

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ

น.อ. อนิรุทธ์ รัฐพร

๕๗ ก.ย. 2560

372772

#600244780

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารทั่วไป

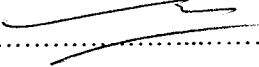
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2558

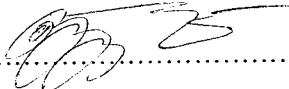
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

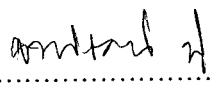
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ นาวาอากาศเอก อนิรุทธิ์ รัฐพร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

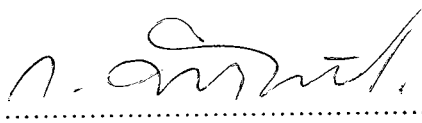
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์ ดร.ฤทธิกร ศิริประเสริฐโชค)

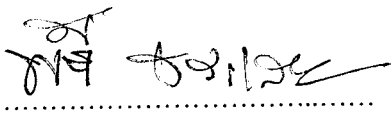
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.ชนวัฒน์ พิมลจินดา)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพชร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)

วันที่ 31 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารกรมกำลังพลทหารอากาศ” สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เพราะได้รับความช่วยเหลือจากหลายท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะท่านอาจารย์ ดร.ฤทธิกร ศิริประเสริฐ โขก และท่านอาจารย์ ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การศึกษาวิจัยมีความถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศทุก ๆ ท่าน ที่อำนวยความสะดวกและให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในการศึกษานี้ จนผู้วิจัยมีความรู้นำมาใช้ในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาของกรมกำลังพลทหารอากาศใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศต่อไป

สุดท้ายนี้ ขอมอบคุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาวิจัยปัญหาพิเศษนี้แด่คุณบิดา คุณมารดา คุณครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

น.อ. อนิรุทธิ์ รัฐพร

56930280: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ

อนิรุทธิ์ รัฐพร: คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ (THE QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONNEL OFFICERS IN ROYAL THAI AIR FORCE)

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ฤทธิกร ศิริประเสริฐโชค, ปร.ค., 83 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอายุราชการ รายได้ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีชั้นยศจ่าอากาศตรี ถึง นาวาอากาศเอก จำนวน 285 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกำหนด ตามสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้กลุ่มตัวอย่าง 166 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ และทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ t-test และ One-way ANOVA เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกรมกำลังพลทหารอากาศในภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาคอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า, ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน, ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว, ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน, ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศพบว่า ระดับชั้นยศ, สถานภาพสมรส และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และด้านอายุ, ระดับการศึกษา, อายุราชการ และรายได้ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

56930280: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A  
(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: THE QUALITY OF WORK LIFE/ PERSONNEL OFFICERS IN ROYAL THAI  
AIR FORCE

ANIRUT RATTAPORN: THE QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONNEL  
OFFICERS IN ROYAL THAI AIR FORCE. ADVISOR: RITTHIKORN SIRIPRASERTCHOK,  
Ph.D. 83 P. 2015.

The research is aimed to explore and study the quality of work life of Personnel officers in Royal Thai Air Force (RTAF) including to compare the level of quality of RTAF Personnel Office's Work Life according to personal factors, which are Age, Rank, Marital Status, Educational Level, Years of Work, Income and the Number of Family Member. The sample of population consists of 285 RTAF's personnel officers ranking between Leading Aircraftman (LAC) to Group Captain (Gp.Capt.). The sample has been calculated by Yamane's simplified formula with 95 percent confidence level. The sample size of 166 people was sampling by stratified random. In this research, the questionnaire has been used as a tool for data collection. The statistical analysis were Frequency, Percentage and Hypothesis testing analysed by t-test and One-way ANOVA methods. In additional, the comparative analysis has performed by Scheffe's method with statistical significance at 0.05.

Overall, the results indicated that the quality of work life of RTAF personnel officers is in a good level. To consider thoroughly in each aspect, the findings noted that The Equity and Equality of the Administration is the most significant, followed by Career Progression, Relationships within the Organization, The Balance between Work Hours and Private Life, The Opportunity to develop skills and Capabilities, The hygienic condition and safety in working environment, and revenues and benefits at Fair and adequate.

Furthermore, the comparative outcomes showed that Rank, the difference of Marital Status and the Number of Family Member have no effect on the level of quality of RTAF personnel officers' work lives while the difference of Age, Educational Level, Years of work and Income showed the significant consequences at the level of 0.05.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	10
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	15
ข้อมูลทั่วไปของกรมกำลังพลทหารอากาศ.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
วิธีการที่ใช้วิจัย.....	35
กลุ่มประชากร.....	35
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
การสร้างเครื่องมือ.....	36
คุณภาพของเครื่องมือ.....	37
วิธีการรวบรวมข้อมูล.....	38

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	38
เกณฑ์การแปลผล.....	38
4 ผลการวิจัย.....	40
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	40
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ.....	43
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	51
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	63
สรุปผลการวิจัย.....	63
อภิปรายผล.....	65
ข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	76
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	84

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	สถานภาพกำลังพลของกรมกำลังพลทหารอากาศ เดือน พฤศจิกายน 2557..... 29
2	จำนวนประชากร และจำนวนตัวอย่าง จำแนกตามประเภทข้าราชการทหาร..... 36
3	จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล..... 40
4	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ..... 43
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามด้านรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ..... 44
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการกรมกำลังพล ทหารอากาศ จำแนกตามด้านสภาพ ที่ทำงานถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย..... 45
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงาน..... 46
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามด้าน ความก้าวหน้า..... 47
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามด้าน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน..... 48
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามด้าน การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค..... 49
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามด้าน ความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว..... 50



สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามอายุ.....	51
13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามอายุ.....	51
14 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพล ทหารอากาศ จำแนกตามอายุ.....	52
15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามระดับชั้นยศ.....	52
16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามระดับชั้นยศ.....	52
17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	53
18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	53
19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	54
20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	54
21 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพล ทหารอากาศ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	55
22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามอายุราชการ.....	56
23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามอายุราชการ.....	56

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
24	วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรมกำลังพล ทหารอากาศ จำแนกตามอายุราชการ..... 57
25	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามรายได้..... 57
26	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามรายได้..... 58
27	วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรมกำลังพล ทหารอากาศ จำแนกตามรายได้..... 58
28	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว..... 59
29	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการกำลังพลทหารอากาศ จำแนกจำนวนสมาชิก ในครอบครัว..... 59
30	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 59
31	ปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 7 ด้าน ของข้าราชการทหารกรมกำลังพลทหารอากาศ..... 60

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศจะพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วและดีมาน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญต่าง ๆ หลายประการ ปัจจัยหนึ่งซึ่งนับว่าสำคัญอย่างยิ่ง คือ ทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) หากสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นผลสำเร็จก็จะสามารถพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มนุษย์จึงนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดผลทั้งในด้านความสำเร็จหรือล้มเหลว องค์การจะก้าวหน้าได้ต้องอาศัยระบบการวางแผนที่ดี มีบุคลากรที่มีศักยภาพ และที่สำคัญบุคลากรทุกคนต้องมีความสุขในการทำงาน องค์การจะบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้นั้น จำเป็นต้องเริ่มที่การบริหารบุคลากร เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ทำงานด้วยความสุข ย่อมทำงานด้วยความรักและทุ่มเทเพื่อองค์กร ผลงานที่ออกมาก็มีคุณภาพ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนตามที่คาดหวัง การทำงานจึงนับว่ามีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อย อยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยิ่งเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการปะสังสรรค์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงไหวปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต (ชุตินา เทียนใส, 2551)

การจะพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสุขหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีมาน้อยเพียงใดหรือไม่ มีปัจจัยที่จะสามารถชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตอยู่หลายปัจจัยด้วยกัน หนึ่งในหลาย ๆ ปัจจัยนั้น คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต เป็นคำที่มีความหมายกว้าง ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่จะมีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน (ชุตินา เทียนใส, 2551) การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน นับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะ

ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย (ผจญ เกลิมสาร, 2540)

กองทัพอากาศ เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่หลักในการปกป้องน่านฟ้าไทย เพื่อรักษาความมั่นคงของชาติ และหน้าที่รองในการสนับสนุนภารกิจหลัก รวมถึงบทบาทในการช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน หรือเพื่อการพัฒนาประเทศ จากภารกิจเหล่านี้กองทัพอากาศจึงต้องจัดสรรกำลังพลให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน ปัจจุบันกองทัพอากาศเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีกำลังพลมากกว่า 45,000 คน มีสายการบังคับบัญชาที่ยาวและซับซ้อน จนบางครั้งเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานและความไม่สมดุลในการบริหารจัดการองค์กร อีกทั้งรัฐบาลกำหนดนโยบายในการปฏิรูประบบราชการและกำหนดเป็นพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า เน้นการบริหารผลงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-based management) มีการปรับลดจำนวนกำลังพลที่เกินความจำเป็นให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ ปรับโครงสร้างหน่วยให้มีขนาดเล็กลง แต่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น การคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังกองทัพอากาศ จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจของกองทัพอากาศ เพื่อเป็น “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” (One of the best air forces in ASEAN) ในปี พ.ศ. 2562 ตามวิสัยทัศน์กองทัพอากาศที่ได้กำหนดไว้ด้วยพลังขับเคลื่อน โดยใช้กำลังพลเป็นแกนนำและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ

กรมกำลังพลทหารอากาศ เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพอากาศ ก่อตั้งขึ้นเมื่อ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2495 เนื่องจากกองทัพอากาศได้ปรับปรุงการจัดส่วนราชการใหม่ มีการยกฐานะหน่วยขึ้นตรงของกรมเสนาธิการทหารอากาศขึ้นเป็นกรม โดยยกฐานะแผนกที่ 1 ขึ้นเป็นกรมกำลังพลทหารอากาศ มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การพัฒนา และดำเนินการด้านกิจการกำลังพล การศึกษาของกองทัพอากาศ การกำลังพลสำรอง และการสวัสดิการกับมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านกำลังพล ซึ่งเป็นการดำเนินงานด้านกิจการกำลังพลของกองทัพอากาศ โดยมีเจ้ากรมกำลังพลทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ปฏิบัติตามนโยบายด้านกำลังพลของผู้บัญชาการทหารอากาศที่มุ่งเน้นการพัฒนากำลังพล ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทำให้ตระหนักได้ว่า กำลังพลคุณภาพจะต้องเป็นกำลังพลที่มีศักยภาพ สามารถขับเคลื่อนและผลักดันกองทัพไปสู่เป้าหมายตามต้องการได้ รวมทั้งสามารถดำรงไว้ซึ่งศักยภาพกำลังพลได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยต้องเป็นกำลังพลที่ไม่เพียงแต่มี

ความรู้ความสามารถเท่านั้น แต่ต้องสามารถนำความรู้ ทักษะ ความสามารถที่มีอยู่ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของตนเอง แสดงออกทางพฤติกรรมการปฏิบัติในการสร้างงานและทำให้เกิดผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ได้ ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จนั้น กำลังพลทุกระดับจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วย แต่กรมกำลังพลทหารอากาศมีข้าราชการทหารที่มีความหลากหลายที่แตกต่างทางด้านชั้นยศ รายได้ สถานภาพ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของข้าราชการทหารแต่ละคน ซึ่งปฏิบัติงานร่วมกันในดำเนินงานกิจการกำลังพลของทั้งกองทัพอากาศ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการแต่ละคนแตกต่างกันออกไป

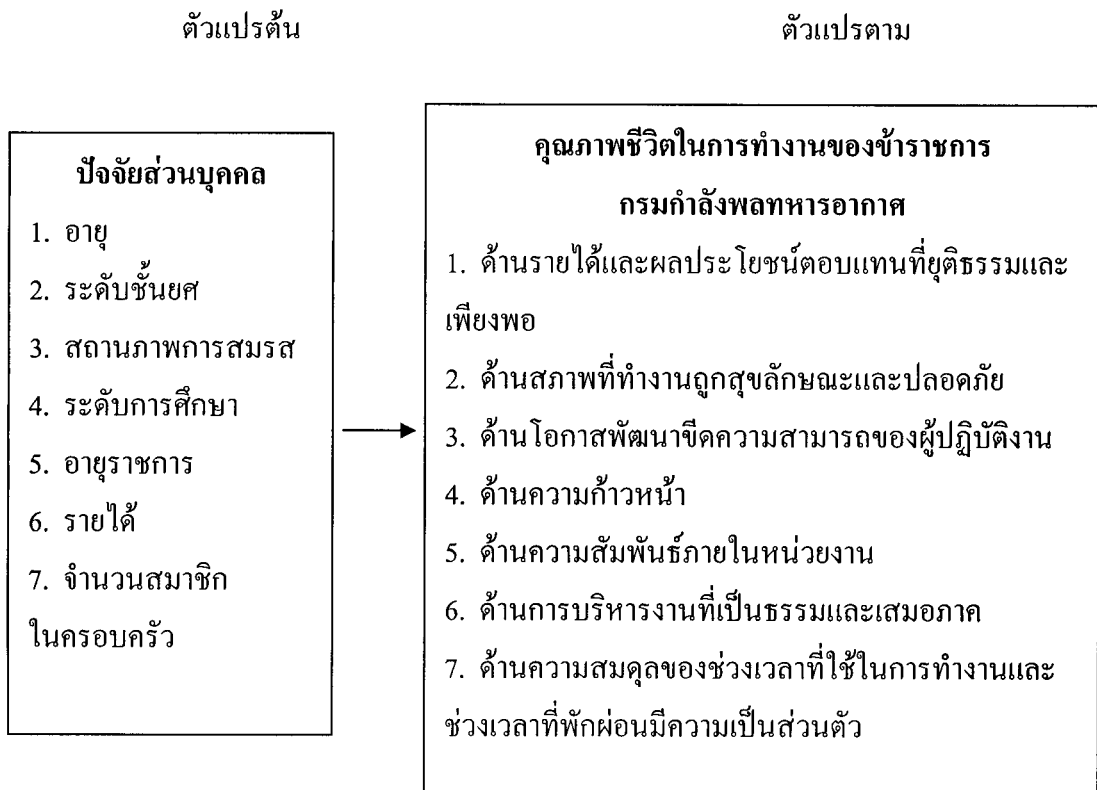
จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บังคับบัญชาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม และเพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศว่าควรดำเนินการพัฒนาอย่างไร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว โดยนำแนวคิดของ Huse and Cummings (1980) มาใช้สำหรับการวิเคราะห์ ฯ เพื่อเน้น ให้เห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีประสิทธิผล อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติอันได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงาน ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ซึ่งจะส่งผลให้ภารกิจขององค์กรบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ทั้งนี้ อาจจะเป็นประโยชน์สำหรับด้านการบริหารงานบุคลากรขององค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ โดยจำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว

### สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
6. ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
7. ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกำลังพลทหารอากาศ
2. ได้ทราบผลความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว
3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บังคับบัญชาพิจารณานำผลการศึกษานี้ที่ได้ที่เป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมาปรับปรุงส่งเสริมให้ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น อันจะเป็นผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศดียิ่งขึ้น



## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ซึ่งดำเนินการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยอาศัยทฤษฎีของ Huse and Cummings (1980) ได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค และด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน เป็นแนวทางในการทำวิจัยในครั้งนี้

