสาขาบางปะอินกับสาขานวนครมีความคิดเห็นในด้านสถานที่ทำงาน มีความปลอดภัยกับการทำงาน

และงานของสาธิต ปานอ่อน ปภาวดีมนตรีวัต และจิระ ประทีป (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 จำนวน 8 แห่ง รวมทั้งสิ้น 230 จากประชากร 538 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 อยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่าคุณภาพชีวิตการของข้าราชการในเรือนจำ ทั้ง 8 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการเรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงที่สุด (3) ปัจจัยทุกตัวได้แก่ความหลากหลายของงาน ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับที่สูงมากกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ความมีอิสระในการทำงาน (4) แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ได้แก่ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้เกิดความรู้หลากหลาย และมีให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ควรเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในระดับต้น เพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องไม่ติดขัดและควรจัดระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม และเสมอภาค นอกจากนั้น ควรสร้างภาพลักษณ์ให้สังคม เห็นความสำคัญของหน่วยงานและมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่มีความภาคภูมิใจในงานของตน

สอดคล้องกับสุรัชย์ แก้วพิกุล (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ 81.6 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 27.2 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 40.8 ศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 45.2 มีชั้นยศระหว่างพันตำรวจโท คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและ

ครอบครัว ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า เพศ อายุระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ความพอเพียงของรายได้ชั้นยศแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสัมพันธ์อันดีกับด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานสาขาบางปะอินเห็นว่าทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานสาขานวนคร

สุนทร นามโคตรศรี (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Subramanian (2013, abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สถานที่ทำงานมีความยืดหยุ่น เพิ่มขีดความสามารถ และคุณภาพชีวิต (Workplace Flexibility, Empowerment and Quality of Life) เสริมสร้างศักยภาพของผู้หญิงที่มีส่วนร่วมในชีวิตทางเศรษฐกิจ เป็นวิธีหนึ่งในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของสตรีครอบครัวและชุมชนแต่ผู้หญิงมาเลเซียจำนวนมากออกจากตลาดแรงงานอย่างเป็นทางการ ทำให้การมีส่วนร่วมของผู้หญิงในสถานที่ทำงานของพวกเขาอยู่ที่ประมาณ ร้อยละ 40 ตั้งแต่ปี 1990 การศึกษาครั้งนี้จะตรวจสอบว่า มีความยืดหยุ่นในสถานที่ทำงาน อาจส่งผลกระทบต่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้หญิงและคุณภาพชีวิต กลุ่มตัวอย่าง 400 คน ผู้หญิงจากการที่ตอบแบบสอบถาม โดยการสัมภาษณ์การวิเคราะห์หลายตัวแปร และการสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง แสดงให้เห็นว่า สถานที่ทำงานได้รับการออกแบบที่มีความยืดหยุ่น มีผลกระทบในเชิงบวกต่อการเสริมสร้าง

Gorkem Senay Yavuz (2014, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่องการสื่อสารขององค์กรขนาดใหญ่ในตุรกี : โครงสร้าง และความรับผิดชอบ (Corporate communication in large-scale organizations in Turkey: Structure and responsibilities) มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการสื่อสารที่มีโครงสร้างในองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งหน่วยงานที่ถูกมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสื่อสารองค์กรและสิ่งที่รับรู้

ของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับโครงสร้างและความรับผิดชอบของหน่วยงานสื่อสารองค์กร ข้อมูลที่รวบรวมมาจาก 51 องค์กรขนาดใหญ่และ 122 ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจผ่านแบบสอบถาม

Ray Whelan and Sharon Feeney (2019, Abstract) An Investigation in to career path of Noncommissioned Officers in the Defense Forces of Ireland (Army only) on retirement. การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาการเปลี่ยนผ่านในกระบวนการประกอบอาชีพของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรที่ปลดประจำการเพื่อเข้าสู่อาชีพอื่นว่าสามารถนำองค์ความรู้ความชำนาญจากการได้รับการศึกษาอบรมในระหว่างรับราชการไปประกอบอาชีพในสายพลเรือนอย่างมีประสิทธิภาพ และปัญหาอุปสรรคของการปรับตัวจากการประกอบอาชีพทหารไปสู่ความเป็นพลเรือน เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรที่ปลดประจำการหารายพบว่ากลุ่มตัวอย่างสามารถไปประกอบอาชีพที่มั่นคงในหลายรูปแบบอาชีพเช่น นักธุรกิจ อาจารย์มหาวิทยาลัย และได้ใช้องค์ความรู้ด้านการทำงานเป็นทีม การวางแผนและการจัดการองค์การ ความเป็นผู้นำ และการโน้มน้าวจิตใจ ซึ่งทั้งหมดได้รับการฝึกอบรมและการได้รับการศึกษาในช่วงเวลารับราชการ

5.8 ข้อเสนอแนะ

5.8.1 ควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรของกองทัพด้วยการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบสวัสดิการ เงินตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสม ด้านการรักษาพยาบาล การนันทนาการและการเชิดชู เกียรติยศ ในลักษณะต่างๆ เพื่อสอดคล้องกับแนวทางรับราชการที่ค่อนข้างสั้น (Career path)

5.8.2 ควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรของกองทัพด้วยการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมวิทยฐานะและคุณวุฒิให้กับครูทหารและยกย่องเชิดชูครูทหารที่ดีเด่น

5.8.3 ควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรของกองทัพด้วยการเปิดตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตรให้กับครูทหารที่มีคุณวุฒิตามความต้องการของทางราชการเพื่อเพิ่มช่องทางแนวทางรับราชการที่ค่อนข้างสั้น (Career path)

