

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2
กรมทหารราบที่ 111 ตำบลท่าบุญมี อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

**Factor Affecting to Quality of Life of Military Officials in the 2nd Battalion of
Infantry Regiment 111 in Taboonmee Sub-district, Khochan District, Chon
Buri Province**

รณรงค์ เต็งมี (Ronnarong Sengmee)¹

ธีระพงษ์ ฤทธิปานิก (Teerapong Puripanik)²

¹นิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Master of Political Science Program in Strategy and Security, Faculty of political science and law,
Burapha University

²ดร., อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Dr., Lecturer at Faculty of Political Science and Law, Burapha University

E-mail: battle.11@hotmail.com

Received: 30 November 2020

Revised: 25 January 2021

Accepted: 29 January 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ตำบลท่าบุญมี อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กำลังพลในกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ตำบลท่าบุญมี อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำนวน 217 นาย ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (.974) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)

จิตาพร พิศลยบุตร โตะวิเศษกุล

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบค่าที (t-test) และใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) กำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอุดมการณ์ คุณธรรม และด้านจริยธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการ ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านที่พักอาศัย ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอนของใช้ประจำตัว และด้านอาหารและโภชนาการ อยู่ในระดับมาก และมีรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า กำลังพลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านงาน ในภาพรวม ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ด้านการสนับสนุนจากองค์กร และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตของกำลังพล ($r = .530$, $r = .780$, $r = .698$ $p < .01$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ตำบลท่าบุญมี อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี นั้น ควรมุ่งเน้นการพัฒนา ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เป็นสำคัญโดยเน้นหลักการการลดรายจ่าย และเพิ่มรายได้ เพื่อให้กำลังพลลดค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ในการเพิ่มรายได้หน่วยงานควรมีการฝึกอบรม ส่งเสริมให้กำลังพลสามารถสร้างอาชีพเสริมได้ และด้านสังคมสัมพันธ์ ควรมุ่งเน้นการสานสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน โดยการสร้างกิจกรรมนันทนาการ นอกจากนั้นผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานควรให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการรับฟังความคิดเห็น การให้คำปรึกษาปัญหาต่างๆ ในชีวิต ให้เป็นความสัมพันธ์แบบพี่น้อง

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต, กำลังพล, กองพันทหารราบที่ 2

Abstract

This research work aimed 1) To study quality of life of military officials in the 2nd battalion of infantry regiment 111 in Taboonmee sub-district, Khochan District, Chon Buri Province and 2) To explore Factor affecting to quality of life of military officials in the 2nd battalion of infantry regiment 111 in Taboonmee sub-district, Khochan District, Chon Buri Province. The samples of this research were 217 military officials in the 2nd battalion of infantry regiment 111 in Taboonmee sub-district, Khochan District, Chon Buri Province. The instrument used in this study was a questionnaire. The statistics used in

data analysis composed of frequency, percentage, mean and standard deviation. T-test, One-way ANOVA, and Pearson Correlation at statistical significance of .05 were used for hypothesis test.

The result showed that : 1. For the exploration of the quality of life of military officials in the 2nd battalion of infantry regiment 111 in Taboonmee sub-district, Khochan District, Chon Buri Province was at a high level in overall. When each aspect was examined, it was found that, in every aspect, the level of quality of life was high. When considering each side It was found that the mean was at a high level of 6 aspects, ordered in descending order as follows. Ideological Morality and ethics Followed by welfare Physical health Residential side The costumes, bedding, personal belongings And food and nutrition And there were 3 aspects of the average level, which were in descending order as follows. Social relations And fair and sufficient returns. 2. The hypothesis testing found that personnel with different mean monthly income. There is a different quality of life in the workplace. With statistical significance at the .05 level. 3. The hypothesis testing found that the overall job factor in social support from the chief Corporate support And the relationship in the agency There was a positive relationship with the quality of life of the personnel. With statistical significance at the .05 level.

