คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

นางสาวปรียาภรณ์ อยู่คง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย
The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

WORK LIFE QUALITY OF MILITARY OFFICERS IN PHETCHABURI PROVINCE

Miss Preeyaporn Yookong

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Public Administration Program in Public Administration

Department of Public Administration

Faculty of Political Science

Chulalongkorn University

Academic Year 2015

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี
โดย	นางสาวปรียาภรณ์ อยู่คง
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะรัฐศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วัลลภ รัฐฉัตรานนท์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(ดร. ประเสริฐ พัฒนผลไพบูลย์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ปรียาภรณ์ อยู่คง : คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี (WORK LIFE QUALITY OF MILITARY OFFICERS IN PHETCHABURI PROVINCE) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร. ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี, 183 หน้า.

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ” มีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี 2.) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3.) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์การและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีจำนวน 264 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม โดยกำหนดสมมติฐานไว้ 3 ข้อดังนี้ 1.) ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่แตกต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน 2.) สภาพแวดล้อมภายในองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี 3.) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

ผลการศึกษาพบว่า 1.) ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีมีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2.) ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่ายทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่สังกัด ที่มีความแตกต่างกันทำให้มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ยกเว้นตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศ ที่มีความแตกต่างกันทำให้มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 3.) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 4.) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ 3

ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ลายมือชื่อนิสิต .....

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

ปีการศึกษา 2558

5680613824 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION
KEYWORDS: INTERNAL ENVIRONMENTS / EXTERNAL ENVIRONMENTS / QUALITY OF WORK LIFE / WORK LIKE QUALITY

PREEYAPORN YOOKONG: WORK LIFE QUALITY OF MILITARY OFFICERS IN PHETCHABURI PROVINCE. ADVISOR: ASST. PROF. SIRAPATSORN WONGTHONGDEE, Ph.D., 183 pp.

The purpose of this research is to study the Work Life Quality of Military Officers in Phetchaburi Province. The objectives of this research will be stated as follows: 1.) To study the quality of work life of the Military Officers in Phetchaburi Province 2.) To study the factors of their quality of work life. 3.) To examine the correlation between internal environments, external environments and quality of working life of the Military Officers in Phetchaburi Province. The sample consisted of 264 Military Officers in Phetchaburi Province. The research instruments were the interview and the questionnaire. The hypothesis are as follows: 1.) The different of personal factors gave some different quality of working life. 2.) The internal environments related to the quality of working life. 3.) The external environments related to the quality of working life.

The results of the study are as follows: 1.) The internal environments, the external environments and the quality of working life of the Military Officers were at the middle level. 2.) The different of personal factors including age, period of employment and military camp gave some different quality of working life. However, the different personal factors, including gender, level of education, income and position did not affect the quality of working life. There were significance at 0.05 level 3.) The internal environments were positive and significantly related at the quite high level to the quality of working life, at the 0.01 level. 4.) The external environments were positive and significantly related at the middle level to the quality of working life, at the 0.01 level.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Department: Public Administration Student's Signature .....
Field of Study: Public Administration Advisor's Signature .....
Academic Year: 2015

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความช่วยเหลือและความเมตตาจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี ที่มีความกรุณารับเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำ มีความใส่ใจเสนอทางชี้แนะและช่วยหาทางแก้ไขปัญหาในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดีมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ ดร. ประเสริฐ พัฒนผลไพบูลย์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย ที่กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับสถิติที่ใช้สำหรับการทำวิจัยและแนวทางในการทำวิจัย เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณข้าราชการทหารในจังเพชรบุรีทุกนาย ที่สละเวลาและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความถูกต้อง และข้อเสนอแนะต่างๆที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้โอกาสทางการศึกษา มีความเมตตาช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ และเป็นกำลังใจสำคัญ เป็นแรงผลักดันให้สามารถทำวิทยานิพนธ์ได้สำเร็จ และขอขอบคุณกัลยาณมิตรและเจ้าหน้าที่คณะรัฐศาสตร์ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการทำวิทยานิพนธ์ตลอดมา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 คำถามการวิจัย 6

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 6

1.4 สมมติฐานการวิจัย 7

1.5 ขอบเขตการวิจัย 8

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย 9

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 12

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 13

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 14

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ 33

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมองค์การ 41

2.3.1 สภาพแวดล้อมภายในองค์การ 42

2.3.2 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ 51

2.4 วัฒนธรรมของข้าราชการทหาร 58

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 64

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

หน้า

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย 73
3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา 73
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 73
3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 75
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 77
3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 82
3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 82
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล 82
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 84
4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี 85
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี 87
4.3 การทดสอบสมมติฐาน 108
มัธยมศึกษาปีที่ 6 110
อนุปริญญา 110
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 126
5.1 สรุปผลการวิจัย 127
5.2 อภิปรายผลการวิจัย 129
5.3 ข้อเสนอแนะ 142
รายการอ้างอิง 144
ภาคผนวก 154
ภาคผนวก ก 155
ภาคผนวก ข 159

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

หน้า

ภาคผนวก ค 166

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ 183

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 แสดงสถิติการลาออกของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี 6

ตารางที่ 2 ภาพรวมวัฒนธรรมองค์การแบบทหาร 63

ตารางที่ 3 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี 75

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคล 85

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การในภาพรวมของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี 87

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม จำแนกเป็นรายข้อ 88

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านเทคโนโลยี จำแนกเป็นรายข้อ 89

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านงาน จำแนกเป็นรายข้อ 90

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านโครงสร้าง จำแนกเป็นรายข้อ 91

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านคน จำแนกเป็นรายข้อ 92

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การในภาพรวมของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี 93

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านปัจจัยต่างประเทศ จำแนกเป็นรายข้อ 94

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านสังคมและวัฒนธรรม จำแนกเป็นรายข้อ 95

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านเทคโนโลยี จำแนกเป็นรายข้อ 96

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านเศรษฐกิจ จำแนกเป็นรายข้อ 97

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านการเมืองและกฎหมาย จำแนกเป็นรายข้อ 98

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี 99

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกเป็นรายข้อ 100

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกเป็นรายข้อ 101

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ 102

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายข้อ 103

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกเป็นรายข้อ .. 104

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล จำแนกเป็นรายข้อ . 105

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต จำแนกเป็นรายข้อ 106

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำแนกเป็นรายข้อ 107

ตารางที่ 26 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 108

ตารางที่ 27 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 108

ตารางที่ 28 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีจำแนกตามช่วงอายุ 109

ตารางที่ 29 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 110

ตารางที่ 30 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ต่อเดือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 110

ตารางที่ 31 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 111

ตารางที่ 32 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 112

ตารางที่ 33 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับชั้นยศที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 112

ตารางที่ 34 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่ายทหารที่สังกัดที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 113

ตารางที่ 35 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีจำแนกตามค่ายทหารที่สังกัด 113

ตารางที่ 36 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี 114

ตารางที่ 37 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี 116

ตารางที่ 38 ตารางสรุปการทดสอบสมมติฐาน 123

สารบัญรูปภาพ

รูปที่ 1 แสดงกระบวนการรับรู้ตามแนวคิดของ Schcmenhorn, Hunt & Odborn 36
รูปที่ 2 แสดงกระบวนการรับรู้ของมนุษย์ 37
รูปที่ 3 แสดงสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของมนุษย์ 44
รูปที่ 4 แสดงการพิจารณาสภาพแวดล้อมภายในองค์การตามแบบ 7Ss 47
รูปที่ 5 แสดงระบบย่อยภายในองค์การ 48
รูปที่ 6 แสดงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ 57
รูปที่ 7 รูปภาพสัญลักษณ์วิหารกรีกในวัฒนธรรมเน้นบทบาท 60

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ภายใต้บริบทสภาวะแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระแสของโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งส่งผลต่อประเทศในหลายมิติไม่ว่าจะเป็น มิติทางด้านเศรษฐกิจ มิติทางด้านสังคม มิติทางด้านการเมือง การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม มีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้มีความสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะโลกภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้แต่ละประเทศมีการทำงานที่เชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียว เป็นโลกแห่งยุคการสื่อสารไร้พรมแดน รวมถึงความอยู่รอดในการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ องค์การภาคเอกชน หรือองค์การภาคประชาสังคม ควรมีการเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานภายในองค์การราบรื่น และลดผลกระทบในทางลบที่อาจจะเกิดขึ้นได้

หัวใจที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้เกิดสัมฤทธิ์ผลท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ที่ เชี่ยวกรากก็คือ “ คน ” โดย “ คน ” จัดเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญของทรัพยากรทางการบริหารซึ่งประกอบไปด้วย คนหรือบุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) หรือเรียกว่า “ 4M’S ” ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหารที่สำคัญ (ธงชัย สันติวงษ์,2540) ดังนั้นการบริหารงานองค์การจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคล วางแผนทรัพยากรบุคคล พัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์การ ซึ่งองค์การจะต้องทำความเข้าใจและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเป็นการกระตุ้นทรัพยากรบุคคลขององค์การให้ทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย บรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

ทั้งนี้ตามแนวทางการพัฒนาประเทศได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ซึ่งสามารถเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยเฉพาะตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ได้เกิดแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับคนคือ “ คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ” ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการพัฒนาประเทศแบบเดิม ที่เน้นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจเป็นหลักแต่เพียงอย่างเดียวมาเป็นการเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา แต่ใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายในสังคมมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนาและ

ครอบคลุมทุกเรื่องเพื่อนำไปสู่เป้าหมายสุดท้ายร่วมกัน (สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2540 : 35) ปัจจุบันประเทศได้ขับเคลื่อนเข้าสู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) มีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคนคือ “ การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ” เพื่อเป็นการพัฒนาคนในทุกช่วงวัยสู่สังคมไทยที่มีคุณภาพ กำลังคนคือกำลังสำคัญและเป็นพลังในการแสดงออกถึงศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ (สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555 : 11)

จะเห็นได้ว่าการที่ประเทศหรือองค์การจะขับเคลื่อนไปได้นั้น ปัจจัยหรือกลไกสำคัญที่จะนำพาประเทศหรือองค์การไปสู่ความสำเร็จก็คือ “ คน ” แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นในการบริหารงานทั้งในระดับประเทศและระดับองค์การ ฝ่ายบริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใส่ใจและให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญ จะต้องให้ความสำคัญกับความต้องการของบุคคลที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาประเทศและการพัฒนาองค์การ ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรในองค์การ สนับสนุนและส่งเสริมการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์การ เพราะการมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของบุคลากรทุกคนในองค์การ ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งของตัวบุคลากรและตัวองค์การ

ปัจจุบันการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งถือได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของมนุษย์ และเป็นกิจกรรมที่มีการปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ และแนวโน้มในอนาคต มนุษย์มีความจำเป็นที่จะต้องใช้เวลาของชีวิตเพิ่มมากขึ้นไปกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ดังนั้นเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน ทั้งนี้คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญสำหรับองค์การ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและใส่ใจกับบุคลากรในองค์การ (Jayakumar and Kalaiselvi,2012) และในการทำงานใดก็ตามนอกจากองค์การจะมีบุคลากรที่มีทักษะ มีความสามารถ มีความรู้ และมีทัศนะคติที่ดี ที่จะช่วยนำพาองค์การไปสู่การบรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้วนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำก็ถือเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยกระตุ้น และหาเทคนิควิธีให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงศักยภาพของตนออกมาได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจและตอบสนองความพอใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่มีความทุ่มเทและทำเพื่อองค์การ (พยอม มโนรถประดิษฐ์, 2545 : 234) และในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน แต่ทั้งนี้ผู้บริหารก็ต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์การ โดยสภาพแวดล้อมภายในองค์การเป็นสิ่งที่องค์การสามารถควบคุมได้โดยผู้บริหารจะต้องจัดการให้มีความเหมาะสมคือทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง เมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ก็จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและ

องค์การ ดังนั้นผู้บริหารองค์การต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เพราะหลักคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) จะนำมาซึ่งผลดีต่อองค์การ 3 ประการคือ ช่วยเพิ่มผลผลิตในการทำงานขององค์การ ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน (Chandranshu,2012)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life/Work Life Quality) จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญของแนวคิดในเรื่องของคุณภาพชีวิต (Quality of life) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่ถือกำเนิดและถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายมากในประเทศกลุ่มอุตสาหกรรม คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันในองค์การและความพึงพอใจของบุคลากรในทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์การ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการให้ความสำคัญ การดูแลและการให้ความสนใจต่อบุคลากรขององค์การที่ถูกมองว่าเป็นทรัพยากรอันมีคุณค่าอย่างยิ่งสำหรับองค์การ ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานหมายรวมถึงการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของบุลากรในองค์การ การมีผู้นำที่ดี การพัฒนาบรรยากาศขององค์การให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การอยู่ในสภาวะที่มีความสุขปราศจากการบีบคั้น สามารถพัฒนาทักษะ ศักยภาพของตนเอง มีรูปแบบของงานที่มีความมั่นคงในชีวิตและมีความก้าวหน้าเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Lau and May,1998)

ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การคือ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ โดยสภาพแวดล้อมภายในองค์การจัดเป็นแนวคิดหรือตัวแปรที่มีความสำคัญในการนำมาใช้ในการศึกษาองค์การและการจัดการสภาพแวดล้อมภายในองค์การเป็นรูปแบบหรือลักษณะที่สามารถมองเห็นได้ในองค์การ เป็นสิ่งที่องค์การสามารถจัดการและควบคุมได้ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของลักษณะงาน รูปแบบของโครงสร้าง รูปแบบของกฎเกณฑ์ และรูปแบบของการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมองค์การย่อมมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคลากรในองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การ (Litwin and Stringer,1968) นอกจากนี้แนวความคิดเรื่องสภาพแวดล้อมภายในองค์การยังส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การในเรื่องของความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อองค์ประกอบในด้านต่างๆขององค์การ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกมีทัศคติที่ดีและมีความพึงพอใจต่อองค์การ ไม่ก่อให้เกิดการต่อต้านและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพมากขึ้นและบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นในการบริหารองค์การผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Brown and Moberg,1980)

นอกจากนี้ยังมีอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ โดยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การเป็นปัจจัยภายนอกองค์การที่อยู่เหนือการควบคุมขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นสภาพการต่างประเทศ สภาพทางสังคมและวัฒนธรรม สภาพความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาพทางเศรษฐกิจ และสภาพทางการเมืองและกฎหมาย แต่ทั้งนี้องค์การก็สามารถเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อองค์การและผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยเฉพาะในด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Naisbitt,1984) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นกระบวนการที่องค์การจะต้องพิจารณาและให้ความสำคัญ เพราะการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจะเป็นข้อมูลในการเตรียมรับมือสำหรับองค์การและผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การ ทั้งนี้ผู้บริหารองค์การจะต้องทำการตัดสินใจว่าจะรับมือกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ไม่ให้เกิดผลกระทบหรือส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้น้อยที่สุด เพราะถ้าหาองค์การขาดการเตรียมความพร้อมย่อมนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์การและคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และอาจนำมาซึ่งการตัดสินใจลาออกจากงานหรือการรวมตัวประท้วงต่อองค์การ

กองทัพบกจัดเป็นหน่วยงานหนึ่งของรัฐ ที่มีหน้าที่และบทบาทที่สำคัญสำหรับประเทศ เพราะเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการป้องกันประเทศ พัฒนาประเทศและให้ความช่วยเหลือประชาชนในยามที่เกิดภาวะสงคราม ภาวะความรุ่นแรงทางการเมือง การเกิดปัญหาอุทกภัยและภัยพิบัติทางธรรมชาติ แต่ทั้งนี้ในการปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จไปได้ด้วยดีนั้น กองทัพบกจะต้องมีการสนับสนุนกำลังพลของกองทัพ โดยเฉพาะด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ต้องมีการบริหารจัดการและปรับปรุงกำลังพลของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบมาตรฐานข้อมูลกำลังพล การกระจายอำนาจการบริหาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของกำลังพล การส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับกำลังพลให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีทางการทหาร และจากการที่นักการทหารได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ในเรื่องของอำนาจการรบของทหาร โดยอำนาจการรบของทหารจะมี 2 ลักษณะที่สำคัญคือ อำนาจการรบที่มีตัวตนและอำนาจการรบที่ไม่มีตัวตัน โดยอำนาจการรบที่มีตัวตนจะเป็นเรื่องของกำลังพลหรือคน อาวุธยุทโธปกรณ์ ส่วนด้านอำนาจกำลังรบที่ไม่มีตัวตนจะเป็นเรื่องของ ความร่วมมือร่วมใจในหมู่กำลังพล ขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา (กองทัพบก,2560) ซึ่งจะเห็นได้ว่ากำลังพลของกองทัพเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้การสนับสนุน เพราะกำลังพลจะมีส่วนช่วยในการดำเนินงานของกองทัพบก ดังนั้นกองทัพบกจะต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล

จังหวัดเพชรบุรีประกอบไปด้วยค่ายทหารที่สังกัดกองทัพบกจำนวน 3 ค่ายคือ มณฑลทหารบกที่ 15 กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ และกองร้อยฝึกรบพิเศษที่ 1 โดยข้าราชการทหารจังหวัดเพชรบุรีมีภารกิจหน้าที่ดังนี้คือ ดำเนินการฝึกอบรมการสงครามพิเศษ ให้กับหน่วยระดับกองร้อยเพิ่มเติมกำลัง กองกำลังกึ่งทหาร และกำลังประชาชนให้มีขีดความสามารถในการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ รวมทั้งให้มีความรู้พื้นฐานในการสงครามนอกแบบ และการปฏิบัติการจิตวิทยา ปฏิบัติการสงครามพิเศษหรือภารกิจอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย ลาดตระเวนบริเวณชายแดนไทย - พม่า บริเวณตรงข้ามพระราชวังไกลกังวล ให้การฝึกอบรมนักเรียนวิวัฒน์พลเมือง ทั้งนี้ยังมีภารกิจที่สำคัญยิ่งคือ คือการทำหน้าที่ถวายความปลอดภัยและถวายพระเกียรติแด่องค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ และพระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์ ในขณะที่เสด็จประทับหรือเสด็จแปรพระราชฐาน ณ วังไกลกังวล อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

โดยกำลังพลของค่ายทหารทั้งสามค่ายในจังหวัดเพชรบุรีประกอบไปด้วย นายทหารระดับชั้นสัญญาบัตร นายทหารระดับชั้นประทวน และพลทหารกองประจำการ กำลังพลของค่ายทหารไม่ว่าจะเป็นนายทหารในลำดับชั้นใดก็ตามก็ล้วนมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานของหน่วยทหารให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี แต่ทั้งนี้กองทัพก็ต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร คำนึงถึงปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยให้กำลังพลทำงานได้ประสบผลสำเร็จ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน ทำให้งานมีคุณภาพและช่วยลดปริมาณการลาออกจากงาน (Hackman and Suttle,1997)

แต่ในปัจจุบันข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีมีแนวโน้มในการขอลาออกจากงานก่อนครบอายุการเกษียณราชการ และมีแนวโน้มการขอโอนย้ายไปดำรงตำแหน่งในหน่วยทหารอื่นในปริมาณที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจมีผลสืบเนื่องมาจากปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่อยู่ในระดับที่ไม่ดีเท่าที่ควร ไม่เป็นที่พึงพอใจของข้าราชการทหารซึ่งอาจเป็นผลมาจากปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงาน อันเนื่องมาจากภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานที่มีจำนวนมาก การมีกฎระเบียบที่เข้มงวด สภาวะผู้นำตามสายการบังคับบัญชาของหน่วย สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่มีอัตราค่าครองชีพที่สูงขึ้นแต่อัตราเงินเดือนเท่าเดิม จึงมีแนวโน้มเปลี่ยนสายงานเพื่อหาสายงานที่มีเงินเดือนสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการทหารในระดับชั้นประทวนที่มีแนวโน้มขอลาออกก่อนการเกษียณอายุราชการมากกว่านายทหารในระดับชั้นสัญญาบัตร ซึ่งอาจมีผลมาจากสภาวะการทำงานที่มีความกดดันและการทำงานที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของนายทหารชั้นสัญญาบัตรที่มีความเข้มงวด จึงทำให้เกิดภาวะความเบื่อหน่ายและไม่มีความสุขในการทำงาน โดยแนวโน้มการลาออกแสดงดังตารางต่อไปนี้

Chulalongkorn University

ตารางที่ 1 แสดงสถิติการลาออกของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

ชั้นยศ	ปี 2556	ปี 2557
ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร	8	14
ข้าราชการทหารชั้นประทวน	12	22
รวม	**20**	**36**

ที่มา : แผนกทะเบียนพล จังหวัดทหารบกเพชรบุรี ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2557

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี โดยเลือกศึกษาลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมภายในองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความคาดหวังว่าผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทหารในจังหวัดเพชรบุรี ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในองค์การให้มีความเหมาะสมและเตรียมพร้อมรับมือกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและส่งผลดีต่อการทำงาน เพื่อเป็นการปรับปรุงและยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

1.2 คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่แตกต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันหรือไม่
3. สภาพแวดล้อมภายในองค์การและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่แตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

1.1 ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีเพศแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

1.2 ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีอายุแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

1.3 ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

1.4 ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

1.5 ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

1.6 ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

1.7 ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีค่ายทหารที่สังกัดแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

2. สภาพแวดล้อมภายในองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

2.1 สภาพแวดล้อมภายในองค์การด้านเป้าหมายและวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

2.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์การด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

2.3 สภาพแวดล้อมภายในองค์การด้านงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

2.4 สภาพแวดล้อมภายในองค์การด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

2.5 สภาพแวดล้อมภายในองค์การด้านคนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

3. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

3.1 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การด้านปัจจัยต่างประเทศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

3.2 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การด้านสังคมและวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

3.3 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

3.4 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

3.5 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การด้านการเมืองและกฎหมายมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

ผู้วิจัยเน้นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนในจังหวัดเพชรบุรี โดยเก็บข้อมูลในด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และใช้เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Richard E. Walton โดยประกอบไปด้วยตัวชี้วัด 8 ประการดังนี้คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การรักษาสิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลในการดำรงชีวิต ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

2. **ขอบเขตด้านประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 775 คน โดยแบ่งเป็น นายทหารชั้นสัญญาบัตรจำนวน 156 คน นายทหารชั้นประทวนจำนวน 619 คน

3. **ขอบเขตด้านเวลา**

ระยะเวลาในการทำวิจัยประมาณ 9 เดือน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2558

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ที่มีผลต่อสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่นๆอย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อมีการเปรียบเทียบกับงานอื่น

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีมีสภาพแวดล้อมทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจที่ดี คือการมีสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ ไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีพัฒนาความรู้ความสามารถของตนได้เป็นอย่างดี งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้และพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติอย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่างานนั้นมีความสำคัญและมีความหมาย

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ลักษณะของงานจะต้องส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้กับข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี การทำงานดังกล่าวจะต้องช่วยขยายความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสได้ใช้ศักยภาพของตนเองและได้รับความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพของตนเอง ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนและสมาชิกในครอบครัวของตนเอง

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ลักษณะของงานจะต้องมีส่วนเสริมสร้างการบูรณาการทางสังคมของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ลักษณะของงานจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การซึ่งมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานในองค์การ ในการทำงานจะต้องปราศจากอคติ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และทุกคนในองค์การจะต้องมีโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนรากฐานของระบบคุณธรรม

6. การรักษาสิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism) หมายถึง เป็นลักษณะของการทำงานที่ต้องตั้งอยู่บนตัวบทกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้แก่วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การ จะต้องมีการเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละบุคคล ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนบุคคลระหว่างกัน รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและได้รับการปฏิบัติต่อตนเองเป็นอย่างดี

7. ความสมดุลในการดำรงชีวิต (The Total Life Space) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีได้ใช้ชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวภายนอกองค์การอย่างพอเหมาะพอควร นั่นคือจะต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากงานมากจนเกินไป อันเนื่องมาจากการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือไม่มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเพียงพอ

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง ลักษณะของการทำงานนั้นๆจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ซึ่งนับเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งที่ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ถ้าองค์การใดไม่รับผิดชอบต่อสังคมก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าองค์การหรืองานของตนไร้ค่าหรือไร้ความหมาย

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การ หมายถึง การที่ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมทุกอย่างที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานที่มีผลต่อหน่วยงานและตัวข้าราชการทหารซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยสภาพแวดล้อมในองค์การจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสภาพแวดล้อมภายในองค์การแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบดังต่อไปนี้คือ

1. ด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม (Goals and Cultures) หมายถึง ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีมีความเข้าใจและรับรู้ถึงเป้าหมายของหน่วยงานว่ามีความสำคัญ โดยเป้าหมายแต่ละประเภทมีความสำคัญแตกต่างกัน สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา โดยการทำงานของหน่วยงานจะประสบความสำเร็จได้ ข้าราชการทหารผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำความเข้าใจเป้าหมายของหน่วยงาน เข้าใจวัฒนธรรมของหน่วยงานที่เป็นหลักพื้นฐานในการปฏิบัติงานที่สมาชิกร่วมกันสร้างขึ้นมา และยึดถือปฏิบัติในการทำงานให้บรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ด้านเทคโนโลยี (Technology) หมายถึง ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีรับรู้และเข้าใจวิธีการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ วิธีและกระบวนการทำงาน รวมถึงความรู้วิทยาการที่องค์การนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

3. ด้านงาน (Work) หมายถึง ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีรับรู้ถึงระบบย่อยด้านการทำงานหรือกิจกรรมทั้งหมดที่หน่วยงานต้องดำเนินการและรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงาน

4. ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีรับรู้ถึงแผนผังการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งหมายรวมถึงกฎระเบียบต่างๆ ระบบอำนาจหน้าที่ในการทำงาน สายการบังคับบัญชา รูปแบบการติดต่อสื่อสาร การวางแผน การประสานงาน การควบคุม และการตัดสินใจ

5. ด้านคน (People) หมายถึง ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีรับรู้ถึงลักษณะปรัชญาภาวะความเป็นผู้นำของผู้นำในหน่วยงาน ความเป็นทางการและความเป็นธรรมของการบริหารงานบุคคลคือ การสรรหา การคัดเลือก การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลและการลงโทษที่มีความเป็นธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ หมายถึง การที่ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมทุกอย่างที่เกิดขึ้นภายนอกองค์การที่มีผลต่อหน่วยงานและตัวข้าราชการทหารซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังต่อไปนี้คือ

1. ปัจจัยต่างประเทศ (I = International Factors) หมายถึง ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีรับรู้ถึงสภาพการณ์ของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและคาดการณ์ได้ยากลำบากมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงของโลกส่งผลกระทบต่อทั้งหน่วยงานและข้าราชการทหารผู้ปฏิบัติงาน

2. สังคมและวัฒนธรรม (S = Social Factors) หมายถึง ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีรับรู้ถึงสภาพสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นอยู่หรือมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของ ค่านิยม ทัศนคติ ความต้องการ ลักษณะประชากรศาสตร์ของสังคมที่องค์การมีความเกี่ยวข้องอยู่เช่น สิทธิมนุษยชน แนวโน้มการศึกษา สถาบันทางสังคม ตลอดจนรูปแบบและลักษณะของประชากร การร่วมกลุ่มทางสังคม ขบวนการทางสังคม ชนชั้นทางสังคม ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยทหารและข้าราชการทหารทั้งสิ้น

3. เทคโนโลยี (T = Technological Factors) หมายถึง ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีรับรู้ถึงสภาพการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้ทันกับเทคโนโลยี โดยเฉพาะในปัจจุบันต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการพัฒนาเทคโนโลยีและความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงอุปกรณ์ใหม่ๆ

4. เศรษฐกิจ (E = Economic Factors) หมายถึง ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีรับรู้ถึงสภาพทางเศรษฐกิจ แนวโน้มทางด้านเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน มีผลต่ออัตราเงินเดือนและสวัสดิการในการทำงาน

5. การเมืองและกฎหมาย (P = Political and Legal Factors) หมายถึง ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีรับรู้ถึงสภาพปัญหาทางการเมือง การบริหารงานของรัฐบาล ข้อกำหนดและกฎหมายต่างๆ ตลอดจนการกำหนดนโยบายของรัฐบาลที่มีอิทธิพลต่อข้าราชการทหารผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงาน โดยสิ่งเหล่านี้จะเข้ามาควบคุมการทำงานของหน่วยงาน

ข้าราชการทหาร หมายถึง ข้าราชการทหารที่สังกัดหน่วยทหารในจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งแบ่งข้าราชการทหารในการวิจัยได้ดังนี้

1. **นายทหารชั้นสัญญาบัตร** หมายถึง ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ ร้อยตรี ร้อยโท ร้อยเอก พันตรี พันโท พันเอก พลตรี พลโท และพลเอก

2. **นายทหารชั้นประทวน** หมายถึง ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ สิบตรี สิบโท สิบเอก จ่าสิบตรี จ่าสิบโท และจ่าสิบเอก

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลจากการวิจัยทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

2. ผลจากการวิจัยทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

3. ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานกำลังพลและเป็นแนวทางสำหรับผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์การและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมารวบรวมสรุปเป็นประเด็นที่สำคัญได้ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต
- 2.1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.1.3 องค์ประกอบหรือปัจจัยชี้วัดของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้
- 2.2.1 ความหมายของการรับรู้
- 2.2.2 กระบวนการรับรู้
- 2.2.3 องค์ประกอบที่มีผลต่อการรับรู้
- 2.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมองค์การ
- 2.3.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ
  - 2.3.1.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ
  - 2.3.1.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ
  - 2.3.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ
  - 2.3.2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ
  - 2.3.2.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ
  - 2.3.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.4 วัฒนธรรมของข้าราชการทหาร

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL/ Work Life Quality) จัดเป็นแนวคิดที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญและได้รับการพัฒนามาจากแนวความคิดคุณภาพชีวิต (Quality of Life) โดยแนวคิดคุณภาพชีวิตเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคน เป็นการมองว่าความเจริญทางเศรษฐกิจไม่ได้นำมาซึ่งความเจริญและความสุขตลอดไป การที่สังคมถูกชี้นำด้วยการตลาดย่อมส่งผลให้คนในสังคมมีจิตวิญญาณที่ย่อหย่อนลงและเกิดสภาพความเสื่อมทรามของสังคม เกิดความเห็นแก่ตัวและเอาเปรียบ ดังนั้นแนวคิดคุณภาพชีวิตจึงเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความกินดีอยู่ดี มีหน้าที่การงาน มีรายได้จากการทำงานที่เป็นธรรม ก่อให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตในสังคม โดยพื้นฐานของปรัชญาคุณภาพชีวิตจะต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักจริยธรรม ที่สามารถสร้างความสมดุลที่งดงามระหว่างประโยชน์ของโลกาภิวัตน์และบทบาทของรัฐในการจัดการดูแลการบริการพื้นฐานทางสังคม โดยหัวใจสำคัญที่จะเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของมนุษย์คือ สภาพทางจิตใจ สภาพทางการศึกษา และสภาพทางสุขภาพ แนวคิดคุณภาพชีวิตมุ่งเน้นการเสริมสร้างความสุขในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ โดยมองว่าความสุขไม่ใช่เพียงผลที่เกิดขึ้นมาจากสภาพร่างกายที่ทำปฏิกิริยาแล้วส่งผลต่อจิตใจ แต่เป็นการมองว่าความสุขเป็นตัวการสำคัญที่สุดในการกำหนดสุขภาวะโดยรวม ซึ่งจะต้องมีการวางแผนเป็นองค์รวม ดังนั้นในการทำงานของภาครัฐเพื่อจะส่งเสริมความสุขให้กับประชาชนในปัจจุบันนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารนโยบายร่วมกับภาคส่วนต่างๆ ทุกภาคส่วนจะต้องทำงานโดยการพึ่งพากันเป็นลักษณะเครือข่ายเพื่อประโยชน์สุขสูงสุดสำหรับคนในสังคมและเพื่อคนทั้งชาติ โดยมีการพัฒนาอยู่บนหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือ ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การพิทักษ์สิ่งแวดล้อม การพัฒนาอย่างสมดุลในระดับพื้นที่ การกระจายอำนาจและการเสริมสร้างพลังชุมชน การอนุรักษ์และการส่งเสริมวัฒนธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำมาซึ่งความพึงพอใจและความสุขของคนในสังคม (สมจิต หนุเจริญกุล,2544)

แนวความคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตนั้นมุ่งให้ความสำคัญกับคนในสังคม มุ่งเน้นประโยชน์สุขและความพึงพอใจของคนในสังคมในการดำรงชีวิตร่วมกัน โดยภาครัฐและภาคส่วนต่างๆจะต้องร่วมมือกันในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตคนในสังคม ถ้าหากเปรียบประเทศเป็นองค์การประเทศก็จัดเป็นองค์การที่มีขนาดใหญ่โต และมีพนักงานซึ่งก็คือประชาชนทั้งหลายที่อยู่ในประเทศ โดยมีผู้นำประเทศและภาครัฐเป็นหัวหน้างานเป็นผู้ดูแลประชาชนทั้งประเทศ ทั้งนี้ถ้าหากผู้นำประเทศและภาครัฐต้องการให้ประชาชนกินดีอยู่ดีมีความสุข ผู้นำประเทศและภาครัฐก็จะต้องส่งเสริมการดูแล การบริการขั้นพื้นฐานต่างๆเพื่อให้ประชาชนมีความสุขมีความพึงพอใจ ดังนั้นชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การต่างๆไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือองค์การภาคเอกชนก็มีความสำคัญเฉกเช่นเดียวกัน บุคคลที่เป็นหัวหน้างานหรือผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับ

ผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญ โดยแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ทั้งคนและองค์การเจริญเติบโตและก้าวหน้าไปพร้อมกัน (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา,2530) แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การและความพึงพอใจของพนักงานในทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานในฐานะทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุดขององค์การ ทั้งนี้การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ดีเป็นการสะท้อนที่สำคัญสำหรับองค์การ ซึ่งองค์การสามารถดูได้จากอัตราการเข้าและอัตราการออกของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ (Frence,1964) จะเห็นได้ว่าแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานพัฒนามาจากแนวคิดคุณภาพชีวิต ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจแนวคิดคุณภาพชีวิต