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2557). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชนิสรา อัมมาทะ. (2556). *ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, จันทบุรี.*
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน. ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.*
- ชัยยุทธ ชัยปัญญา. (2556). *องค์ประกอบการพัฒนานักเรียนนายสิบทหารบกสู่ความเป็นเลิศ. ประจวบคีรีขันธ์: กองการศึกษา โรงเรียนนายสิบทหารบก.*
- ณปภัช ตะสิงห์. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี. ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.*
- ดรัณ ยูทวงษ์สุข. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2556). การปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพไทย. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 14(2), หน้า 59-75.
- ดุสิตา เครือคำปิว. (2551). *ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลวิชัยยุทธ และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.*
- เทพรัตน์ สุกุลมีฤทธิ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและจริยธรรมในการของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.*
- ประภาพรรณ พนนเภาว. (มกราคม-เมษายน 2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 7(1), หน้า 712-725.
- ผจญ เสริมสาร. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก: <https://www.moe.go.th>, 4 ตุลาคม 2562.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. (2541). *สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัยทางการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: โครงการเอกสารและตำรา คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พินดา อร่ามจรัส. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทโทรีเซนไทย เอเยนต์ซีส์ จำกัด(มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- พิทยา โภคา. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, ชลบุรี.
- มหาวิทยาลัยปทุมธานี. (2561). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย*. เข้าถึงได้จาก: [http://61.19.238.50/StudentServe/input/thesis/\(1\)\(221117021504\).pdf](http://61.19.238.50/StudentServe/input/thesis/(1)(221117021504).pdf), 12 พฤษภาคม 2562.
- รัตนา เอื้อบุญะนันท์. (มกราคม-มิถุนายน 2555). *ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายทหารสัญญาบัตรในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก*. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 1(1), หน้า 69-78.
- รุจ กสิวุฒิ. (มกราคม-ธันวาคม 2557). *การพัฒนาบทบาทหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาในการพัฒนาชนบทตามแนวพระราชดำริ*. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร*, 17, หน้า 165-183.
- วรรณวิสา แยมเกตุ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- วันชัย มีชาติ. (2550). *การบริหารองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันทนา ชื่นฤทัย. (ตุลาคม 2554). *การศึกษาแนวทางการพัฒนาการสื่อสารภายในองค์กร กรณีศึกษา: บริษัทโอทิกานี (ไทยแลนด์) จำกัด*. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 2(2), หน้า 120-135.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศุสิทธิ์ จิตต์เที่ยง. (2553). ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- สรชัย พิศาลบุตร. (2544). วิจัยเชิงปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิทยาพัฒนา.
- สาธิต ปานอ่อน ปภาวดีมนตรีวัต และจีระ ประทีป. (มกราคม-มิถุนายน 2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 11(1), หน้า 95-106.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. โครงการปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- สุรชัย แก้วพิกุล. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริการและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สุรศักดิ์ นนทพรหม. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมกำลังพล กองกองทัพบก. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพมหานคร.
- สุรสิทธิ์ ศรีวินิชย์. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2561). กลไกการจัดการศึกษาเพื่อสร้างอัตลักษณ์นายทหารสัญญาบัตรภายใต้ภัยคุกคามในอนาคต. วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, 9(2), หน้า 63-73.
- เสน่ห์ นิตวิทยากุล. (มกราคม-มิถุนายน 2561). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนนายสิบทหารบกเหล่าทหารราบ: โมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝงสมการกำลัง 2 ลำดับที่ 2. วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนาสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 10(9), หน้า 217-234.
- อิสสระพันธ์ ชวันกุล. (2553). แรงจูงใจของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 ในกรุงเทพมหานครที่จะตัดสินใจเข้ารับราชการทหาร. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพมหานคร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อุมาพร มุลมณี. (2555). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวลเทียร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.
- เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา. (2553). *องค์การที่เป็นทางการ:กรณีผู้ว่า CEO*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Aghogho, Akporido. (2015). 7 Keys to building a successful career path. Retrieved from <http://www.linkedin.com/pulse>, Sep 23, 2019.
- Business Jargons. (2019). *Motivation*. Retrieved from <https://businessjargons.com/motivation>. Html, October 6, 2019.
- Chester I. Barnard. (1951). *Organization and Management*. United States: Harvard University Press.
- Christopher, Politt. (January 2007). The New Public Management: An Overview of its Current Status. *ADMINISTRATIE SI MANAGEMENT PUBLIC*, 8, pp. 110-115.
- Cohen and Uphoff. (1980). *Participatory place in rural development : Seeking clarity through specificity*. New York: World Development.
- Drucker, Peter Ferdinand. (1974). *Management Tasks, Responsibilities Practice*. New York: Harper & Row.
- Eduardo Ferreira Coelho, Carla Antloga, Marina Maia and Katsumi Takaki. (March 2017). Self-efficacy and Quality of Work Life: Study with Military State Police Officers. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32, pp. 1-7.
- Gorkem Senay Yavuz. (December 2014). Corporate communication in large-scale organizations in Turkey: Structure and responsibilities. *Public Relations Review*, 40(5), pp. 859-861.
- Hammer, M. and Champy, J. (1994). *Reengineering the Corporation*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Herbert A Simon. (1950). *Administrative Behavior: A study of Decision Making Processes in Administrative Organization* United State: Macmillan Publishers.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Herzberg, Frederick. (1959). *The Motivation to work*. Cleveland : World Pub.Co,1966 USA.
- Liebler, Joan Gratto & Charles R. McConnell. (2008). *Management Principles for Health Professional*. (5th ed.). Sudbury, MA.: Jones and Bartlett Publishers.
- Lokanadha, Reddy. M., Mohan, Reddy. P. (June 2010). Quality of work life of employees: emerging dimensions. *Asian Journal of Management Research Online Open Access publishing platform for Management Research*, 1, pp. 827-839.
- Maslow, Abraham. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand.
- Organ, Dennis and Bateman, Thomas S. (December 1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee "Citizenship". *The Academy of Management Journal*, 26(4), pp. 587-598.
- Organ, D. W. & Bateman, T. S. (1991). *Organizational Behavior*. (4th ed.). Homewood: Irwin.
- 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*. Retrieved from https://esource.dbs.ie/bitstream/handle/10788/3759/Whelan_r_dbsday_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y, September 21, 2019.
- Richard A.Swanson and Elwood F. Holton III. (2001). *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Richard, E. Walton. (2017). *Criteria for Quality of Work Life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations*. Retrieved from <http://www.revistae spacious.com>, October 4, 2018.
- Stephen K Bailey. (1967). *Research Frontier in Politics and Government*. Westport, United State: Praeger Publishers Inc.
- Subramanian, Geetha. (December 2013). Workplace Flexibility, Empowerment and Quality of Life. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 105, pp. 885-893.
- W. Edward Deming. (1982). *Out of The Crisis MIT Center for Advanced Engineering Study*. New York: The MIT Press.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามและคำถามสัมภาษณ์เชิงลึก



แบบสอบถามเชิงปริมาณ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาแนวทางการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก

2. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของแนวทางการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อแนวทางการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ 1. 20-25 ปี 2. 26-35 ปี 3. 36-45 ปี 4. 46 ปีขึ้นไป
3. ชั้นยศ 1. ส.ต.-ส.อ. 2. จ.ส.ต.-จ.ส.อ. 3. จ.ส.อ.(พ.)
4. ระดับการศึกษา
 - 1. มัธยมศึกษา/ปวช.
 - 2. อนุปริญญา/ปวส.ห
 - 3. ปริญญาตรี หรือสูงกว่า
5. รายได้ต่อเดือน
 - 1. 8001-12000 บาท 2. 12001-16000 บาท
 - 3. 16001-20000 บาท 4. 20000 บาท ขึ้นไป
6. ระยะเวลารับราชการ
 - 1. 2 ปี-5 ปี 2. 6 ปี-9 ปี
 - 3. 10 ปี-13 ปี 4. 14 ปีขึ้นไป
7. ตำแหน่งงาน
 - 1. ครู 2. เสมียน
 - 3. เสนารักษ์ 4. ส่งกำลังบำรุง 5. อื่นๆ
8. แหล่งกำเนิด
 - 1. นักเรียนนายสิบ 2. พลเรือน 3. ทหารกองหนุน

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของแนวทางการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก

แนวทางการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนาย สิบทหารบก	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ท่านมีอุปนิสัยที่สอดคล้องกับปัจจัยดังต่อไปนี้					
1. แสวงหาความรู้จากการศึกษาและฝึกอบรม					
2. แสวงหาและเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในการทำงาน					
3. มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับตนเอง สม่ำเสมอ					
4. แสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน					
5. กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการทำงาน					
6. มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน					
7. ความพยายามและความอดทนในการทำงาน					



ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัด
โรงเรียนนายสิบทหารบก

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ					
การชอบงานที่ทำทหายความสามารถ					
8. กำหนดเป้าหมายก่อนการทำงาน ใช้ความพยายามและความสามารถในการทำให้งานบรรลุเป้าหมาย					
9. เมื่อมีงานที่แปลกใหม่เข้ามา จะเสนอตัวเข้ารับการทำงาน					
10. นำประสบการณ์และความผิดพลาดในอดีตมาเตือนตนเองในการทำงานครั้งต่อไป					
11. ใช้ปัญหาและอุปสรรคมาเป็นบทเรียนฝึกฝนตนเอง					
ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน					
12. ตั้งมาตรฐานการทำงานของตนเองไว้สูง					
13. พัฒนาการทำงานให้มีผลงานดียิ่งขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					
14. ให้คำแนะนำการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน					
ความมุ่งมั่นพยายาม					
15. ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จ					
16. ยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานให้สำเร็จ					
17. จุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นสิ่งดึงดูดใจให้ทำงานต่อไป					
18. งานที่รับมอบหมายจะต้องดำเนินการให้สำเร็จ					

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ					
19. ยอมรับผลการประเมินผลการทำงานแล้วนำไปปรับปรุง					
20. นำผลการประเมินมาพิจารณาแล้วแก้ไขข้อบกพร่อง					
21. ยอมรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และนำมาพัฒนาตนเอง					
การใช้สิ่งล่อใจซึ่งเป็นความรู้สึกภายใน					
22. คำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีแรงจูงใจในการรักษาคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
23. มีบุคคลต้นแบบที่จะเป็นตัวอย่างในการพัฒนาตนเอง จนนำไปสู่ความสำเร็จ					
24. มีความเชื่อมั่นว่าถ้ามีความพากเพียรในการทำงาน และทำงานอย่างเต็มที่จะต้องประสบความสำเร็จ					
การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ					
25. วางแผนในการทำงานสู่ความสำเร็จและปฏิบัติตามแผนที่วางไว้					
26. กำหนดเป้าหมายการทำงานเพื่อให้ตนเองได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่					
27. เลือกงานที่จะประสบความสำเร็จจากการพิจารณาความสามารถของตนเอง					

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน					
ปัจจัยกระตุ้นด้านลักษณะงาน					
28. เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่เรียนมา					
29. มีอิสระในการจัดระบบการทำงานตามความเหมาะสม					
30. พอใจและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน					
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
31. พอใจกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
32. ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มจากการปฏิบัติงาน					
33. ได้รับโอกาสให้เข้าฝึกอบรมและศึกษาต่อตามวาระ					
34. พอใจและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน					
ด้านความรับผิดชอบในงาน					
35. ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ปฏิบัติ					
36. ได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ					
37. ได้รับสิทธิในการปฏิบัติงาน					
ด้านโอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ					
38. ได้รับการสนับสนุนและชมเชยจากผู้บังคับบัญชา จนเกิดกำลังใจในการทำงาน					
39. ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
40. แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ					