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

#### 1. ตัวแปรต้น

- 1.1 อายุ
- 1.2 ระดับชั้นยศ
- 1.3 สถานภาพการสมรส
- 1.4 ระดับการศึกษา
- 1.5 อายุราชการ
- 1.6 รายได้
- 1.7 จำนวนสมาชิกในครอบครัว

#### 2. ตัวแปรตาม

- 2.1 ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 2.2 ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
- 2.3 ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
- 2.4 ด้านความก้าวหน้า
- 2.5 ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน
- 2.6 ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค
- 2.7 ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมี

ความเป็นส่วนตัว

### ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาในครั้งนี้ จะทำการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ทั้งข้าราชการประทวนและสัญญาบัตร ตั้งแต่ชั้นยศจ่าอากาศตรี ถึงนาวา

อากาศเอก โดยกลุ่มประชากรในการศึกษามีจำนวน 283 นาย ตามข้อมูลการรายงานยอดกำลังพลประจำปีบัญชีในรอบ 31 พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 ของกองข้อมูลกำลังพล กรมกำลังพลทหารอากาศ

#### ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาในครั้งนี้ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2557 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่แต่ละคนมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตและสถานะความเป็นอยู่ในทางที่ดี มีความรู้สึกพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ในด้านต่าง ๆ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีต่อสถานะความเป็นอยู่หรือความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว

ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ตลอดจนสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจ ในการจ่ายค่าตอบแทนมีโครงสร้างการจ่ายที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความยุติธรรมสอดคล้องกับมาตรฐานตามที่สังคมกำหนดไว้ และมีความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ

ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่ข้าราชการทหารในกรมกำลังพลทหารอากาศได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัยต่อสุขภาพ ไม่เสี่ยงอันตราย และมีระบบรักษาความปลอดภัยเพียงพอ

ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ข้าราชการทหารในกรมกำลังพลทหารอากาศมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาและการสนับสนุนจากหน่วยงานในกรมกำลังพลทหารอากาศที่ตนสังกัดอยู่ให้มีการอบรม ศึกษาดูงานอยู่เสมอ ตลอดจนโอกาสในการรับผิดชอบงานที่สำคัญและท้าทาย

ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การที่ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็นตามลำดับขั้นที่เหมาะสม มีความชัดเจน

ของตำแหน่งงาน มีการสนับสนุนเตรียมความพร้อมและพัฒนาทักษะ เพื่อให้บุคลากรก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงกว่า และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การที่ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน โดยยึดหลักการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน มีบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม มีการปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชาของกรมกำลังพลทหารอากาศยอมรับฟังข้อคิดเห็นของข้าราชการ การบริหารของกรมกำลังพลทหารอากาศมีความเป็นธรรมและเสมอภาค มีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนด

ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว หมายถึง ภาวะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิต โดยส่วนรวมมีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีเวลาพักผ่อนนอนหลับอย่างพอเพียงตามที่ร่างกายต้องการ มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ หมายถึง ข้าราชการทหารสังกัดกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีชั้นยศ ตั้งแต่จ่าอากาศตรีจนถึงนาวาอากาศเอกที่สังกัดกรมกำลังพลทหารอากาศ

ระดับชั้นยศ หมายถึง ระดับชั้นฐานะทางทหารของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่ได้รับการแต่งตั้งตามอัตราชั้นยศที่กระทรวงกลาโหมกำหนด โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. นายทหารสัญญาบัตร ชั้นยศตั้งแต่ เรืออากาศตรี ถึง นาวาอากาศเอก
2. นายทหารประทวน ชั้นยศตั้งแต่ จ่าอากาศตรี ถึง พันจ่าอากาศเอก

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศของแต่ละคนที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงสุด โดยแบ่งออกเป็น 6 ระดับ คือ

1. มัธยมศึกษาปีที่ 6
2. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
3. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
- 4.ปริญญาตรี
- 5.ปริญญาโท

## 6. ประโยชน์เอก

อายุราชการ หมายถึง จำนวนปีที่เข้ารับราชการของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ เริ่มนับตั้งแต่การบรรจุเข้ารับราชการจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม โดยไม่รวมจำนวนปีที่ศึกษาในโรงเรียนทหารก่อนบรรจุเข้ารับราชการ และอายุราชการทวิคูณ ในกรณีที่มีอายุราชการเกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี

รายได้ หมายถึง รายได้ต่อเดือนของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่รวมทั้งเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษอื่น ๆ และรายได้อื่น ๆ ที่ได้มาโดยสุจริต

จำนวนสมาชิกในครอบครัว หมายถึง จำนวนสมาชิกในครอบครัวของข้าราชการทหารกรมกำลังพลทหารอากาศที่นับรวมบุคคลต่าง ๆ ที่อยู่ในครอบครัว ได้แก่ ภรรยา บุตร-ธิดา พ่อแม่ และบุคคลที่ต้องรับภาระอุปการะเลี้ยงดู โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. จำนวน 1-2 คน
2. จำนวน 3-4 คน
3. จำนวนตั้งแต่ 5 คน ขึ้นไป

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสมต่อไป โดยผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้า เอกสารและรวบรวมทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานและแนวทางของการศึกษา โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
  - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต
  - 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต
2. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 2.3 แนวคิดและประโยชน์คุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของกรมกำลังพลทหารอากาศ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ความหมายของคุณภาพชีวิต ตามพจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542 อ้างถึงใน สุเทพ พูลวงษ์, 2550, หน้า 8) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต ประกอบด้วย คำ 2 คำ คือ

“คุณภาพ” หมายถึง ลักษณะความดี ประจําบุคคล หรือสิ่งของ “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ ดังนั้น คุณภาพชีวิต จึงหมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล

กุหลาบ รัตนสังฆธรรม (2535 อ้างถึงใน กิตติ ประพิตโรไพศาล, 2550, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ไว้อย่างกว้าง ละเอียด และครอบคลุม ดังนี้ คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิด และจิตใจ ซึ่งรวมเอาทุกด้านของชีวิตไว้ทั้งหมด ซึ่งบุคคลสามารถดำรงอยู่ร่วมสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถแสดงมิติต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตไว้ได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย หมายถึง อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย พลังงาน การออมทรัพย์ สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัวและในการประกอบอาชีพ
2. คุณภาพชีวิตด้านอารมณ์ หมายถึง การพักผ่อนหย่อนใจที่มีคุณภาพ ประโยชน์ ความนิยม ชมชอบในศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ความสัมพันธ์ที่อบอุ่นในครอบครัวและชุมชน ความรักและความเป็นเจ้าของที่มีต่อหมู่คณะ
3. คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่บริสุทธิ์ สะอาด และเป็นระเบียบ ปราศจากมลภาวะในดิน น้ำ อากาศ และเสียง มีทรัพยากรที่จำเป็นแก่การดำรงชีพ และการคมนาคมที่สะดวก
4. คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม หมายถึง โอกาสในการศึกษา การประกอบอาชีพที่เท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ ความปลอดภัยในร่างกาย ชีวิตและทรัพย์สิน การปกครองที่ให้สิทธิเสรีภาพและเสมอภาค ความเป็นธรรมด้านรายได้และทางสังคม ความร่วมมือร่วมใจในชุมชน ความเป็นระเบียบวินัย มีความเห็นอกเห็นใจกัน และมีค่านิยมที่สอดคล้องกับหลักธรรมของศาสนา
5. คุณภาพชีวิตด้านความคิด หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลก ชีวิต และชุมชน การศึกษา วิชาอาชีพ ความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของตัวเอง ครอบครัว และชุมชน การเป็นที่ยอมรับของชุมชน การสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง การยอมรับตนเอง และการมีเป้าหมายในชีวิตที่เหมาะสม
6. คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ หมายถึง การมีคุณธรรมในส่วนตัวและสังคม เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต เมตตากรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูล กตัญญูกตเวที ความจงรักภักดีต่อชาติ ความศรัทธาในศาสนา ความเสียสละ และการละเว้นจากอบายมุข

ธรรมนูญ วิถี (2546, หน้า 10 อ้างถึงใน ไพศาล หน่ยมี, 2548, หน้า 26) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีความสุข ความพอใจ จากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นความจำเป็นและความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ภายใต้สภาพแวดล้อมและค่านิยมที่สังคมยอมรับ หรือในความหมายที่สั้นที่สุด คุณภาพชีวิต คือ การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีนั่นเอง

เฉลิมชัย สวนแก้ว (2549 หน้า 16-17) กล่าวว่าโดยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สถานะความเป็นอยู่ในทางที่ดี ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น มีความมั่นคง ในทางเศรษฐกิจ อยู่ในสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี มีการพักผ่อนหย่อนใจ มีความพร้อมและสามารถ ที่จะดำรงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ค่านิยมทางสังคม สามารถ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าและปัญหาที่สลับซับซ้อนได้

Dalkey and Rourke (1973, p. 15 อ้างถึงใน เฉลิมชัย สวนแก้ว, 2549, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่าเป็นความรู้สึกเป็นสุขของบุคคล ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจกับชีวิต หรือการมีความสุขหรือไม่สุขกับชีวิต ความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตนี้เปรียบเสมือนดัชนีในการวัดคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย

Bennett (1975 อ้างถึงใน กิตติ ประพิตรไพศาล, 2550, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตของบุคคล ประกอบไปด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 บุคคลได้สิ่งจำเป็นแก่ความต้องการของชีวิต เช่น อาหาร บ้านเรือนที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สุขภาพแข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อยครั้ง และมีความมั่นคงในชีวิต มีเศรษฐกิจดี สังคมดี สนใจการเมือง

ส่วนที่ 2 บุคคลมีค่านิยมที่เหมาะสมกับสังคม วัฒนธรรมการเมือง และสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ซึ่งแต่ละบุคคลใช้เป็นรากฐานการตัดสินใจอันสำคัญของชีวิต ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างความปรารถนาและความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความปรารถนา มีความมุ่งหมายในชีวิต มีความราบรื่นในครอบครัว

Stockdale (1976 อ้างถึงใน กิตติ ประพิตรไพศาล, 2550, หน้า 17) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตไม่ได้หมายถึง การกินดีอยู่ดีทางด้านวัตถุเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องประกอบด้วย สุขภาพทางจิต ความสามารถในการสร้างสรรค์ ความมีศักดิ์ศรี การได้รับการยอมรับ การรู้สึกว่าเป็นที่รักของผู้อื่น และการปราศจากความกลัวและความกังวล

Harland (1992 อ้างถึงใน กิตติ ประพิตรไพศาล, 2550, หน้า 17) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตต้องรวมถึงการที่เราสามารถแสวงหาปัจจัยและบริการต่าง ๆ นอกจากนี้ยังรวมถึงสุขภาพ ความคิด อารมณ์ สิทธิ ความยุติธรรมทางกฎหมาย ระดับการศึกษาของคนทุกวัย และปราศจากมลภาวะจากสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตยังเกี่ยวข้องกับที่อยู่อาศัยที่ดี โอกาสในการพักผ่อนหย่อนใจ และนันทนาการ มีความสัมพันธ์ที่ดี มีความรัก ความอบอุ่นภายในครอบครัว รวมทั้งสามารถปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม

UNESCO (1993, p. 28 อ้างถึงใน เฉลิมชัย สวนแก้ว, 2549, หน้า 16) ได้นิยามคำว่า คุณภาพชีวิตไว้ในชุดฝึกอบรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมและระดับความพึงพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์ และได้ นิยามโครงการเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตว่า เป็นโครงการที่มีเป้าหมาย เพื่อช่วยให้ผู้เรียนรู้และชุมชนได้รับความรู้ เจตคติ ค่านิยม และทักษะที่จำเป็น เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิต ทั้งในลักษณะของปัจเจกบุคคลและในฐานะสมาชิกของชุมชน

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต พอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การสามารถดำรงชีวิต และดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้ด้วยตนเอง โดยไม่รบกวนผู้อื่น ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน และอยู่ด้วยความสุข ความพึงพอใจ โดยไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ได้รับความยุติธรรมในสิ่งที่ตนควรได้รับและอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีในสังคม คุณภาพชีวิตที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญและเป็นจุดหมายปลายทางของบุคคล ชุมชน และประเทศชาติโดยส่วนรวม หากประเทศใดที่ประชาชนมีจิตวิญญาณความเป็นอยู่ที่ดี จะสามารถพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศได้ ดังนั้น ประเทศต่าง ๆ จึงให้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ โดยจะเห็นได้จากนโยบายรัฐบาลของแต่ละประเทศกำหนดให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

#### องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

สุเทพ พูลวงษ์ (2550, หน้า 12) ได้สรุปว่า ปัจจัยสำคัญที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตคือ

1. ปัจจัยที่เป็นความต้องการพื้นฐานของคน ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การศึกษา การมีงานทำ เป็นต้น
2. ปัจจัยที่เป็นความต้องการทางสังคม ได้แก่ มาตรฐานค่าครองชีพ ศาสนา สิ่งแวดล้อม ค่านิยมของสังคม อิสรภาพ และเสรีภาพ
3. ปัจจัยความต้องการทางจิตใจ ได้แก่ ความพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ จากความต้องการพื้นฐานและความต้องการทางสังคม

Cambell (1976 อ้างถึงใน กิตติ ประพิตรไพศาล, 2550, หน้า 22-23) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตต้องมี 3 ด้าน คือ

1. ด้านกายภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านมลภาวะ ความหนาแน่นของประชากร และสภาพที่อยู่อาศัย
2. ด้านสังคม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย และความมั่นคงของครอบครัว
3. ด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง และความคับข้องใจในชีวิต

Zhan (1992, p. 796 อ้างถึงใน สุเทพ พูลวงษ์, 2550, หน้า 10-11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตควรมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต เป็นสิ่งที่บุคคลรับรู้ถึงสิ่งที่ตนครองอยู่ ซึ่งอยู่ระหว่างความปรารถนาที่ตั้งไว้และความสำเร็จที่ได้รับ



2. ด้านอัตมโนทัศน์ เป็นความเชื่อมั่นและความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในห้วงเวลาหนึ่ง
3. ด้านสุขภาพและการทำงานของร่างกาย เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยนอกจากประเมินอาการทางคลินิกแล้ว ยังประเมินในเรื่องการรับรู้ภาวะสุขภาพของบุคคล สิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับสังคมด้วย
4. ด้านสังคมและเศรษฐกิจ เป็นการประเมินการประกอบอาชีพ การศึกษา และรายได้ ซึ่งถูกกำหนดเป็นมาตรฐานสังคม

**ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต** สุพรรณิ ไชยอำพร และสนธิ สมัครงการ (2535, หน้า 148-158 อ้างถึงใน สุเทพ พูลวงษ์, 2550, หน้า 14) ได้กล่าวถึง เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตของคนไทยใน 13 ด้าน คือ