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตนับเป็นแนวความคิดที่มีบทบาทสำคัญในแง่ของความผาสุกในชีวิตของมนุษย์ เป็นแนวคิดที่ส่งเสริมสวัสดิการ การบริการขั้นพื้นฐานและเสริมสร้างความสุขให้กับคนในสังคม การพัฒนาทางด้านแนวความคิดและการหาความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตได้มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ช่วงทศวรรษ 1950 และต่อมาในปี 1954 มาสโลว์ได้พัฒนาแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีการนำมาใช้อย่างแพร่หลายในองค์การ ในการที่ผู้บริหารจะสร้างความพึงพอใจให้เกิดกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้แนวความคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเห็นได้ว่าแนวคิดคุณภาพชีวิตเป็นแนวคิดที่เป็นจุดเริ่มต้นของแนวคิดต่างๆ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจแนวคิดคุณภาพชีวิต โดยแนวคิดคุณภาพชีวิตมีผู้ให้คำนิยามไว้ดังต่อไปนี้

Singer (1971) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการทำมาหากิน สามารถหารายได้ได้อย่างเพียงพอในการใช้จ่ายสิ่งของที่จำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีพ และนำมาซึ่งความสุข ความสะดวกสบายทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ การมีเวลาว่างสำหรับการพักผ่อนและการมีโอกาสในการหารายได้มาใช้สอยได้ตามความพึงพอใจ โดยสรุปคือการที่บุคคลมีทางเลือกหลากหลายในการกำหนดรูปแบบหรือวิถีชีวิตของตัวเอง

Dalky and Rourke (1973) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง ความรู้สึกถึงความสุขของบุคคล ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจกับชีวิตและความสุข โดยมองว่าความพึงพอใจในชีวิตเปรียบเหมือนพารามิเตอร์ของการวัดคุณภาพชีวิตของบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากความหมายของคุณภาพชีวิตยังคงมีความคลุมเครือ จึงนำมาสู่การสรุปแนวทางความหมายของคุณภาพชีวิตอย่างกว้างๆ โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้คือ

1. คุณภาพชีวิตในมิติของวัตถุ ซึ่งได้แก่ รายได้ วัยวุฒิ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆในสังคม

2. คุณภาพชีวิตในมิติของจิตใจ ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในสถานภาพทางสังคม ความพึงพอใจในการทำงาน และมีระดับความกระตือรือร้นในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆในระดับดี

3. คุณภาพชีวิตในมิติของความรู้สึกนึกคิดโดยรวมทั้งหมด ซึ่งได้แก่ ความรู้สึกต่อความสุข ความรู้สึกต่อความเครียด ความรู้สึกต่อความวิตกกังวลต่างๆ ความรู้สึกคำนึงถึงอนาคต ความรู้สึกอยากฆ่าตัวตาย

Zhan (1992) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง ประสบการณ์เกี่ยวกับความพึงพอใจ ระดับความพึงพอใจในการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคล

United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (1978) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง การมีความสุข การมีความพอใจ ความรู้สึกถึงการอยู่อย่างพอใจ โดยมีองค์ประกอบต่างๆที่มีความสำคัญสำหรับบุคคลนั้นๆซึ่งได้แก่ การมีโภชนาการดี การมีสุขอนามัยที่ดี การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี การมีการศึกษาที่ดี การมีรายได้ที่ดี การมีที่อยู่อาศัย และการมีทรัพยากรที่พอเพียง โดยมีประเด็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตแบ่งออกเป็น 2 ประเด็นดังนี้คือ

1. ประเด็นการศึกษาด้านด้านภาวะวิสัย (Objective) คือการศึกษาโดยวัดข้อมูลที่สามารถวัดได้หรือนับได้เช่น ข้อมูลทางประชากร เศรษฐกิจ และการศึกษา

2. ประเด็นการศึกษาด้านอัตวิสัย (Subjective) คือการศึกษาจากแบบสอบถามที่ถามข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึก เจตคติในมิติต่างๆ โดยเป็นการวัดด้วยการใช้การตอบตามความรู้สึก ค่านิยม ความคิดเห็น การตัดสิน และความเชื่อต่อสิ่งที่ถามในแบบสอบถาม

ทั้งนี้ United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization ยังกล่าวว่าการศึกษาพื้นฐานคุณภาพชีวิตของประชากรสามารถดูได้จากประเด็นดังนี้คือ

1. การมีรายได้ของครอบครัวที่มีความพอเพียงต่อการเลี้ยงชีพ
2. การมีงานทำ
3. การมีการศึกษาและอัตราการรู้หนังสือของประชาชน

4. การมีโอกาสในการมีส่วนร่วมทางด้านการเมือง
5. การมีเอกราชของประเทศโดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐบาลอื่น

World Health Organization (1995) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจ การรับรู้ถึงสถานะของบุคคลในการดำรงชีวิตในสังคม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวังของตนเอง และอยู่ภายใต้บริบททางวัฒนธรรม ค่านิยม มาตรฐานทางสังคม สวัสดิการและการบริการในด้านต่างๆ และหมายรวมถึงลักษณะทางการเมืองการปกครองในสังคมที่อาศัยอยู่และสามารถนำมาประเมินคุณภาพชีวิตในด้านวัตถุวิสัย (Objective Approach) และด้านจิตวิสัย (Subjective Approach)

Hass (1973) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง การวัดด้านอัตวิสัย (Subjective) และการวัดด้านภาวะวิสัย (Objective) โดยการวัดเชิงอัตวิสัยจะครอบคลุมในเรื่องของ มิติทางด้านสุขภาพกาย มิติทางด้านสุขภาพจิต มิติทางด้านสังคม มิติทางด้านปัญญา ส่วนการวัดทางด้านภาวะวิสัยจะครอบคลุมในเรื่องของความคิดที่มีพื้นฐานอยู่บนข้อเท็จจริง เงื่อนไขที่เป็นความจริง โดยไม่ขึ้นอยู่กับจิตใจ

Orem (2001) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง การรับรู้ของบุคคลตามประสบการณ์ ตามความพึงพอใจของแต่ละบุคคล ความรู้สึกเป็นสุขกายและสุขใจ โดยมองว่าคุณภาพชีวิตมีความหมายเช่นเดียวกับความผาสุก (Well being)

Shackmam (2005) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง เป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนือเรื่องของวัตถุ แต่เป็นเรื่องของการให้ความสำคัญกับสภาพจิตใจของมนุษย์ การมีความสามารถในการคิดและสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ปราศจากความคิดในเรื่องความวิตกกังวล ความเครียด ทั้งนี้ยังอธิบายว่าแนวคิดคุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่มีความซ้ำซ้อน เพราะเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของบุคคลทั้งในทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ ความต้องการทางสังคมในระดับมหภาคและระดับจุลภาค

United Nations (2009) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง ความอยู่ดีมีสุขของมนุษย์ และไม่ควรมุ่งเน้น ให้ความสำคัญเฉพาะในเรื่องเชิงปริมาณแต่เพียงอย่างเดียว โดยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเชิงปริมาณได้แก่ รายได้หรือ ผลผลิต เป็นต้น แต่ควรวัดด้วยตัวชี้วัดทางสังคมซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนามนุษย์ที่ควรประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การมีชีวิตที่ยืนยาว ความรู้ และมาตรฐานความเป็นอยู่

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2536) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถดำรงชีวิตได้ด้วยความชอบธรรม มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ค่านิยมในสังคม ไม่สร้างภาระและไม่สร้างปัญหากับสังคม การมีชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถที่จะแก้ไขปัญหาและสามารถแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาด้วยความถูกต้องภายใต้ทรัพยากรที่ตนมีอยู่

นิพนธ์ คันธเสวี (2539) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง ระดับของสภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์ตามองค์ประกอบของชีวิตซึ่งได้แก่ องค์ประกอบทางด้านร่างกาย องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ องค์ประกอบทางสังคม องค์ประกอบทางความคิดและจิตใจ

ชัยนาท จิตตวัฒนะ (2540) กล่าวถึงคุณภาพของชีวิตว่าหมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ ที่มีการอุปการะและมีการเกื้อกูลซึ่งกันและกันภายในแต่ละหน่วยของชีวิต และระหว่างสิ่งที่มีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) กล่าวถึงคุณภาพของชีวิตว่าหมายถึง คุณภาพชีวิตโดยทั่วไปโดยดูในบริบทของข้าราชการพลเรือนสามัญ และมองว่าคุณภาพชีวิตนั้นมีองค์ประกอบต่างๆที่มีผลต่อการดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการพลเรือนสามัญ และมองว่าองค์ประกอบดังกล่าวจะต้องมีความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิต การดำเนินชีวิตในสังคม ชุมชน ครอบครัว ตลอดจนถึงชีวิตในสถานที่ทำงาน

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2553) กล่าวถึงคุณภาพของชีวิตว่าหมายถึง สภาพหรือลักษณะของการดำรงชีวิตที่บุคคลกำลังเดินอยู่ในสังคม ในการดำรงชีวิตนั้นบุคคลจะต้องมีทั้งความสุขกายและสุขใจ และจะต้องได้รับการตอบสนองในด้านของการกินดีอยู่ดีและมีความเหมาะสมตามสภาพแวดล้อมในสังคม

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในสภาพที่มีสุขภาวะที่มีความสมบูรณ์มีความมั่นคง โดยครอบคลุมประเด็นดังนี้คือ

1. การมีสุขภาวะทางกายที่สมบูรณ์
2. การมีสุขภาวะทางอารมณ์ที่สมบูรณ์
3. การมีสุขภาวะทางสังคมที่สมบูรณ์
4. การมีสุขภาวะทาจิตวิญญาณที่สมบูรณ์

ศรีเมือง พลังฤทธิ์ (2552) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง การมีความรู้สึกที่มีความสุขอยู่ในสภาพแวดล้อม สภาพสังคมที่ดี มีความเป็นอยู่ที่ดี มีสุขภาพกายที่ดี มีสุขภาพใจที่ดี และมีอาหารการกินที่ดี มีข้าวของเครื่องใช้ตามความจำเป็น

กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย (2555) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ตามความเหมาะสมและอยู่ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดไว้ในสังคมหนึ่งและในช่วงเวลาหนึ่งๆ

จากความหมายของคุณภาพชีวิตดังกล่าวข้างต้น ทำให้สามารถสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตได้ดังต่อไปนี้คือ คุณภาพชีวิตหมายถึง การที่บุคคลมีระดับการดำรงชีวิตที่มีความเหมาะสม นำมาซึ่งความพึงพอใจ มีความสุขกายและมีความสุขใจ สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตในสังคม ซึ่งเป็นจุดเชื่อมต่อระหว่างเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม

2.1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการทำงานขององค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือว่าองค์การภาคเอกชนต่างก็มีเป้าหมายที่จะทำให้การผลิตหรือการให้บริการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีความประหยัดทั้งในด้านแรงงาน เงินและวัสดุอุปกรณ์ แต่อย่างไรก็ตามการที่องค์การจะมีสภาพที่พึงปรารถนาดังกล่าวได้นั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนในองค์การนั้นๆ ดังนั้นแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL / Work Life Quality) จึงเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญ เป็นแนวคิดที่ให้คุณค่ากับคนในองค์การ เพราะในปัจจุบันมนุษย์ให้ความสำคัญกับการทำงาน ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าการทำงานกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ที่มีการปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ การทำงานเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและให้ประสบการณ์กับมนุษย์ การทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างบุคคลต่างๆทั้งจากภายในองค์การและภายนอกองค์การ จะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้แสดงถึงศักยภาพ เชาว์ปัญญา ความคิดเห็น ความคิดริเริ่มต่างๆ ซึ่งจะนำมาสู่ความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลดีต่อองค์การ

ผู้บริหารในฐานะหัวหน้าองค์การจะต้องใส่ใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ เพราะถ้าหากผู้บริหารขาดความสนใจหรือขาดความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ก็จะนำมาซึ่งความไม่พึงพอใจและนำมาสู่ผลเสียขององค์การ แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากแนวคิดคุณภาพชีวิต หรืออาจกล่าวได้ว่าแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานจัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของแนวคิดคุณภาพชีวิต แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายเป็นอย่างมากในประเทศอุตสาหกรรม และถูกนำมาใช้ครั้งแรกในช่วงปลายศตวรรษที่ 21 เพื่อใช้สำหรับแก้ไขปัญหาของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมให้มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น (Delamotte and Takezawa,1984) แนวทางใน

การแก้ไขปัญหาแรงงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละประเทศในกลุ่มอุตสาหกรรมนั้นก็มีความแตกต่างกันไปตามแต่ละสังคมของกลุ่มประเทศอุตสาหกรรม ในยุโรปมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานคือ การเสนอข้อเรียกร้องผ่านกระบวนการทางกฎหมายในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สำหรับในประเทศสหรัฐอเมริกามีมาตรการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ใช้วิธีการตกลงร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติงานในการสร้างการยอมรับร่วมกันถึงความปรารถนาและข้อตกลงทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (Lehrer,1982)

ในการทำงานในองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือองค์การภาคเอกชนมีความพยายามอย่างยิ่งในการผสมผสานระหว่างการสร้างหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การไปพร้อมกับการพัฒนางาน การพัฒนาโครงสร้างขององค์การ วิธีการทำงานและแนวทางปฏิบัติร่วมกันในการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยอื่นๆที่มีส่วนช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทั้งคนและองค์การเจริญเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมกัน และถึงแม้ว่าแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นเรื่องที่ดี แต่ในทางปฏิบัติก็เป็นเรื่องที่กระทำได้ยากเพราะบุคคลแต่ละบุคคลย่อมต้องมีความคิดเห็น มีความพึงพอใจและความต้องการที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการส่งเสริมกิจกรรมหรือการดำเนินงานต่างๆเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับคนทั้งหมดในองค์การจึงเป็นเรื่องที่ยาก เพราะระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีความแตกต่างตามตัวบุคคลและภูมิหลังในการดำรงชีวิตที่ต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในมิติทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่มีความจำเป็นสำหรับการบริหารงานองค์การในการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับคนและองค์การ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ได้มีผู้ให้ความหมายและคำนิยามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของแต่ละบุคล กลุ่ม และองค์การดังต่อไปนี้

Walton (1975) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง คำที่มีความหมายกว้าง ไม่ได้มองเพียงแค่ชั่วโมงการทำงานของบุคลากรในองค์การที่จะต้องทำงานอย่างน้อย 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่เป็นการมองในภาพรวมถึงสภาพชีวิตของบุคลากรในองค์การซึ่งไม่ได้จำกัดแค่เพียงบุคลากรในองค์การภาคเอกชน แต่ยังหมายถึงบุคลากรในองค์การภาครัฐ คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงความปรารถนาและความต้องการที่จะทำให้ชีวิตการทำงานในองค์การดีขึ้น ซึ่งองค์การจะต้องกำหนดกระบวนการการทำงานที่ส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานร่วมกัน มีส่วนในการกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การและเป็นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ

Davis (1997) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Hackman and Suttle (1997) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง สิ่งที่สามารถตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์การ ตั้งแต่ระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้มารับบริการหรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคคลพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลดีในด้านอื่นๆ ได้แก่ สภาพทางสังคม สภาพทางเศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันขององค์การ ทั้งนี้ยังช่วยทำให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุในการทำงานลดน้อยลง ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์การในแง่ของขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตขององค์การเพิ่มสูงขึ้น

Merton (1977) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง ความพึงพอใจในการทำงาน โดยมองว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มีความครอบคลุมในทุกเรื่องเกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การและสภาพแวดล้อมขององค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้สำหรับการประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดการรับรู้สภาพ นำมาสู่การปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อก่อให้เกิดการยอมรับว่ามีส่วนต่อความมั่นคงขององค์การและเสถียรภาพทางสังคม

Michell (1979) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง การเน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ การทำงานที่ท้าทาย การมีค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การมีความปลอดภัยและการมีสุขภาพที่ดี มีโอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง มีอนาคตที่มีความเจริญงอกงามและมีความมั่นคง สามารถปกป้องสิทธิส่วนบุคคลของตนเองได้ สามารถแสดงออกทางความคิดได้อย่างเสรี มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

Dubrin (1981) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของของตนเองจากองค์การ

Delamotte and Takezawa (1984) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสตัดสินใจและสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และหมายรวมถึงความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ชั่วโมงการทำงานที่มีความเหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานต้องมีความเป็นธรรม ส่งเสริมก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้สถานประกอบการ และฝ่ายบริหารควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากเมื่อคนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข สถานประกอบการก็จะได้รับผลการทำงานที่ดีขึ้น

Huse and Cumming (1985) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง แนวทางที่คำนึงถึงคน งานและองค์การ ซึ่งจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการคือ เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์การ และเป็นเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีบทบาทร่วมในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญขององค์การ และกล่าวว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอาจจะมองได้ 2 ลักษณะดังนี้คือ

1. การมองในแง่ของปฏิกิริยาของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานหรืองานของตนว่ามีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด

2. การมองในแง่ของการพัฒนาชีวิตและอาชีพในแง่ของแนวปฏิบัติหรือวิธีการ ตลอดจนเทคนิคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ทั้งนี้ยังได้อธิบายอีกว่าแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลดีต่อการทำงานขององค์การ 3 ประการดังนี้คือ

1. เป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การ นำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน
2. เป็นการช่วยองค์การให้มีผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น
3. เป็นการช่วยผู้ปฏิบัติงานในการปรับปรุงศักยภาพในการทำงานของตนเอง