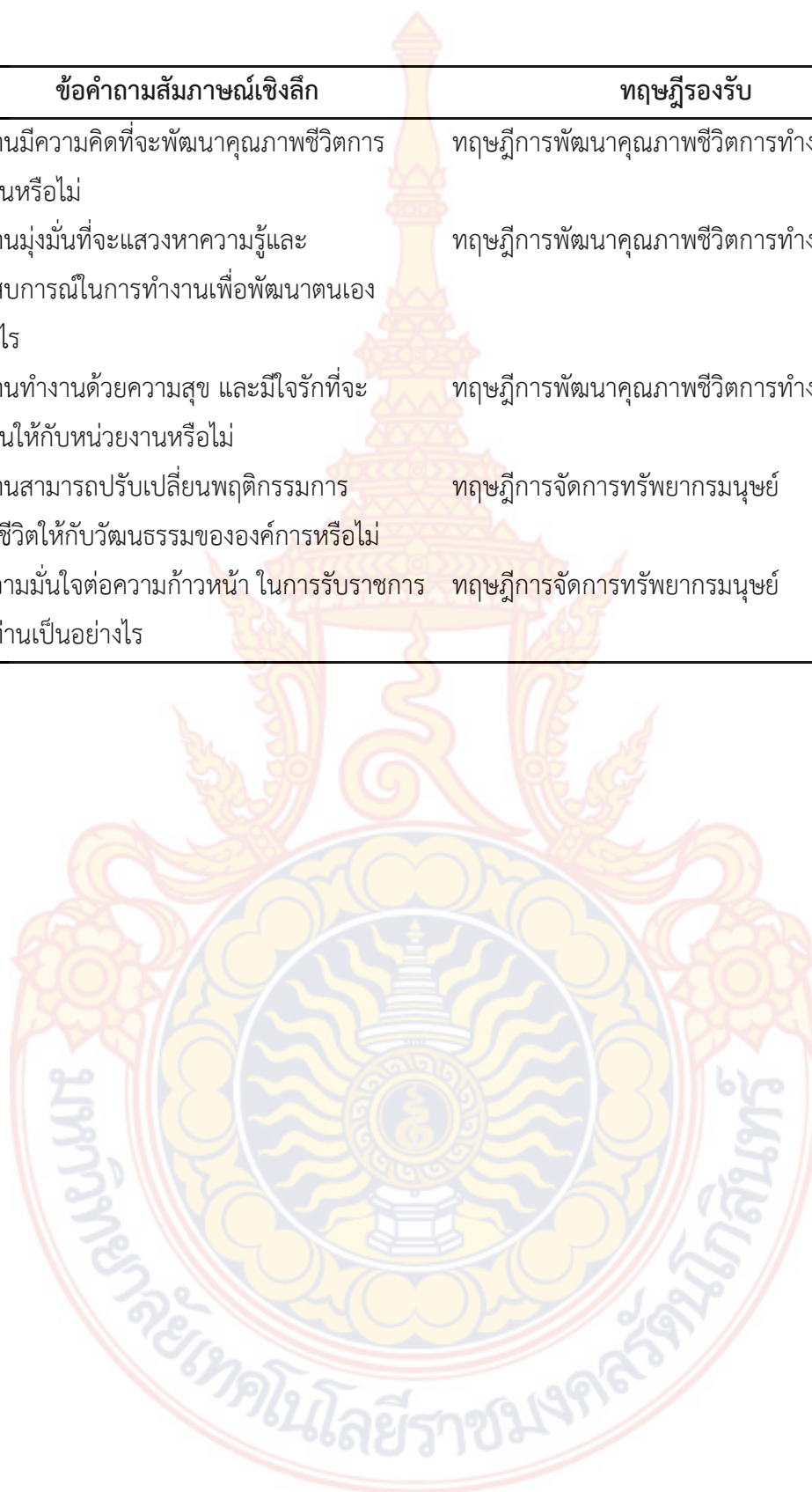
ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
41. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
42. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
43. ได้รับการยอมรับจากครอบครัว					
ปัจจัยค้ำจุน					
ด้านรายได้และเงินเดือน					
44. ปริมาณงานสัมพันธ์กับเงินเดือนที่ได้รับ					
45. ความเหมาะสมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับข้าราชการสังกัดอื่น					
46. ความพอเพียงของเงินเดือนเปรียบเทียบกับค่าครองชีพปัจจุบัน					
ด้านภาวะเงื่อนไขในการทำงาน					
47. ความทันสมัยของสิ่งอุปกรณ์สนับสนุนการทำงาน					
48. ความเหมาะสมของบรรยากาศการทำงาน					
49. ความเหมาะสมของขั้นตอนการทำงานกับปริมาณงาน					
ด้านใช้ระบบคุณธรรมและความมั่นคงในการทำงาน					
50. ใช้ระบบคุณธรรมในการปรับย้าย					
51. ใช้ระบบคุณธรรมในการจัดการกำลังพล					
52. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
53. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
54. สามารถปรับความเข้าใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
ด้านวัฒนธรรมองค์กร					
55. ความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน					

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดโรงเรียนนายสิบทหารบก	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
56. ค่านิยม ทัศนคติและความคาดหวังร่วมกัน					
57. มีมาตรฐานการทำงานและวิถีชีวิตร่วมกัน					
58. มีการถ่ายทอดค่านิยมและความเชื่อจากรุ่นสู่รุ่น อย่างต่อเนื่อง					



คำถามสัมภาษณ์เชิงลึก

ข้อความสัมภาษณ์เชิงลึก	ทฤษฎีรองรับ
1. ท่านมีความคิดที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่	ทฤษฎีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ท่านมุ่งมั่นที่จะแสวงหาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองอย่างไร	ทฤษฎีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ท่านทำงานด้วยความสุข และมีใจรักที่จะทำงานให้กับหน่วยงานหรือไม่	ทฤษฎีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการค้ารงชีวิตให้กับวัฒนธรรมขององค์กรหรือไม่	ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์
5. ความมั่นใจต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของท่านเป็นอย่างไร	ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์