Keywords: Quality of life, Factor affecting to quality of life, Military officials, 2nd battalion of infantry regiment 111

บทนำ

แนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ยังคงสานต่อ การพัฒนาคนโดยให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เช่นเดิม เพื่อสร้างความมั่นคงของชาติ พัฒนาคนทุกวัย ให้เป็นคนดีและคนเก่ง รวมถึงประเทศไทยได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทยในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี คือ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นั่นคือ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ได้แก่ การสร้างสุขภาวะที่ดี การพัฒนาการเรียนรู้ การมีรายได้พอเพียง ในการดำรงชีพ เป็นต้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตที่ดี ปัจจุบันทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญ ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพราะจากงานวิจัยต่างๆ พบว่า หากบุคลากรได้รับการส่งเสริมด้าน ต่างๆ ทั้งจากหัวหน้างานและองค์กร จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ดังนั้นหากบุคลากรมี

ชิตาพร พิศลยบุตร โตะวิเศษกุล

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะเป็นส่วนช่วยในการเสริมสร้างให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (คูจเดือน พันธุมนาวิณ, 2560)

ระบบราชการจะพัฒนาให้ประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลดีต่อการดำเนินชีวิตของบุคลากรโดยส่วนรวมทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมเกิดความสุขกาย สบายใจ ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะสถาบันทหารเป็นหน่วยหลักที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศที่ให้การสนับสนุนการพัฒนาดังกล่าวร่วมกับการกิจกรรมความพร้อมกำลังเพื่อปกป้องประเทศ โดยมีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประเทศ ในขณะที่สิ่งคุกคามจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ทำให้สถาบันทหารต้องปรับตัวเพื่อรองรับกับผลกระทบดังกล่าว การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลให้มีคุณภาพที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญในการส่งผลดีต่อขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งช่วยส่งเสริมศักยภาพของหน่วยงานและของกองทัพไทยให้สามารถดำเนินการกิจได้สำเร็จอย่างยั่งยืน (บงกช นิยมภา, 2559)

แต่ที่ผ่านมานั้นจะเห็นได้จากข่าวต่างๆ ที่ปรากฏขึ้นในสังคมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับคุณภาพชีวิตของกำลังพลที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ถูกทำร้ายร่างกาย มีคุณภาพชีวิตที่ไม่ค่อยดีนัก อาทิ การทำร้ายร่างกาย พลทหาร, การทุจริตเบี้ยเลี้ยงและอาหาร ฯลฯ และยังมีอีกหลากหลายประเด็นแสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตของนายทหารระดับล่างที่มีคุณภาพชีวิตที่ไม่ได้ดีนัก นอกจากนั้นยังมีปัญหาเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย อาหาร การกิน ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ที่อาจจะยังไม่เพียงพอซึ่งการส่งผลให้กำลังพลไม่มีความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามมา

กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 มีที่ตั้งปกติถาวรอยู่ที่อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ได้จัดตั้งขึ้นตามโครงการเสริมสร้างกำลังกองทัพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กองทัพพบกมีหน่วยกองหนุนในการป้องกันประเทศและเสริมสร้างพัฒนาด้านกำลังสำรองโดยใช้อัตราการจัด และยุทธโธปกรณ์ซึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ซึ่งปัจจุบันถูกปรับเปลี่ยนภารกิจมาเป็นหน่วยรบหลัก แต่อย่างไรก็ตาม จากการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ถึงลักษณะทางกายภาพ ลักษณะโครงสร้างกำลังพล ลักษณะการทำงานภายในกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ผู้วิจัยได้พบว่าองค์กรมีปัญหาภายในหน่วยงานต่างๆ มากมายที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลที่ปฏิบัติในกองพันทหารราบที่ 2 เนื่องจากสภาพที่ตั้งนั้นอยู่ห่างไกลออกไปจากตัวเมืองกว่า 4.4 กิโลเมตร ทำให้ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น อาทิ ร้านอาหาร ธนาคาร ตู้กดเงินสด ร้านค้าสะดวกซื้อ ฯลฯ รวมถึงงบประมาณที่ค่อนข้างจำกัด ทำให้ภายในโรงนอน ห้องครัว สถานที่ทำงาน มีความเสื่อมโทรมไปตามกาลเวลา บ้านพักที่อยู่อาศัยไม่เพียงพอกับกำลังพล ทำให้นายทหารบางนายต้องอาศัยที่กองพันทหารช่างที่ 2 กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ และกองพลทหารราบที่ 11 จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งอยู่ห่างออกไป 55 กิโลเมตร ทำให้ต้องใช้เวลาเดินทางมาทำงานกว่า 1 ชั่วโมง และยังมีปัญหาทางด้านการทำงาน