Casio (2000) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นภายในองค์การนำมาสู่การเพิ่มพูนเนื้องาน (Job Enrichment) การสร้างเสริมการมีส่วนร่วมและประชาธิปไตยในองค์การ (Employee Involvement) และการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe Working Condition) ทั้งนี้ยังให้ความสำคัญในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าและความเติบโตในหน้าที่การงานอันจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานในองค์การ

Serey (2006) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง ความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานตามสภาวะแวดล้อมการทำงานร่วมกัน โดยความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความหมายและความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. การมีโอกาสในการร่วมกิจกรรมที่ใช้ความสามารถในการคิดเพื่อให้เกิดความคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป
2. การมีกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจในบทบาทของแต่ละบุคคลที่เป็นผู้ร่วมงานในองค์การเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเองและองค์การ
3. การมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการกระทำของตนเอง
4. การมีโอกาสได้ออกกำลังกายเพื่อเพิ่มความสามารถ สมรรถภาพในการเผชิญหน้ากับความท้าทายและสถานการณ์ที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นอิสระในทางความคิด

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2530) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง ลักษณะของงานที่บุคคลกำลังเผชิญและปฏิบัติอยู่ภายในองค์การ และนำมาซึ่งความรู้สึกพึงพอใจต่องานนั้นๆมากน้อยเพียงใด ความอิสระในการทำงานหรือการตัดสินใจในองค์การมีมากน้อยเพียงใด ชั่วโมงการทำงานกับผลตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสมหรือไม่ และผู้นำขององค์การมีลักษณะของการเป็นผู้นำที่พึงประสงค์หรือไม่

นพรัตน์ รุ่งอุทัย (2533) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง คุณภาพของคนในการทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานคือการพัฒนาคนที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยมีการพัฒนาใน 2 ด้าน คือ ด้านสุขภาพ (Health) และด้านการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน (Productivity Improvement)

บุญแสง ชีระภากร (2533) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้แต่ละบุคคลมีมิติในการรับรู้ที่มีความแตกต่างกันตามพื้นฐานภูมิหลัง บางคนมีความสนใจในเรื่องของสภาพแวดล้อมการทำงาน บางคนสนใจในเรื่องของลักษณะงาน บางคนสนใจในเรื่องของค่าตอบแทน บางคนสนใจในเรื่องของความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งแต่ละบุคคลก็จะมีการรับรู้ที่แตกต่างกันออกไป

สมยศ นาวีการ (2547) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การกับสภาพแวดล้อมของงาน ที่มีความผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะของมนุษย์

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2534) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง แนวคิดที่มีความสัมพันธ์กับแนวคิดเรื่องปรัชญาในการทำงานและแนวคิดเกี่ยวกับความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป โดยมองว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับปรัชญาในการทำงานเพราะปัจจุบันนี้ในการทำงานของมนุษย์นั้น มนุษย์ไม่ได้มองแต่เพียงแค่ว่าเป็นการทำงานเพื่อการดำรงชีพของตนเองแต่เพียงเท่านั้น แต่มนุษย์ยังมองว่าการทำงานเป็นสิ่งที่มีคุณค่า นำมาซึ่งการได้รับการยกย่องจากสังคม นำมาซึ่งความผูกพันในการทำงานและสร้างความสุขให้กับมนุษย์ โดยมองว่าการที่มนุษย์เข้ามาทำงานในองค์การไม่เพียงแต่จะมาเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านกายภาพแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มาเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ ทั้งนี้ยังกล่าวต่ออีกว่าถ้าองค์การสามารถพบกันครึ่งทางระหว่างเป้าหมายขององค์การและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ย่อมนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีลักษณะที่ไม่ขัดแย้งกัน และทั้งสองฝ่ายก็ได้รับประโยชน์ร่วมกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ผจญ เฉลิมสาร (2540) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง ความพึงพอใจในการทำงาน และกล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มีความครอบคลุมในทุกด้านที่มีความเกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวข้างต้น ทำให้สามารถสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดังต่อไปนี้คือ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของค่าตอบแทน การมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำ โดยการรับรู้ของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันตามพื้นฐานภูมิหลังของบุคคล ฝ่ายบริหารมีความจำเป็นที่จะต้องตอบสนองความคาดหวัง ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยการสร้างเป้าหมายร่วมกันลดความกดดันในการทำงาน นำมาซึ่งความสุข ความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของคนในองค์การ

2.1.3 องค์ประกอบหรือปัจจัยชี้วัดของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการที่นักวิชาการได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ข้างต้น จะพบว่าความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายที่กว้างครอบคลุมในหลายมิติ จึงทำให้การสร้างองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการมีความแตกต่างกันออกไปตามมุมมองของแต่ละบุคคล แต่ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการจำนวนมากได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบหรือปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานดังต่อไปนี้

Walton (1975) ได้กำหนดเกณฑ์ที่เป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการดังนี้คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นๆได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่นๆอย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อมีการเปรียบเทียบกับงานอื่น

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจที่ดี ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ ไม่ต้องอยู่ในลักษณะที่มีความเสี่ยงภัยจนเกินไป ไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ องค์การต้องมีการกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ รวมถึงผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยแต่อย่างไร

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถของตนได้เป็นอย่างดี งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้และพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติอย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่างานนั้นมีความสำคัญและมีความหมาย

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ลักษณะของงานจะต้องส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้กับผู้ปฏิบัติงาน การทำงานดังกล่าวจะต้องช่วยขยายความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีโอกาสได้ใช้ศักยภาพของตนเองและได้รับความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพของตนเอง ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนและสมาชิกในครอบครัวของตนเอง ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานได้แก่ การมอบหมายงานให้ได้รับผิดชอบมากขึ้น ทำงานมากขึ้น และมีความคาดหวังที่จะได้รับงานที่ใช้ความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ลักษณะของงานจะต้องมีส่วนเสริมสร้างการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะของงานจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การซึ่งมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานในองค์การ ในการทำงานจะต้องปราศจากอคติ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และทุกคนในองค์การจะต้องมีโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนรากฐานของระบบคุณธรรม

6. การรักษาสิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism) หมายถึง เป็นลักษณะของการทำงานที่ต้องตั้งอยู่บนตัวบทกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้แก่วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การ จะต้องมีการเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาและให้ผลตอบแทน รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและได้รับการปฏิบัติต่อตนเองเป็นอย่างดี

7. ความสมดุลในการดำรงชีวิต (The Total Life Space) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวภายนอกองค์การอย่างพอเหมาะพอควร นั่นคือจะต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับความกดดันจากงานมากจนเกินไป อันเนื่องมาจากการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือไม่มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเพียงพอ

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง ลักษณะของการทำงานนั้นๆจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ซึ่งนับเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านของผลผลิต การกำจัดของเหลือใช้หรือของเสีย การปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจ้าง

งานและเทคนิคทางการตลาด ถ้าองค์การใดไม่รับผิดชอบต่อสังคมก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าองค์การหรืองานของตนไร้ค่าหรือไร้ความหมาย

Skrovan (1983) ได้กำหนดเกณฑ์ที่เป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ประการดังนี้คือ

1. Development หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา การดำเนินการด้วยวิธีต่างๆเพื่อจะได้นำมาซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้มีความสอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย หลักการสิทธิมนุษย์ชน ส่งเสริมสิทธิของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

2. Dignity หมายถึง การได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การ การได้รับความเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การจะนำมาซึ่งความพอใจในการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มองว่าตนมีความสำคัญสำหรับองค์การ ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มที่ ก็ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์การ

3. Daily Practice หมายถึง การปฏิบัติงานประจำวันในองค์การ โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้เวลาในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆในองค์การ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นในองค์การย่อมนำมาซึ่งความพอใจ นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ทั้งนี้ในการปฏิบัติงานในองค์การ องค์การมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดกฎเกณฑ์ที่สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้ไม่ง่ายและไม่ยากจนเกินไป สนับสนุนเรื่องการประสานงานในองค์การ เพื่อให้การทำงานในองค์การเป็นไปอย่างราบรื่น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

Delamotte and Takezawa (1984) ได้กำหนดเกณฑ์ที่เป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ประการดังนี้คือ

1. Traditional Goals หมายถึง เรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีการสั่งสมเป็นปัญหามาช้านาน เช่นในเรื่องของชั่วโมงการทำงาน การดูแลในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงานที่ควรจะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงปัญหาดังกล่าวให้หมดไป เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

2. Fair Treatment Work หมายถึง ความต้องการของคนงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรมเกิดขึ้นในองค์การจากจุดมองทั้งในแง่บุคคลในองค์การและกลุ่มต่างๆในสังคม

3. Influence of Decisions หมายถึง การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจอันเป็นการนำการพัฒนาบางอย่างมาใช้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันปัญหาความแปลกแยก อันเกิดมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของคนงาน

4. Challenge of Work Content หมายถึง เป็นความสัมพันธ์อีกแง่หนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานคือ โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพของคนงาน

5. Work Life หมายถึง ชีวิตการทำงานที่เป็นการพัฒนา โดยเน้นไปที่การทำงานของคนงาน เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินการไปตลอดชั่วชีวิตของคน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับครอบครัวและสังคมของคนงาน

Huse and Cumming (1985) ได้กำหนดเกณฑ์ที่เป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการดังนี้คือ

1. การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึงการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพียงพอและมีความสอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพในปัจจุบัน รายได้ที่เป็นธรรมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและพึงพอใจในการทำงานในองค์การ

2. การมีสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง พนักงานผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเหมาะสม ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เป็นอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยพิจารณาลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของทักษะความสามารถ ความท้าทายของงาน งานที่มีความสำคัญ งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพและตำแหน่งงานอย่างมั่นคง

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศองค์การที่มีความเป็นมิตร ปราศจากการแบ่งแยกหรือการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การ ทุกคนควรได้รับการปฏิบัติที่มีความเท่าเทียมกัน

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารต้องมีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อทุกคนในองค์การอย่างเหมาะสม เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้นำต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง ซึ่งจะทำให้องค์การปราศจากภาวะความตึงเครียดในการทำงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ (Total Life Space) หมายถึง การมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว บุคคลจะต้องมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อลดความตึงเครียดจากการทำงาน

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การเอื้ออำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Kossen (1991) ได้กำหนดเกณฑ์ที่เป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 10 ประการดังนี้คือ

1. ด้านการเพิ่มคุณค่าในการทำงาน
2. ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
3. ด้านการเปิดโอกาสให้มีการสร้างสรรค์งาน
4. ด้านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน
5. ด้านการเปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกใจ
6. ด้านการให้คำชมเชยและการให้การยอมรับ
7. ด้านการให้ค่าตอบแทนที่ดี
8. ด้านการมีจิตสำนึกและมีความรับผิดชอบต่องาน
9. ด้านการมีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับพนักงานที่มีภาระเลี้ยงดูลูกในเวลาทำงาน
10. ด้านการมีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงาน

Casio (2000) ได้กำหนดเกณฑ์ที่เป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 11 ประการดังนี้คือ

1. การมีค่าตอบแทนที่ดี
2. การคำนึงถึงลูกจ้าง
3. การมีความมั่นคงในการทำงาน
4. การเลือกเวลาในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม
5. การคำนึงถึงความเครียดในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน
7. การปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันผลกำไร
9. การมีสิทธิ์ในการได้รับเบี้ยบำนาญ
10. การมีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
11. ใน 1 สัปดาห์ทำงาน 4 วัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

European Council (2005) ได้มีการจัดการประชุม ณ กรุงบรัสเซลส์ ในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานของมนุษย์ในองค์การ ทั้งนี้จากการประชุมดังกล่าวได้มีการกำหนดเกณฑ์ที่เป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีการกำหนดกรอบการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งออกเป็น 10 มิติ โดยส่วนใหญ่เป็นการวัดในเชิงอัตวิสัย (Subjective) ดังนี้คือ

1. การพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Skill, Life – Long Learning and Career Development)
2. การพัฒนาคุณภาพงานที่แท้จริงของงานที่ทำ (Intrinsic Job Quality)
3. การพัฒนาด้านความเท่าเทียมกันทางเพศในการทำงานในองค์การ (Gender Equality)
4. การพัฒนาความยืดหยุ่นและความมั่นคงในการทำงาน (Flexibility and Security)
5. การพัฒนาด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานในองค์การ (Health and Safety at Work)
6. การพัฒนาด้านโครงสร้างการทำงานและสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ (Work Organization and Work – Life Balance)
7. การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการทำงานในองค์การ (Participation in Organization)
8. การพัฒนาด้านการจัดการความหลากหลายและไม่แบ่งแยกในการทำงานในองค์การ (Diversity and Nondiscrimination)
9. การพัฒนาด้านการสนทนาเชิงสังคม (Social Dialogue)
10. การพัฒนาผลการปฏิบัติงานโดยรวม (Overall Work Performance)

International Labour Office (2005) ได้กำหนดเกณฑ์ที่เป็นองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเป็นการสร้างความปลอดภัยในการทำงาน เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบ ทักษะในการทำงานเพื่อลดความตึงเครียดในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบ 6 ประการ ดังนี้คือ

1. การจัดเวลาในการทำงานให้มีความเหมาะสม
2. การกำหนดรูปแบบการทำงานให้มีความชัดเจนเป็นที่เข้าใจของบุคลากรในองค์การ
3. เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในองค์การต้องไม่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรขององค์การ
4. ต้องจัดสรรงานให้มีความเหมาะสมกับบุคลากร
5. จัดสรรสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน
6. ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน

Chulalongkorn University

บุญแสง ชีระภากร (2533) ได้กำหนดเกณฑ์ที่เป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 10 ประการดังนี้คือ

1. การมีค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเหมาะสมและมีความพอเพียง
2. การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. การมีความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ทำ
4. การมีผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการที่ดีในการทำงาน
5. การมีเสรีภาพในการร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน
6. การมีความเจริญเติบโตในหน้าที่การงานและมีเส้นทางพัฒนาการทางด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
7. การมีการบูรณาการทางสังคม
8. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆขององค์การ
9. การมีประชาธิปไตยในการทำงาน
10. การมีเวลาว่างของชีวิตที่มีความสมดุลกับเวลาการทำงาน

สมยศ นาวีการ (2547) ได้กำหนดเกณฑ์ที่เป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 13 ประการดังนี้คือ

1. การได้รับผลตอบแทนที่มีความเป็นธรรม
2. การได้รับความยุติธรรมในการทำงาน
3. การได้เรียนรู้งานที่มีความน่าสนใจ
4. การได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและมีความหลากหลาย
5. การลดภาวะความตึงเครียดในการควบคุมการทำงานในสถานที่ทำงาน
6. การส่งเสริมความรับผิดชอบในการทำงาน
7. การสนับสนุนให้ทำงานที่มีความท้าทาย
8. การสนับสนุนให้มีโอกาสในการเรียนรู้และส่งเสริมความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน
9. การรับรู้ผลการปฏิบัติงานในองค์การ
10. การได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่สำคัญในการทำงานในองค์การ
11. การได้รับการยกย่องเชิดชูจากองค์การและเพื่อนร่วมงาน
12. การได้รับการส่งเสริมเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
13. การมีหลักประกันในเรื่องของความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535) ได้กำหนดเกณฑ์ที่เป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 17 ประการดังนี้คือ

1. ด้านความมั่นคง
2. ด้านความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ด้านความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ด้านความปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. ด้านการทำงานที่มีความหมายและมีความน่าสนใจ
6. ด้านกิจกรรมในการทำงานที่มีความหลากหลาย
7. ด้านงานที่มีความท้าทาย
8. ด้านสิทธิส่วนบุคคล
9. ด้านการมีขอบเขตในการตัดสินใจของตนเอง
10. ด้านการมีโอกาสเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ด้านการรับรู้ผลสะท้อนกลับและผลลัพธ์ในการทำงาน
12. ด้านการมีอำนาจหน้าที่ในการทำงาน
13. ด้านการได้รับการยอมรับจากที่ทำงาน
14. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากสังคม
15. ด้านการมีอนาคต
16. ด้านการมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสิ่งแวดล้อม
17. ด้านการส่งเสริมโอกาส ทางเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

จากคำอธิบายทั้งหมดในเรื่องขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิตการทำงานจะเห็นได้ว่า มีผู้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความแตกต่างกัน ตามมิติของปัจจัยทางด้านปัจเจกบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยทางด้านสังคม ซึ่งทั้งสามปัจจัยล้วนมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้องค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton เพราะมีความครอบคลุมในเรื่องของการให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ได้มองจำกัดเพียงแค่บุคลากรในองค์การภาคเอกชน แต่ยังครอบคลุมถึงบุคลากรในองค์การภาครัฐ เพราะความปรารถนาและความต้องการให้ชีวิตในองค์การดีขึ้นย่อมต้องเกิดขึ้นกับบุคลากรทั้งในองค์การภาคเอกชนและองค์การภาครัฐ ทั้งนี้แนวความคิดของ Walton ยังครอบคลุมในเรื่องคุณลักษณะของบุคคล ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์การที่มีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

Chulalongkorn University

ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยองค์ประกอบและตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton ประกอบไปด้วย 8 ประการดังต่อไปนี้คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การรักษาสิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลในการดำรงชีวิต ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