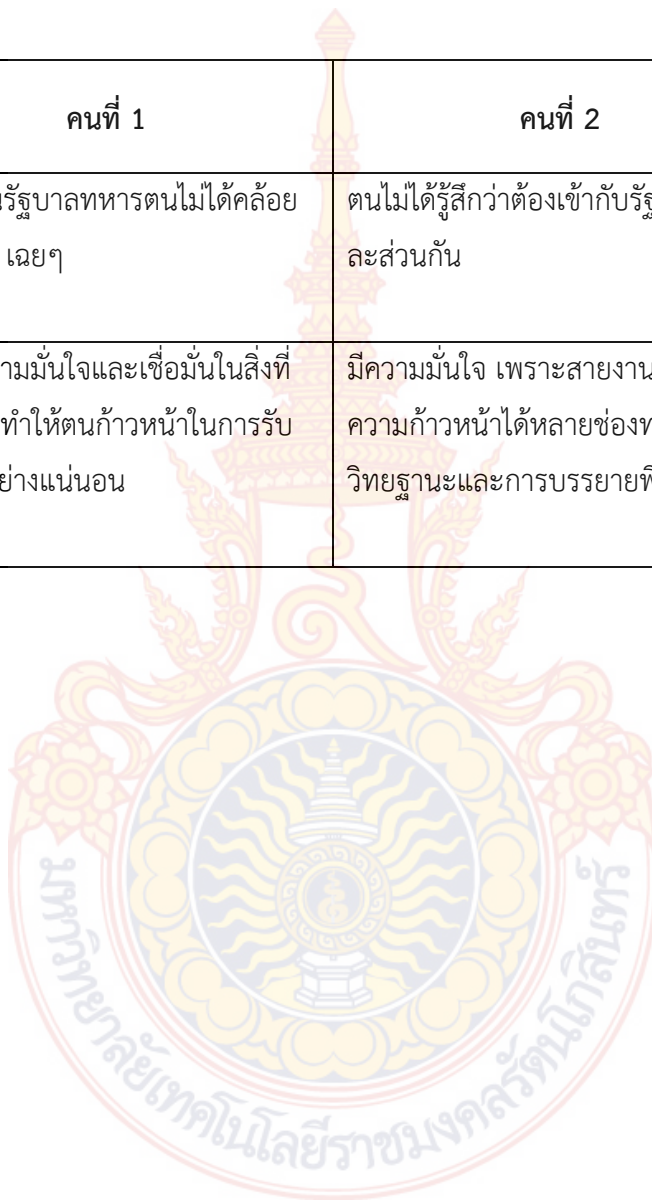


ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

กลุ่มที่ 1 กลุ่มมีความตั้งใจทำงานดีมาก

คำถาม \ คำตอบ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3
ข้อมูลส่วนตัว	เพศชาย ยศ ส.ท. อายุราชการ 5 ปี ตำแหน่งครู งานตรงตำแหน่ง	เพศชาย ยศ จ.ส.อ. อายุราชการ 16 ปีตำแหน่งครู งานตรงตำแหน่ง	เพศหญิง ยศ ส.อ. อายุราชการ 8 ปี ตำแหน่งครู ทำงาน 2 หน้าที่ สอน และบริการ
1. ท่านมีความคิดที่จะพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่	คิดเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	คิดที่จะพัฒนาตนเองเสมอ	มีความคิดที่จะพัฒนาอยู่เสมอ
2. ท่านมุ่งมั่นที่จะแสวงหาความรู้ และประสบการณ์ ในการทำงาน เพื่อพัฒนาตนเองอย่างไร	มีแน่นอน เราเป็นครูต้องไม่หยุดพัฒนา ตัวเอง	แสวงหาอยู่เสมอ เช่น ดูในยูทูป ว่าสิ่ง ที่เราสอนถูกต้องหรือไม่ หาข้อมูลที่ดี และสิ่งใหม่มาสอน นนส. เสมอๆ	แสวงหาข้อมูลตามช่องทางต่างๆ ใน ตำรา ไม่ได้มองว่าเอามาเพื่อพัฒนา ตนเอง แต่ทำเพื่อให้งานสามารถ ดำเนินไปได้เท่านั้น
3. ท่านทำงานด้วยความสุข และมี ใจรักที่จะทำงานให้กับหน่วยงาน หรือไม่	มีความสุขในระดับหนึ่ง มีงานเราก็ทำ ทำตามหน้าที่ไป	มีความสุขมาก ได้สอนนนส. จากคนที่ ไม่รู้ ทำให้เค้ามีความรู้ ทำให้เค้าปฏิบัติ ได้ นั่นคือรางวัลชีวิตของตน	ปัจจุบันมีความสุขกับงาน มีความตั้งใจ ที่จะแต่ละงานให้ออกมาตามนโยบาย
4. ท่านสามารถปรับเปลี่ยน พฤติกรรมดำรงชีวิตให้กับ วัฒนธรรมขององค์กรหรือไม่	สามารถปรับเปลี่ยนได้เนื่องจากทหาร จะถูกฝึกและปลูกฝังกันมาอยู่แล้ว รร. อยู่กับแบบพี่น้องไม่ต้องปรับตัวมาก	สามารถปรับตัวได้ วัฒนธรรมของ รร.นส.ทบ. อยู่ร่วมกันแบบพี่น้อง อยู่ ในระเบียบที่ดี แต่ในส่วนรัฐบาลทหาร	สามารถปรับตัวได้ไม่ยาก เนื่องจาก รร.นส.ทบ. อยู่กันแบบพี่น้อง พ่อแม่ เป็นทหาร มีการซึมซับมาตั้งแต่เด็ก

คำถาม \ คำตอบ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3
	แต่ในส่วนรัฐบาลทหารตนไม่ได้คล้อยตามอะไร เฉยๆ	ตนไม่รู้สิกว่าต้องเข้ากับรัฐบาล คนละส่วนกัน	อยู่แล้ว แต่ในส่วนรัฐบาลทหารตนจะคล้อยตามเป็นเรื่องๆ เฉพาะเรื่องที่ถูกต้อง
5. ความมั่นใจต่อความก้าวหน้า ในการรับราชการของท่านเป็นอย่างไร	ยังคงมีความมั่นใจและเชื่อมั่นในสิ่งที่ตนทำ จะทำให้ตนก้าวหน้าในการรับราชการอย่างแน่นอน	มีความมั่นใจ เพราะสายงานครู มีความก้าวหน้าได้หลายช่องทาง ทั้งวิทยฐานะและการบรรยายพิเศษ	ปัจจุบันคิดว่าทำปัจจุบันให้ดีที่สุดก็พอไม่ได้คาดหวังในความก้าวหน้าอะไร แต่การพิจารณาขั้นแผนกตนมักถูกตัดสิทธิ์เสมอเพราะคนน้อย



ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

กลุ่มที่ 2 มีความตั้งใจทำงานในระดับปานกลาง

คำถาม \ คำตอบ	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6
ข้อมูลส่วนตัว	เพศชาย ยศ จ.ส.อ. อายุราชการ 10 ปี ตำแหน่งครู งานไม่ตรงตำแหน่ง ปัจจุบันทำเสมียนฝ่ายยุทธการณ	เพศชาย ยศ จ.ส.อ. อายุราชการ 26 ปี ตำแหน่งครู งานตรงตำแหน่ง ค่อนข้างอึดตัวแต่สามารถทำงานได้	เพศหญิง ยศ ส.ต. อายุราชการ 10 ปี ตำแหน่งเสมียน งานตรงตำแหน่ง แต่ไม่ใช่งานที่ตนถนัด
1. ท่านมีความคิดที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่	มีความคิดบ้างบางครั้ง เพราะงานที่ทำกับตำแหน่งไม่ตรงกัน	ไม่ได้คิดจะพัฒนา แต่ประสบการณ์ที่มีทำให้ทราบว่าต้องดำเนินการอย่างไร	มีความคิดที่จะพัฒนาบ้าง แต่ไม่ถึงกับมุ่งมั่นพยายาม
2. ท่านมุ่งมั่นที่จะแสวงหาความรู้และประสบการณ์ ในการทำงาน เพื่อพัฒนาตนเองอย่างไร	ไม่ได้หาข้อมูลอะไร เน้นการสอบถามคนที่มีประสบการณ์แล้วนำมาปรับใช้กับงานเท่านั้น	แสวงหาอยู่เสมอ เช่น ดูในยูทูบ หาตามตำรา หาข้อมูลที่ดีและสิ่งใหม่มาสอน นนส. เสมอๆ มีการเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ	แสวงหาข้อมูลตามช่องทางต่างๆ ในตำรา ไม่ได้
3. ท่านทำงานด้วยความสุข และมีใจรักที่จะทำงานให้กับหน่วยงานหรือไม่	ไม่มีความสุข แต่สามารถทำงานได้ตามมอบหมาย	มีความสุขมาก ได้สอนนนส.	เฉยๆ ไม่ได้รู้สึกอะไร มีบางช่วงเวลาที่รู้สึกเบื่อบ้าง แต่มีความตั้งใจที่จะทำ แต่ละงานให้ออกมาให้เสร็จตามมอบหมาย ปัญหาคือยศที่น้อยทำให้การประสานงานดูไม่มีใครสนใจ ต้องหาวิธีหลากหลายในการติดตามงาน

คำถาม \ คำตอบ	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6
<p>4. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดำรงชีวิตให้กับวัฒนธรรมขององค์กรหรือไม่</p>	<p>รร.อยู่กันแบบพี่น้อง มีความสามัคคี ไม่ต้องปรับตัวมาก แต่ในส่วนรัฐบาลทหารตนมักจะรู้สึกไม่ดีหากมีคนพูดถึงรัฐบาลในทางลบ รู้สึกไม่ดีแต่ไม่แสดงตัวอะไร</p>	<p>สามารถปรับตัวได้ วัฒนธรรมของรร.นส.ทบ. อยู่ร่วมกันแบบพี่น้อง แต่ในส่วนรัฐบาลทหารตนรู้สึกไม่ดีที่ทำให้ตนวางตัวยากขึ้นในสังคม จากปัจจุบันที่ทหารเป็นที่ยอมรับมากกว่านี้</p>	<p>สามารถปรับตัวได้ไม่ยาก เนื่องจากรร.นส.ทบ.อยู่กันแบบพี่น้อง พ่อแม่เป็นทหาร มีการชิมชั้มาตั้งแต่เด็กอยู่แล้ว แต่ในส่วนรัฐบาลทหารตนมีความสุขที่ได้เห็นรัฐบาลนี้ทำงาน</p>
<p>5. ความมั่นใจต่อความก้าวหน้า ในการรับราชการของท่านเป็นอย่างไร</p>	<p>ส่วนตัวไม่ได้มีเป้าหมายว่าจะต้องก้าวหน้าอะไร ขอเพียงได้กลับไปทำงานใกล้บ้านเท่านั้น แต่ไม่ได้รับการสนับสนุนการร้องขอของตนมาเป็นเวลา 4 ปีแล้ว ไม่มีการสอบถามใดๆเลย มีความน้อยใจมาก</p>	<p>ไม่ได้คาดหวังอะไรในส่วนนี้ เน้นทำงานในหน้าที่ให้ดี ส่วนตัวมองว่าระบบอุปถัมภ์เข้ามาแทรกแซงค่อนข้างเยอะ</p>	<p>ไม่ได้มีความมั่นใจหรือไม่มั่นใจ มองว่าให้เป็นไปตามขั้นตอน แต่มองเน้นไปที่เรื่องการศึกษาขั้น เรามีกำลังพลมากกว่าขั้น จึงทำให้หลายครั้งที่ถูกตัดสิทธิ์</p>