1. ด้านครอบครัว ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว สิ่งแวดล้อมภายใน และภายนอกครอบครัว รวมถึงความสะดวกในการเดินทางไปที่ยื่น
2. ด้านสังคม ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อน เพื่อนบ้าน ผู้คุ้นเคย การมีส่วนร่วมในสโมสร ความสะดวกสบายในการพบปะสังสรรค์
3. ด้านการงาน ประกอบด้วย ความมั่นคง ความอิสระ โอกาสในการแสดงความสามารถ โอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. ด้านสุขภาพอนามัย ประกอบด้วย ความแข็งแรงของสุขภาพร่างกาย การออกกำลังกาย
5. ด้านเวลาว่างและการพักผ่อนหย่อนใจ ประกอบด้วย การใช้เวลาในการเล่นกีฬา ทำงานอดิเรก ชมรายการบันเทิงต่าง ๆ และความสะดวกในการเดินทางไปพักผ่อนหย่อนใจ
6. ด้านความเชื่อศาสนา ประกอบด้วย เสรีภาพในการนับถือ การประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ความศรัทธาต่อหลักธรรมทางศาสนา และการปฏิบัติธรรมของสงฆ์
7. ด้านตนเอง ประกอบด้วย ความภูมิใจในตนเองเกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิตทางด้านการทำงาน การศึกษาและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง
8. ด้านสาธารณสุข ประกอบด้วย การให้บริการสถานพยาบาล ความสามารถของแพทย์ และพยาบาล
9. ด้านการบริโภคสินค้าและการบริการต่าง ๆ ประกอบด้วย ความหลากหลายของสินค้า คุณภาพสินค้า ราคาสินค้า และการให้บริการร้านค้า
10. ด้านทรัพย์สิน ประกอบด้วย บ้าน เฟอร์นิเจอร์ สิ่งอำนวยความสะดวกในบ้าน ยานพาหนะ เครื่องแต่งกาย และเครื่องประดับต่าง ๆ
11. ด้านท้องถิ่น ประกอบด้วย การให้บริการของชุมชนทางด้านสาธารณสุข สาธารณภัย สาธารณูปโภค การศึกษา การขนส่ง และสวัสดิการอื่น ๆ

12. ด้านรัฐบาลไทย ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน ด้านเศรษฐกิจ สังคม ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

13. ด้านชีวิตในเมืองไทย ประกอบด้วย สิทธิพื้นฐานในการได้รับข่าวสาร ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความยุติธรรมในกระบวนการยุติธรรม คุณภาพการศึกษา การเลือกสถานะในสังคม และการอนุรักษ์สภาพแวดล้อมธรรมชาติ

องค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for economic cooperation and development) (UNESCO, 1980, p. 89 อ้างถึงใน สุเทพ พูลวงษ์, 2550, หน้า 12-13) ได้วัดความเป็นอยู่ที่ดีของประเทศต่าง ๆ โดยใช้ดัชนีชีวิตใน 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสุขภาพ
2. ด้านการพัฒนาของปัจเจกบุคคลโดยการเรียนรู้
3. ด้านการจ้างงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. ด้านเวลาและการใช้เวลาว่าง
5. ด้านความต้องการในเรื่องสินค้าและบริการ
6. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
7. ด้านความปลอดภัยของบุคคลและการบริการกระบวนการยุติธรรม
8. ด้านโอกาสทางสังคมและความไม่เสมอภาค

## หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย แต่การกำหนดคำจำกัดความให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวมนั้นกระทำได้ยาก เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละสถานที่ย่อมมีความหลากหลายไปตามสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมขององค์กรนั้น อย่างไรก็ตาม การศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างหลากหลาย จะทำให้สามารถเห็นภาพได้กว้าง ๆ ซึ่งมีผู้ให้คำนิยามไว้ดังนี้

บุญแสง ชีระภากร (2533 อ้างถึงใน ไพศาล หน่ายมี, 2548, หน้า 25) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อม ค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่น ๆ

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2541 อ้างถึงใน ไพศาล หน่ยมี, 2548, หน้า 25) ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง แนวความคิดที่เน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ งานที่ท้าทาย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัย การมีสุขภาพดี มีโอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถ มีอนาคตที่ เจริญงอกงามและมั่นคง มีการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล มีการแสดงออกอย่างเสรี การมีความสมดุล ระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว

เสนาะ ดิยาว (2543, หน้า 6-7 อ้างถึงใน ไพศาล หน่ยมี, 2548, หน้า 21-22) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การที่ผู้บริหารดำเนินการต่าง ๆ ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดผลผลิตสูง ในขณะที่เดียวกันคนที่ทำงานก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย สิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงาน สิ่งที่พนักงาน ได้รับการปฏิบัติในที่ทำงานและวิธีที่ใช้ในการทำงาน ล้วนมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่และกระทบ ต่อการดำเนินชีวิตของคนด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญของ คุณภาพชีวิต (Quality of life) ของคนทุกคน คนที่อยู่ในองค์กร ไม่ได้มีชีวิตด้วยการทำงานอย่างเดียว แต่มีกิจกรรมอย่างอื่นที่ไม่ใช่งานอยู่ในองค์กรนั้นด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีลักษณะดังนี้

1. การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ ซึ่งหมายถึง ทำงานเท่าไรก็ได้ ค่าจ้างเท่านั้น ทำงานมากได้ค่าจ้างมาก ทำงานน้อยได้ค่าจ้างน้อย หรืองานที่สร้างคุณค่ามากจะได้รับ ค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่างานที่สร้างคุณค่าน้อย เป็นต้น
2. การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกลดลักษณะและมีความปลอดภัย หรือที่เรียกว่า สภาพการทำงานที่ดี ซึ่งหมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจ ทั้งทางตรงและทางอ้อม
3. เมื่อทำงานไปนาน ๆ คนจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มากขึ้น และมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น หมายถึง ได้รับความรู้ใหม่ ๆ และเกิดทักษะใหม่ ๆ จากงานที่ทำนั้น ยิ่งทำยิ่งฉลาด ยิ่งทำยิ่งเก่ง
4. มีโอกาสก้าวหน้าในงานและมีความเติบโตในอาชีพนั้น หมายถึง ทำงานนาน ๆ เงินเดือน หรือค่าจ้างสูงขึ้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือสถานภาพในงานที่ทำดีขึ้น
5. งานที่ทำนั้นไม่ไปละเมิดสิทธิส่วนตัว ไม่ก้าวล่วงเข้าไปในเรื่องส่วนตัว หรือ กระทบกระเทือนการที่จะเลือกดำเนินชีวิตหรือใช้ชีวิตของแต่ละคน
6. องค์กรหรือสถานที่ทำงาานั้นเป็นสังคมของคนที่ทำงาานั้นด้วย ต้องถือว่าองค์กรนั้น เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่ใช่เป็นสถานที่ที่ทำงานให้มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีวิตอย่างเดียว ดังนั้น กิจกรรม ในที่ทำงานต้องมีทั้งส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสังคมด้วย

7. มีความรัก มีความภาคภูมิใจในงาน และองค์การที่คนนั้นทำงานอยู่ เมื่อคนทำงานไปนาน ๆ จะเกิดความผูกพันในองค์การ จะรักงานที่ทำ มีความรู้สึกทางด้านดีต่อองค์การและภาคภูมิใจที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

Shorovan (1982, p. 132 อ้างถึงใน ชุตินา เทียนใส, 2551, หน้า 6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เป้าหมายในการพัฒนาองค์การหรือเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์การพัฒนาจากด้านหนึ่ง (ไม่ดี) ไปสู่อีกด้านหนึ่ง (ดี) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีเป้าหมายหรือเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของลูกจ้างพนักงานที่อยู่ใน โรงงานและอยู่ในสำนักงาน
2. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง
3. ความร่วมมือประสานงานระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการ
4. การปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับเทคโนโลยี

Deramotte and Takezawa (1984, pp. 2-3 อ้างถึงใน ชุตินา เทียนใส, 2551, หน้า 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุมดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และการมีมนุษย์สัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในแง่ที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเอียงมนุษย์ (Humanization of work) หรือเงื่อนไขการทำงานให้มีความเหมาะสมต่อคนงานด้วย ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาของประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส สำหรับประเทศในกลุ่มสังคมนิยม “คุณภาพชีวิตการทำงาน” จะหมายถึง การให้ความคุ้มครองแก่คนงาน (Workers protection) และในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Working environment) หรือในประเทศญี่ปุ่น เรียกว่า “Hatarrakigai” ซึ่งครอบคลุมของกลุ่มวิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติหรือ

เทคโนโลยีสำหรับสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดมีความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ ทั้งสองขององค์การและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

Huse and Cummings (1985, p. 257 อ้างถึงใน ชุตินา เทียนใส, 2551, หน้า 6-7) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานคือ ประสิทธิผลขององค์การ อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจ ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

จากแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานข้างต้น จะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล คือ การที่บุคคลได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าเหนื่อย เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของตน โดยมีโอกาสได้รับการฝึกฝนทักษะการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพต่อไปในอนาคต และในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร คือ การมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่ทำลายสุขภาพกายและจิตใจ และการมีเวลาว่างเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดในการทำงาน มีวันหยุดพักผ่อนเพื่อประกอบกิจกรรมส่วนตัว

### องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายมากมาย จึงทำให้แนวคิดและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีความหลากหลายเช่นเดียวกัน ซึ่งในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและข้อสมมุติเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

Walton (1974, pp. 12-15 อ้างถึงใน สนธยา ทรัพย์สกุล, 2549, หน้า 14-15) ได้เสนอแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตมาตรฐานสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy work condition) หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาดปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and security) หมายถึง ความเชื่อที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนที่จะไปใช้ประโยชน์ และมีโอกาสใช้ศักยภาพของตนให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacity) หมายถึง การให้บุคคลมีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความรู้สึกทำทหายในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับ ซึ่งผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าตนมีค่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง นโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นหลักในการทำงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (Total life space) หมายถึง การกำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะสมกับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ

Lewin (1981, pp. 47-51 อ้างถึงใน สรินยา จรุงพัฒนานนท์, 2548, หน้า 45) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Condition of employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relation with supervisor)

8. พิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get work done)
10. ความอาวุโส (Seniority in employment)

Delamotte and Takezawa (1984) ได้มององค์ประกอบของคุณภาพชีวิต การทำงาน ใน 4 ประเด็น กล่าวคือ

1. เป้าหมายประเพณี จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเงื่อนไขของการทำงาน ซึ่งได้แก่ การจัดระบบความปลอดภัยและสุขภาพ ซึ่งองค์การจะต้องมีกฎระเบียบและมาตรฐานต่าง ๆ ให้แน่ชัด มีการกำหนดชั่วโมงและเวลาในการทำงาน และมีการสร้างความมั่นคงในการทำงาน
2. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าในการให้คุณให้โทษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การจะต้องมีระบบการร้องทุกข์และอุทธรณ์
3. การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ องค์การจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อาจเป็นในรูปแบบขององค์คณะบุคคลหรือเอกกัตบุคคล
4. ความท้าทายในงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ การมีรายได้เพิ่มขึ้น และรวมถึงการมีอำนาจและบารมี

Huse and Cummings (1980, p. 20 อ้างถึงใน สนธยา ทรัพย์สกุล, 2549, หน้า15-16) ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานและเสนอแนะว่าประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 7 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานที่ตั้งคํากำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณา ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งาน ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ
4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The total life space) หมายถึง ภาวะของบุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลางานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

จිරะ หงส์ถาวรย์ (2533, หน้า 27-28 อ้างถึงใน ชูติมา เทียนใส, 2551, หน้า 10-11) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญทางคุณภาพชีวิตการทำงานว่าช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในวันหนึ่ง ๆ นั้น ในการใช้เวลาในช่วงการทำงานจะมีมากที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงนับเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญก็คือ ค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการ จึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงาน และประเภทของทักษะแรงงาน คือ โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการของตลาดแรงงานทุกประเภท จะจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะตลาดแรงงานภาคเอกชน โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการจะให้ความสำคัญมากกว่าแรงงานที่มีทักษะสูง ในขณะที่แรงงานที่มีทักษะน้อยจะเสียเปรียบ อย่างไรก็ตาม สังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน การแบ่งปันผลประโยชน์และความสุขในชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน

สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรม ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คนลงมา ส่วนมากไม่สามารถจัดสภาพการทำงานให้ได้ตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพราะสถานประกอบการขนาดเล็กไม่สามารถเพียงพอในเรื่องทุนและการแข่งขัน



ความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากมีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งในปัจจุบันแรงงานในสถานประกอบการประมาณร้อยละ 95 มีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุ เช่น อุตสาหกรรม ประกอบรถยนต์อุตสาหกรรม ผลิตน้ำมันและธนาคาร เป็นต้น แต่อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมีสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากแรงงานในสถานประกอบการ อันเนื่องมาจากปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิต โดยเฉพาะแรงงานที่มีอายุระหว่าง 20-39 ปี และเป็นแรงงานที่อยู่ในเขตอุตสาหกรรมขนาดกลาง (แรงงานจำนวน 200-499 คน) โดยมีสาเหตุมาจากอุบัติเหตุ อันเกิดจากวัตถุหรือสิ่งของกระแทกเป็นส่วนใหญ่ รองลงมา คือ เครื่องจักรและสิ่งมีพิษสารเคมี ตามลำดับ แนวโน้มดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า สาเหตุอันเกิดจากสิ่งมีพิษสารเคมีจะมีความสำคัญและรุนแรงมากขึ้นเป็นลำดับ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิต เช่น อาหาร เครื่องดื่ม ยาสูบ ผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ เป็นต้น

การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกลไกและมาตรการหนึ่งของรัฐบาล เพื่อคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เช่น การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ยังมีนายจ้างจำนวนมากประมาณร้อยละ 30 ที่หลีกเลี่ยงและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนายจ้างของกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน จากผลการสำรวจของกรมแรงงาน (มกราคม-มิถุนายน พ.ศ. 2532) ปรากฏว่า จากจำนวนสถานประกอบการขนาดเล็กประมาณ 5,258 ราย หรือร้อยละ 34 ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย 7,527 คน หรือร้อยละ 13 ซึ่งส่วนใหญ่จัดอยู่ในอุตสาหกรรม การผลิต การก่อสร้าง การค้า บริการชุมชน

ซุติมา เทียนใส (2551 หน้า 15) สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเป็นที่ต้องการและปรารถนาของบุคคลในองค์การ จะต้องประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิต โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จัดเวลาตนเองให้เหมาะสมและสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ความเป็นประโยชน์ของงานที่ทำ มีลักษณะที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม โดยองค์ประกอบเหล่านี้ มีผลต่อการทำงานของบุคคลองค์กร ซึ่งหากขาดองค์ประกอบอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือมีการจัดการไม่เหมาะสม อาจทำให้ประสิทธิภาพผลิตของงานลดลงได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สรุปได้ว่า ความหมายและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานในแนวความคิดของแต่ละคนที่ได้กล่าวมาข้างต้น โดยรวมจะมีความหมายใกล้เคียงกัน แต่กรอบแนวคิดของ Huse and Cummings ที่ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานและเสนอแนะว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 7 ด้าน ได้แก่

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation)
2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment)
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities)
4. ความก้าวหน้า (Growth)
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration)
6. การบริหารงานที่เป็นธรรม และเสมอภาค (Constitutionalism)
7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The total life space)

ทั้ง 7 ด้าน เป็นแนวคิดที่มีลักษณะที่ใกล้เคียงและสอดคล้องเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ

#### แนวคิดและประโยชน์คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในมุมมองด้านการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life: QWL) การมีความสุขของผู้ปฏิบัติงาน (Employee wellness) และความสมดุลของงานกับชีวิต (Work-life balance) ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work-life) เมื่อพิจารณาความหมายในเชิงกว้าง จะครอบคลุมทุกมิติที่เกี่ยวข้องกับงานและการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพนักงาน ทั้งในด้านบวกและลบ เช่น ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ สวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาความสามารถ การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น อีกมิติหนึ่งเป็นการให้ความหมายในเชิงแคบ จะหมายถึง การบริหารจัดการใด ๆ ก็ตามที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานโดยตรง เช่น การจัดโครงสร้างองค์การ การบริหารผลการปฏิบัติงาน การกำหนดลักษณะงาน นอกจากนี้ ยังมีการให้ความหมายในอีกลักษณะหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ในที่ทำงานและมิติที่จับต้องไม่ได้แต่มีความสำคัญ ความหมายในลักษณะนี้ จะคำนึงถึงคุณค่าของพนักงานในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง ที่ควรพึงมีและพึงได้รับ (Humanization of work) โดยมีประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกันไปตามสภาพปัญหาสภาพสังคมและสภาพแวดล้อมของแต่ละองค์การ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) การคุ้มครองพนักงาน (Employees protection) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety in workplace) การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) ความเท่าเทียมกันในที่ทำงาน การไม่ล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual harassment at worksite) ประชาธิปไตยในที่ทำงาน (Democratization of the workplace) เป็นต้น ดังนั้น ความหมาย

ของคุณภาพชีวิตในที่ทำงานในลักษณะนี้แตกต่างกับความหมายในสองลักษณะแรก ซึ่งให้ความหมายตามรายละเอียดองค์ประกอบ หรือวิธีการจัดการ

2. ความมีความสุขของพนักงาน (Employee wellness) เป็นแนวคิดที่เน้นความสุขในการทำงานของพนักงานในมุมมองของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นเพื่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน การให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา การส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพใจของพนักงาน เพื่อมุ่งเน้นให้พนักงานมีชีวิตที่ดี มีความสุข องค์การที่ใช้แนวคิดนี้จะสะท้อนออกมาในรูปของโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพียงแต่มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที

3. ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) เน้นความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งรวมถึงชีวิตด้านที่เกี่ยวข้องครอบครัวและชุมชนด้วย เพื่อให้สภาวะในการทำงานและบุคคลมีความเท่าเทียมกัน การสนับสนุนส่งเสริมความสมดุลในชีวิตและการทำงาน เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) การจัดการความเครียดในที่ทำงาน (Stress management) ลดอัตราการลาออกลง (Decrease turnover) มุมมองเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตและการทำงานมีค่าจำกัดความที่หลากหลาย ในมุมมองของพนักงานจำกัดความเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตและการทำงานก็คือ การจัดการความรับผิดชอบในงานของตนกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม แต่ในมุมมองขององค์กร พบว่าสามารถตีความในมิติที่ต่างออกไปได้ว่าเป็นการสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมในองค์กรควบคู่ไปกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน หรือการที่พนักงานทำงานของตนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากแนวคิดดังกล่าวความของคำว่าชีวิตและการทำงานของแต่ละองค์กรจึงแตกต่างกัน บางองค์กรอาจจะหมายถึง ชีวิตในองค์กรและการทำงานในองค์กร ในขณะที่บางองค์กรอาจจะหมายถึง ชีวิตส่วนตัวของพนักงานและการทำงานในองค์กร ดังนั้น การใช้แนวคิดใดเป็นหลักปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับแนวทางและโลกทัศน์ขององค์กรนั้น ๆ เป็นสำคัญ ซึ่งจะส่งผลต่อแนวทางปฏิบัติขององค์กรที่มีต่อยุทธศาสตร์ นโยบาย และ โครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

#### ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

Hackman and Sutte (1977, p. 9) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ

Schuler, Butell and Youngblood (1989, p. 492) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

1. เป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน
  2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
  3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการทำหน้าที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
  4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุน ด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
  5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มขึ้น
  6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร
  7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
  8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการทำหน้าที่พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียงออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน
- Gordon (1991, p. 4) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคน จะทำให้เกิดประสิทธิผลองค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัล ให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

## ข้อมูลทั่วไปของกรมกึ่งพลทหารอากาศ

### ประวัติกรมกึ่งพลทหารอากาศ

9 เมษายน พ.ศ. 2480 กระทรวงกลาโหมได้ยกฐานะกรมทหารอากาศ (60 ปี กรมกึ่งพลทหารอากาศ, 2555) ขึ้นเป็นกองทัพอากาศ และเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม การจัดส่วนราชการกองทัพอากาศในครั้งนี้ ได้จัดตั้งกรมเสนาธิการทหารอากาศขึ้นด้วย โดยมี

ส่วนราชการขึ้นตรงกรมเสนาธิการทหารอากาศ 4 หน่วย คือ แผนกที่ 1, แผนกที่ 2, แผนกที่ 3 และแผนกที่ 4 สำหรับแผนกที่ 1 นั้น มีภารกิจหน้าที่ในการดำเนินกิจการด้านกำลังพลทั้งปวงของกองทัพอากาศ โดยมีนาวาอากาศโท หลวงเทวฤทธิ์พันธุ์ (กาพย์ ทัศนานนท์ ต่อมาได้เป็นผู้บัญชาการทหารอากาศ) เป็นหัวหน้าแผนกคนแรก

24 ธันวาคม พ.ศ. 2495 กองทัพอากาศได้ปรับปรุงการจัดส่วนราชการใหม่ มีการยกฐานะหน่วยขึ้นตรงของกรมเสนาธิการทหารอากาศขึ้นเป็นกรม โดยยกฐานะแผนกที่ 1 ขึ้นเป็นกรมกำลังพลทหารอากาศ เมื่อแรกตั้งมีนาวาอากาศโท เอื้อน เขมะสิงคิ ซึ่งขณะนั้นดำรงตำแหน่งรักษาราชการผู้ช่วยเสนาธิการทหารอากาศฝ่ายกำลังพล เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ฉะนั้น วันที่ 24 ธันวาคม ของทุกปี ถือว่าเป็นวันสถาปนากรมกำลังพลทหารอากาศ

1 มกราคม พ.ศ. 2498 มีการใช้อัตรา ทอ.98 ได้ยกฐานะกรมเสนาธิการทหารอากาศเป็นกองบัญชาการกองทัพอากาศ และเรียกตำแหน่งผู้ช่วยเสนาธิการทหารอากาศฝ่ายกำลังพลในฐานะผู้บังคับบัญชาเป็นเจ้ากรมกำลังพลทหารอากาศ โดยมีพลอากาศตรี เอื้อน เขมะสิงคิ เป็นเจ้ากรมกำลังพลทหารอากาศคนแรก มีภารกิจหน้าที่วางแผนออกคำสั่ง กำกับดูแลและควบคุมในเรื่องการเตรียมพล การสัตสดี การบรรจุ การเลื่อนตำแหน่ง การปลด การย้ายตำแหน่ง การบำเหน็จบำนาญ ความชอบ การจัดระเบียบการปกครอง การกำหนดอัตรากำลังพล และการบำรุงขวัญ กับมีหน้าที่ควบคุมตรวจตรากิจการในสายวิทยาการกำลังพล

10 ธันวาคม พ.ศ. 2506 มีการยกเลิกอัตรา ทอ.98 และให้ใช้อัตรา ทอ.06 ภารกิจของกรมกำลังพลทหารอากาศยังคงเหมือนเดิม ไม่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง

8 มีนาคม พ.ศ. 2526 มีการย้ายกรมกำลังพลทหารอากาศจากฝั่งทิศตะวันตกของสนามบินดอนเมือง ถนนวิภาวดีรังสิต มายังอาคารกองบัญชาการกองทัพอากาศฝั่งทิศตะวันออกเฉียงเหนือของสนามบินดอนเมืองถนนพหลโยธิน ในปัจจุบัน

7 กรกฎาคม พ.ศ. 2526 มีการเปลี่ยนแปลงภารกิจกรมกำลังพลทหารอากาศใหม่ เป็นมีหน้าที่วางแผน อำนวยการประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับกำลังพล การสัตสดี กับมีหน้าที่ให้การฝึก ศึกษา และควบคุมตรวจตรากิจการ ในสายวิทยาการฝ่ายกำลังพล

1 ตุลาคม พ.ศ. 2539 มีการยกเลิกอัตรา ทอ.06 และให้ใช้อัตรา ทอ.39 โดยเปลี่ยนแปลงภารกิจกรมกำลังพลทหารอากาศ เป็นมีหน้าที่วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล ควบคุมเกี่ยวกับการฝึกศึกษาของกองทัพอากาศ การสัตสดี และการดำเนินการและพัฒนาเกี่ยวกับกิจการกำลังพล และมีหน้าที่กำหนดแนวทาง ควบคุมและประเมินผลเกี่ยวกับการฝึกศึกษาและการตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านกำลังพล

1 เมษายน พ.ศ. 2552 มีการยกเลิกอัตรา ทอ.39 และให้ใช้อัตรา ทอ.52 มาจนถึงปัจจุบัน โดยเปลี่ยนแปลงภารกิจกรมกำลังพลทหารอากาศ เป็นมีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การพัฒนา และดำเนินการด้านกิจการกำลังพล การศึกษา ของกองทัพอากาศการกำลังพลสำรองและการสัตติ กับมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านกำลังพล

จะเห็นได้ว่า การจัดส่วนราชการกองทัพอากาศที่ผ่านมาได้ให้ความสำคัญกับกิจการด้านกำลังพลเป็นอย่างมาก ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงการจัดส่วนราชการกองทัพอากาศมาหลายครั้งก็ตาม แต่กรมกำลังพลทหารอากาศก็ได้รับมอบหมายภารกิจ อำนาจหน้าที่ และมีขอบเขตความรับผิดชอบ ที่กว้างขวางขึ้นมาตามลำดับ

### ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการจัดส่วนราชการ

กรมกำลังพลทหารอากาศ มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การพัฒนา และดำเนินการด้านกิจการกำลังพลการศึกษาของกองทัพอากาศ การกำลังพลสำรองและการสัตติ กับมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านกำลังพล มีเจ้ากรมกำลังพลทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

กรมกำลังพลทหารอากาศ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 8 ส่วนราชการ ดังนี้

1. แผนกธุรการ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการธุรการ การสารบรรณ การพัสดุ ตลอดจนดูแลสถานที่และเครื่องมือเครื่องใช้ของกรมกำลังพลทหารอากาศ มีหัวหน้าแผนกธุรการเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

2. กองนโยบายและแผน มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การพัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหา กำลังพล การวิเคราะห์งานและโครงสร้างด้านกำลังพล การใช้ประโยชน์กำลังพล การสำรวจความต้องการ และกำหนดนโยบายการบริหารงานด้านกำลังพล จัดทำแผนแม่บท แผนงาน โครงการและงบประมาณด้านกำลังพล การสัตติ และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการจำพวกทหารกำลังพล มีผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

3. กองจัดการกำลังพล มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การพัฒนาและดำเนินการเกี่ยวกับการบรรจุ การปลด การย้ายโอน การเลื่อนและลดตำแหน่งการจัดกำลังพลพิเศษและการบริหารกำลังพลในสายวิทยาการจำพวกทหารกำลังพล มีผู้อำนวยการกองจัดการกำลังพลเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

4. กองการปกครอง มีหน้าที่ พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การพัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับวินัยทหาร การกำหนดแบบธรรมเนียม การวิเคราะห์

การใช้ การตรวจสอบ การเก็บหลักฐาน และการแก้ไขแบบธรรมเนียมกำลังพล การบำเหน็จ ความชอบ สิทธิกำลังพล การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอพระราชทานแต่งตั้งราชองครักษ์ นายทหารพิเศษ เครื่องหมายความสามารถและคุณวุฒิ การสวัสดิการ และการบำรุงขวัญกำลังพล มีผู้อำนวยการกองการปกครองเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

5. กองการศึกษา มีหน้าที่ พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาของกองทัพอากาศ ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ การคัดเลือกและจัดสรรกำลังพลกองทัพอากาศเข้ารับการศึกษา และการกำกับดูแล การประกันคุณภาพทางการศึกษาของกองทัพอากาศ กับมีหน้าที่จัดการความรู้ การบริหารการฝึก และศึกษาในสายวิชาการจำพวกทหารกำลังพล มีผู้อำนวยการกองการศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ

6. กองควบคุมและพัฒนากำลังพล มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบายวางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมและพัฒนาคุณภาพกำลังพล การกำหนดมาตรฐานงาน การแยกประเภทกำลังพล การควบคุมการใช้กำลังพล การประเมินกำลังพล และการฝึกงานในหน้าที่ มีผู้อำนวยการกองควบคุมและพัฒนากำลังพลเป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ

7. กองกำลังพลสำรอง มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการเตรียมพลกำลังพลสำรอง การฝึกนักศึกษา วิชาทหาร เบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ การบริการทหารอากาศนอกประจำการ ตลอดจนเก็บรวบรวม ประวัติรับราชการและหลักฐานต่าง ๆ ของกำลังพลนอกประจำการ มีผู้อำนวยการกองกำลังพลสำรอง เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ

8. กองข้อมูลกำลังพล มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับระบบฐานข้อมูลกำลังพลในและนอกประจำการ การวิเคราะห์และพัฒนาระบบสารสนเทศด้านกำลังพล สถิติกำลังพล บัตรประจำตัว ประวัติรับราชการ ของกำลังพลประจำการและกองประจำการ มีผู้อำนวยการกองข้อมูลกำลังพลเป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ

กรมกำลังพลทหารอากาศ ในฐานะผู้รับผิดชอบการบริหารกิจการกำลังพลของกองทัพอากาศ โดยยึดกรอบตามวงรอบการบริหารกำลังพล นับตั้งแต่ ขึ้นการสรรหาและเลือกสรร การบรรจุกำลังพล ประเภทต่าง ๆ ให้สอดคล้องตรงกับคุณวุฒิการศึกษาและการใช้กำลังพลให้ตรงตามความรู้ความสามารถ การพัฒนากำลังพลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ยกระดับขีดความสามารถ การบำรุงรักษากำลังพล เพื่อให้ กำลังพลมีความผูกพัน ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ สร้างผลงานให้กับองค์กร และการให้พ้นจาการราชการ เมื่อได้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรผ่านห้วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งล้วนแล้วแต่มีความสำคัญ และความเกี่ยวข้อง

สัมพันธ์กันอย่างตัดขาดจากกันไม่ได้ การดำเนินกิจการตามวงรอบการบริหารกำลังพลดังกล่าว กรมกำลังพลได้มีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกกองทัพอากาศ โดยการนำหลักสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วนำไปสู่การบริหารกำลังพลอย่างเป็นระบบ และการจัดการความรู้ (Knowledge management) ซึ่งเป็นกรายกระดับความรู้และนำความรู้ต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ร่วมกับการพัฒนาสมรรถนะกำลังพล ทั้งในส่วนของรูปแบบการปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะโดยการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากผู้ที่มีความชำนาญ และรูปแบบการเสริมสร้าง กระตุ้นให้กำลังพลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานและกำลังพลทุกระดับให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) โดยให้จัดทำคลังข้อมูลฐานความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้การขับเคลื่อนองค์กรประกอบในแต่ละด้านมุ่งไปสู่ความสำเร็จ พลังขับเคลื่อนโดยใช้กำลังพลเป็นแกนนำและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ กำลังพลทุกระดับของกองทัพอากาศจะต้องมีความพร้อมในการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ นำหน่วยงานสู่เป้าหมายได้อย่างสัมฤทธิ์ผล เป็นกำลังพลชั้นนำ (World class people) ในอนาคต