การรับรู้ (Perception) มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อบุคคลในการตีความการสื่อสารที่ได้รับ ซึ่งอาจมีความผิดแผกแตกต่างกันออกไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล การแสดงพฤติกรรมต่างๆของบุคคลในองค์การล้วนแต่มีผลมาจากการรับรู้ของบุคคลเหล่านั้นทั้งสิ้น การรับรู้จะประกอบไปด้วยกระบวนการ 2 กระบวนการคือ การรู้สึก (Sensation) และการรับรู้ (Perception) โดยที่บุคคลจะต้องได้สัมผัสกับสิ่งต่างๆผ่านประสาทสัมผัสทาง ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง และเกิดความรู้สึกต่อสิ่งที่สัมผัส หลังจากนั้นสมองจะตีความสิ่งที่รู้สึกแล้วเปลี่ยนเป็นการรับรู้ การรับรู้จัดเป็นกระบวนการทางความคิด (Cognitive Process) ที่มีความสลับซับซ้อน สามารถทำให้บุคคลเห็นภาพที่ปรากฏตรงกับที่เป็นจริงและบางครั้งอาจแตกต่างไปจากที่เป็นจริง (เนตร์พัณณา ยาวิราช,2556) ผลจากการับรู้ที่แตกต่างกันหรือการรับรู้ที่แตกต่างจากความเป็นจริง ส่งผลให้การบริหารงานในองค์การบางครั้งประสบปัญหาการเข้าใจไม่ตรงกัน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพราะกระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ทั้งยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีตของบุคคล ทัศนคติ ความเชื่อของบุคคลในการเลือกรับรู้และตีความสิ่งที่รับรู้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2.2.1 ความหมายของการรับรู้

การรับรู้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญของบุคคล เพราะเป็นการตอบสนองพฤติกรรมของบุคคล โดยการแสดงออกทางพฤติกรรมจะขึ้นอยู่กับการรับรู้จากสภาพแวดล้อมของตนเอง และความสามารถในการแปลความหมายของสภาพแวดล้อมนั้นๆ ดังนั้นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยการรับรู้และสิ่งเร้าต่างๆ ทั้งนี้ได้มีผู้ให้ความหมายและคำนิยามแนวคิดการรับรู้ดังต่อไปนี้

Kast and Rosenzweig (1985) กล่าวถึงการรับรู้ว่าหมายถึง การตีความ การเลือกรับรู้และการเติมความให้มีความสมบูรณ์ โดยบุคคลจะเลือกรับรู้ข้อมูลในส่วนที่ตนพอใจ และเลือกที่จะปฏิเสธสิ่งที่รบกวนจิตใจ ในการตีความบุคคลจะใช้การตีความโดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมา ค่านิยม ความเชื่อของแต่ละบุคคลในการรับรู้และตีความ ทั้งนี้การรับรู้เป็นพื้นฐานในเรื่องของการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งมีความสำคัญในการทำงานในองค์การ กระบวนการรับรู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ซึ่งอาจจะเป็นการรับรู้ความกดดันจากภายนอก การรับรู้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บทบาทในการทำงาน ตำแหน่งงาน ระบบการให้รางวัลตอบแทน

Wood (1989) กล่าวถึงการรับรู้ว่าหมายถึง กระบวนการตีความหมายหรือแปลความหมายโดยผ่านการควบคุม แรงจูงใจ และแรงกระตุ้นของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า สภาพแวดล้อมที่อยู่โดยรอบตัวบุคคล การรับรู้ของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไปตามภูมิหลัง ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อของแต่ละบุคคล

Assael (1998) กล่าวถึงการรับรู้ว่าหมายถึง กระบวนการที่บุคคลเลือกรับ จัดองค์ประกอบและแปลความหมายสิ่งเร้าต่างๆออกมาเพื่อให้มีความหมายเข้าใจได้ และได้อธิบายเพิ่มเติมว่า สิ่งเร้าจะมีความเป็นไปได้ที่จะได้รับการรับรู้มากขึ้นหากสิ่งเร้าเหล่านั้นมีลักษณะดังนี้คือ

1. มีความสอดคล้องกับประสบการณ์ที่ผ่านมาของบุคคล
2. มีความสอดคล้องกับความเชื่อในปัจจุบันของบุคคล
3. มีความน่าเชื่อถือได้
4. มีความสัมพันธ์กับความจำเป็นและความต้องการในปัจจุบัน
5. ไม่มีความสลับซับซ้อน
6. ไม่มีความกลัวและความกังวลใจ

Mowen and Minor (1998) กล่าวถึงการรับรู้ว่าหมายถึง กระบวนการที่บุคคลเปิดรับต่อข้อมูลข่าวสาร บุคคลมีทั้งความตั้งใจและไม่ตั้งใจในการเปิดรับข้อมูล โดยมองว่าการทำความเข้าใจความหมายของข้อมูลดังกล่าวเริ่มต้นจากขั้นของการเปิดรับและทำความเข้าใจข้อมูล (Exposure Stage) บุคคลจะรับรู้ข้อมูลผ่านทางประสาทสัมผัส สำหรับในขั้นของความตั้งใจรับข้อมูล (Attention Stage) เป็นการทำความเข้าใจความหมาย ทั้งนี้ในขั้นเปิดรับข้อมูล บุคคลจะรับข้อมูลโดยผ่านทางประสาทสัมผัสในขั้นตั้งใจรับ บุคคลจะแบ่งปันความสนใจมาสู่สิ่งเร้านั้น และในขั้นสุดท้ายคือ ขั้นการทำความเข้าใจความหมาย (Comprehension Stage) บุคคลจะจัดองค์ประกอบข้อมูลและแปลความหมายออกมาเพื่อให้เข้าใจได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จำเนียร ช่วงโชติ (2526) กล่าวถึงการรับรู้ว่าหมายถึง กระบวนการรับรู้โดยการอาศัยอวัยวะในการรับสัมผัส โดยเป็นการรับสัมผัสผ่านประสบการณ์ เหตุการณ์หรือวัตถุต่างๆ การรับรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลรู้จักสิ่งแวดล้อมโดยผ่านการสัมผัส

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2533) กล่าวถึงการรับรู้ว่าหมายถึง กระบวนการตีความหรือกระบวนการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่เข้ามากระทบประสาทสัมผัส และในขั้นของการตีความหมาย การแปลความหมายของสิ่งแวดล้อมต่างๆจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ สภาพจิตใจของแต่ละบุคคล

อภิชาติ แจ้งจันทร์ (2535) กล่าวถึงการรับรู้ว่าหมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็น โลก วัตถุ สภาพความฝัน ความทุกข์และอื่นๆ ซึ่งมีผลมาจากการตีความหมายและการแปลความสภาพแวดล้อมต่างๆเหล่านั้น

จิราวรรณ แก้วสนธิ (2545 : 26) กล่าวถึงการรับรู้ว่าหมายถึง กระบวนการทางสมองที่มีการตีความหมาย หรือแปลความหมายจากข้อมูลที่เป็นสิ่งเร้าต่างๆ ทั้งนี้ต้องอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมา ผลจากการรับรู้ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆออกมา

จากความหมายของการรับรู้ดังกล่าวข้างต้น ทำให้สามารถสรุปความหมายของการรับรู้ได้ดังต่อไปนี้คือ การรับรู้เป็นกระบวนการในการตีความหมายหรือแปลความหมายของบุคคล เมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้นหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมใดสภาพแวดล้อมหนึ่ง ทั้งนี้กระบวนการตีความหรือแปลความหมายของบุคคลจะมีความแตกต่างกันออกไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล โดยอาศัยประสบการณ์ที่เคยผ่านมา รวมถึงความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ในการรับรู้ของบุคคลนั้นจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2.2.2 กระบวนการรับรู้

การรับรู้เป็นกระบวนการในการรับข้อมูลจากสิ่งเร้าภายนอกโดยผ่านอวัยวะรับสัมผัส ข้อมูลที่รับเข้ามาจะถูกตีความหมายหรือแปลความหมาย โดยใช้ประสบการณ์และการเรียนรู้ที่ผ่านมาของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้า ดังนั้นการรับรู้จัดว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ และถ้าหากกระบวนการรับรู้มีความผิดพลาดหรือผิดปกติย่อมนำมาซึ่งพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และผิดไปจากเดิม จะเห็นได้ว่ากระบวนการรับรู้มีความสำคัญมากโดยเฉพาะสำหรับการทำงานในองค์การ ที่ผู้บริหารจะต้องรับรู้ถึงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกมา เพื่อทำความเข้าใจผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้มีนักวิชาการได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการรับรู้เอาไว้ดังต่อไปนี้

Schermerhorn and Osborn (1982) กล่าวถึงกระบวนการรับรู้ว่าหมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาเบื้องต้นในการตีความสิ่งเร้าที่เข้ามาสัมผัส เพื่อเป็นการสร้างและเปิดประสบการณ์สำหรับมนุษย์ ทำให้มนุษย์รับรู้และรู้สึกต่อสิ่งเร้าดังกล่าว ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมในรูปแบบที่แตกต่างกันออกมาตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล บุคคลจะมีการประมวลหรือตีความหมายสิ่งที่รับรู้ต่างกัน และก่อให้เกิดเป็นประสบการณ์เฉพาะของบุคคลนั้น ดังแสดงในรูปภาพที่ 1

รูปที่ 1 แสดงกระบวนการรับรู้ตามแนวคิดของ Schcmenhorn, Hunt & Odborn

ที่มา: Schcmenhorn, Hunt & Osborn, 1982

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2542) กล่าวถึงกระบวนการรับรู้ว่ามีขั้นตอนทั้งหมด 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้คือ

1. ขั้นตอนการเลือก (Selection) เป็นกระบวนการตัดสินใจในการเลือกที่จะรับสิ่งเร้าบางอันจากสิ่งเร้าทั้งหลาย

2. ขั้นตอนการจัดระบบ (Organization) เป็นการจัดระบบกับสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่เราเลือกที่จะรับหรือไม่รับ เป็นการจัดหมวดหมู่เพื่อทำความเข้าใจสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นต่างๆ โดยวิธีการในการจัดการกับสิ่งเร้าภายนอกจะมี 2 วิธีการดังนี้คือ

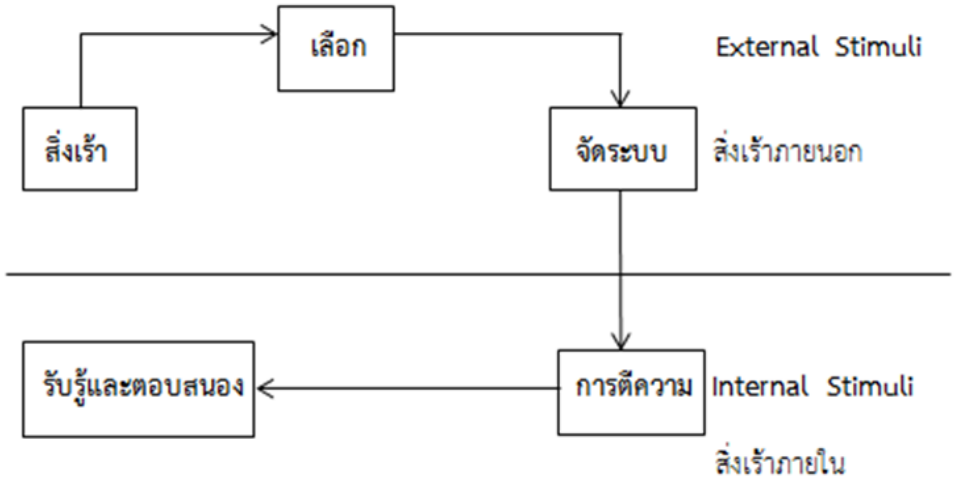
- ภาพและพื้น (Figure and Ground) เป็นกระบวนการจัดระบบการรับรู้โดยการแยกสิ่งที่คิดว่าพิเศษกับส่วนอื่นที่ไม่ได้สนใจออกจากัน โดยส่วนพิเศษเรียกว่า ภาพ (Figure) และส่วนอื่นเรียกว่า พื้น (Ground)

- การทำให้ง่าย (Simplification) เป็นกระบวนการจัดระบบการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก โดยการจัดสิ่งเร้าให้อยู่ในรูปที่ง่ายต่อการเข้าใจ และตัดส่วนที่มีรายละเอียดซับซ้อนทิ้งออกไป

3. ขั้นตอนการตีความ (Interpretation) เป็นกระบวนการในการตีความหมายจากสิ่งเร้าหรือวัตถุที่เข้ามากระตุ้น โดยการตีความจะอาศัยประสบการณ์ การเรียนรู้ ค่านิยมและทัศนคติของแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อการรับรู้และการแสดงออกทางพฤติกรรมที่มีความแตกต่างกัน

การรับรู้มีลักษณะที่เป็นกระบวนการ มีความเป็นขั้นเป็นตอน เริ่มต้นจากการมีสิ่งเร้าเข้ามากระตุ้น ส่งผลให้ต้องมีการจัดระบบข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจ และตีความหมายข้อมูล โดยการตีความหมายจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ดังแสดงในรูปภาพที่ 2

รูปที่ 2 แสดงกระบวนการรับรู้ของมนุษย์



ที่มา: สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2524

จุฑามาศ สิทธิขาว (2542) กล่าวถึงกระบวนการรับรู้ว่ามีขั้นตอนทั้งหมด 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้คือ

1. ขั้นตอนการเลือก (Selection) เป็นขั้นตอนหรือกระบวนการในการเลือก โดยมีทั้งการเลือกที่จงใจและไม่จงใจ ในการเลือกแต่ละครั้งผู้เลือกจะต้องตัดสินใจในการเลือกว่าจะรับสิ่งกระตุ้นใด ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้านคือ ปัจจัยทางด้านที่ตั้ง (Physical Location) ปัจจัยทางด้านความสนใจ (Interest) ปัจจัยทางด้านกายภาพ (Characteristic) ปัจจัยทางด้านประสบการณ์ (Past Experience)

2. ขั้นตอนการรวบรวม (Accumulating) ในกระบวนการรับรู้ จะมีการรวบรวมตัวกระตุ้นต่างๆหรือสิ่งเร้า โดยการจัดเข้าเป็นหมู่เป็นพวก หลักในการรวบรวมตัวกระตุ้นหรือสิ่งเร้ามีดังนี้คือ การรวบรวมจากการอยู่ใกล้เคียง (Proximity) การรวบรวมโดยพิจารณาจากความคล้ายคลึงกัน (Resemblance) การรวบรวมโดยพิจารณาจากการกระทำที่เป็นไปในทางเดียวกัน (Common Fate) และการรวบรวมโดยพิจารณาจากส่วนที่ขาดหายไป

3. ขั้นตอนการตีความ (Interpretation) เป็นกระบวนการในการแปลความหมายหรือตีความหมาย โดยอาศัยประสบการณ์และการเรียนรู้ในอดีตที่ผ่านมา โดยการตีความหรือการแปลความหมายอาจทำได้หลายแบบคือ การตีความหรือการแปลความหมายตามสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อม (Context) การตีความหรือการแปลความหมายโดยพิจารณาจากเจตนาของบุคคล (Intent) การตีความหรือการแปลความหมายโดยพิจารณาจากบุคลิกลักษณะของผู้ตีความหมายเป็นหลัก (Projection)

จำเนียร ช่วงโชติ (2526)) กล่าวถึงกระบวนการรับรู้ว่ามีขั้นตอนทั้งหมด 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้คือ

1. ขั้นตอนอาการสัมผัส หมายถึง กระบวนการรับรู้จะเกิดขึ้นเมื่ออวัยวะได้รับสัมผัสจากสิ่งเร้าที่เข้ามากระทบ ทำให้บุคคลรับรู้สภาพแวดล้อมรอบตัวที่เกิดขึ้น

2. ขั้นตอนของการแปลความหมาย หมายถึง การแปลความหมายจากอาการสัมผัส ที่เกิดจากการที่อวัยวะได้รับสัมผัสจากสิ่งเร้า ก็ให้เกิดการตีความหมายข้อมูล ทั้งนี้ในการแปลความหรือตีความหมายข้อมูลจะต้องอาศัยหลักการดังต่อไปนี้คือ

2.1 สติปัญญาในการตรึกตรอง

2.2 ความสนใจและความตั้งใจ

2.3 คุณภาพของจิตใจในขณะนั้น

2.4 การสังเกตและการพิจารณาสิ่งต่างๆ

3. ขั้นตอนการใช้การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ ประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมา ค่านิยม ความเชื่อต่างๆ ที่มีผลต่อการตีความหมายและการแปลความหมายที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล การมีความรู้เดิมหรือประสบการณ์ที่ผ่านมาจะช่วยในการตีความหมายได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้คุณสมบัติของการตีความหมายที่ดีมีดังต่อไปนี้

3.1 การเรียนรู้หรือการมีประสบการณ์ในปริมาณที่มาก ซึ่งจะช่วยในการตีความหมายได้สะดวกและง่ายขึ้น

3.2 ความรู้ที่มีอยู่ต้องเป็นความรู้ที่มีความถูกต้องและชัดเจน

จะเห็นได้ว่าการรับรู้มีความสำคัญและการรับรู้ของแต่ละบุคคลก็มีความแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการตีความหมายที่มีความแตกต่างกัน และนำมาซึ่งการแสดงออกทางพฤติกรรมที่มีความแตกต่างกัน ถ้าการรับรู้ของบุคคลสองคนต่อสิ่งเดียวกันใกล้เคียงกัน โอกาสที่จะเข้าใจกันและลงรอยกันจะเกิดได้มาก ในขณะเดียวกัน ถ้าการรับรู้ของบุคคลสองคนต่อสิ่งของสิ่งเดียวกันเป็นไปคนละทิศทางก็อาจก่อให้เกิดปัญหาและก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันได้ในที่สุด