ต่างๆ รวมถึงปัญหาอื่นๆ ที่ยังไม่ทราบในเชิงประจักษ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะทราบถึงสาเหตุ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แท้จริงของกำลังพลในกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ว่าเป็นอย่างไร (กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111, 2562)

จากข้อมูลที่กล่าวมาในข้างต้นนั้นเป็นเพียงปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมที่สังเกตได้โดยทั่วไป เพื่อเป็นการมองปัญหาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงต้องการทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ตำบลท่าบุญมี อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี เพื่อใช้เป็นข้อมูลแก่กองทัพบกและกรมทหารราบที่ 111 ได้สามารถนำเอาผลการวิจัยไปปรับปรุงพัฒนา และเสนอแนวทางแก้ไขพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ตำบลท่าบุญมี อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กำลังพลมีความสุขในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ตำบลท่าบุญมี อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ตำบลท่าบุญมี อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

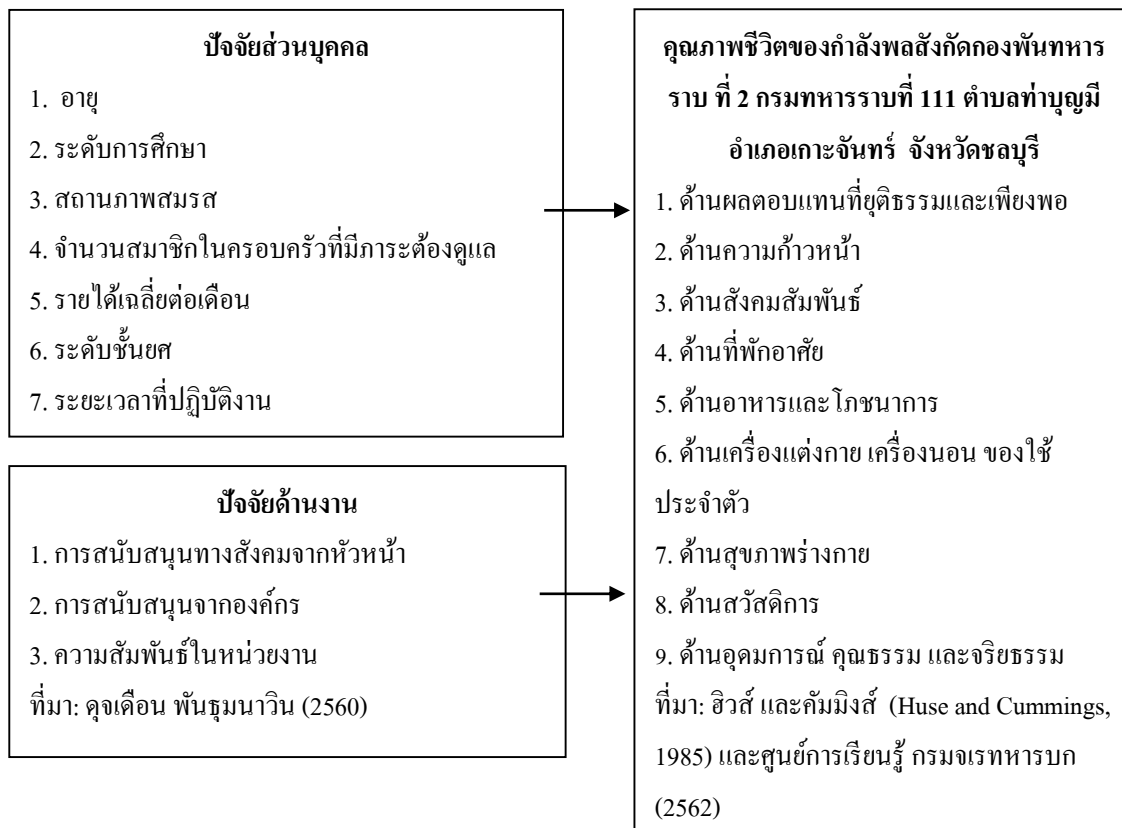
1. กำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่มีภาระต้องดูแล รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับชั้นยศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านงาน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า 2) ด้านการสนับสนุนจากองค์กร และ 3) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ตำบลท่าบุญมี อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ได้วิเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล บริบททั่วไปของกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จนในที่สุดได้กำหนดกรอบแนวคิดไว้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ทบทวนวรรณกรรม (แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง)