#### สถานภาพด้านกำลังพล

สถานภาพด้านกำลังพล ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ชั้นยศจ่าอากาศตรี ถึงนาวาอากาศเอก ณ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 มียอดกำลังพลทั้งสิ้น จำนวน 283 นาย

ตารางที่ 1 สถานภาพกำลังพลของกรมกำลังพลทหารอากาศ เดือน พฤศจิกายน 2557

สถานภาพกำลังพลของกรมกำลังพลทหารอากาศ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2557	
ระดับชั้นยศ	จำนวน
นายทหารสัญญาบัตรชั้นยศ เรืออากาศตรี-นาวาอากาศเอก	182
นายทหารประทวนชั้นยศ จ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก	101
รวม	283

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านบุคคล ลักษณะด้านองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ต่อระบบการบริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ



ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 โดยการศึกษานี้ ใช้การวิจัยเชิงเอกสาร และการวิจัยเชิงสำรวจ มีกลุ่มประชากรข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 จำนวน 197 นาย ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 นาย เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิเคราะห์ความสัมพันธ์ไค-สแควร์ วัดความเข้มความสัมพันธ์ด้วย Cramer's V ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านบุคคล ได้แก่ ชัยยศ อายุราชการ และเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุราชการ และเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนชัยยศ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวัดความเข้มของความสัมพันธ์ พบว่า การรับรู้ต่อระบบ การบริหารองค์การ ด้านการจูงใจ การสื่อสาร การตั้งเป้าหมาย มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย ส่วนด้านภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การควบคุม มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง

พิศาล คลังทอง (2549) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ที่พักอาศัย อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหารอากาศที่ทำงานในสังกัด กองบิน 4 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ จำนวน 1,136 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 295 คน การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบค่าที (t-test) โดยผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพที่ทำงานภาพที่ปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์และ

ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยแต่ละรายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ตามด้วยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า ปัจจัยที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ไม่มีความแตกต่างกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยนัยสำคัญที่ 0.05 ส่วนปัจจัยจำแนกตามระดับชั้นยศและตามที่พักอาศัย มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยนัยสำคัญที่ 0.05

ภาคภูมิ หมื่นศรี (2549) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองทัพเรือ ในระดับนายทหารประทวนสังกัดกองเรือภาคที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน, ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน, ข้อเสนอแนะ และแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิต สำหรับการศึกษาี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรที่ทำการศึกษาคือข้าราชการระดับนายทหารประทวน สังกัดกองเรือภาคที่ 1 ทั้งหมด ซึ่งมีจำนวน 108 นาย เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลลักษณะด้านบุคคลของนายทหารชั้นประทวน ส่วนใหญ่มีดังนี้ คือ อายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี มีร้อยละ 63.00 สถานภาพครอบครัวเป็นแบบสมรสแล้ว และอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 76.00 ชั้นยศเป็นจ่าเอก ร้อยละ 60.20 รายได้อยู่ระหว่าง 10,000-15,000 บาท มีร้อยละ 50.80 ประสบการณ์ด้านศึกษาอบรมอยู่ระหว่าง 1-5 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 48.20 และประสบการณ์ด้านการทำงานอยู่ระหว่าง 10-20 ปี ร้อยละ 60.20 ส่วนข้อมูลด้านการบริหารในองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชานั้น นายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า มีเพียงประสบการณ์ด้านการศึกษาอบรมเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต โดยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิษยะ พิริยะวัฒน์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนในเรือหลวง สังกัดกองเรือตรวจอ่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน, ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและให้ทราบถึงข้อเสนอแนะในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับการศึกษา นี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการระดับนายทหารประทวนในเรือหลวง สังกัดกองเรือตรวจอ่าว ซึ่งมีจำนวน 217 นาย เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ผลการศึกษา พบว่า ข้อมูลลักษณะด้านบุคคลของนายทหารชั้นประทวน ส่วนใหญ่มีดังนี้ คือ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 102 นาย คิดเป็นร้อยละ 47.00 ช้อยู่ในระดับจำเอก จำนวน 124 นาย คิดเป็นร้อยละ 57.10 สถานภาพครอบครัวเป็นแบบสมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน จำนวน 95 นาย คิดเป็นร้อยละ 43.80 รายได้อยู่ระหว่าง 10,000-15,000 บาท จำนวน 115 นาย คิดเป็นร้อยละ 53.00 ส่วนประสบการณ์ด้านศึกษาอบรม ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ไม่ได้รับการศึกษาอบรม มีจำนวน 106 นาย คิดเป็นร้อยละ 48.80 และประสบการณ์ด้านการทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 94 นาย คิดเป็นร้อยละ 43.30 ส่วนข้อมูลด้านการบริหารในองค์กร ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา สภาพในการทำงาน สัมพันธภาพการทำงาน ลักษณะในการบริหาร และขวัญและกำลังใจนั้น นายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน สัมพันธภาพการทำงาน ลักษณะในการบริหาร และ ขวัญและกำลังใจนั้น มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ไม่เกิน 0.05

ชุติมา เทียนใส (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ในกรมพลธิการทหารบก อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง 235 คน ในกรมพลธิการทหารบก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนกรมพลธิการทหารบก ในภาพรวม มีระดับสูง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการบังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก อยู่ในระดับต่ำ มี 2 ด้าน คือ ด้านที่ต่ำที่สุด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

สุกิจ เฮ็งเจริญ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส และรายได้ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, สถิติเชิงอนุมาน, t-test, One-way ANOVA และมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe test) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมนายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่า หน่วยงานของตนเองให้ความสำคัญกับการบริการประชาชนในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า เมื่อมีปัญหาในการทำงาน สามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ และในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีความสะอาดเรียบร้อยและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุ อายุราชการ สถานภาพ และรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันและคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

นพพร มากเมือง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงกลาโหม” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัย คุณลักษณะส่วนบุคคล ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการใน สง.รรมว.กท. จำนวน 118 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้สถิติด้วยวิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการใน สง.รมว.กท. ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิงหะชีวิตอยู่ในระดับสูง ด้านบูรณาการทางด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านประโยชน์ต่อสังคม ด้านพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้า และด้านความมั่นคง อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

นิตดา รงคพรธรรม (2555) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน” วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักนโยบายและแผนพลังงาน ฯ และเพื่อเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักนโยบายและแผนพลังงาน ฯ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรสำนักนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงานจำนวน 144 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมุติฐาน ใช้สถิติ t-test และ One-way ANOVA โดยใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักนโยบายและแผนพลังงานกระทรวงพลังงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคมในชุมชน ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับในสังคม ด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ด้านระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการทำงาน ด้านการก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

### บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### วิธีการที่ใช้วิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ” ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) และดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่สังกัดกรมกำลังพลทหารอากาศ เฉพาะข้าราชการที่มีชั้นยศตั้งแต่ จ่าอากาศตรี ถึง นาวาอากาศเอก จำนวน 283 นาย ตามข้อมูลสถานภาพบุคลากรของกรมกำลังพลทหารอากาศ ณ สิ้นเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2557 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดตามสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973, p. 727) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05

โดยแทนค่าลงในสูตรดังนี้

$$n = \frac{283}{1 + 283(0.05)^2}$$

$$n = 165.74$$

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 165.74 ตัวอย่าง ซึ่งทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 166 ตัวอย่าง

## การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร (Stratified random sampling) กลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภท ได้แก่ นายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน และผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) จากกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีจับสลาก

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนขนาดตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

$$\text{นายทหารสัญญาบัตร} = (166 \times 182) / 283 = 107 \text{ คน}$$

$$\text{นายทหารประทวน} = (166 \times 101) / 283 = 59 \text{ คน}$$

ตารางที่ 2 จำนวนประชากร และจำนวนตัวอย่าง จำแนกตามประเภทข้าราชการทหาร

ประเภทข้าราชการทหาร	จำนวนข้าราชการ	จำนวนตัวอย่าง
นายทหารสัญญาบัตรชั้นยศ เรืออากาศตรี-นาวาอากาศเอก	182	107
นายทหารประทวนชั้นยศ จ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก	101	59
รวม	283	166

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ

### การสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว โดยเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศในด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงาน ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุล

ของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว โดยเป็นแบบมาตรวัดการประเมินค่า (Rating scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1	คะแนน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสมต่อไป

### คุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญในด้านนี้ จำนวน 3 คน คือ

- 1.1 น.อ.สุพรหม ทำจะดี ผอ.กองควบคุมและพัฒนากำลังพลกพ.ทอ.
- 1.2 น.อ.หญิง จรัสศรี จินดารัตนวงศ์ ประจำ กพ.ทอ.
- 1.3 ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา

เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้องของเนื้อหา (Content validity) หลังจากนั้นได้นำกลับมาปรับแก้ไขให้ถูกต้องครบถ้วนตาม กรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินแต่ละข้อคำถามและได้ค่า IOC (Index of item objective congruence) เท่ากับ 0.60 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้ มีความเที่ยงตรง สามารถนำไปทดสอบความเชื่อมั่นได้

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการทหารในกรมยุทธการทหารอากาศ ซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาทดสอบหาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้เท่ากับ 0.85 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้ มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงกับประชากรต่อไปได้



## วิธีการรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้บังคับบัญชาของกรมกำลังพลทหารอากาศเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาของกรมกำลังพลทหารอากาศแล้ว จึงได้นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการที่สังกัดกรมกำลังพลทหารอากาศ นายทหารสัญญาบัตรชั้นยศเรืออากาศตรี-นาวาอากาศเอก จำนวน 107 ชุด และนายทหารประทวนชั้นยศ จ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก จำนวน 59 ชุดรวมจำนวน 166 ชุด
3. นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

## การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และร้อยละ
2. ข้อมูลวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t-test และ One-way ANOVA โดยมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

## เกณฑ์การแปรผล

หาระยะห่างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

จากการคำนวณดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 = คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 = คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 = คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 = คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 = คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดีมาก

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการที่สังกัดกรมกำลังพลทหารอากาศ จำนวน 166 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกรมกำลังพลทหารอากาศ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	26	15.66
31-40 ปี	58	34.94
41-50 ปี	48	28.92
51 ปี ขึ้นไป	34	20.48
รวม	166	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ระดับชั้นยศ</b>		
จ่าอากาศตรี ถึง พันจ่าอากาศเอก	59	35.54
เรืออากาศตรี ถึง นาวาอากาศเอก	107	64.46
รวม	166	100.00
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	43	25.90
สมรส	107	64.46
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	16	6.64
รวม	166	100.00
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3	18	10.91
มัธยมศึกษาปีที่ 3-6	20	12.05
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ/ วิชาชีพชั้นสูง	44	26.51
ปริญญาตรี	63	37.95
ปริญญาโท-ปริญญาเอก	21	12.65
รวม	166	100.00
<b>อายุราชการ</b>		
ต่ำกว่า 6 ปี	24	14.46
6-10 ปี	34	20.48
11-15 ปี	36	21.69
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	72	43.37
รวม	166	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท	18	10.84
10,001-20,000 บาท	45	27.11
20,001-30,000 บาท	54	32.53
30,001 ขึ้นไป	48	28.92
รวม	166	100.00
จำนวนสมาชิกในครอบครัว		
1-2 คน	48	28.92
3-4 คน	65	39.16
5 คนขึ้นไป	53	31.93
รวม	166	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 34.94 รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 28.92

ระดับชั้นยศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับชั้นยศระดับเรืออากาศตรีถึงนาวาอากาศเอก มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 64.46 รองลงมา คือ ระดับจ่าอากาศตรีถึงพันจ่าอากาศเอก มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 34.54

สถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 64.46 รองลงมา คือ โสด มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 25.90

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 37.95 รองลงมา คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ/ วิชาชีพชั้นสูง มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 26.51

อายุราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 43.37 รองลงมา อายุราชการ 11-15 ปี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 21.69

รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 32.53 รองลงมา มีรายได้ 30,001 ขึ้นไป มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 28.92

จำนวนสมาชิกในครอบครัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 3-4 คน มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 39.16 รองลงมา มีสมาชิกในครอบครัว จำนวน 5 คนขึ้นไป มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 31.93

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ทั้ง 7 ด้าน

ตารางที่ 4 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	อันดับ
1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่อยู่ดีและเพียงพอ	3.04	0.64	ปานกลาง	7
2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.19	0.65	ปานกลาง	6
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.53	0.70	ดี	4
4. ความก้าวหน้า	3.71	0.64	ดี	2
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	3.58	0.66	ดี	3
6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค	3.91	0.71	ดี	1
7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว	3.53	0.66	ดี	4
ภาพรวม	3.49	0.66	ดี	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.49$ ,  $SD = 0.66$ )

เมื่อแยกพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.91$ ,  $SD = 0.71$ ) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.71$ ,  $SD = 0.64$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่อยู่ดีและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.04$ ,  $SD = 0.64$ )

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

รายได้และผลประโยชน์ ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. รายได้ของท่านที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับรายจ่าย	17 (10.24)	34 (20.48)	68 (40.96)	31 (18.67)	16 (9.64)	3.03	0.65	ปานกลาง	3
2. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำอยู่	35 (21.08)	45 (27.11)	44 (26.51)	28 (16.87)	14 (8.43)	3.36	0.63	ปานกลาง	1
3. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	31 (18.67)	24 (14.46)	70 (42.17)	17 (10.24)	24 (14.16)	3.13	0.60	ปานกลาง	2
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน มีความเหมาะสม	40 (24.10)	20 (12.05)	40 (24.10)	36 (21.96)	30 (18.07)	3.02	0.62	ปานกลาง	4
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน	12 (7.23)	40 (24.10)	41 (24.70)	28 (16.87)	45 (27.11)	2.67	0.71	ปานกลาง	5
ภาพรวม						3.04	0.64	ปานกลาง	

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.04$ ,  $SD = 0.64$ )

เมื่อจำแนกตามรายข้อ พบว่า ในเรื่องเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก ( $\bar{X} = 3.36$ ,  $SD = 0.63$ ) รองลงมา คือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.13$ ,  $SD = 0.60$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน ( $\bar{X} = 2.67$ ,  $SD = 0.71$ )

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของข้าราชการกรมกำลังพล ทหารอากาศ จำแนกตามด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะ  
และปลอดภัย

สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. สภาพแวดล้อมที่ทำงานของ ท่านสะอาด ถูกสุขลักษณะ มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	35 (21.08)	50 (30.12)	36 (21.69)	31 (18.67)	14 (8.43)	3.37	0.63	ปานกลาง	1
2. หน่วยงานของท่านมีการจัด สถานที่ทำงาน โดยจัดวางสิ่งของ อุปกรณ์ เครื่องมืออย่างมีระเบียบ	39 (23.49)	38 (22.89)	36 (21.69)	29 (17.47)	24 (14.46)	3.23	0.66	ปานกลาง	3
3. สถานที่ทำงานมีระบบรักษา ความปลอดภัยพอเพียง	30 (18.07)	33 (19.88)	45 (27.11)	34 (20.48)	24 (14.46)	3.07	0.64	ปานกลาง	4
4. ลักษณะงานไม่ใช่งานที่เสี่ยง อันตราย	42 (25.30)	42 (25.30)	33 (19.88)	29 (17.47)	20 (12.05)	3.34	0.63	ปานกลาง	2
5. หากท่านประสบอันตรายหรือ เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ท่านได้รับสิทธิประโยชน์และ ความช่วยเหลือจากหน่วยงาน อย่างเต็มที่	31 (18.67)	32 (19.28)	44 (26.51)	14 (8.43)	45 (27.11)	2.94	0.72	ปานกลาง	5
ภาพรวม						3.19	0.65	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหาร  
อากาศ ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง  
( $\bar{X} = 3.19$ ,  $SD = 0.65$ )

เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ในเรื่องสภาพแวดล้อมที่ทำงานสะอาด ถูกสุขลักษณะ  
มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก ( $\bar{X} = 3.37$ ,  $SD = 0.63$ ) รองลงมา คือ  
ลักษณะงานที่ไม่เป็นงานที่เสี่ยงอันตราย ( $\bar{X} = 3.34$ ,  $SD = 0.63$ ) และอันดับสุดท้าย คือ เรื่องหาก  
ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ได้รับสิทธิประโยชน์และความช่วยเหลือจาก  
หน่วยงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 2.94$ ,  $SD = 0.72$ )



ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงาน

โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านมีโอกาสในการใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงาน เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน	20 (12.05)	40 (24.10)	62 (37.35)	29 (17.47)	15 (9.04)	3.13	0.72	ปานกลาง	5
2. ท่านได้รับโอกาสจาก ผู้บังคับบัญชาให้ได้รับ การศึกษา อบรม และสัมมนา เพิ่มเติมอยู่เสมอ	60 (36.14)	45 (27.11)	37 (22.29)	14 (8.43)	10 (6.02)	3.79	0.75	ดี	2
3. ท่านได้รับโอกาสจาก ผู้บังคับบัญชาให้ได้รับผิดชอบ งานที่สำคัญอยู่เสมอ	43 (25.90)	50 (30.12)	25 (15.06)	29 (17.47)	19 (11.45)	3.42	0.71	ดี	3
4. ท่านได้รับโอกาสจาก ผู้บังคับบัญชาให้ได้รับผิดชอบ งานที่ท้าทายหรืองานที่เข้ามา ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	38 (22.89)	34 (20.48)	60 (36.14)	20 (12.05)	14 (8.43)	3.37	0.63	ปานกลาง	4
5. หน่วยงานของท่านให้ ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ ของบุคลากรในหน่วยงาน อย่างต่อเนื่อง	66 (39.76)	52 (31.33)	26 (15.66)	14 (8.43)	8 (4.82)	3.93	0.70	ดี	1
ภาพรวม						3.53	0.70	ดี	

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.53$ ,  $SD = 0.70$ )

เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า เรื่องหน่วยงานให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $SD = 0.70$ ) รองลงมา คือ ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับการศึกษา อบรม และสัมมนาเพิ่มเติมอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = 0.71$ ) และอันดับสุดท้าย คือ เรื่องมีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.13$ ,  $SD = 0.72$ )

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามด้านความก้าวหน้า

ความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่ มีโอกาสเจริญก้าวหน้า	55 (33.13)	32 (19.28)	35 (21.08)	24 (14.46)	20 (12.05)	3.47	0.65	ดี	4
2. การเลื่อนตำแหน่ง ไปสู่ระดับ ที่สูงขึ้นเป็นไปตามลำดับขั้นที่ เหมาะสม	60 (36.14)	45 (27.11)	37 (22.29)	14 (8.43)	10 (6.02)	3.79	0.49	ดี	2
3. ลักษณะงานที่ท่านทำ มีความชัดเจนตรงตาม ตำแหน่งงาน	60 (36.14)	41 (24.70)	21 (12.65)	24 (14.46)	20 (12.05)	3.58	0.63	ดี	3
4. หน่วยงานของท่านได้พัฒนา ทักษะและความรู้ต่าง ๆ ให้บุคลากรมีความพร้อมก่อน เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	45 (27.11)	32 (19.28)	41 (24.70)	30 (18.07)	18 (10.84)	3.34	0.66	ปานกลาง	5
5. ตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่ มีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน	113 (68.07)	21 (12.65)	14 (8.43)	13 (7.83)	5 (3.01)	4.35	0.78	ปานกลาง	1
ภาพรวม						3.71	0.64	ดี	

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.71$ ,  $SD = 0.64$ )

เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ตำแหน่งที่ดำรงอยู่มีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก ( $\bar{X} = 4.35$ ,  $SD = 0.78$ ) รองลงมา คือ เรื่องการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นเป็นไปตามลำดับขั้นที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = 0.49$ ) และอันดับสุดท้าย คือ เรื่องหน่วยงานได้พัฒนาทักษะและความรู้ต่าง ๆ ให้บุคลากรมีความพร้อมก่อนเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.34$ ,  $SD = 0.66$ )

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่ ได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	54 (32.53)	41 (24.70)	32 (19.28)	31 (18.67)	8 (4.82)	3.61	0.68	ดี	2
2. มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ระหว่างการทำงาน	60 (36.14)	41 (24.70)	21 (12.65)	24 (14.46)	20 (12.05)	3.58	0.64	ดี	3
3. มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	44 (26.51)	46 (27.71)	35 (21.08)	17 (10.24)	24 (14.46)	3.42	0.63	ดี	4
4. ผู้บังคับบัญชารับฟัง ความคิดเห็นจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน	70 (42.17)	42 (25.30)	30 (18.07)	12 (7.23)	12 (7.23)	3.88	0.69	ดี	1
5. บุคลากรในหน่วยงาน ทุกระดับ มีความสัมพันธ์กัน เป็นอย่างดี	41 (24.70)	33 (19.88)	60 (36.14)	18 (10.84)	14 (8.43)	3.42	0.63	ดี	4
ภาพรวม						3.58	0.66	ดี	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.58$ ,  $SD = 0.66$ )

เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า เรื่องผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $SD = 0.69$ ) รองลงมา คือ เรื่องตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.61$ ,  $SD = 0.68$ ) และอันดับสุดท้าย คือ เรื่องการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเรื่องบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.42$ ,  $SD = 0.63$ )

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค

การบริหารงานที่เป็นธรรม และเสมอภาค	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ผู้บังคับบัญชามอบรับฟัง ความคิดเห็นจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา	70 (42.17)	42 (25.30)	30 (18.07)	12 (7.23)	12 (7.23)	3.88	0.65	ดี	3
2. หน่วยงานของท่าน มีการประเมินการปฏิบัติงานตาม ระเบียบแบบแผนที่กำหนด	84 (50.60)	47 (28.31)	25 (15.06)	10 (6.02)	0 (0.00)	4.23	0.84	ดี	1
3. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการบริหารงาน	81 (48.80)	35 (21.08)	46 (27.71)	4 (2.41)	0 (0.00)	4.16	0.81	ดี	2
4. ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค และเหมาะสม	70 (42.17)	42 (25.30)	30 (18.07)	12 (7.23)	12 (7.23)	3.88	0.65	ดี	3
5. เพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพ ในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่าย ในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับ การทำงาน	41 (24.70)	33 (19.88)	60 (36.14)	18 (10.84)	14 (8.43)	3.42	0.63	ดี	5
ภาพรวม						3.91	0.71	ดี	

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.91$ ,  $SD = 0.71$ )

เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า เรื่องหน่วยงานมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก ( $\bar{X} = 4.23$ ,  $SD = 0.84$ ) รองลงมา คือ เรื่องผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน ( $\bar{X} = 4.16$ ,  $SD = 0.81$ ) และอันดับสุดท้าย คือ เรื่องเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน ( $\bar{X} = 3.42$ ,  $SD = 0.63$ )

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว

ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ ในการทำงานและช่วงเวลาที่ พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ เห็นใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านสามารถจัดสรรเวลา ให้มีความเหมาะสมและสมดุล ระหว่างการทำงานหรือเรื่อง ส่วนตัว	45 (27.11)	52 (31.32)	30 (18.07)	30 (18.07)	9 (5.42)	3.57	0.68	ดี	3
2. ท่านมีความพึงพอใจกับ ช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลา การดำเนินชีวิตส่วนตัว	41 (24.70)	51 (30.72)	41 (24.70)	30 (18.07)	3 (1.81)	3.58	0.65	ดี	2
3. ท่านมีเวลาพักผ่อนนอนหลับ อย่างพอเพียงตามที่ร่างกาย ต้องการ	61 (36.75)	32 (19.28)	24 (14.64)	24 (14.64)	25 (15.06)	3.48	0.63	ดี	4
4. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ ไม่กระทบต่อเวลาที่ท่านมีให้กับ ครอบครัว	60 (36.14)	44 (26.51)	16 (9.64)	32 (19.28)	14 (8.43)	3.63	0.70	ดี	1
5. ความสมดุลของช่วงเวลา ทำงานและช่วงเวลาอิสระจาก งาน ทำให้ท่านเต็มใจและทุ่มเท ในการปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน	41 (24.70)	33 (19.88)	60 (36.14)	18 (10.84)	14 (8.43)	3.42	0.63	ดี	5
ภาพรวม						3.53	0.66	ดี	

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.53$ ,  $SD = 0.66$ )

เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า เรื่องลักษณะงานที่รับผิดชอบไม่กระทบต่อเวลาที่มีให้กับครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก ( $\bar{X} = 3.63$ ,  $SD = 0.70$ ) รองลงมา คือ เรื่องมีความพึงพอใจกับช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.58$ ,  $SD = 0.65$ ) และอันดับสุดท้ายคือ เรื่องความสมดุลของช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาอิสระจากงาน ทำให้เต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.42$ ,  $SD = 0.63$ )

### ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว

**สมมติฐานที่ 1** ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	SD
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	26	3.38	0.68
31-40 ปี	58	3.49	0.65
41-50 ปี	48	3.51	0.67
51 ปี ขึ้นไป	34	3.59	0.67

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามอายุ

อายุ	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	2.47	0.58	2.36	0.05
ภายในกลุ่ม	148	39.27	0.22		
รวม	151	41.74			

\*P < 0.05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 14 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.38		0.11*	0.13*	0.21*
31-40 ปี	3.49			0.02	0.10
41-50 ปี	3.51				0.82
51 ปี ขึ้นไป	3.59				

จากตารางที่ 14 การทดสอบรายคู่ของเซฟเฟ มีผลแตกต่างกันอยู่ 3 คู่ โดยพบว่าข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีอายุ 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป

**สมมติฐานที่ 2** ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	SD
จ่าอากาศตรี ถึง พันจ่าอากาศเอก	59	3.22	0.66
เรืออากาศตรี ถึง นาวาอากาศเอก	107	3.49	0.67

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
จ่าอากาศตรี ถึง พันจ่าอากาศเอก	59	3.22	0.66	1.86	0.23
เรืออากาศตรี ถึง นาวาอากาศเอก	107	3.49	0.67		

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศจำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่าค่า sig. เท่ากับ 0.23 แสดงว่า ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีระดับชั้นยศจ่าอากาศตรีถึงพันจ่าอากาศเอก และยศเรืออากาศตรีถึงนาวาอากาศเอก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3** ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	SD
โสด	43	3.40	0.66
สมรส	107	3.82	0.65
หม้าย/ หย่า/ แยกกันอยู่	16	3.32	0.69

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพการสมรส	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	6.26	0.17	1.22	0.36
ภายในกลุ่ม	149	48.00	0.24		
รวม	151	41.74	-		

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.36 แสดงว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 4** ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน



ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรม  
กำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	SD
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3	18	2.76	0.69
มัธยมศึกษาปีที่ 3-6	20	3.26	0.66
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ/ วิชาชีพชั้นสูง	44	3.47	0.65
ปริญญาตรี	63	3.76	0.66
ปริญญาโท-ปริญญาเอก	21	3.83	0.71

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	7.86	0.35	1.16	0.01
ภายในกลุ่ม	146	49.60	0.22		
รวม	151	41.74	-		

\*P < 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ  
คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศจำแนกตามระดับการศึกษา  
พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.01 แสดงว่า ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีระดับการศึกษาต่างกัน  
มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ปีที่ 3	มัธยม ปีที่ 3-6	ประกาศนียบัตร วิชาชีพ/วิชาชีพ ชั้นสูง	ปริญญาตรี	ปริญญาโท- ปริญญาเอก
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3	2.76		-0.50*	-0.71*	-1.00*	-1.07*
มัธยมปีที่ 3-6	3.26			0.21	0.50	0.47
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ/ วิชาชีพชั้นสูง	3.47				0.29	-0.36
ปริญญาตรี	3.76					0.07
ปริญญาโท-ปริญญาเอก	3.83					

จากตารางที่ 21 การทดสอบรายคู่ของเชฟเฟ้ มีความแตกต่างกันอยู่ 4 คู่ คือ ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3-6, ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ/ วิชาชีพชั้นสูง, ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท-ปริญญาเอก โดยข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท-ปริญญาเอก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีที่สุด

**สมมติฐานที่ 5** ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีอายุราชการต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	SD
ต่ำกว่า 5 ปี	3.20	3.71	0.66
6-10 ปี	3.36	3.69	0.65
11-15 ปี	3.53	3.81	0.66
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.08	3.82	0.65

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามอายุราชการ

ระดับชั้นยศ	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	3.47	1.43	2.47*	0.05
ภายในกลุ่ม	149	38.00	51		
รวม	151	41.47	-		

\*P < 0.05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามอายุราชการ พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.05 แสดงว่า ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 24 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 6 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 6 ปี	3.20		0.16	0.33	-0.88*
6-10 ปี	3.36			0.17	0.72
11-15 ปี	3.53				0.55
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.08				

จากตารางที่ 24 การทดสอบรายคู่ของเซฟเฟ่ มีความแตกต่างกันอยู่ 1 คู่ คือ ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีอายุราชการต่ำกว่า 6 ปี

**สมมติฐานที่ 6** ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามรายได้

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	SD
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	18	2.90	0.69
10,001-20,000 บาท	45	3.33	0.64
20,001-30,000 บาท	54	3.61	0.65
30,001 บาทขึ้นไป	48	4.15	0.67

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามรายได้

รายได้ต่อเดือน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	2.66	0.89	4.15*	0.01
ภายในกลุ่ม	148	38.81	0.21		
รวม	151	41.47	-		

\*P < 0.05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามรายได้ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.01 แสดงว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 27 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามรายได้

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.61	-0.06	-0.13	-0.71	-0.71
10,001-20,000 บาท	3.67			-0.31	-0.28*
20,001-30,000 บาท	3.88				-0.46
30,001 บาทขึ้นไป	3.89				

จากตารางที่ 27 การทดสอบรายกลุ่มของเซฟเฟ มีค่าแตกต่างกันอยู่ 1 คู่ คือ ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าข้าราชการที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป

**สมมติฐานที่ 7** ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ  
กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว

จำนวนสมาชิกในครอบครัว	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	SD
1-2 คน	48	3.46	0.70
3-4 คน	65	3.67	0.66
5 ขึ้นไป	53	3.38	0.67

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานของข้าราชการกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว

จำนวนสมาชิกในครอบครัว	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.17	0.08	0.32	0.63
ภายในกลุ่ม	149	40.30	0.22		
รวม	151	41.47	-		

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ  
คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว  
พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.63 แสดงว่า ข้าราชการที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวต่างกัน มีคุณภาพชีวิต  
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. ข้าราชการกำลังพลทหารอากาศที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิต ในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
2. ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 30 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
3. ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ข้าราชการกำลังพลทหารอากาศที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
5. ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
6. ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
7. ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

### สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 31 ปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 7 ด้าน ของข้าราชการทหารกรมกำลังพลทหารอากาศ

ปัญหา	ความถี่	อันดับ
ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	16	1
1. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติราชการควรปรับให้ทัดเทียมกับข้าราชการในสังกัดกระทรวงกรมอื่น ๆ เช่น ข้าราชการครู เนื่องจากในภาวะปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้น		
2. เพิ่มเงินค่าครองชีพ เนื่องจากสถานการณ์เศรษฐกิจ		
3. เพิ่มสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น เครื่องแบบ ผ้าตัดชุดข้าราชการ อาหารกลางวัน รองเท้า		

## ตารางที่ 31 (ต่อ)

ปัญหา	ความถี่	อันดับ
ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3	5
1. อาคารที่ทำงานไม่สมดุลกับจำนวนกำลังพล		
ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	2	6
1. ขาดการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน		
2. การส่งเสริมการศึกษาไม่พอเพียงกับความต้องการ		
ด้านความก้าวหน้า	13	2
1. ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยได้ก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ		
ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	4	4
1. ความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงานมีน้อย		
ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค	0	7
ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อน	12	3
มีความเป็นส่วนตัว		
1. งานมาก คนมีน้อย คนเดียวต้องรับงานหลายด้าน มีงานเอกสารเพิ่มขึ้น ทำไมหันทำให้ไม่มีเวลาว่าง		
2. ปริมาณงานมากและเร่งด่วนต้องทำให้ทันเวลา ทำให้เวลาส่วนตัวมีน้อย		
รวม	50	

จากตารางที่ 31 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำนวน 50 คน พบว่า มีข้อเสนอแนะที่สำคัญของข้าราชการทหารอันดับ 1 ได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะจำนวน 16 คน ซึ่งสูงที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นควรว่า ควรปรับปรุงเรื่องค่าตอบแทนในการปฏิบัติราชการ ควรปรับให้ทัดเทียมกับข้าราชการในสังกัดกระทรวงกรมอื่น ๆ เช่น ข้าราชการครู เนื่องจากในภาวะปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้น เพิ่มเงินค่าครองชีพและสวัสดิการ เพิ่มสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น เครื่องแบบ ผ้าตัดชุดข้าราชการ อาหารกลางวัน รองเท้า ฯลฯ



2. ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นควรว่า ควรปรับปรุงเรื่อง อาคารที่ทำงานไม่สมดุลกับจำนวนกำลังพล
3. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นควรว่า ควรปรับปรุงเรื่อง การขาดการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และการส่งเสริม การศึกษาไม่พอเพียงกับความต้องการ
4. ด้านความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นควรว่า ควรปรับปรุงเรื่อง การเปิดโอกาส ให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยได้ก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ
5. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เห็นควรว่า ควรปรับปรุงเรื่องความสัมพันธ์ของ บุคคลในหน่วยงาน
6. ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อน มีความเป็น ส่วนตัวเห็น ควรว่า ควรปรับปรุงเรื่องงานมาก คนมีน้อย คนเดียวต้องรับงานหลายด้าน มีงาน เอกสารเพิ่มขึ้น ทำไม่ทัน ทำให้ไม่มีเวลาว่าง ปริมาณงานมากและเร่งด่วน ต้องทำให้ทันเวลา ทำให้ เวลาส่วนตัวมีน้อย

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศกับปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชวราชการ รายได้ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว โดยใช้การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการที่สังกัดกรมกำลังพลทหารอากาศเฉพาะ ข้าราชการที่มีชั้นยศ ตั้งแต่จ่าอากาศตรี ถึง นาวาอากาศเอก จำนวน 283 นาย ตามข้อมูลสถานภาพบุคลากรของกรมกำลังพลทหารอากาศ ณ สิ้นเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2557 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 166 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดของ Huse and Cummings เรื่ององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวทางที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 2-25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการศึกษาในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

#### สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ผลการศึกษาในภาพรวม พบว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่ อายุ 31-40 ปี มีระดับชั้นยศเรืออากาศตรี ถึง นาวาอากาศเอก มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษา

ระดับปริญญาตรี มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีรายได้ 20,001-30,000 บาท และมีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 3-4 คน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า ข้าราชการที่สังกัดกรมกำลังพลทหารอากาศ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยระดับชีวิตด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาคสูงสุด และด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอต่ำที่สุด

ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพอใจที่ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด และความพอใจได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตต่ำที่สุด

ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาด ถูกสุขลักษณะ มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด และความพอใจกรณีข้าราชการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ได้รับสิทธิประโยชน์และความช่วยเหลือจากหน่วยงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตระดับต่ำสุด

ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด และมีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตระดับต่ำสุด

ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตำแหน่งที่ดำรงอยู่มีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด และหน่วยงานของได้พัฒนาทักษะและความรู้ต่าง ๆ ให้บุคลากรมีความพร้อมก่อนเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตระดับต่ำสุด

ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด และมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตระดับต่ำสุด

ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนด

มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด และเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตระดับต่ำสุด

ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัวในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบไม่กระทบต่อเวลาที่ท่านมีให้กับครอบครัว มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด และความสมดุลของช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาอิสระจากงาน ทำให้ท่านเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตระดับต่ำสุด

## อภิปรายผล

จากการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ในภาพรวมพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ยกเว้นด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจในการดำรงชีพในปัจจุบันที่มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ทั้งสิ่งที่เป็นและฟุ่มเฟือย ทำให้ค่าตอบแทน เงินพิเศษ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ ไม่สามารถปรับเพิ่มได้ทันกับรายจ่ายที่เพิ่มขึ้น ค่าใช้จ่ายจึงไม่เพียงพอ ประกอบกับการปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ ทำให้มีการขยายอัตรา เพิ่มจำนวนกำลังพลในหน่วยงานมากขึ้น ทำให้มีผลในด้านสุขลักษณะและมีข้อจำกัดในด้านสถานที่ทำงานที่อาจไม่เพียงพอ แต่ทั้งนี้และทั้งนั้น กรมกำลังพลทหารอากาศในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการทำหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการด้านกิจการกำลังพลและการศึกษาของกองทัพอากาศ ซึ่งจะต้องอาศัยความพร้อมที่จะปฏิบัติงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากรส่วนใหญ่ในกรมกำลังพลทหารอากาศ จะทำให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพที่จะบอกลถึงความพร้อมของกองทัพอากาศในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการปกป้องน่านฟ้าไทย รักษาอธิปไตยของชาติ อยุ่อย่างไรก็ตาม จากผลการศึกษาค่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุตติมา เทียนใส (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี เช่นเดียวกัน ดังนั้น การที่ได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศก็จะเป็นประโยชน์ในการบริหารกำลังพลและพัฒนาศักยภาพองค์กรของผู้บังคับบัญชากรมกำลังพลทหารอากาศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1985, p. 257) ที่ได้อธิบายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจ

ของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจ และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุง ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ทั้งนี้ เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษามีข้ออภิปรายดังนี้

1. ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพิจารณาเห็นว่า ค่าตอบแทนในการปฏิบัติราชการยังน้อย รายได้ไม่พอกับรายจ่าย เห็นได้จากการที่ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศมีการกู้เงินจากสหกรณ์กันเป็นจำนวนมาก เงินเดือนเหลือน้อย บางคนมีหนี้ในระบบ ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพ สูงขึ้น มีสิ่งของใช้ฟุ่มเฟือยต่าง ๆ มากมายให้จับจ่ายใช้สอย จึงควรปรับค่าตอบแทนให้ทัดเทียมกับ ข้าราชการในสังกัดกระทรวงกรมอื่น ๆ เช่น ข้าราชการครู วิศวกรจึงเป็นตัวแทนหนึ่งที่ยกระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น การจ่ายค่าตอบแทนจึงเป็นหน้าที่ของภาครัฐและหน่วยงานที่ ต้องปฏิบัติอย่างเพียงพอและยุติธรรม ดังนั้น ผลการวิจัยจึงพบว่า คุณภาพชีวิตด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง และอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศาล คลังทอง (2549) ซึ่งได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากาลี จังหวัด นครสวรรค์ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาเห็นว่า อาคารสำนักงานไม่สอดคล้องกับจำนวนกำลังพล จากการที่สำนักงานคับแคบ ทรวดโทรม จำนวนกำลังพลมีมาก อาจเนื่องจากการปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ มีการขยายอัตรา กำลังพลเพิ่มขึ้น ทำให้สถานที่ทำงานมีจำกัด คับแคบ ไม่เพียงพอกับจำนวนกำลังพล และสิ่งของ อุปกรณ์สำนักงานต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้น อาจไม่ถูกสุขลักษณะและไม่ปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของพิศาล คลังทอง (2549) ซึ่งได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า มีคุณภาพชีวิตด้านสภาพที่ทำงานภาพที่ปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเสนาะ ดิยาวัว (2543, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย หรือที่เรียกว่า สภาพการทำงานที่ดี ซึ่งหมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

3. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับดี แต่ยังมี บางส่วนเห็นว่า ขาดการพัฒนาองค์ความรู้ อาจเนื่องมาจากการที่กรมกำลังพลทหารอากาศเป็น หน่วยงานทางทหารที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด จึงไม่ค่อยมีโอกาสนในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ประกอบกับภาระงานมีมาก ทำให้บางคนไม่ได้รับการศึกษาหาความรู้ในสายงานเพิ่มเติม ซึ่งจะต้อง ส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับกำลังพลให้ได้รับความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะ และขีดสมรรถนะในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนพพร มากเมือง (2554) ซึ่งได้ศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงกลาโหม พบว่า ด้านพัฒนาความสามารถบุคคลอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974, p. 12) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacity) หมายถึง การให้บุคคลมีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความรู้สึกทำทนายในการทำงาน

4. ด้านความก้าวหน้า พบว่าอยู่ในระดับดี โดยพิจารณาเห็นว่า ในเรื่องของโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศได้รับการเลื่อนยศและตำแหน่งสูงขึ้น การปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายจำเป็นต้องส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อประโยชน์แก่องค์กร การปลูกฝังให้มีภาคภูมิใจ ความมุ่งมั่น และความสำนึกในหน้าที่ จะส่งผลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเกิดการสร้างผลงานที่ดี จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรดา รงคพรรณ (2555) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน พบว่า ด้านการก้าวหน้าและความมั่นคง อยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974, p. 12) ได้กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and security) หมายถึง ความเชื่อที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนที่จะไปใช้ประโยชน์ และมีโอกาสใช้ศักยภาพของตนให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งเป็นสิ่งที่กำลังพลทุกระดับต้องการมีความก้าวหน้าในการรับราชการ

5. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน พบว่า อยู่ในระดับดี โดยพิจารณาเห็นว่า กรมกำลังพลทหารอากาศมีลักษณะการทำงานของความเป็นมิตร ความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งเกิดจากการทำงานเป็นทีม พร้อมช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ยังสร้างโอกาสในการพบปะสังสรรค์ ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันในทุกระดับชั้น มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น การเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี หรือเลี้ยงแสดงความยินดีในโอกาสเลื่อนยศสูงขึ้น ร่วมกันพัฒนาหน่วยงาน การออกกำลังกาย กิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ เป็นต้น ส่งผลต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตินา เทียนใส (2551) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1980, p. 20) ได้กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานเป็นทีมหรือทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในหน่วยงาน

6. ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค พบว่า อยู่ในระดับดี โดยพิจารณาเห็นว่าการกำลังพลทหารอากาศให้ความสำคัญในเรื่องของการมีส่วนร่วมในองค์กรและความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการทำงานของแต่ละคน ข้าราชการสามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ด้วยตนเอง แต่ยังคงระบบของความเป็นหน่วยงานทางทหารที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามกฎหมายระเบียบวินัยของทหารอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับงานวิจัยของนิรดา รงคพรรณ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน พบว่า ด้านความเป็นธรรมในการทำงานอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1980, p. 20) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกหน่วยงานจะต้องมีการบริหารงานที่เป็นธรรมและมีความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อกำลังพลทุกคน

7. ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว พบว่า อยู่ในระดับดี โดยพิจารณาเห็นว่าการกำลังพลทหารอากาศเห็นความสำคัญกับภาวะความสมดุลในช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาในการดำเนินชีวิตส่วนตัว สร้างความพึงพอใจแก่ข้าราชการที่มีการกิจความรับผิดชอบสูง และบางครั้งจำเป็นต้องปฏิบัติภารกิจพิเศษ ดังนั้น หน่วยงานจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดสรรเวลาให้กับข้าราชการ ได้มีช่วงเวลาส่วนตัวที่เหมาะสม เพื่อจะได้มีเวลาสำหรับครอบครัวและไม่เกิดความเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิรดา รงคพรรณ (2555) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงาน โยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน พบว่า ด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงานอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1980, p. 20) ได้กล่าวไว้ว่า ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The total life space) หมายถึง ภาวะของบุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิต โดยส่วนรวมมีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัวมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งจะต้องมีความเหมาะสมของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัวของทุกคนในแต่ละวันและในแต่ละสัปดาห์

#### **การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามตัวแปรอายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และจำนวนสมาชิกในครอบครัว พบว่า ตัวแปรที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันและอยู่

ในระดับดีทั้งหมด คือ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน สำหรับตัวแปรที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมุติฐานที่กำหนดไว้ คือ ระดับชั้นยศ สถานภาพการสมรส และจำนวนสมาชิกในครอบครัว โดยมีรายละเอียดตัวแปรที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ดังนี้