2.2.3 องค์ประกอบที่มีผลต่อการรับรู้

การรับรู้เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้และการรับรู้ยังเป็นสิ่งที่เลือกสรร (Perception is Selective) มนุษย์อยู่ท่ามกลางสิ่งเร้ามากมาย ในขณะเดียวกันมนุษย์ไม่สามารถรับรู้ได้หมดทุกสิ่งทุกอย่าง แต่มนุษย์เลือกรับรู้สิ่งเร้าเป็นบางอย่าง การเลือกสรรการรับรู้นั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆที่สำคัญ ทั้งนี้ได้มีผู้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของการรับรู้ดังต่อไปนี้

Quinn (1985) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อการรับรู้ว่ามี 2 ประการที่สำคัญดังต่อไปนี้คือ

1. องค์ประกอบอันเนื่องมาจากสิ่งเร้า หมายถึง ลักษณะของสิ่งเร้าสามารถดึงดูดหรือกระตุ้นให้เกิดความสนใจจากตัวบุคคลได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้องค์ประกอบของสิ่งเร้าที่มีความน่าสนใจและมีความน่าดึงดูดแบ่งออกเป็น 6 ประการดังต่อไปนี้

1.1 ความเข้มและขนาด (Intensity and Size)

1.2 ความผิดแผกกัน (Contrast)

1.3 การกระทำซ้ำ (Repetition)

1.4 การเคลื่อนไหว (Movement)

1.5 ความแปลกใหม่ (Novelty)

1.6 การใช้อิทธิพลทางสังคม (Social Insinuations)

2. องค์ประกอบอันเนื่องมาจากตัวบุคคล หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล องค์ประกอบของตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นประสาทสัมผัสในการรับรู้ หรือแม้แต่ปัจจัยส่วนบุคคลก็มีส่วนสำคัญในการรับรู้ ทั้งนี้องค์ประกอบอันเนื่องมาจากตัวบุคคลประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญคือ

2.1 องค์ประกอบทางด้านสรีระ (Physiological Factors) หมายถึง การรับสัมผัสของบุคคลนั้นมีข้อจำกัดในเรื่องของสมรรถภาพของประสาทสัมผัสในการรับรู้ ซึ่งบุคคลแต่ละบุคคลก็จะมีการรับรู้ที่มีความแตกต่างกันออกไป และบุคคลแต่ละบุคคลไม่สามารถที่จะรับรู้ทุกสิ่งทุกอย่างได้หมด บุคคลสามารถรับรู้ได้เฉพาะเรื่องเท่านั้น

2.2 องค์ประกอบทางด้านจิตวิทยา (Psychological Factors) หมายถึง ความสนใจ (Interest) และความคาดหวัง (Expectancy) บุคคลจะเลือกรับรู้ในสิ่งตนสนใจและมีความคาดหวังต่อสิ่งนั้นๆ

พัชนี วรกวิน (2534) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อการรับรู้ว่ามี 4 ประการที่สำคัญดังต่อไปนี้คือ

1. คุณสมบัติของผู้รับรู้ หมายถึง ความต้องการส่วนบุคคล ค่านิยม ทัศนคติ ความคิด ความเชื่อ ประสบการณ์ของบุคคล

2. บุคลิกภาพของบุคคล หมายถึง ลักษณะนิสัยของบุคคลว่าเป็นอย่างไร มีความใจกว้างและใจแคบมากน้อยแค่ไหนในการเปิดรับสิ่งเร้าต่างๆที่เข้ามากระตุ้น

3. การเตรียมความพร้อมในการรับรู้ หมายถึง การเตรียมความพร้อมของตัวบุคคลในการที่จะรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ หรือสภาพแวดล้อมต่างๆที่เข้ามากระตุ้นตัวบุคคล เพื่อให้บุคคลสามารถรับมือและสามารถแสดงปฏิกิริยาหรือแสดงพฤติกรรมออกมาได้ถูกต้อง

4. การใส่ใจ หมายถึง การที่มีสิ่งเร้าผ่านเข้ามา แล้วร่างกายมีความพร้อมที่จะตอบรับต่อสิ่งเร้าที่เข้ามา สามารถแสดงปฏิกิริยาหรือพฤติกรรมตอบโต้ได้ทันที

กรองแก้ว อยู่สุข (2535) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อการรับรู้ว่า มีหลายสิ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้ของบุคคลและทำให้บุคคลมีความคิดที่แตกต่างกันออกไป โดยปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคลได้แก่ ค่านิยม ทัศนคติ บุคลิกภาพ สิ่งจูงใจ ประสบการณ์ ความสนใจและความคาดหวัง

จุฑามาศ สิทธิขาว (2542) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อการรับรู้ว่ามี 2 ประการ ดังต่อไปนี้คือ

1. ลักษณะของสิ่งเร้า หมายถึง สิ่งเร้าที่จะก่อให้เกิดความสนใจ ก่อให้เกิดการรับรู้ได้นั้นจะต้องเป็นสิ่งเร้าที่มีความน่าสนใจ มีขนาดใหญ่ มีการเคลื่อนที่หรือมีการเคลื่อนไหว มีการเร้าซ้ำๆ โดยที่สิ่งเร้านั้นจะต้องมีความแตกต่างจากสิ่งเร้าอื่นๆโดยทั่วไป เป็นสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดการกระตุ้นการรับรู้และเรียนรู้ได้ดี

2. ลักษณะของผู้รับรู้ หมายถึง องค์ประกอบต่างๆของตัวบุคคลในการรับรู้สิ่งต่างๆ โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้คือ

2.1 ปัจจัยทางด้านกายภาพ หมายถึง สมรรถภาพของอวัยวะสัมผัส เช่น หู ตา จมูก ลิ้น ผิวกาย ต้องมีความสมบูรณ์ ถ้าหากลักษณะของผู้รับรู้ผิดปกติ จะทำให้การรับรู้ต่อสิ่งเร้าที่มาสัมผัสผิดเพี้ยนไปจากความเป็นจริง ทั้งนี้ในเรื่องของปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ และระดับการศึกษา ก็มีผลต่อการรับรู้ที่แตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา หมายถึง การที่บุคคลเลือกที่จะรับรู้ เลือกที่จะสัมผัสเฉพาะสิ่งเร้าที่ต้องการตีความหมายเท่านั้น ซึ่งมีอิทธิพลมาจากประสบการณ์ ความรู้ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม ประเพณี ความตั้งใจ ความคาดหวัง ของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน

จะเห็นได้ว่าการรับรู้คือกระบวนการภายในตัวบุคคลในการให้ความหมายหรือตีความข้อมูลที่ได้รับจากการสัมผัสจากสิ่งเร้าโดยประสาทสัมผัสต่างๆของมนุษย์ โดยใช้สมอง ประสบการณ์ และสภาพจิตใจของบุคคลในการให้ความหมาย จากการรับรู้สิ่งต่างๆจะส่งผลให้เกิดการกระตุ้นก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมตามการรับรู้และความนึกคิดของแต่ละบุคคล

2.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการปฏิบัติงานในองค์การ แนวคิดเรื่องการรับรู้จัดเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญสำหรับสมาชิกองค์การ การรับรู้เป็นกระบวนการภายในตัวบุคคลในการตีความหมายเมื่อมีสิ่งเร้าหรือมีสภาพแวดล้อมบางอย่างเข้ามากระตุ้น ก่อให้เกิดกระบวนการตีความหมายและทำความเข้าใจข้อมูลที่เป็นสิ่งเร้าหรือสภาพแวดล้อมโดยรอบตัว ส่งผลให้เกิดการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งบุคคลแต่ละบุคคลจะมีการแสดงพฤติกรรมที่มีความแตกต่างกันตามประสบการณ์ การเรียนรู้ ค่านิยมและความเชื่อของบุคคลในการให้ความหมาย การแสดงพฤติกรรมของบุคคลจะดีหรือไม่ดีนั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่บุคคลรับรู้ ผู้บริหารองค์การจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการรับรู้และการแสดงออกทางพฤติกรรมของสมาชิกองค์การ เพื่อให้สมาชิกองค์การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์

แนวคิดการรับรู้มีความสัมพันธ์กับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะสมาชิกผู้ปฏิบัติงานในองค์การจะรับรู้ถึงสิ่งเร้าหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยสภาพแวดล้อมถูกแบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ซึ่งสภาพแวดล้อมทั้งสองมีผลต่อการรับรู้ของบุคคล มีผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน บุคคลแต่ละบุคคลอาจจะมีการรับรู้สภาพแวดล้อมแตกต่างกัน การรับรู้สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันนำมาซึ่งการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันและส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่มีความแตกต่างกัน ผู้บริหารองค์การมีความจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้สมาชิกองค์การสามรถรับรู้ได้และนำมาซึ่งการแสดงออกทางพฤติกรรมอันพึงประสงค์ ซึ่งจะส่งผลดีต่อบุคลและองค์การ แต่ถ้าหากองค์การมีสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน การรับรู้และการแสดงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานก็จะเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และส่งผลเสียต่อองค์การ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมองค์การ

ในการทำงานของบุคคลในองค์การ บุคคลไม่สามารถที่จะทำงานอยู่อย่างโดดเดี่ยวในองค์การได้ บุคคลมีความจำเป็นที่จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการบริหารงาน Process) การนำออกหรือผลผลิตขององค์การ (Output) และกระแสตอบรับจากสภาพแวดล้อมภายนอกล้วนมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การ (ตุลา มหาสุธานนท์,2554) การทำงานของบุคคลในองค์การจะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆมากมายทั้งภายนอกและภายในองค์การ เพราะปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์การจะส่งผลต่อการดำเนินงานของบุคคลในองค์การ ส่งผลต่อการรับรู้ของบุคคลใน

องค์การ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน นำมาซึ่งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ซึ่งจะนำมาสู่การแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงานทั้งทางบวกและทางลบ

ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำขององค์การมีความจำเป็นที่จะต้องดูแลสภาพแวดล้อมองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมภายในองค์การเป็นสิ่งที่องค์การสามารถจัดการดูแลและสร้างให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การ องค์การสามารถเตรียมพร้อมและจัดการสภาพแวดล้อมในองค์การให้กับสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่มีผลต่อสมาชิกผู้ปฏิบัติงานในองค์การและตัวองค์การเอง การรู้สภาพแวดล้อมเป็นพื้นฐานทั้งมวลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนในองค์การ มีผลต่อการบริหารจัดการคนในองค์การ กุญแจสำคัญในการบริหารงานคนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลคือรู้และเข้าใจธรรมชาติของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อคนในองค์การ การบริหารคนให้ประสบความสำเร็จคือต้องรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อคนในองค์การให้มีความสมดุลกันตลอดเวลา โดยสภาพแวดล้อมจะมีผลต่อคนในองค์การทั้งในมิติของพฤติกรรม มิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน และสภาพแวดล้อมสามารถแบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมภายภายในองค์การและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

2.3.1 สภาพแวดล้อมภายในองค์การ

สภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal Environment) เป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในองค์การ เป็นสภาพแวดล้อมที่องค์การสามารถควบคุมและปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ทั้งนี้ผู้บริหารองค์การจะต้องทำการตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายในองค์การอย่างสม่ำเสมอ จะต้องประเมินทรัพยากรและความสามารถขององค์การ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ในองค์การถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ องค์การจะต้องหมั่นตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายในขององค์การที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจ พฤติกรรม คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ องค์การจะต้องจัดสภาพแวดล้อมในองค์การโดยคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานในองค์การ สภาพแวดล้อมภายในองค์การมีความเกี่ยวพันกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ถ้าหากสภาพแวดล้อมภายในองค์การมีความเหมาะสม ก็จะส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถลงภาวะความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน ลดความเบื่อหน่ายและการตัดสินใจลาออกจากงาน ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความสุขให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์การ นำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคคลและองค์การ

2.3.1.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

สภาพแวดล้อมภายในองค์การเป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในองค์การ เกิดจากแรงผลักดันภายในองค์การ ที่มีการนำไปใช้ในการบริหารองค์การและบริหารทรัพยากรบุคคล สภาพแวดล้อมภายในองค์การจะมีอิทธิพลต่อองค์การ การทำงานขององค์การ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การ โดยสภาพแวดล้อมภายในองค์การนั้นเป็นสิ่งที่องค์การสามารถควบคุมและจัดการได้ดีกว่าสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ มีผลต่อการรับรู้และแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ได้มีผู้ให้ความหมายและคำนิยามของสภาพแวดล้อมภายในองค์การดังต่อไปนี้

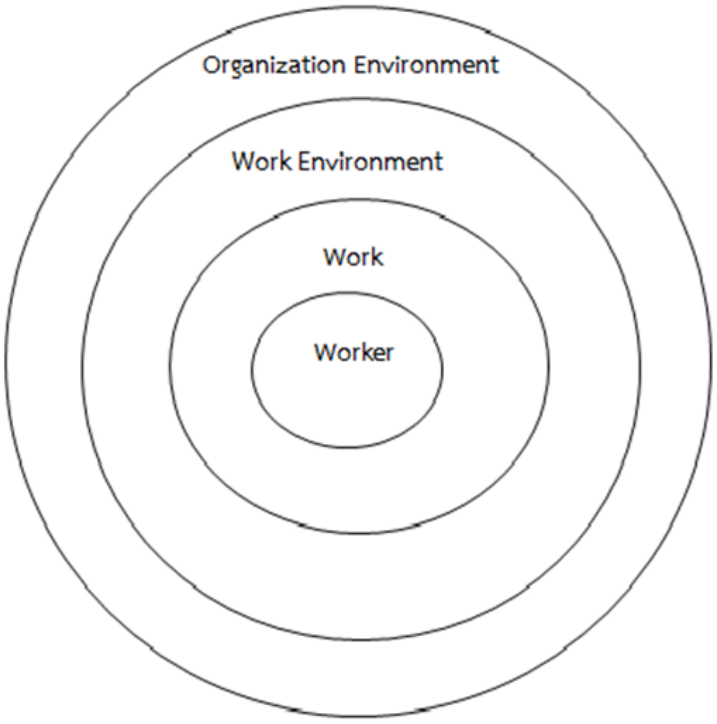
Moos (1976) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การว่าหมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในองค์การ โดยที่บุคคลภายในองค์การสามารถรับรู้ได้ และมีผลต่อความพึงพอใจพฤติกรรมของคนในองค์การ

Brown and Moberg (1980) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การว่าหมายถึงสภาพขององค์การหรือลักษณะต่างๆภายในองค์การ ซึ่งสมาชิกภายในองค์การสามารถรับรู้ได้ และสภาพแวดล้อมภายในองค์การมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของคนในองค์การ

Jones (1981) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การว่าหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างภายในองค์การ ทั้งหมดทุกอย่างที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มภายในองค์การซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและมีผลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลภายในองค์การได้ทั้งสิ้น

Rothwell (2005) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การว่าหมายถึง การพิจารณาบทบาทของสิ่งแวดล้อมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การ มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ องค์การจะไม่มีความสมบูรณ์ถ้าหากไม่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมขององค์การและบรรยากาศในการทำงานขององค์การ และถ้าผู้ปฏิบัติงานในองค์การรับรู้ถึงความไม่สมบูรณ์ของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ก็จะนำมาซึ่งพฤติกรรมและความไม่พึงพอใจและส่งผลเสียต่อองค์การ ทั้งนี้ Rothwell ได้ทำแผนภาพแสดงสภาพแวดล้อมภายในองค์การดังแสดงในรูปภาพที่ 3

รูปที่ 3 แสดงสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของมนุษย์



ที่มา: Rothwell, 2005

ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์ (2529) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การว่าหมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานในองค์การ เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรู้สึกและการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ การรับรู้ต่องานที่ทำ การรับรู้ถึงเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ถึงผู้บังคับบัญชา ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้จะส่งผลต่อการรับรู้และการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน และมองว่าสภาพแวดล้อมในองค์การอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความกดดันในการทำงาน ความเบื่อหน่ายและการลาออกจากงาน

สกุลนารี กาแก้ว (2546) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การว่าหมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาในองค์การ เพื่อนร่วมงาน ลักษณะและระบบในการทำงาน ค่านิยมที่ยึดถือในองค์การ ล้วนส่งผลต่อองค์การและผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

รัตนกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การว่าหมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวปัจเจกบุคคล มีทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่างๆที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

จากความหมายของสภาพแวดล้อมภายในองค์การดังกล่าวข้างต้น ทำให้สามารถสรุปความหมายของสภาพแวดล้อมภายในองค์การได้ดังต่อไปนี้คือ สภาพแวดล้อมทุกอย่างที่เกิดขึ้นภายในองค์การที่มีผลต่อองค์การและปัจเจกบุคคลซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รูปแบบและกระบวนการในการทำงาน ตลอดจนถึงค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการรับรู้ต่อผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในมิติของความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลในองค์การ