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน นั้นคือ ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร (Huse และ Cumming, 1985, pp. 198-199) โดยมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับเงื่อนไขความสำเร็จของการปฏิบัติของพนักงาน และความต้องการของพนักงาน (Cascio, 2003) โดยสุดท้ายแล้วคุณภาพชีวิตที่ดีจึงหมายถึงรวมถึงการทำหน้าที่เพื่อชีวิตหรือความเป็นอยู่ที่ดีเลิศ ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานหรือตัวบ่งชี้ที่กำหนดในการทำงานนั้น ๆ

โดยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้นสามารถสรุปได้ 9 ด้านดังนี้ 1) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) ด้านความก้าวหน้า 3) ด้านสังคมสัมพันธ์ (Huse and Cumming, 1985, pp. 198-199) 4) ด้านที่พักอาศัย 5) ด้านอาหารและโภชนาการ 6) ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน ของใช้ประจำตัว 7) ด้านสุขภาพร่างกาย 8) ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านอุดมการณ์ คุณธรรมและจริยธรรม (ศูนย์การเรียนรู้ กรมจเรทหารบก, 2562)

โดยจากงานวิจัยของณภดล ปิ่นทอง (2558) พบว่า สภาพคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับการวิจัยของบงกช นิยมภา (2559) ที่พบว่า กำลังพลกรมยุทธการทหารกองบัญชาการกองทัพไทยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของสิวดล ยาคสัย และคณะ (2561) คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ ส่วนศิรินทรทิพย์ เม้าแจ้ง (2558) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

แนวคิดปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สำหรับแนวคิดปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีนักวิชาการได้กล่าวไว้เป็นจำนวนมาก โดยผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของกาลิโม, เอลเบทาวี และคูเปอร์ (Kalimo, El-Betawi and Cooper, 1987) ได้กล่าวว่าปัจจัยในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งหมด 5 ประการ ได้แก่ 1) ปัจจัยภายในลักษณะงาน 2) บทบาทในองค์กร 3) ความก้าวหน้าในงาน 4) สัมพันธภาพในหน่วยงาน และ 5) โครงสร้างองค์กรและบรรยากาศทั่วไป นอกจากนี้ตามแนวคิดของคูเจเดือน พันธุมนาวิน (2560) ได้ทำการรวบรวมข้อมูลจัดทำโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยด้านการทำงาน และทำการทดสอบข้อมูลที่ได้ปรากฏว่า โมเดลที่ได้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยได้กล่าวว่า สิ่งรอบตัวเราหรือที่เรียกว่าสถานการณ์แวดล้อม มักเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของบุคคล ปัจจัยด้านงานที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) การสนับสนุนจากหัวหน้า 2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ 3) การสนับสนุนจากองค์กร

โดยนอกจากแนวคิดดังกล่าวแล้วยังมีงานวิจัยที่ค้นพบว่าปัจจัยทางด้านงานไม่ว่าจะเป็นด้านองค์กร ด้านผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นั้นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น จากงานวิจัยของสุวพิชญ์ เขจรบุตร (2556) พบว่า ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากหัวหน้า และการสนับสนุนจากองค์กร โดยมีการสนับสนุนจากองค์กรเป็นองค์ประกอบหลัก มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของรณชฤดี ป็องกันภัย (2558) ที่พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชิตาพร พิศลยบุตร โตะวิเศษกุล

จากการสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นส่วนใหญ่ยังพบอีกว่าปัจจัยส่วนบุคคลนั้นมีส่วนสำคัญที่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันโดยในงานวิจัยของบงกช นิยมภา (2559) ได้พบว่า กำลังพลกรมยุทธการทหารกองบัญชาการกองทัพไทย ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่มีภาระต้องดูแล ชั้นยศ และระยะเวลาในการรับราชการ ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของศิรินทรทิพย์ เม้าแจ้ง (2558) พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีศึกษาโดยการสำรวจ (Survey research method) ด้วยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ได้ศึกษารวบรวมข้อมูลทุกข้อมูลจากเอกสารวิชาการ, บทความ, วิทยานิพนธ์, รายงานการวิจัยข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการสำรวจข้อมูลได้แก่ กำลังพลในกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ตำบลท่าบุญมี อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำนวน 474 นาย สำหรับการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1973) โดยกำหนดการยอมรับค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มจำนวน 217 นาย โดยการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ได้แก่ 1) กลุ่มชั้นยศสัญญาบัตร จำนวน 11 ตัวอย่าง 2) กลุ่มชั้นยศประทวน จำนวน 55 ตัวอย่าง และ 3) กลุ่มพลทหาร จำนวน 151 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content validity) และนำแบบสอบถามไปทดลอง (Tryout) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ .974 แบ่งเนื้อหาของคำถามออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน ในกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ตำบลท่าบุญมี อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี และ 3) ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบ ที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ตำบลท่าบุญมี อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลในกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ตำบลท่าบุญมี อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 217 นาย พบว่า กำลังพลทหารส่วนใหญ่มี