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

กลุ่มที่ 2 มีความตั้งใจทำงานในระดับน้อย

คำถาม \ คำตอบ	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9
ข้อมูลส่วนตัว	เพศชาย ยศ ส.อ. อายุราชการ 5 ปี ตำแหน่งครู งานไม่ตรงตำแหน่ง ปัจจุบันทำเสมียน	เพศชาย ยศ ส.ท. อายุราชการ 2 ปี ตำแหน่งครู งานตรงตำแหน่ง ค่อนข้าง อึดตัวแต่สามารถทำงานได้	เพศหญิง ยศ จ.ส.อ. อายุราชการ 14 ปี ตำแหน่งเสมียน งานตรงตำแหน่ง แต่ไม่ใช่งานที่ตนถนัด
1. ท่านมีความคิดที่จะพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่	มีความคิดบ้างบางครั้ง แต่อยากย้าย แผนกมากกว่า เพราะงานที่ทำกับ ตำแหน่งไม่ตรงกัน	คิดบ้างบางครั้ง	มีความคิดที่จะพัฒนาบ้าง แต่ไม่ ถึงกับมุ่งมั่นพยายาม
2. ท่านมุ่งมั่นที่จะแสวงหาความรู้ และประสบการณ์ ในการทำงาน เพื่อพัฒนาตนเองอย่างไร	มีการสอบถามเพื่อนร่วมงานแล้วนำมา ปรับใช้กับงานเท่านั้น	หามาเพื่อทำให้งานสำเร็จรูกลงไป เท่านั้น	แสวงหาข้อมูลตามช่องทางต่างๆ ใน ตำรา เข้าฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ เสมอ
3. ท่านทำงานด้วยความสุข และมี ใจรักที่จะทำงานให้กับหน่วยงาน หรือไม่	ไม่มีความสุข แต่สามารถทำงานได้ตาม มอบหมาย	เฉยๆ อยากย้ายงาน หากได้ทำงานตรง ตำแหน่งและความถนัด มั่นใจมากกว่า งานของตนจะโดดเด่นมาก	รู้สึกเบื่อ เหมือนตนอึดตัวกับสายงาน นี้ มองว่าหากขยับขึ้นมาทีมนานกว่านี้ คงได้ เสนอความเห็นและเป็นที่ยอมรับใน สายงานมากขึ้น เพื่อนข้างนอก ทำงานเหมือนกันแต่ได้ค่าตอบแทน ดีกว่า

คำถาม \ คำตอบ	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9
4. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดำรงชีวิตให้กับวัฒนธรรมขององค์กรหรือไม่	ส่วนตัวปรับตัวได้ ยอมรับได้กับกฎระเบียบ รร.นส.ทบ.มีความเป็นพี่น้องสูงกว่าที่อื่น แต่ในส่วนรัฐบาลทหารตนรู้สึกเฉยๆ แต่หากตนอยู่ในสถานะประชาชนคงอคติเช่นกัน	สามารถปรับตัวได้ วัฒนธรรมของ รร.นส.ทบ. อยู่ร่วมกันแบบพี่น้อง แต่ในส่วนรัฐบาลทหารตนรู้สึกเฉยๆ	สามารถปรับตัวได้ ตามระเบียบ และวัฒนธรรมของ รร.นส.ทบ. อยู่กันแบบพี่น้องทำให้ไม่ต้องปรับตัวมาก แต่ในส่วนของรัฐบาลทหาร ตนไม่ขอแสดงความคิดเห็นเนื่องจากมีความขัดแย้งในใจ
5. ความมั่นใจต่อความก้าวหน้า ในการรับราชการของท่านเป็นอย่างไร	มีความมั่นใจในความก้าวหน้ามาก แต่คิดเสมอว่าต้องเริ่มที่ตัวเราก่อน เราทำได้เราก็จะก้าวหน้า	มีความมั่นใจในความก้าวหน้ามาก ยังมั่นใจในสายอาชีพทหารค่อนข้างมาก	ยังคงมีความมั่นใจ มองว่าให้เป็นไปตามขั้นตอน มากกว่า



ภาคผนวก ข

การวิเคราะห์ผลการศึกษาด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS)



Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 5895 days.

GET FILE='C:\Users\ADMIN\Desktop\nipatta (4)\Untitled2.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7 c8 c9 c10 c11 u12 u13 u14
d15 d16 d17 d18

e19 e20 e21 f22 f23 f24 x25 x26 x27 y28 y29 y30 w31 w32 w33 w34 z35 z36 z37 v38
v39 v40 v41 v42 v43

k44 k45 k46 m47 m48 m49 p50 p51 p52 r53 r54 r55 s56 s57 s58

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR.

Reliability

(DataSet1) C:\Users\ADMIN\Desktop\nipatta (4)\Untitled2.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	300	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	300	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	0.970	66

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
เพศ	1.0500	0.21831	300
อายุ	2.1200	0.93193	300
ชั้นยศ	1.6667	0.61385	300
ระดับการศึกษา	1.5333	0.78588	300
รายได้ต่อเดือน	2.5033	1.08347	300
ระยะเวลารับราชการ	2.4033	1.18265	300
ตำแหน่งงาน	2.5200	1.63458	300
แหล่งกำเนิด	1.2767	0.65438	300
1. แสวงหาความรู้จากการศึกษา	3.6500	0.80186	300
2. แสวงหาและเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในการทำงาน	3.6733	0.81783	300
3. มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับตนเอง สม่ำเสมอ	3.5967	0.82640	300
4. แสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	3.7233	0.86561	300
5. กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการทำงาน	3.6700	0.83872	300
6. มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	3.5033	0.88653	300
7. ความพยายามและความอดทนในการทำงาน	3.8500	0.89265	300
8. กำหนดเป้าหมายก่อนการทำงานใช้ความพยายามและ ความสามารถในการทำงานบรรลุเป้าหมาย	3.8000	0.75403	300

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
9. เมื่อมีงานที่แปลกใหม่เข้ามา จะเสนอตัวเข้ารับการทำงาน	3.6100	0.80002	300
10. นำประสบการณ์และความผิดพลาดในอดีตมาเตือนตนเองในการทำงานครั้งต่อไป	3.8767	0.81054	300
11. ใช้ปัญหาและอุปสรรคมาเป็นบทเรียนฝึกฝนตนเอง	3.8600	0.80159	300
12. ตั้งมาตรฐานการทำงานตนเองไว้สูง	3.6200	0.72389	300
13. พัฒนาการทำงานให้มีผลต่องานดียิ่งขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	3.7433	0.73434	300
14. ให้คำแนะนำการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.7333	0.74211	300
15. ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จ	3.8700	0.81362	300
16. ยอมเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานให้สำเร็จ	3.7833	0.75162	300
17. จุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นสิ่งดึงดูดใจให้ทำงานต่อไป	3.7367	0.71346	300
18. งานที่ได้รับมอบหมายจะต้องดำเนินการให้สำเร็จ	3.9367	0.74015	300
19. ยอมรับผลการประเมินการทำงานแล้วนำไปปรับปรุง	3.8467	0.79494	300
20. นำผลการประเมินมาพิจารณาแล้วแก้ไขข้อบกพร่อง	3.8433	0.80474	300
21. ยอมรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานและนำมาพัฒนาตนเอง	3.8833	0.82785	300
22. คำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้มีแรงจูงใจในการรักษาคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	3.7867	0.79788	300
23. มีบุคคลต้นแบบที่จะเป็นตัวอย่างในการพัฒนาตนเองจนนำไปสู่ความสำเร็จ	3.7967	0.81908	300