2.3.1.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

สภาพแวดล้อมต่างๆภายในองค์การล้วนมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ นำมาซึ่งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลในองค์การ ซึ่งมีทั้งพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ ซึ่งการแสดงพฤติกรรมดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อองค์การ ดังนั้นองค์การต้องหมั่นดูแลสภาพแวดล้อมภายในองค์การในด้านต่างๆที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้องค์ประกอบที่เป็นสภาพแวดล้อมภายในขององค์การประกอบไปด้วยกันหลายด้าน โดยมีนักวิชาการได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การไว้ดังต่อไปนี้คือ

Peter and Waterman (1982) กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การว่ามี 7 ประการดังต่อไปนี้คือ

1. ด้านกลยุทธ์องค์การ (Strategy) หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมขององค์การ โดยการพิจารณาถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามขององค์การ โดยพิจารณาว่าองค์การควรกำหนดกลยุทธ์อะไรในการดำเนินการ และกลยุทธ์จะต้องกระจายไปยังส่วนต่างๆขององค์การ เพื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้และทำความเข้าใจในการดำเนินงาน

2. ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง ลักษณะโครงสร้างขององค์การที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงการควบคุม การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่และสายการบังคับบัญชาภายในองค์การ

3. ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System) หมายถึง กระบวนการทำงานและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานภายในองค์การ โดยเป็นระบบที่มีความต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับ

4. ด้านบุคลากร (Staff) หมายถึง การบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์การด้วยความเป็นธรรม ตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ การส่งเสริมพัฒนาทักษะบุคลากรภายในองค์การอย่างเท่าเทียมกัน โดยมองว่ามนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสำหรับองค์การในการขับเคลื่อนการทำงานและนำพาองค์การไปสู่การบรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้องค์การต้องมีการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการของคนในอนาคต โดยอยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์การ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การ

5. ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) หมายถึง การมีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจ มีความถนัดในการปฏิบัติงานขององค์การ มีทักษะทางด้านอาชีพ แต่ทั้งนี้องค์การจะต้องสนับสนุนการพัฒนาทักษะในด้านต่างๆในการปฏิบัติงานในองค์การ

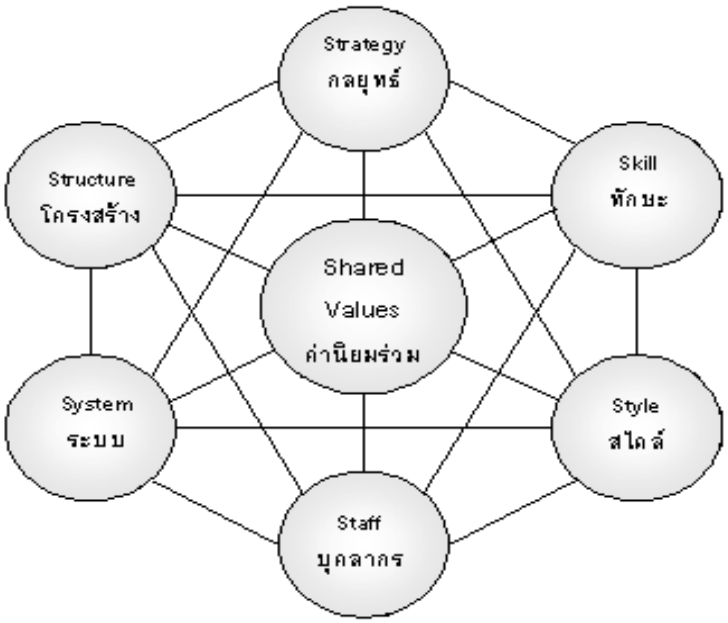
6. ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (Style) หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์การ เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การ ทั้งนี้แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์การจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การด้วยการเชื่อมโยง ระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

7. ด้านค่านิยมองค์การ (Share Value) หมายถึง ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์การ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเชื่อร่วมกันในหน่วยงาน โดยค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์การจะกลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารงาน และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร

จะเห็นได้ว่ากรอบแนวคิดที่เป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ 7 ประการ ของ Peter and Waterman ประกอบไปด้วย กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ บุคลากร ทักษะ รูปแบบผู้นำ และค่านิยมในองค์การ ล้วนมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การและผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 7 ประการ ถูกเรียกว่า “ McKinsey 7-S Framework ” โดยทั้ง 7 องค์ประกอบจะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ดังแสดงในรูปภาพที่ 4

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รูปที่ 4 แสดงการพิจารณาสภาพแวดล้อมภายในองค์การตามแบบ 7Ss



ที่มา: Peter and Waterman, 1980

Wendell and Cecil (1984) กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การว่ามีระบบย่อยภายในองค์การทั้งหมด 5 ประการดังต่อไปนี้คือ

1. ด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม (Goals and Cultures) หมายถึง การทำงานในองค์การเป้าหมายขององค์การมีความสำคัญ โดยเป้าหมายแต่ละประเภทขององค์การมีความสำคัญแตกต่างกัน และเป้าหมายขององค์การสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา โดยการทำงานขององค์การจะประสบความสำเร็จได้ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำความเข้าใจเป้าหมายขององค์การ เข้าใจวัฒนธรรมองค์การที่เป็นหลักพื้นฐานในการปฏิบัติงานที่สมาชิกองค์การร่วมกันสร้างขึ้นมา และยึดถือในการปฏิบัติในการทำงานให้บรรลุประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเป้าหมายขององค์การ

2. ด้านเทคโนโลยี (Technology) หมายถึง เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ วิธีและกระบวนการทำงาน รวมถึงความรู้วิทยาการที่องค์การนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์การ เพื่อใช้แปรงทรัพยากรต่างๆให้ออกมาเป็นผลผลิตหรือบริการต่างๆตามเป้าหมายขององค์การ

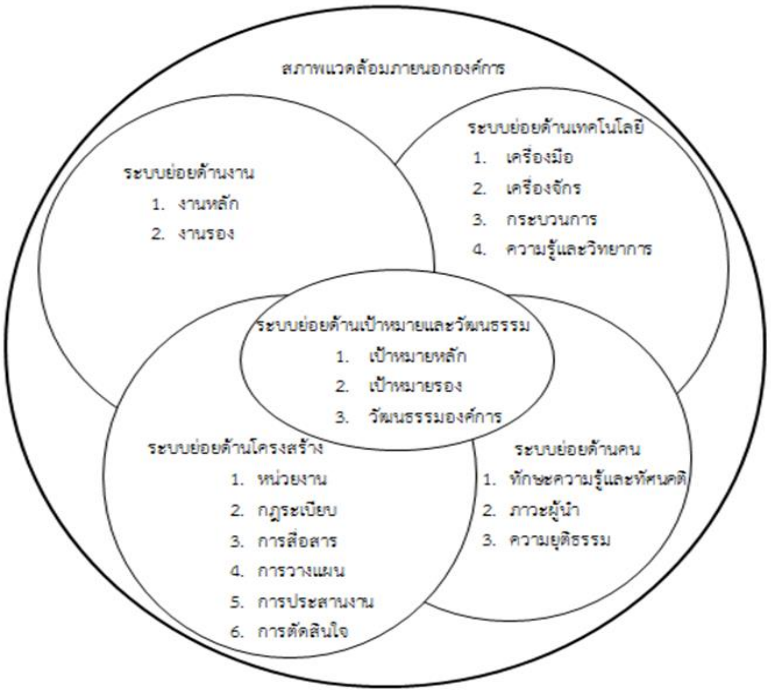
3. ด้านงาน (Work) หมายถึง ระบบย่อยด้านการทำงานหรือกิจกรรมทั้งหมดที่องค์การต้องดำเนินการ โดยระบบย่อยนี้จะมีความสัมพันธ์กับระบบย่อยด้านเทคโนโลยีเนื่องจากมีการใช้เครื่องมือและเครื่องจักรในการปฏิบัติงาน

4. ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง แผนผังการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งหมายรวมถึงกฎระเบียบต่างๆขององค์การ ระบบอำนาจหน้าที่ในการทำงานในองค์การ สายการบังคับบัญชา รูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ การวางแผน การประสานงาน การควบคุม และการตัดสินใจ โดยระบบย่อยนี้จะมีความสัมพันธ์กับระบบย่อยด้านเทคโนโลยีและระบบย่อยด้านงาน

5. ด้านคน (People) หมายถึง องค์ประกอบด้านทักษะ ความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์การ ลักษณะปรัชญาภาวะความเป็นผู้นำของผู้นำในองค์การ ความเป็นทางการและความเป็นธรรมของการบริหารงานบุคคลคือ การสรรหา คัดเลือก เลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลและลงโทษมีความเป็นธรรม

จะเห็นได้ว่ากรอบแนวคิดที่เป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ 5 ประการ ของ Wendell and Cecil ประกอบไปด้วย ระบบย่อยด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี ระบบย่อยด้านงาน ระบบย่อยด้านโครงสร้าง และระบบย่อยด้านคน ล้วนมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การและผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ประการจะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ดังแสดงในรูปภาพที่ 5

รูปที่ 5 แสดงระบบย่อยภายในองค์การ



ที่มา: Wendell and Cecil, 1984

Rothwell (2005) กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การว่ามี 4 ประการดังต่อไปนี้คือ

1. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ภายนอกองค์การ สภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอกองค์การ แต่มีผลกระทบต่อองค์การและปัจเจกบุคคลภายในองค์การ

2. สภาพแวดล้อมของงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ภายในองค์การและมีผลกระทบต่อองค์การและผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ ประกอบไปด้วยปัจจัยในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็น แผนการดำเนินงาน นโยบายการทำงานขององค์การ สายการบังคับบัญชาภายในองค์การ เพื่อนร่วมงานภายในองค์การ ค่านิยมและวัฒนธรรมภายในองค์การ เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

3. งาน หมายถึง คุณลักษณะของงาน ความยากง่ายของงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ทักษะในการทำงาน

4. คนงานหรือพนักงาน หมายถึง บุคคลผู้ทำงานแล้วได้ผลงานออกมา โดยบุคคลดังกล่าวจะต้องมีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะในการทำงาน

สุพาณี สฤษฏ์วานิช (2546) กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การว่ามี 3 ประการดังต่อไปนี้คือ

1. โครงสร้าง หมายถึง สายการบังคับบัญชาในองค์การ รูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ อำนาจหน้าที่ภายในองค์การ รูปแบบความสัมพันธ์ภายในองค์การ

2. วัฒนธรรม หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การร่วมกันระหว่างสมาชิกองค์การ และมีการถ่ายทอดไปยังรุ่นสู่รุ่นในองค์การ

3. ทรัพยากร หมายถึง เครื่องมืออุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในองค์การ

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2547) กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การว่ามี 6 ประการดังต่อไปนี้คือ

1. ด้านการบริหาร หมายถึง ลักษณะการบริหารงานในองค์การ ลักษณะของสายการบังคับบัญชา ลักษณะของผู้นำในองค์การ มาตรฐานการทำงานและการควบคุมการทำงานในองค์การ

2. ด้านเทคโนโลยี หมายถึง การพิจารณาจากการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศภายในองค์การ เครื่องมือเทคโนโลยีที่นำมาใช้ภายในองค์การ

3. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพิจารณาทักษะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ การบริหารเงินเดือนค้าจ้างให้กับผู้ปฏิบัติงาน การจัดสรรสวัสดิการตอบแทนที่มีความยุติธรรม การมีระบบสรรหา คัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

4. ด้านระบบการผลิต หมายถึง รูปแบบกระบวนการผลิต การใช้วัตถุดิบในการทำงานในองค์การ

5. ด้านการตลาดหมายถึง หมายถึง เข้าใจกลุ่มลูกค้า เข้าใจกลุ่มเป้าหมายขององค์การ เข้าใจผลิตภัณฑ์ขององค์การ โดยเฉพาะวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์

6. ด้านการเงิน หมายถึง ต้นทุน เงินลงทุน ระบบทุนหมุนเวียนขององค์การจะต้องมีความสมดุล โครสร้างเงินทุนจะต้องมีสภาพคล่อง

จากคำอธิบายทั้งหมดในเรื่องขององค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การจะเห็นได้ว่ามีผู้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีความแตกต่างกันซึ่งแต่ละแนวคิดในเรื่องขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ล้วนมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้องค์ประกอบสภาพแวดล้อมภายในองค์การของ Wendell and Cecil เพราะมีความครอบคลุมในเรื่องของ สภาพแวดล้อมในองค์การในด้านต่างๆที่มีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การของ Wendell and Cecil ประกอบไปด้วย 5 ประการดังต่อไปนี้คือ ระบบย่อยด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี ระบบย่อยด้านงาน ระบบย่อยด้านโครงสร้าง ระบบย่อยด้านคน

2.3.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การนอกจากจะต้องใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานออกมาให้ได้ผลดีแล้วนั้น ยังคงมีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยการรับรู้สภาพแวดล้อมภายในองค์การของผู้ปฏิบัติงานย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ เพราะถ้าหากองค์การมีการจัดการสภาพแวดล้อมภายในองค์การไว้เป็นอย่างดี มีการดูแลเอาใจใส่ ย่อมต้องส่งผลดีต่อองค์การ ส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจและส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ดี แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าหากองค์การไม่ใส่ใจในการจัดการดูแลสภาพแวดล้อมภายในองค์การให้ดี ย่อมต้องส่งผลเสียต่อองค์การ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีของ

ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ สร้างความไม่พึงพอใจและส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

ในองค์การใดก็ตามที่มีการจัดการสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่เอื้อต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การ มีการเอาใจใส่ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสร้างความสุขในการทำงานในองค์การ ลดภาวะความตึงเครียด ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตที่ดี ลดอัตราการตัดสินใจลาออกจากงาน ลดอัตราการโยกย้ายงาน ทั้งนี้การส่งเสริมสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่ดี ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกผ่อนคลายในการทำงาน เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพส่งผลดีทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์การ

2.3.2 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (External Environment) เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การและผู้ปฏิบัติงานในองค์การซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) เป็นสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์การและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task Environment) เป็นสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบโดยตรงต่อองค์การ (Certo,2000) โดยสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับสภาพทางเศรษฐกิจ สภาพทางสังคม สภาพทางการเมือง และสภาพทางเทคโนโลยี ส่วนสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงานจะเป็นในเรื่องของผู้ถือหุ้น ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ คู่แข่งขัน ผู้จัดจำหน่าย ตลาดแรงงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งนี้สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปขององค์การจะเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งมีแรงกดดันทั่วไป ไม่เจาะจงต่อองค์การ โดยทั่วไปนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานองค์การในระยะยาว ส่วนสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์การและการดำเนินกิจการขององค์การมากว่าสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป (ศิริวรรณ เสรีรัตน์,2545)

ดังนั้นการศึกษาและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การจึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การให้มีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงไป ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกนั้นองค์การต้องหมั่นตรวจสอบ ติดตาม พยากรณ์ และประเมินอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทุกคนในองค์การโดยเฉพาะผู้บริหารตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่มีต่อองค์การและผู้ปฏิบัติงานในองค์การ เพราะถ้าหากองค์การไม่มีการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสภาพแวดล้อมขององค์การที่เปลี่ยนแปลงไปย่อมส่งผลเสียต่อองค์การและผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

นำมาซึ่งความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์การ และส่งผลกระทบไปถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

2.3.2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การเป็นแรงผลักดันที่อยู่ภายนอกองค์การ ที่ส่งผลกระทบถึงศักยภาพการบริหารงานขององค์การ ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การเปรียบเสมือนเป็นข้อจำกัด (Restriction) หรือข้อบังคับ (Constraint) เนื่องจากเป็นสภาพแวดล้อมที่องค์การไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์การจะต้องตระหนักและเตรียมพร้อมอยู่ตลอดเวลา ทั่งนี้ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายและคำนิยามของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การเอาไว้ดังต่อไปนี้

Caldwell (1965) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การว่าหมายถึง แหล่งรวมของปัจจัยทางชีววิทยา กายภาพ จิตภาพ และสังคม ซึ่งมีปฏิกิริยาโต้ตอบกับคน สังคม และมีอิทธิพลต่อการทำงานขององค์การ

Hick (1967) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การว่าหมายถึง ผลรวมของปัจจัยต่างๆที่อยู่รอบๆองค์การซึ่งได้แก่ สงครามและสันติภาพ วัฒนธรรม จริยธรรม ทัศนคติทางด้านการเมือง เศรษฐกิจระหว่างประเทศ รูปแบบทางด้านจารีตประเพณี สภาพทางการเมืองและเศรษฐกิจระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ สหภาพแรงงาน ทัศนคติประชาชน ผลประโยชน์ผู้บริโภค ผู้ถือหุ้นและประชาชนโดยทั่วไป

Huse and Bowditch (1977) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การว่าหมายถึงคนและสภาพการณ์หรือเงื่อนไขที่อยู่ภายนอกองค์การที่มีผลกระทบต่อองค์การ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าปัจจัยทั้งหมดที่มีอยู่ภายนอกองค์การประกอบกันขึ้นมาเป็นสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ไม่เพียงแต่จะหมายถึงบุคคลและสภาพพื้นที่แต่เพียงเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงแนวคิดที่เป็นนามธรรมด้วย

Brown and Moberg (1980) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การว่าหมายถึงสิ่งของ บุคคลและองค์การอื่นๆที่อยู่รอบองค์การ ทั้งนี้รวมถึงแหล่งที่องค์การใช้เป็นแหล่งวัตถุดิบและตลาดที่องค์การใช้เป็นที่จำหน่ายสินค้าและการบริการ