อายุ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 79.26 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.71 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 72.81 ซึ่งไม่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่มีภาระต้องดูแล คิดเป็นร้อยละ 33.64 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนนั้นน้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 73.73 มีระดับชั้นยศเป็นพลทหารกองประจำการ คิดเป็นร้อยละ 51.61 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จำนวน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.77

2. ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111

จากการศึกษา พบว่า กำลังพลทหารมีระดับคุณภาพชีวิต โดยรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ด้านอุดมการณ์ คุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือด้านสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.66) ด้านสุขภาพร่างกาย ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.69) ด้านที่พักอาศัย ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.72) ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน ของใช้ประจำตัว ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.75) ด้านอาหารและโภชนาการ ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.84) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.74) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.88) และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ตำบลท่าบุญมี อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม (n = 217)

ระดับคุณภาพชีวิต	\bar{X}	S.D.	แปลความหมายระดับ	อันดับที่
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.28	0.79	ปานกลาง	9
2. ด้านความก้าวหน้า	3.36	0.74	ปานกลาง	7
3. ด้านสังคมสัมพันธ์	3.36	0.88	ปานกลาง	8
4. ด้านที่พักอาศัย	3.60	0.72	มาก	4
5. ด้านอาหารและโภชนาการ	3.46	0.84	มาก	6
6. ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน ของใช้ประจำตัว	3.60	0.75	มาก	5
7. ด้านสุขภาพร่างกาย	3.63	0.69	มาก	3
8. ด้านสวัสดิการ	3.67	0.66	มาก	2
9. ด้านอุดมการณ์ คุณธรรมและจริยธรรม	3.76	0.68	มาก	1
เฉลี่ย	3.53	0.75	มาก	-

จิตาพร พิศลยบุตร โตะวิเศษกุล

3. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ตำบลท่าบุญมี อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า กำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่มีภาระต้องดูแล ระดับชั้นยศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน นั้นไม่ได้ทำให้คุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยด้านงาน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านงาน ในภาพรวม ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ด้านการสนับสนุนจากองค์กร และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ($r = .530, r = .780, r = .698$ $p < .01$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับคุณภาพชีวิตของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ตำบลท่าบุญมี อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยด้านงาน	คุณภาพชีวิต		
	r	P-value	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการสนับสนุนทางสังคม			
จากหัวหน้า	.530	.000**	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง
2. ด้านการสนับสนุนจากองค์กร	.780	.000**	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง
3. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	.698	.000**	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง
ภาพรวม	.771	.000**	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

อภิปรายผล

ระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 พบว่า กำลังพลทหารมีระดับคุณภาพชีวิต โดยรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการพัฒนาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) นั้นเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา รวมถึงประเทศไทยได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทยในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งประเด็นดังกล่าวทำให้รัฐบาลมุ่งเน้นการพัฒนาประเทศด้วยการยกระดับรายได้ของประชาชนเพื่อให้มีความกินอยู่ที่ดี สถาบันทหารเองก็เป็นหน่วยหลักที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศที่ทำให้การสนับสนุนการพัฒนาดังกล่าว ซึ่งเป็นหน่วยงานสำคัญของกระทรวงกลาโหมซึ่งเป็นกระทรวงที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ เป็นลำดับต้นๆ จึงสามารถนำงบประมาณมาพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่กำลังพลได้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

โดยผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของณภค ปิ่นทอง (2558) พบว่าสภาพคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับการวิจัยของบงกช นิยมภา (2559) ที่พบว่า กำลังพลกรมยุทธการทหารกองบัญชาการกองทัพไทยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของศิวตล ยาคสัย และคณะ (2561) คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลการศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต กับ ปัจจัยส่วนบุคคล จากการทดสอบสมมติฐานพบว่ากำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสอดคล้องกับแนวคิดของฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cumming, 1985) และบรูซ และแบล็คเบิร์น (Bruce and Blackburn, 1992) ที่เห็นว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม นั้นคือองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกช นิยมภา (2559) ที่พบว่า กำลังพลกรมยุทธการทหารกองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของศิรินทรทิพย์ เม้าแจ้ง (2558) พบว่า ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจัยด้านงาน กับคุณภาพชีวิตของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 พบว่าปัจจัยปัจจัยด้านงาน ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 โดยผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของจุงเคือน พันธุมนาวิน (2560) ที่พบว่า สถานการณ์ในที่ทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้า มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของสุวพิชญ์ เขจรบุตร (2556) ที่พบว่า ปัจจัยด้านงานด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชฎี ป้องกันภัย (2558) ที่พบว่า ด้านการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากการทำงานของกำลังพล

จิตาพร พิศลยบุตร โตะวิเศษกุล

ทหารนั้นมีรูปแบบการปกครองที่เข้มงวด มีการใช้ชีวิตอยู่ในที่ทำงานจึงทำให้ด้านการสนับสนุนทางสังคม จากหัวหน้ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของกำลังพล

ทางด้านการสนับสนุนจากองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพลฯ มากที่สุด โดยผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของคุดเดือน พันธุมนาวิน (2560) ที่พบว่า สถานการณ์ในที่ทำงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของสุวพิชญ์ เขจรบุตร (2556) ที่พบว่า ปัจจัยด้านงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพลฯ เช่นเดียวกัน โดยผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของรณชฎิ ป็องกันภัย (2558) ที่พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวพิชญ์ เขจรบุตร (2556) ที่พบว่า ปัจจัยด้านงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีข้อเสนอแนะต่อหน่วยเหนือที่เกี่ยวข้องในเชิงนโยบายที่สำคัญ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ควรใช้ระบบการเขียนขอขึ้นเงินเดือน หรือเงินประจำตำแหน่ง โดยส่งผลงานตนเองในการพิจารณามาใช้แบบข้าราชการบางอาชีพ ทดแทนการพิจารณาโดยกลุ่มผู้บังคับบัญชา เพื่อป้องกันข้อสงสัย และยังเป็น การแสดงออกถึงการพิจารณาอย่างมีหลักการ โปร่งใส ทั้งนี้ เมื่อมีการประกาศผล ควรมีการปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

2. ด้านความก้าวหน้า กำหนดวิธีการเลื่อนยศ หรือตำแหน่งอย่างมีหลักการ ทั้งวิธีการสอบ และประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันในองค์กร และผู้ใต้บังคับบัญชา และจะส่งผลดังกล่าวให้คณะกรรมการของกองทัพกใช้เป็นองค์ประกอบหลัก ในการพิจารณาเลื่อนยศ หรือตำแหน่ง โดยภายหลังการพิจารณาควรมีการประกาศผลอย่างชัดเจนถึงเหตุผลของกำลังพลที่ได้หรือไม่ได้เลื่อนยศ ตำแหน่งนั้นมีสาเหตุจากปัจจัยใด เพราะอะไร เพื่อความโปร่งใส ยุติธรรม ปราศจากข้อสงสัย และสามารถทำให้กำลังพลนำไปแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาตนเอง เพื่อการพิจารณาในครั้งต่อไป

3. ด้านสังคมสัมพันธ์ ควรมีการประชุมกลุ่มย่อยของแต่ละหน่วยรองในแต่ละวัน หรือสัปดาห์ เพื่อให้กำลังพลสามารถบริหารจัดการเวลาตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถวางแผนเวลาทำงาน เวลาพัก

และเวลาครอบครัวได้อย่างสมดุลนำไปสู่การมีชีวิตอย่างมีความสุข โดยนอกเวลาราชการหากไม่ใช่งานด่วน หรือสำคัญมาก ไม่ควรติดต่อ หรือมอบหมายงานเพิ่มเติม ซึ่งจะช่วยให้สร้างสภาวะงานตลอดเวลา นำมาซึ่งความกังวลใจ และไม่มีความสุข ไม่มีเวลาพักอย่างแท้จริง