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
24. ความเชื่อมั่นว่าถ้ามีความพากเพียรในการทำงานและทำงานอย่างเต็มที่จะต้องประสบความสำเร็จ	3.7867	0.78945	300
25. วางแผนในการทำงานเพื่อให้ตนเองได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.7033	0.75091	300
26. กำหนดเป้าหมายการทำงานเพื่อให้ตนเองได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.7567	0.75677	300
27. เลือกรงานที่จะประสบความสำเร็จจากการพิจารณาความสามารถของตนเอง	3.7800	0.72111	300
28. เป็นงานซึ่งท้าทายความสามารถที่จะทำให้สำเร็จด้วยตนเอง	3.7867	0.74588	300
29. เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่เรียนมา	3.6467	0.83114	300
30. มีอิสระในการจัดระบบการทำงานตามความเหมาะสม	3.6000	0.80964	300
31. พอใจกับการเลื่อนตำแหน่ง	3.7167	0.83188	300
32. ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มจากการปฏิบัติงาน	3.8933	0.76413	300
33. ได้รับโอกาสให้เข้าฝึกอบรมและศึกษาต่อตามวาระ	3.6867	0.78136	300
34. พอใจและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	3.7333	0.83138	300
35. ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ปฏิบัติ	3.7867	0.68998	300
36. ได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ	3.6667	0.80688	300
37. ได้รับสิทธิในการปฏิบัติงาน	3.6667	0.74211	300
38. ได้รับการสนับสนุนและชมเชยจากผู้บังคับบัญชาจนเกิดกำลังใจในการทำงาน	3.6833	0.81564	300
39. ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.7233	0.77597	300
40. แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ	3.7200	0.78549	300
41. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.7567	0.73888	300
42. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.8500	0.78073	300
43. ได้รับการยอมรับจากครอบครัว	3.9967	0.81990	300
44. ปริมาณงานสัมพันธ์กับเงินเดือนที่ได้รับ	3.5000	0.91257	300

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
45. ความเหมาะสมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับค่าราชการสังกัดอื่น	3.3367	0.93786	300
46. ความพอเพียงของเงินเดือนเมื่อเทียบกับค่าครองชีพปัจจุบัน	3.3400	0.95259	300
47. ความทันสมัยของสิ่งอุปกรณ์ สนับสนุนการทำงาน	3.3800	0.96888	300
48. ความเหมาะสมของบรรยากาศการทำงาน	3.5200	0.87109	300
49. ความเหมาะสมของขั้นตอนการทำงานกับปริมาณงาน	3.4133	0.90103	300
50. ใช้ระบบคุณธรรมในการปรับย้าย	3.5633	0.84164	300
51. ใช้ระบบคุณธรรมในการจัดการกำลังพล	3.5933	0.83883	300
52. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.7767	0.80972	300
53. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.9333	0.78162	300
54. สามารถปรับความเข้าใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.9267	0.80214	300
55. ความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.9033	0.83445	300
56. ค่านิยมทัศนคติและความคาดหวังร่วมกัน	3.7733	0.80672	300
57. มีมาตรฐานการทำงานและวิถีชีวิตร่วมกัน	3.7300	0.84823	300
58. มีการถ่ายทอดค่านิยมและความเชื่อจากรุ่นสู่รุ่นอย่างต่อเนื่อง	3.7767	0.85002	300

Inter-Item Correlation Matrix					
	เพศ	อายุ	ชั้นยศ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน
เพศ	1.000	.135	.000	.273	-.050
อายุ	.135	1.000	.672	.205	.788
ชั้นยศ	.000	.672	1.000	.210	.716
ระดับการศึกษา	.273	.205	.210	1.000	.179
รายได้ต่อเดือน	-.050	.788	.716	.179	1.000
ระยะเวลารับราชการ	.025	.809	.693	.203	.880
ตำแหน่งงาน	-.082	.132	.213	-.032	.252
แหล่งกำเนิด	.207	.061	-.053	.031	-.089
1. แสวงหาความรู้จากการศึกษา	-.014	-.172	-.156	.011	-.216
2. แสวงหาและเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในการทำงาน	-.077	-.128	-.084	.100	-.146
3. มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับตนเองสม่ำเสมอ	-.018	-.158	-.160	-.013	-.183
4. แสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	-.068	-.207	-.193	-.013	-.250
5. กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการทำงาน	-.056	-.189	-.188	-.011	-.236
6. มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	-.027	-.106	-.133	-.003	-.146

Inter-Item Correlation Matrix				
	ระยะเวลา รับราชการ	ตำแหน่ง งาน	แหล่งกำเนิด	1. แสวงหา ความรู้จาก การศึกษา
เพศ	.025	-.082	.207	-.014
อายุ	.809	.132	.061	-.172
ชั้นยศ	.693	.213	-.053	-.156
ระดับการศึกษา	.203	-.032	.031	.011
รายได้ต่อเดือน	.880	.252	-.089	-.216
ระยะเวลารับราชการ	1.000	.242	.037	-.214
ตำแหน่งงาน	.242	1.000	.028	-.103
แหล่งกำเนิด	.037	.028	1.000	.013
1. แสวงหาความรู้จากการศึกษา	-.214	-.103	.013	1.000
2. แสวงหาและเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญ ในการทำงาน	-.161	-.038	-.031	.758
3. มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการ แข่งขันให้กับตนเองสม่ำเสมอ	-.185	-.077	.096	.685
4. แสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	-.253	-.151	-.018	.660
5. กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	-.223	-.079	.069	.584
6. มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงาน	-.134	-.027	.047	.634

Inter-Item Correlation Matrix				
	2. แสวงหา และเพิ่มพูน ความ เชี่ยวชาญใน การทำงาน	3. มุ่งมั่น สร้าง ความ สามารถ ในการแข่งขัน ให้กับตนเอง สม่ำเสมอ	4. แสวงหา แนวทางเพื่อ พัฒนา คุณภาพชีวิต การทำงาน	5. กำหนด วิสัยทัศน์ คุณภาพชีวิต การทำงาน
เพศ	-.077	-.018	-.068	-.056
อายุ	-.128	-.158	-.207	-.189
ชั้นยศ	-.084	-.160	-.193	-.188
ระดับการศึกษา	.100	-.013	-.013	-.011
รายได้ต่อเดือน	-.146	-.183	-.250	-.236
ระยะเวลารับราชการ	-.161	-.185	-.253	-.223
ตำแหน่งงาน	-.038	-.077	-.151	-.079
แหล่งกำเนิด	-.031	.096	-.018	.069
1. แสวงหาความรู้จากการศึกษา	.758	.685	.660	.584
2. แสวงหาและเพิ่มพูนความ เชี่ยวชาญในการทำงาน	1.000	.690	.699	.632
3. มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการ แข่งขันให้กับตนเองสม่ำเสมอ	.690	1.000	.694	.671
4. แสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน	.699	.694	1.000	.749
5. กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	.632	.671	.749	1.000
6. มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	.657	.666	.648	.678

Inter-Item Correlation Matrix				
	6. มี เครือข่ายใน การพัฒนา คุณภาพชีวิต การทำงาน	7. ความ พยายามและ ความอดทน ในการทำงาน	8. กำหนด เป้าหมาย ก่อนการ ทำงานใช้ ความ พยายามและ ความสามารถ ในการทำให้ งานบรรลุ เป้าหมาย	9. เมื่อมีงานที่ แปลกใหม่เข้า มา จะเสนอตัว เข้ารับการ ทำงาน
เพศ	-.027	.073	.020	-.022
อายุ	-.106	-.119	-.151	-.107
ชั้นยศ	-.133	-.153	-.137	-.054
ระดับการศึกษา	-.003	.119	-.006	-.003
รายได้ต่อเดือน	-.146	-.174	-.179	-.124
ระยะเวลารับราชการ	-.134	-.177	-.198	-.134
ตำแหน่งงาน	-.027	-.173	-.149	-.092
แหล่งกำเนิด	.047	.014	.031	.111
1. แสวงหาความรู้จากการศึกษา	.634	.599	.614	.454
2. แสวงหาและเพิ่มพูนความ เชี่ยวชาญในการทำงาน	.657	.638	.582	.495
3. มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการ แข่งขันให้กับตนเองสม่ำเสมอ	.666	.625	.573	.550
4. แสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน	.648	.699	.612	.476
5. กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิต การทำงาน	.678	.666	.577	.461
6. มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	1.000	.611	.616	.523