อายุ ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากองค์ประกอบด้านอายุมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานต้องมอบหมายงานอย่างเหมาะสม เช่น ผู้ที่มีความอาวุโสด้านอายุที่มาก อาจขาดความคล่องตัว ควรให้ปฏิบัติงานได้ในลักษณะใด และผู้ที่มีอายุน้อยก็ถือว่ายังขาดประสบการณ์ ส่งผลต่อการตัดสินใจ โดยเฉพาะเรื่องสำคัญ ๆ ดังนั้น การมอบหมายงานก็จะมีการพิจารณาอายุมาเป็นองค์ประกอบร่วม ซึ่งสอดคล้องกับสุกิจ เสงี่ยมเจริญ (2551) ซึ่งได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า อายุมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับการศึกษา ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากระดับการศึกษาเป็นคุณสมบัติส่วนหนึ่งที่กำหนดไว้ในการสอบเป็นนายทหารสัญญาบัตรจะต้องไม่ต่ำกว่าวุฒิปริญญาตรี ยกเว้นเฉพาะนายทหารประทวนเลื่อนฐานะที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะด้าน ดังนั้น ผู้ที่เป็นนายทหารสัญญาบัตรส่วนใหญ่จึงมีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป การสั่งการหรือการมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาจะพิจารณาด้วยความรอบคอบอย่างเหมาะสม เพื่อให้ภารกิจเกิดความสมบูรณ์มากที่สุด ดังนั้น ระดับการศึกษาถูกนำมาประกอบกันในการนำมาพิจารณาสั่งการ ซึ่งนายทหารสัญญาบัตรที่มีคุณวุฒิสองจะได้รับมอบหมายงานที่ต้องวางแผนและการตัดสินใจ แต่นายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาน้อยก็จะได้รับการมอบหมายงานที่เป็นการปฏิบัติหรืองานทางด้านธุรการที่มีความสำคัญน้อยกว่า แต่ปริมาณงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับสรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2548) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อายุราชการ ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีอายุราชการต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากกำลังพลที่มีอายุราชการมากจะสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานทำให้เกิดความชำนาญ เกิดทักษะ และความเชี่ยวชาญ รวมทั้งระบบทหารมีระเบียบวินัยและมีระบบอาวุโสที่เข้มแข็ง มีการให้เกียรติและเคารพกันระหว่างรุ่นพี่ที่มีอายุราชการมากกว่ากับรุ่นน้องที่จบมาจากสถาบันเดียวกัน การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาจึงแตกต่างกันตามอายุราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2548) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ



ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ผลการศึกษาพบว่า อายุราชการมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

รายได้ต่อเดือน ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากรายได้เป็นสิ่งจำเป็นในการครองชีพในสภาพความเป็นอยู่ในการใช้จ่ายทั่วไป ซึ่งแตกต่างกันระหว่างผู้ที่มีรายได้น้อยกับผู้ที่มีรายได้มาก ถึงแม้ว่าจะได้รับสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับสุกิจ เฮ็งเจริญ (2551) ซึ่งได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศพบว่า ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในรายละเอียดทั้ง 7 ด้าน มีคุณภาพชีวิตในระดับดี จำนวน 5 ด้าน โดยด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพการทำงานต่ำที่สุด และจากการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตัวแปรที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และอยู่ในระดับดีทั้งหมด คือ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน สำหรับตัวแปรที่ต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน คือ ระดับชั้นยศ สถานภาพ การสมรส และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ดังนั้น ในเรื่องรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย จึงเป็นเรื่องที่ควรดำเนินการเป็นลำดับต้น ๆ เพื่อให้หน่วยงานมีการพัฒนาคุณภาพการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ แม้ว่าผลการศึกษาในภาพรวมจะอยู่ในระดับดี แต่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่อยู่ระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศในด้านเหล่านี้เป็นอันดับแรก โดยมีแนวทางนโยบายเพื่อส่งเสริมและพัฒนาในระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศให้สูงขึ้นต่อไป ดังนี้

1. ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

1.1 เสนอกระทรวงกลาโหมให้มีการพิจารณาโครงสร้างเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการให้ใกล้เคียงกับรัฐวิสาหกิจและเอกชน มีความเหมาะสม สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามสมควรกับฐานะกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน

1.2 เสนอกระทรวงกลาโหมให้มีการปรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษและเงินเพิ่มค่าฝ่าอันตรายของข้าราชการกองทัพอากาศให้ได้รับในอัตราที่สูงขึ้น รวมทั้งการขอกำหนดเงินเพิ่มพิเศษต่าง ๆ ที่ยังไม่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับกระทรวงกลาโหม เพื่อให้กำลังพลที่ปฏิบัติงานที่มีลักษณะพิเศษกว่าการปฏิบัติงานทั่วไปได้รับเงินเพิ่ม ซึ่งประกอบด้วยงานที่มีความเคร่งเครียด กัดดัน ไม่น่าอภิรมย์, งานที่มีความเสี่ยงอันตรายต่อชีวิต และงานที่มีการสูญเสียจากระบบราชการ และมีความแตกต่างของเงินเดือนระหว่างข้าราชการและเอกชนค่อนข้างสูงให้มีความยุติธรรมและเหมาะสมในแต่ละชั้นยศ

1.3 ส่งเสริมให้กำลังพลและครอบครัวทำอาชีพเสริมให้มีรายได้พิเศษ เช่น ให้แม่บ้านที่ไม่มีรายได้รวมกลุ่มกันในรูปแบบของสหกรณ์ผลิตสินค้า หรืออาหารต่าง ๆ

2. ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

2.1 นโยบายปรับปรุงอาคารสถานที่ โดยทำแผนงาน โครงการ การก่อสร้างหรือขยายอาคารสำนักงานให้สอดคล้องกับจำนวนกำลังพลและสิ่งอุปกรณ์สำนักงาน

2.2 นโยบายด้านงบประมาณ โดยเสนอโครงการของงบประมาณ เพื่อปรับปรุงตกแต่งอาคารสำนักงานให้มีความปลอดภัยและสวยงาม

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในกรมกำลังพลทหารอากาศ มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ดังนี้

1. หางบประมาณพิเศษเพื่อจัดตั้งกองทุนสำหรับข้าราชการที่มีรายได้น้อย โดยการจัดการแข่งขันกอล์ฟการกุศลหรือมวยการกุศล เพื่อนำไปใช้ในการดูแลสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ให้กู้ยืมพิเศษโดยไม่คิดดอกเบี้ยหรือคิดดอกเบี้ยต่ำ ซื่อของช่วยเหลือดูแลกำลังพลที่เจ็บป่วย จัดทำคู่มืออาหารกลางวันแจกให้ฟรี และตัดเครื่องแบบให้ใส่ทำงาน เป็นต้น

2. ร่วมมือกับกรมพลาศิการทหารอากาศ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำอาหาร จัดทำโครงการอาหารกลางวันราคาถูกที่มีคุณภาพ รสชาติอร่อย ให้เพียงพอกับความต้องการของกำลังพล เพื่อลดค่าใช้จ่ายประจำวันและเป็นการประหยัดเวลาในการออกไปทานอาหารภายนอกหน่วย

3. นำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดเก็บข้อมูล เพื่อลดจำนวนเอกสารที่ต้องเก็บไว้ และเป็น การเพิ่มพื้นที่ใช้สอยในสำนักงาน โดยการ Scan เอกสาร หลักฐาน ระเบียบ และคำสั่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ เป็นจำนวนมากให้อยู่ในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล และจัดทำเป็นหมวดหมู่ให้ง่ายในการสืบค้น

4. จัดให้มีกิจกรรม 5 ส ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย โดยแบ่งความรับผิดชอบ ดังนี้

4.1 โดย 3 ส แรก เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับสถานที่ จึงมอบหมายให้กองการปกครอง กรมกำลังพลทหารอากาศซึ่งรับผิดชอบในด้านสวัสดิการและสถานที่ เป็นหน่วยรับผิดชอบ

4.2 ส่วน 2 ส หลัง เป็นการพัฒนาคน จึงมอบหมายให้กองควบคุมและพัฒนากำลังพล กรมกำลังพลทหารอากาศ ซึ่งดูแลรับผิดชอบในด้านการพัฒนากำลังพล เป็นหน่วยรับผิดชอบ ซึ่ง 5 ส เป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ประโยชน์ที่เห็นได้ชัดเจนของการดำเนิน กิจกรรม ได้แก่ สถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานสะอาด ปราศจากสิ่งสกปรก บุคลากรมี สุขภาพกายและจิตที่ดี บุคลากรมีระเบียบวินัยมากขึ้น ขจัดความสิ้นเปลืองของทรัพยากรคน วัสดุ และงบประมาณ และลดการเก็บเอกสารที่ซ้ำซ้อนลง นอกจากนี้ 5 ส ยังช่วยลดต้นทุนของหน่วยงาน ลงอีกด้วย กิจกรรม 5 ส จึงก่อให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความปลอดภัย ตลอดจนสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานของพนักงาน สร้างความพึงพอใจและความมั่นใจให้กับลูกค้า หรือผู้ใช้บริการ

5. จัดทำมุมพักผ่อนในสำนักงาน โดยจัดให้มีเครื่องดื่ม ของว่าง หนังสือพิมพ์ หนังสือ อ่านเล่น และโทรทัศน์ ไว้บริการกำลังพล ให้ผ่อนคลายในช่วงพักประจำวัน

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของนายทหารในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา  
2. ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจ  
ในการทำงาน เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรที่สอดคล้องและ  
เหมาะสมกับสภาพองค์กร

3. ควรมีการทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์หรือสังเกตการณ์ข้าราชการในสังกัด  
กรมกำลังพลทหารอากาศเกี่ยวกับเรื่องของปัญหาในการปฏิบัติงานและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

## บรรณานุกรม

- กรมกำลังพลทหารอากาศ. (2555). *วันสถาปนากรมกำลังพลทหารอากาศ ครบรอบ 60 ปี*. กรุงเทพฯ: กรมกำลังพลทหารอากาศ.
- กิตติ ประพิตรไพศาล. (2550). *การศึกษาคุณภาพชีวิตของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ จังหวัดปราจีนบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุหลาบ รัตนสังขธรรม. (2536). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรระดับคณะ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. ปริญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เฉลิมชัย สวนแก้ว. (2549). *คุณภาพชีวิตของข้าราชการและลูกจ้าง กองการฝึก กองเรือยุทธการ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุติมา เทียนใส. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธรรมบุญ วิถี. (2547). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของทหารประจำการ กองทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพพร มากเมือง. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตดา รงค์พรรณ. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักรัน โยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ ใจกล้า. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล นายทหารชั้นประทวน กองบัญชาการช่วยรบที่ 1*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โปรดักตีวีดี วีรด์.

- พิศาล คลังทอง. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ไพศาล หน้ายมี. (2548). *การศึกษาคุณภาพชีวิตกำลังพลของศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาคภูมิ หมั่นศรี. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองทัพเรือ: ศึกษากรณีนายทหารประทวนสังกัดกองเรือภาคที่ 1*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิษยะ พิริยะวัฒน์. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในเรือหลวง: กรณีศึกษานายทหารชั้นประทวนสังกัดกองเรือตรวจอ่าว*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สนธยา ทรัพย์สกุล. (2549). *คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณีนายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ฯ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรินยา จรุงพัฒนานนท์. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกิจ เอ็งเจริญ. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้ากองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ พูลวงษ์. (2550). *คุณภาพชีวิตของกำลังพล ศูนย์ฝึกทางยุทธวิธีกองทัพบก จังหวัดลพบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสนาะ ดีเยาว์. (2543). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of work life in international perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Gordon, J. R. (1991). *A diagnostic approach to organizational behavior* (3<sup>rd</sup> ed.). Massachusetts: Allyn and Baco.
- Hackman, R. J., & Suttle, L. J. (1977). *Improving life at work; Behavioral science approach to organization change*. Santa Monicam Calif: Goodyear.
- Huse, E. F. & Cumming, T. G. (1985). *Organization Development and Chang* (3<sup>rd</sup> ed.). Minnesota: West.
- Huse, E. F., & Cumming, T. G. (1980). *Organization development and change*. Minnesota: West.
- Schuler, R. S. Beutell, N. J., & Youngblood, S. A. (1989). *Effective personnel management* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: West.
- Walton, R E. (1974). Improving quality of work life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis* (3<sup>rd</sup> de.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ**

---

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม  
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. อายุ

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี                       31-40 ปี  
 41-50 ปี     51 ปีขึ้นไป

2. ระดับชั้นยศ

- จำอากาศตรี ถึง พันจ่าอากาศเอก  
 เรืออากาศตรี ถึง นาวาอากาศเอก

3. สถานภาพการสมรส

- โสด     สมรส  
 หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3                       มัธยมศึกษาปีที่ 3-6  
 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ/ วิชาชีพชั้นสูง                      ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท-ปริญญาเอก

5. อายุราชการ

- ต่ำกว่า 6 ปี     6-10 ปี  
 11-15 ปี     มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท                       10,001-20,000 บาท  
 20,001-30,000 บาท                                       30,001 ขึ้นไป

7. จำนวนสมาชิกในครอบครัว

- 1-2 คน     3-4 คน  
 5 คนขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ  
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
1. รายได้ของท่านที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับรายจ่าย					
2. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำอยู่					
3. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนมีความเหมาะสม					
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน					
ด้านสภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย					
6. สภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านสะอาดถูกสุขลักษณะ มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน					
7. หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงาน โดยจัดวางสิ่งของอุปกรณ์เครื่องมืออย่างมีระเบียบ					
8. สถานที่ทำงานมีระบบรักษาความปลอดภัยพอเพียง					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่สนใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
9. ลักษณะงานที่ทำไม่ใช่งานที่เสี่ยงอันตราย					
10. หากท่านประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ท่านได้รับสิทธิประโยชน์และความช่วยเหลือจากหน่วยงานอย่างเต็มที่					
<u>ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน</u> 11. ท่านมีโอกาสนำมาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน					
12. ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับการศึกษาอบรม และสัมมนาเพิ่มเติมอยู่เสมอ					
13. ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญอยู่เสมอ					
14. ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่ทำหายหรืองานที่เข้ามาใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
15. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง					
<u>ด้านความก้าวหน้า</u> 16. ตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
9. ลักษณะงานที่ทำไม่ใช่งานที่เสี่ยงอันตราย					
10. หากท่านประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ท่านได้รับสิทธิประโยชน์และความช่วยเหลือจากหน่วยงานอย่างเต็มที่					
ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 11. ท่านมีโอกาสนำมาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน					
12. ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับการศึกษาอบรม และสัมมนาเพิ่มเติมอยู่เสมอ					
13. ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญอยู่เสมอ					
14. ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่ทำหายหรืองานที่เข้ามาใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
15. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านความก้าวหน้า					
16. ตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า9. ลักษณะงานที่ทำไม่เป็นงานที่เสี่ยงอันตราย					
17. การเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นเป็นไปตามลำดับขั้นที่เหมาะสม					
18. ลักษณะงานที่ท่านทำ มีความชัดเจน ตรงตามตำแหน่งงาน					
19. หน่วยงานของท่านได้พัฒนาทักษะและความรู้ต่าง ๆ ใ้บุคลากรมีความพร้อมก่อนเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
20. ตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่มีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน					
ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน					
21. ตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
22. มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างการทำงาน					
23. มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
24. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน					
25. บุคลากรในหน่วยงานทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี					
ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค					
26. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
27. หน่วยงานของท่านมีการประเมิน การปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่ กำหนด					
28. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการบริหารงาน					
29. ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและ เหมาะสม					
30. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับ การทำงาน					
ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมี ความเป็นส่วนตัว					
31. ท่านสามารถจัดสรรเวลาให้มี ความเหมาะสมและสมดุลระหว่าง การทำงานหรือเรื่องส่วนตัว					
32. ท่านมีความพึงพอใจกับช่วงเวลา การทำงานและช่วงเวลาการดำเนินชีวิต ส่วนตัว					
33. ท่านมีเวลาพักผ่อนนอนหลับอย่าง พอเพียงตามที่ร่างกายต้องการ					
34. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ ไม่กระทบต่อเวลาที่ท่านมีให้กับ ครอบครัว					