4. ด้านที่พักอาศัย ควรจัดให้มีอาคารที่พักเพียงพอต่อจำนวนกำลังพลทุกระดับ ซึ่งหากมีการปรับ อัตราการจัดหน่วยแบบเร่งด่วน เพิ่มกำลังพลจนทำให้ที่พักอาศัยไม่เพียงพอ ควรทดแทนด้วยการอนุมัติเบิก ค่าเช่าบ้านได้ในพื้นที่ทันที โดยไม่มีข้อจำกัดในระเบียบเรื่องการบรรจุรับราชการครั้งแรก และสนับสนุนให้มีอัตราค่าเช่าบ้านในราคาที่เหมาะสมใช้ได้จริงในสังคมปัจจุบัน

5. ด้านอาหาร และโภชนาการ ควรนำเอาระบบประกันคุณภาพ ด้านโภชนาการของกระทรวง สาธารณสุขมาใช้ควบคุมทั้งในเรื่องคุณภาพอาหาร และมาตรฐานความสะอาด ในอาคารประกอบเลี้ยง และ สถานที่รับประทานอาหาร โดยนำผลการตรวจคุณภาพดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาในสายงานที่เกี่ยวข้อง (กรมจเรทหารบก) ตรวจสอบผล และออกมาตรการในลักษณะคำสั่งให้ปฏิบัติเพื่อผลที่เป็นรูปธรรม โดยแยกออกจากการตรวจคุณภาพชีวิตประจำปีของกองทัพบก

6. ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน ของใช้ประจำตัว ควรปรับปรุงโดยเพิ่มคุณภาพให้ดีขึ้น โดยบาง ชนิดอาจต้องใช้บริษัทภายนอกมาผลิต ทดแทนการผลิตจากโรงงานของกองทัพบก เพื่อให้มีคุณภาพมากขึ้น นำใช้งาน ทนทาน อาทิเช่น การผลิตรองเท้าหนังหุ้มข้อ (COMBAT) ซึ่งการผลิตของกองทัพใช้วัสดุรับแรง กระแทกได้ไม่ดี สวมใส่ไม่สบาย ไม่ทนทาน ขนาดของรองเท้ามีให้เลือกน้อย ไม่ละเอียด หรือใส่ได้พอดี เท่ากับรองเท้าทั่วไปในท้องตลาด การใช้บริษัทภายนอกที่มีมืออาชีพอาจเป็นทางเลือกที่ดีกว่า

7. ด้านสุขภาพร่างกาย ควรมีการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่กำลังพลทหารเพิ่มเติม นอกเหนือจากการตรวจประจำปีของกำลังพลนายทหาร นายสิบที่มีอยู่แล้ว เพื่อเป็นการอนุรักษ์ กำลังพล และทำให้โรงพยาบาลทหารสามารถจัดสรรชนิดยาเวชภัณฑ์ให้แก่ กรม กอง ต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ในหน่วยตั้งแต่ระดับกองพันขึ้นไปควรมีห้องพยาบาล เวชภัณฑ์ และเจ้าหน้าที่ เสนารักษ์ตลอดเวลา เพื่อรองรับการเจ็บป่วยเบื้องต้นของกำลังพล โดยเฉพาะพลทหารได้อย่างทันที โดยบาง กรณีไม่มีความจำเป็นต้องส่งรักษาโรงพยาบาลภายนอก

8. ด้านสวัสดิการ ควรจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือในกรณีกำลังพล หรือครอบครัว ที่บาดเจ็บ ทุพพล ภาพ หรือเสียชีวิต ในระดับกองพัน ซึ่งปัจจุบันมีแต่ในระดับกองทัพบกที่มีกองทุนช่วยเหลือ นอกจากนี้ ควรมีการจัดสร้างร้านค้าสวัสดิการในหน่วยที่มีระบบนำสินค้าอุปโภค บริโภคไปใช้ก่อน แล้วมาชำระครั้ง เดียวเมื่อเงินเดือนออก เนื่องด้วยระบบเบี่ยเลี้ยงของพลทหาร ไม่ได้ออกทุกวัน แต่จะออกทุกๆ 10 วัน จึงทำ ให้พลทหารขาดสภาพคล่องทางการเงิน ในการจับจ่ายใช้สอยทำได้ยากลำบาก สำหรับการให้บริการตัดผม กำลังพลในทุกระดับ ควรได้รับการบริการตัดผมในราคาที่ข้อยเยาว์ถูกกว่า ร้านค้าภายนอก เนื่องด้วยปัจจุบัน