Inter-Item Correlation Matrix				
	10. นำ ประสบการณ์ และความ ผิดพลาดใน อดีตมาเตือน ตนเองในการ ทำงานครั้ง ต่อไป	11. ใช้ปัญหา และอุปสรรค มาเป็น บทเรียน ฝึกฝนตนเอง	12. ตั้ง มาตรฐาน การทำงาน ตนเองไว้สูง	13. พัฒนาการ ทำงานให้มีผล ต่องานดียิ่งขึ้น อย่างสม่ำเสมอ
เพศ	-.060	-.017	-.028	-.045
อายุ	-.095	-.089	-.091	-.116
ชั้นยศ	-.083	-.143	-.090	-.087
ระดับการศึกษา	.072	.098	.058	.000
รายได้ต่อเดือน	-.116	-.165	-.135	-.123
ระยะเวลารับราชการ	-.126	-.217	-.197	-.128
ตำแหน่งงาน	-.181	-.173	-.149	-.092
แหล่งกำเนิด	-.011	.036	.011	.002
1. แสวงหาความรู้จากการศึกษา	.499	.558	.450	.483
2. แสวงหาและเพิ่มพูนความ เชี่ยวชาญในการทำงาน	.590	.532	.400	.495
3. มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการ แข่งขันให้กับตนเองสม่ำเสมอ	.565	.556	.459	.501
4. แสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน	.585	.628	.440	.509
5. กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	.511	.603	.454	.508
6. มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	.496	.523	.450	.518

Inter-Item Correlation Matrix				
	14. ให้ คำแนะนำ การทำงาน แก่เพื่อน ร่วมงาน	15. ตั้งใจ ทำงานอย่าง เต็ม ความสามารถ เพื่อ ความสำเร็จ	16. ยอม เสียสละ เวลาส่วนตัว เพื่อทำงาน ให้สำเร็จ	17. จุดมุ่งหมายใน การทำงานเป็น สิ่งดึงดูดใจให้ ทำงานต่อไป
เพศ	.000	-.039	-.097	-.044
อายุ	-.113	-.094	-.116	-.088
ชั้นยศ	-.093	-.107	-.157	-.117
ระดับการศึกษา	-.013	.083	.009	-.023
รายได้ต่อเดือน	-.103	-.100	-.112	-.092
ระยะเวลารับราชการ	-.148	-.157	-.142	-.123
ตำแหน่งงาน	-.158	-.170	-.194	-.100
แหล่งกำเนิด	.008	.018	.007	.006
1. แสวงหาความรู้จากการศึกษา	.472	.530	.529	.464
2. แสวงหาและเพิ่มพูนความ เชี่ยวชาญในการทำงาน	.446	.564	.559	.488
3. มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการ แข่งขันให้กับตนเองสม่ำเสมอ	.517	.578	.570	.489
4. แสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน	.494	.571	.566	.477
5. กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	.530	.589	.512	.430
6. มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	.484	.559	.526	.517

Inter-Item Correlation Matrix				
	18. งานที่ได้รับมอบหมายจะต้องดำเนินการให้สำเร็จ	19. ยอมรับผลการประเมินการทำงานแล้วนำไปปรับปรุง	20. นำผลการประเมินมาพิจารณาแล้วแก้ไขข้อบกพร่อง	21. ยอมรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานและนำมาพัฒนาตนเอง
เพศ	.020	-.013	-.012	.032
อายุ	-.081	-.079	-.051	-.103
ชั้นยศ	-.150	-.085	-.093	-.149
ระดับการศึกษา	.030	.040	.027	.039
รายได้ต่อเดือน	-.135	-.077	-.082	-.117
ระยะเวลารับราชการ	-.143	-.101	-.120	-.177
ตำแหน่งงาน	-.136	-.222	-.248	-.259
แหล่งกำเนิด	.057	-.015	.019	.035
1. แสวงหาความรู้จากการศึกษา	.464	.477	.495	.518
2. แสวงหาและเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในการทำงาน	.496	.519	.476	.536
3. มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับตนเองสม่ำเสมอ	.516	.537	.513	.552
4. แสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	.531	.560	.576	.622
5. กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการทำงาน	.440	.526	.572	.571
6. มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	.457	.527	.561	.522

Inter-Item Correlation Matrix				
	22. คำชื่นชม จาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงานทำให้ มีแรงจูงใจใน การรักษา คุณภาพการ ทำงานให้ดี ยิ่งขึ้น	23. มีบุคคล ต้นแบบที่จะ เป็นตัวอย่าง ในการพัฒนา ตนเองจน นำไปสู่ ความสำเร็จ	24. ความ เชื่อมั่นว่าถ้า มีความ พากเพียรใน การทำงาน และทำงาน อย่างเต็มที่ จะต้อง ประสบ ความสำเร็จ	25. วางแผนใน การทำงาน เพื่อให้ตนเอง ได้ใช้ ความสามารถ อย่างเต็มที่
เพศ	.119	.094	.062	-.011
อายุ	-.141	-.200	-.074	-.035
ชั้นยศ	-.200	-.275	-.099	-.034
ระดับการศึกษา	-.021	-.002	.082	-.003
รายได้ต่อเดือน	-.162	-.235	-.109	-.046
ระยะเวลารับราชการ	-.196	-.260	-.119	-.095
ตำแหน่งงาน	-.212	-.203	-.131	-.127
แหล่งกำเนิด	.043	.018	.082	.004
1. แสวงหาความรู้จากการศึกษา	.427	.492	.568	.560
2. แสวงหาและเพิ่มพูนความ เชี่ยวชาญในการทำงาน	.380	.440	.570	.522
3. มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการ แข่งขันให้กับตนเองสม่ำเสมอ	.412	.481	.575	.534
4. แสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน	.500	.482	.589	.568
5. กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	.439	.433	.570	.545
6. มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	.393	.413	.512	.572

Inter-Item Correlation Matrix				
	26. กำหนดเป้าหมายการทำงานเพื่อให้ตนเองได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	27. เลือกงานที่จะประสบความสำเร็จจากการพิจารณาความสามารถของตนเอง	28. เป็นงานซึ่งท้าทายความสามารถที่จะทำให้สำเร็จด้วยตนเอง	29. เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่เรียนมา
เพศ	-.048	-.100	.004	.006
อายุ	-.049	-.055	-.122	-.088
ชั้นยศ	-.110	-.121	-.156	-.114
ระดับการศึกษา	-.023	-.058	-.005	-.018
รายได้ต่อเดือน	-.103	-.063	-.148	-.092
ระยะเวลารับราชการ	-.122	-.107	-.164	-.106
ตำแหน่งงาน	-.162	-.201	-.197	-.214
แหล่งกำเนิด	.096	.023	.073	.064
1. แสวงหาความรู้จากการศึกษา	.532	.503	.467	.441
2. แสวงหาและเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในการทำงาน	.493	.445	.450	.435
3. มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับตนเองสม่ำเสมอ	.618	.552	.533	.508
4. แสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	.581	.534	.540	.473
5. กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการทำงาน	.537	.477	.545	.499
6. มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	.582	.530	.487	.460

Inter-Item Correlation Matrix				
	30. มีอิสระ ในการ จัดระบบการ ทำงานตาม ความ เหมาะสม	31. พอใจกับ การเลื่อน ตำแหน่ง	32. ได้รับ ความรู้และ ประสบการณ์ เพิ่มจากการ ปฏิบัติงาน	33. ได้รับ โอกาสให้เข้า ฝึกอบรมและ ศึกษาต่อตาม วาระ
เพศ	-.038	-.014	-.008	.073
อายุ	-.078	-.034	-.118	-.081
ชั้นยศ	-.128	-.041	-.154	-.107
ระดับการศึกษา	-.121	-.019	.006	-.005
รายได้ต่อเดือน	-.094	-.086	-.145	-.141
ระยะเวลารับราชการ	-.114	-.091	-.171	-.149
ตำแหน่งงาน	-.120	-.189	-.183	-.123
แหล่งกำเนิด	.109	.046	.099	.072
1. แสวงหาความรู้จากการศึกษา	.453	.382	.463	.481
2. แสวงหาและเพิ่มพูนความ เชี่ยวชาญในการทำงาน	.418	.429	.527	.441
3. มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการ แข่งขันให้กับตนเองสม่ำเสมอ	.498	.471	.546	.508
4. แสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน	.462	.490	.572	.534
5. กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	.470	.422	.503	.505
6. มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	.505	.489	.519	.562

Inter-Item Correlation Matrix				
	34. พอใจ และภูมิใจใน ตำแหน่ง หน้าที่การ งานปัจจุบัน	35. ได้รับ ความเชื่อถือ และไว้วางใจ ในงานที่ ปฏิบัติ	36. ได้รับ โอกาสใน การ ปฏิบัติงาน อย่างอิสระ	37. ได้รับสิทธิ ในการ ปฏิบัติงาน
เพศ	.055	.027	.057	.021
อายุ	-.054	-.132	-.156	-.111
ชั้นยศ	-.090	-.129	-.144	-.105
ระดับการศึกษา	-.063	.019	-.083	-.055
รายได้ต่อเดือน	-.066	-.151	-.179	-.132
ระยะเวลารับราชการ	-.088	-.202	-.195	-.166
ตำแหน่งงาน	-.131	-.168	-.099	-.099
แหล่งกำเนิด	.118	.035	.093	.067
1. แสวงหาความรู้จากการศึกษา	.431	.578	.434	.478
2. แสวงหาและเพิ่มพูนความ เชี่ยวชาญในการทำงาน	.442	.575	.438	.481
3. มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการ แข่งขันให้กับตนเองสม่ำเสมอ	.471	.570	.535	.533
4. แสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน	.492	.522	.423	.460
5. กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	.473	.502	.489	.484
6. มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	.491	.532	.511	.561

Inter-Item Correlation Matrix				
	38. ได้รับการสนับสนุนและชมเชยจากผู้บังคับบัญชาจนเกิดกำลังใจในการทำงาน	39. ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	40. แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ	41. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา
เพศ	-.005	-.135	-.074	.013
อายุ	-.113	-.083	-.091	-.074
ชั้นยศ	-.171	-.089	-.125	-.032
ระดับการศึกษา	-.033	-.075	-.044	-.006
รายได้ต่อเดือน	-.160	-.069	-.121	-.076
ระยะเวลารับราชการ	-.158	-.137	-.155	-.113
ตำแหน่งงาน	-.114	-.121	-.121	-.141
แหล่งกำเนิด	.115	.033	.125	-.012
1. แสวงหาความรู้จากการศึกษา	.474	.440	.513	.448
2. แสวงหาและเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในการทำงาน	.431	.453	.471	.433
3. มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับตนเองสม่ำเสมอ	.519	.451	.485	.469
4. แสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	.425	.453	.501	.464
5. กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการทำงาน	.482	.455	.458	.420
6. มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	.540	.490	.458	.519

Inter-Item Correlation Matrix				
	42. ได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	43. ได้รับความยอมรับจากครอบครัว	44. ปริมาณงานสัมพันธ์กับเงินเดือนที่ได้รับ	45. ความเหมาะสมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับค่าราชการสังกัดอื่น
เพศ	.005	.076	-.042	-.066
อายุ	-.113	-.074	-.008	-.062
ชั้นยศ	-.084	-.089	.000	-.054
ระดับการศึกษา	-.022	.049	-.061	-.095
รายได้ต่อเดือน	-.104	-.104	-.039	-.078
ระยะเวลารับราชการ	-.166	-.140	-.026	-.072
ตำแหน่งงาน	-.175	-.268	-.076	-.067
แหล่งกำเนิด	.016	.101	.025	.071
1. แสวงหาความรู้จากการศึกษา	.402	.359	.350	.326
2. แสวงหาและเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในการทำงาน	.436	.407	.309	.257
3. มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับตนเองสม่ำเสมอ	.471	.477	.406	.361
4. แสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	.517	.526	.426	.309
5. กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการทำงาน	.481	.470	.387	.316
6. มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	.462	.421	.457	.455

Inter-Item Correlation Matrix				
	46. ความพอเพียงของเงินเดือนเมื่อเทียบกับค่าครองชีพปัจจุบัน	47. ความทันสมัยของสิ่งอุปกรณ์สนับสนุนการทำงาน	48. ความเหมาะสมของบรรยากาศการทำงาน	49. ความเหมาะสมของขั้นตอนการทำงานกับปริมาณงาน
เพศ	-.082	.036	.004	-.020
อายุ	-.106	-.047	-.102	-.071
ชั้นยศ	-.086	-.084	-.106	-.064
ระดับการศึกษา	-.172	-.122	-.094	-.123
รายได้ต่อเดือน	-.127	-.103	-.119	-.104
ระยะเวลารับราชการ	-.107	-.076	-.117	-.097
ตำแหน่งงาน	-.009	-.053	.007	-.026
แหล่งกำเนิด	.052	.124	.140	.140
1. แสวงหาความรู้จากการศึกษา	.314	.322	.429	.381
2. แสวงหาและเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในการทำงาน	.285	.271	.389	.384
3. มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับตนเองสม่ำเสมอ	.349	.326	.460	.409
4. แสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	.301	.313	.453	.400
5. กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการทำงาน	.296	.315	.487	.416
6. มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	.414	.380	.491	.430

Inter-Item Correlation Matrix				
	50. ใช้ระบบ คุณธรรมใน การปรับย้าย	51. ใช้ระบบ คุณธรรมใน การจัดการ กำลังพล	52. ความ มั่นคงใน หน้าที่การ งาน	53. มี ความสัมพันธ์ที่ ดีระหว่างเพื่อน ร่วมงาน
เพศ	.010	.093	.044	.000
อายุ	-.121	-.177	-.146	-.159
ชั้นยศ	-.114	-.186	-.170	-.144
ระดับการศึกษา	-.087	-.091	-.001	.047
รายได้ต่อเดือน	-.158	-.219	-.195	-.150
ระยะเวลารับราชการ	-.175	-.225	-.196	-.195
ตำแหน่งงาน	-.146	-.143	-.114	-.156
แหล่งกำเนิด	.020	.041	.060	.115
1. แสวงหาความรู้จากการศึกษา	.417	.409	.405	.475
2. แสวงหาและเพิ่มพูนความ เชี่ยวชาญในการทำงาน	.429	.410	.445	.494
3. มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการ แข่งขันให้กับตนเองสม่ำเสมอ	.477	.462	.470	.492
4. แสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน	.440	.434	.498	.521
5. กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	.487	.436	.453	.502
6. มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	.502	.488	.455	.459

Inter-Item Correlation Matrix				
	54. สามารถ ปรับความ เข้าใจกัน ระหว่าง เพื่อน ร่วมงาน	55. ความ สามัคคี ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	56. ค่านิยม ทัศนคติและ ความ คาดหวัง ร่วมกัน	57. มี มาตรฐานการ ทำงานและวิถี ชีวิตร่วมกัน
เพศ	-.017	.008	.008	.001
อายุ	-.113	-.110	-.168	-.187
ชั้นยศ	-.070	-.096	-.140	-.154
ระดับการศึกษา	.094	.043	-.025	-.004
รายได้ต่อเดือน	-.061	-.112	-.187	-.201
ระยะเวลารับราชการ	-.141	-.150	-.223	-.228
ตำแหน่งงาน	-.157	-.169	-.169	-.154
แหล่งกำเนิด	.045	.055	.018	.069
1. แสวงหาความรู้จากการศึกษา	.438	.434	.497	.500
2. แสวงหาและเพิ่มพูนความ เชี่ยวชาญในการทำงาน	.468	.498	.465	.470
3. มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการ แข่งขันให้กับตนเองสม่ำเสมอ	.485	.516	.520	.531
4. แสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน	.529	.486	.489	.481
5. กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	.481	.413	.448	.504
6. มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	.433	.441	.459	.475

Inter-Item Correlation Matrix	
	58. มีการถ่ายทอดค่านิยมและความเชื่อจากรุ่นสู่รุ่นอย่างต่อเนื่อง
เพศ	.042
อายุ	-.148
ชั้นยศ	-.137
ระดับการศึกษา	.099
รายได้ต่อเดือน	-.201
ระยะเวลารับราชการ	-.210
ตำแหน่งงาน	-.188
แหล่งกำเนิด	.081
1. แสวงหาความรู้จากการศึกษา	.454
2. แสวงหาและเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในการทำงาน	.443
3. มุ่งมั่นสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับตนเองสม่ำเสมอ	.457
4. แสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	.502
5. กำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพชีวิตการทำงาน	.459
6. มีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	.412



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	ร้อยตรีหญิง ณิชภัทรตา จະวะอรรถ
วัน เดือน ปีเกิด	30 ธันวาคม 2530
สถานที่เกิด	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ที่อยู่ปัจจุบัน	51/1 ตำบลหนองแก อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77110
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนนายสิบทหารบก
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2560	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2560	นายทหารสวัสดิการ แผนกธุรการ กองบังคับการโรงเรียนแผนกที่ กรมแผนที่ทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
พ.ศ. 2561 - ปัจจุบัน	อาจารย์ โรงเรียนนายสิบทหารบก