จิตาพร พิศลยบุตร โตะวิเศษกุล

ทรงผมทหารถูกกำหนดในระเบียบ ตัดสั้น และด้านข้างเกรียนตลอดเวลา จึงทำให้มีความถี่ในการตัดผมมากขึ้น นำมาซึ่งค่าใช้จ่าย ในการตัดผมที่สูงขึ้นตามไปด้วย

9. ด้านอุดมการณ์ คุณธรรม และจริยธรรม ควรมีการอบรมศีลธรรมประจำสัปดาห์หรือประจำเดือนเป็นอย่างน้อย เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรม โดยใช้หลักศาสนา อีกทั้งยังเป็นการนำกำลังพลออกจากพื้นที่ห้องทำงานมาผ่อนคลาย ชัดเกล้าจิตใจอย่างมีหลักการ มีการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา เช่น การเวียนเทียนในวันสำคัญทางศาสนา สวดมนต์ข้ามปี ฯ ปลุกฝังอุดมการณ์ความรักชาติในทุกโอกาสที่อยู่ร่วมกัน เช่น เคารพธงชาติตอนเช้า หรือในห้วงชั่วโมงอบรมก่อนเข้านอนของพลทหารอยู่เสมอ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. จากการศึกษาพบว่ากำลังพลทหารมีคุณภาพชีวิตด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอต่ำที่สุดจาก 9 ด้าน เพื่อความต่อเนื่องของการศึกษาในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงแนวทางในการพัฒนาค่าตอบแทน และสวัสดิการของกำลังพลในสังกัดกองทัพบก ทั้งในพื้นที่กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 และพื้นที่อื่นๆ รวมถึงควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนารายได้เสริมแก่กำลังพลกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111

2. จากการศึกษาพบว่ากำลังพลทหารมีคุณภาพชีวิตด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในอันดับรองสุดท้ายเพื่อความต่อเนื่องของการศึกษาในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาด้านความสัมพันธ์ในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ตำบลท่าบุญมี อำเภอกะจันท์ จังหวัดชลบุรี

3. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร นั้นมีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพชีวิตสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 มากที่สุด เพื่อความต่อเนื่องของการศึกษาในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึง นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลอย่างยั่งยืนของกองทัพบก

รายการอ้างอิง

กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111. (2562). *ประวัติหน่วยงาน*. วันที่ค้นข้อมูล 7 กุมภาพันธ์ 2562, เข้าถึงได้จาก <http://infantrydivision111.com/history.php>

จุฑาเดือน พันธมนาวิน. (2560). *โมเดลปัจจัยเชิงเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร*.

วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, 8(3), 69-82.

ณภดล ปิ่นทอง. (2558). ยุทธศาสตร์การพัฒนากฎหมายชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองทัพอากาศ เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 6(2), 153-161.

บงกช นิยมภา. (2559). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กรมยุทธการทหารกองบัญชาการกองทัพไทย. *วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ*, 7(3), 86-96.

- รณชฤดี ป้องกันภัย. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาพนักงาน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิรินทรทิพย์ เม้าแจ่ม. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร*, 10(2), 163-174.
- สิวลล ชากลัย และคณะ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 15(70), 29-39.
- ศูนย์การเรียนรู้ กรมจเรทหารบก. (2562). *คู่มือประกอบแบบประเมินผล การพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพล และประสิทธิภาพหน่วยทหาร กองทัพบก*. วันที่ค้นข้อมูล 7 กุมภาพันธ์ 2562, เข้าถึงได้จาก <http://www.ilc2012.org/ilc60/index.php/th/2017-06-13-04-12-44>
- สุวพิชญ์ เขจรบุตร. (2556). *การศึกษายปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). *Balancing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Resource Professionals*. Westport: Quorum Books.
- Cascio, W. F. (1998). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Boston, MA: Irwin, McGraw – Hill.
- Huse, E. F., & Cumming, E. A. (1985). *Behavior in Organization: A Systems Approach to Managing*. New York: West Publishing Company.
- Kalimo, R., El-Betawi, M. A., & Cooper, C. L. (1987). *Psychosocial factors at work and their relation to health*. Geneva: World Health Organization.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.