Nigro and Nigro (1984) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การว่าหมายถึงสรรพสิ่งทางกายภาพและสังคม ซึ่งอยู่ล้อมรอบองค์การและมีอิทธิพลอยู่เหนือพฤติกรรมทางการบริหาร และในขณะเดียวกันพฤติกรรมทางการบริหารก็มีอิทธิพลอยู่เหนือสภาพแวดล้อมด้วยเช่นกัน

Bartelmas (1986) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การว่าหมายถึง อิทธิพลภายนอกที่มีผลกระทบต่อชีวิตผู้ปฏิบัติงาน และการทำงานขององค์การ

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2534) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การว่าหมายถึง สิ่งที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรมที่มีอิทธิพลอยู่เหนือองค์การ ส่งผลต่อการบริหารงานขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของสภาพภูมิศาสตร์ ประชากร เทคโนโลยีกายภาพ เทคโนโลยีชีวภาพ การประดิษฐ์คิดค้นทางสังคม อันรวมถึงสหภาพแรงงาน กลุ่มผลประโยชน์ อุดมการณ์ อารยธรรม ธุรกิจ ระบบการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ล้วนเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลต่อองค์การ

ตุลา มหาสุธานนท์ (2554)ตุลา มหาพสุธานนท์ (2554 : 95) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การว่าหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบๆองค์การ เป็นบริบท (Context) ที่อยู่โดยรอบองค์การ ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์การ เป็นสภาพแวดล้อมที่องค์การไม่สามารถควบคุมได้

จากความหมายของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การดังกล่าวข้างต้น ทำให้สามารถสรุปความหมายของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การได้ดังต่อไปนี้คือ สภาพแวดล้อมทุกอย่างที่เกิดขึ้นภายนอกองค์การที่มีผลต่อองค์การและปัจเจกบุคคลซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของสภาพทางการเมือง สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพสังคม สภาพทางเทคโนโลยี และการต่างประเทศ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อองค์การและผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2.3.2.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การเป็นสิ่งที่อยู่เหนือการควบคุมขององค์การ และเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อองค์การและผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ ทั้งนี้องค์การต้องหมั่นตรวจสอบเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ทั้งนี้สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆที่ มีผลกระทบต่อองค์การ โดยมีนักวิชาการได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การไว้ดังต่อไปนี้คือ

Aguilar (1967) กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การว่ามี 4 ประการ โดยเรียกว่า " ETPS " โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้คือ

1. เศรษฐกิจ (E = Economic) หมายถึง ภาพรวมทางด้านเศรษฐกิจของประเทศที่องค์การตั้งอยู่ โดยสภาพเศรษฐกิจของแต่ละประเทศจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา ดังนั้นในการพิจารณาสภาพทางเศรษฐกิจจะต้องพิจารณาช่วงเวลาประกอบด้วย โดยปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจจะส่งผลกระทบต่อทั้งองค์การภาครัฐและองค์การภาคเอกชน ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจจะประกอบด้วยตัวแปรย่อยหลายประการด้วยกันเช่น ทุน แรงงาน เครื่องจักร ตลาดแรงงาน นโยบายการเงินการคลังของประเทศ แนวนโยบายของรัฐทางด้านเศรษฐกิจ

2. เทคโนโลยี (T = Technology) หมายถึง ระดับความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการ ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับสังคมและในระดับโลก ซึ่งมีความเกี่ยวข้องและส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์การ ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยสามารถเห็นได้จากการเกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ การมีเครื่องจักรเครื่องมือใหม่ มีสินค้าหรือการบริการแบบใหม่ โดยการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีส่งผลหลายประการต่อองค์การ ทั้งทางบวกและทางลบ

3. การเมืองและกฎหมาย (P = Political and Legal) หมายถึง ผลกระทบจากระบบการเมืองและกฎหมาย ตลอดจนถึงแนวนโยบายต่างๆของรัฐที่มีต่อองค์การ ระบบกฎหมายและระบบการเมืองของแต่ละประเทศจะมีความแตกต่างกันและส่งผลกระทบต่อองค์การแตกต่างกัน สิ่งเหล่านี้จะเข้ามาควบคุมการทำงานขององค์การในด้านต่างๆ

4. สังคมและวัฒนธรรม (S = Social) หมายถึง การพิจารณาถึงลักษณะของสังคมที่องค์การดำเนินอยู่ ความเชื่อ ค่านิยมในสังคม จำนวนประชากร โครงสร้างประชากร ระดับความรู้และการศึกษาของประชาชน ประเพณีและวัฒนธรรม ทัศนคติของคน ระบบความสัมพันธ์ของคนในสังคม การรวมกลุ่มและขบวนการทางสังคม

Brown (1984) กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การว่ามี 4 ประการ โดยเรียกว่า " STEP " โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้คือ

1. สังคมและวัฒนธรรม (S = Social) หมายถึง เป็นวิธีการคิดและการปฏิบัติที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มบุคคลและสังคม โดยประกอบไปด้วย ค่านิยม ทัศนคติ ความต้องการ ลักษณะประชากรศาสตร์ของสังคมที่องค์การมีความเกี่ยวข้องอยู่เช่น สิทธิมนุษยชน แนวโน้มการศึกษา สถาบันทางสังคม ตลอดจนรูปแบบและลักษณะของประชากร การร่วมกลุ่มทางสังคม ขบวนการทางสังคม ชนชั้นทางสังคม ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งสิ้น

2. เทคโนโลยี (T = Technology) หมายถึง การปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้ทันกับเทคโนโลยี โดยเฉพาะในปัจจุบันต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการพัฒนาเทคโนโลยีและความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงอุปกรณ์ใหม่ๆ ขั้นตอนการผลิตและการบริหารใหม่ๆ

3. เศรษฐกิจ (E = Economic) หมายถึง เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดหาทรัพยากร แนวโน้มทางด้านเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อองค์การ ภาพรวมทางด้านเศรษฐกิจของประเทศที่องค์การตั้งอยู่ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของภาวะเงินเฟ้อ ระดับรายได้ของประชากร ผลผลิตส่วนรวมของประเทศ การว่างงาน การผลิต การจำหน่าย การบริโภค สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์การและผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

4. การเมืองและกฎหมาย (P = Political and Legal) หมายถึง เป็นผลกระทบจากการเมือง การบริหารงานของรัฐบาล ข้อกำหนดและกฎหมายต่างๆ ตลอดจนการกำหนดนโยบายของรัฐบาล ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลและองค์การ โดยสิ่งเหล่านี้จะเข้ามาควบคุมการทำงานขององค์การ

ต่อมาได้มีการพัฒนาแนวคิดองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การจากเดิมที่มีแนวคิดที่เป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การเพียงแค่ 4 ประการคือ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองและกฎหมาย ไดเพิ่มแนวคิด ด้านต่างประเทศ เข้ามา โดยรวมเรียกว่า “ I – STEP ” โดยรายละเอียดด้านต่างประเทศมีดังนี้

ปัจจัยต่างประเทศ (I = International) หมายถึง สภาพการณ์ของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและคาดการณ์ได้ยากลำบากมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงของโลกส่งผลกระทบต่อทั้งองค์การภาครัฐและองค์การภาคเอกชน ทิศทางขององค์การต้องเปลี่ยนไปตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเช่น การเกิดการรวมกลุ่มประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวขององค์การทั้งภาครัฐและภาคประชาชน เพราะมีการปรับเปลี่ยนกติกาทางการค้าการลงทุน การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ซึ่งส่งผลต่อองค์การและผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยเฉพาะด้านทักษะการทำงาน การสื่อสารทางภาษา ความหลากหลายในการทำงานในองค์การ

Daft (1994) กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การว่ามี 10 ประการ ดังต่อไปนี้คือ

1. ด้านอุตสาหกรรม หมายถึง ขนาดของอุตสาหกรรม สภาพการแข่งขันในอุตสาหกรรมนั้นๆ รวมถึงอุตสาหกรรมที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน คู่แข่งที่ทำกิจกรรมประเภทเดียวกัน

2. ด้านการผลิตหรือวัตถุที่ใช้ในการผลิต หมายถึง การพิจารณาถึงปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานในองค์การ ผู้ป้อนวัตถุดิบให้แก่องค์การ โรงงานผลิต การบริการที่เกี่ยวข้อง

3. ด้านทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพิจารณาถึงตลาดแรงงาน หน่วยงานจัดหางาน สถาบันการศึกษาในฐานะที่เป็นแหล่งสร้างแรงงานที่จะป้อนเข้าสู่ระบบ สถานฝึกอบรม สหภาพแรงงานและพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานอื่น

4. ด้านการเงิน หมายถึง ระบบการเงิน ระบบการธนาคาร อัตราการออม การกู้เงิน อัตราดอกเบี้ยและการลงทุนของเอกชน

5. ด้านการตลาด หมายถึง พิจารณาถึงสภาวะทางการตลาด ได้แก่ ลูกค้า ผู้ที่อยู่ในข่ายที่จะใช้สินค้าและการบริการขององค์การ

6. ด้านเทคโนโลยี หมายถึง เทคนิคทางการผลิต วิทยาการต่างๆ การวิจัยในด้านที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์การ เครื่องมือหรืออุปกรณ์แบบใหม่และปัจจัยทางการผลิตแบบใหม่

7. ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สภาพการณ์ต่างๆทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ อัตราการว่างงาน อัตราเงินเฟ้อ อัตราการลงทุน การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

8. ด้านการควบคุมหรือภาคราชการ หมายถึง การพิจารณาด้านกฎหมายและกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานราชการทั้งในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น ระบบอัตราภาษี ระบบกระบวนการทางการเมือง กระบวนการยุติธรรม การจัดบริการต่างๆที่รัฐจัดให้

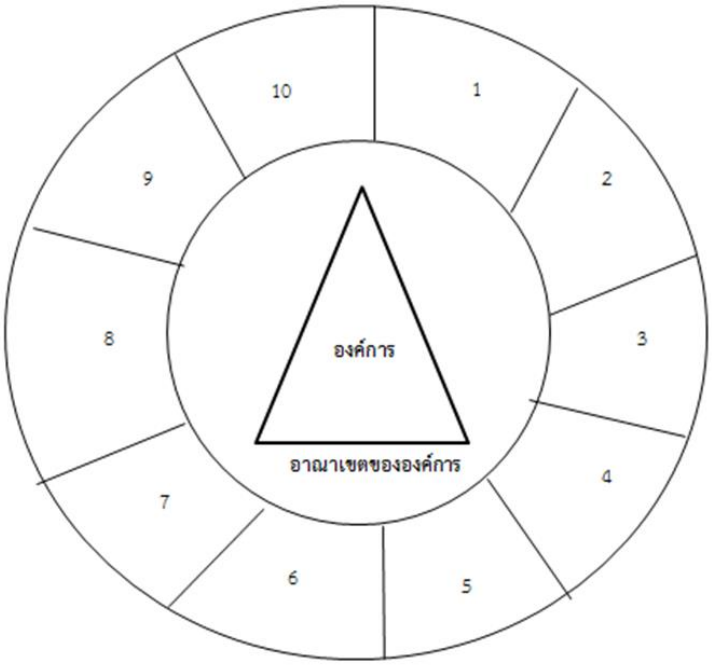
9. ด้านสังคมและวัฒนธรรม หมายถึง ค่านิยมและวัฒนธรรมในสังคมที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ ได้แก่ โครงสร้างประชากร อายุของประชาชนในสังคม ค่านิยม ความเชื่อของคน ระดับการศึกษาของประชาชน ศาสนา จริยธรรมในการทำงาน การบริโภค กระบวนการเคลื่อนไหวต่างๆ

10. ด้านต่างประเทศ หมายถึง การทำงานขององค์การที่ถูกกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ ที่มีการดำเนินการข้ามชาติมากขึ้น การแข่งขันระหว่างองค์การมีมากขึ้น การกีดกันทางการค้าไม่สามารถทำได้ ปัจจัยด้านนี้จะพิจารณาในแง่ของ กฎระเบียบต่างชาติ ระบบศุลกากร อัตราการแลกเปลี่ยน

จะเห็นได้ว่ากรอบแนวคิดที่เป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ 10 ประการ ของ Daft ประกอบไปด้วย ด้านอุตสาหกรรม ด้านการผลิตหรือวัตถุที่ใช้ในการผลิต ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเงิน ด้านการตลาด ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ ด้านการควบคุมหรือภาคราชการ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านต่างประเทศ ล้วนมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การและผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ดังแสดงในรูปภาพที่ 6

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

รูปที่ 6 แสดงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ



ที่มา: Daft, 1994

จากคำอธิบายทั้งหมดในเรื่องขององค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ จะเห็นได้ว่ามีผู้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละแนวคิดในเรื่ององค์ประกอบสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ล้วนมีอิทธิพลต่อการทำงานขององค์การและผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ถ้าองค์การหมั่นตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ให้มีความพร้อมรับมือกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การก็จะไม่มีผลต่อองค์การและผู้ปฏิบัติงาน และไม่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้องค์ประกอบสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของ Brown เพราะมีความครอบคลุมในเรื่องของ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การในด้านต่างๆที่มีผลต่อองค์การและผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของ Brown เรียกว่า “ I – STEP ” ประกอบไปด้วย 5 ประการ ดังต่อไปนี้คือ ปัจจัยต่างประเทศ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมืองและกฎหมาย

2.3.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การนับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและสามารถส่งผลกระทบต่อทั้งองค์การและผู้ปฏิบัติงานในองค์การ เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และอยู่นอกเหนือการควบคุมและการจัดการขององค์การ อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินงานขององค์การ หากผู้บริหารหรือผู้ดำเนินการทราบถึงการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับองค์การก็สามารถที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ ดังนั้นองค์การจึงควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่างๆที่มีผลกระทบต่อองค์การ เพื่อเป็นการประเมินหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ขององค์การ ผลการวิเคราะห์มักถูกใช้เป็นรากฐานของการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อที่จะทำให้บรรลุตาม วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย หรือ นโยบายขององค์การ (สุนันทา เลาหนันท์,2544)

ถ้าองค์การไม่มีความใส่ใจในสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การก็จะส่งผลกระทบต่อองค์การและผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ถ้าองค์การขาดการรับมือ ขาดการเตรียมความพร้อม ก็จะส่งผลให้องค์การได้รับผลกระทบจนกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การ กระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในองค์การสามารถรับรู้ได้ถึงผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เข้ามากระทบองค์การและตัวผู้ปฏิบัติงานเอง จากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การเข้ามากระทบองค์การ ย่อมนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ทั้งในเรื่องของนโยบายการทำงาน การปรับลดบุคลากรในการทำงาน การปรับเปลี่ยนสวัสดิการของพนักงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะมิติของความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

2.4 วัฒนธรรมของข้าราชการทหาร

วัฒนธรรมองค์การและค่านิยมขององค์การคือแบบแผนในการดำเนินชีวิตขององค์การและปัจเจกบุคคลในองค์การ ผู้คนในแต่ละสังคมหรือแต่ละองค์การจะมีแบบแผนการดำเนินชีวิตหรือการทำงานที่มีความคล้ายคลึงกันหรืออาจแตกต่างกัน และในองค์การทุกประเภท สมาชิกขององค์การจะมีการเรียนรู้แบบแผนการทำงานและการใช้ชีวิตในองค์การตั้งแต่วันแรกที่เข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การ และจะถูก ขัดเกลาให้ซึมซับแบบแผนดังกล่าวจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของการคิดและการทำงาน

2.4.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นคำที่มีการใช้อย่างกว้างขวางและเป็นที่สนใจของนักวิชาการในปัจจุบัน คำว่าวัฒนธรรมองค์นั้นแท้จริงแล้ว ยังคงเป็นคำที่มีความหมายไม่ชัดเจนเท่าที่ควร โดยนักวิชาการบางท่านให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การโดยเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมทางสังคม ซึ่งวัฒนธรรมทางสังคมเป็นวัฒนธรรมที่แสดงออกถึงเอกลักษณ์ของสังคม เช่น การแต่งกาย ภาษา ดังนั้นถ้าอยากทราบว่าวัฒนธรรมองค์การในแต่ละองค์การเป็นอย่างไรสามารถพิจารณาได้จากการแต่งกายของสมาชิกองค์การ รูปแบบของอาคารสถานที่ สัญลักษณ์ขององค์การ ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังต่อไปนี้

Deal and Kennedy (1982) อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า วัฒนธรรมองค์การคือ แบบแผนของความเชื่อและค่านิยมที่สมาชิกองค์การมีร่วมกัน และส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกองค์การ

Hofstede (1991) อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า วัฒนธรรมองค์การคือแบบแผนหรือแนวทางที่สมาชิกขององค์การมีร่วมกันในการมองดูสิ่งต่างๆหรือให้ความหมายสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกองค์การ โดยแบบแผนหรือแนวทางดังกล่าวเกิดมาจากการมีความเชื่อหรือค่านิยมที่เหมือนกัน อุปมาได้กับสมองที่มีการสร้างโปรมแกรมไว้แล้ว (Mental Programming)

Schein (1992) อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า วัฒนธรรมองค์การคือ ค่านิยม ฐานคติ แบบแผน ที่เกิดขึ้นภายในองค์การและมีการพัฒนาร่วมกันของสมาชิกในองค์การในการที่จะยึดถือและปฏิบัติ เพื่อช่วยในการพัฒนาองค์การ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์การ ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์การจะมีการถ่ายทอดมาสู่สมาชิกใหม่ขององค์การ โดยที่สมาชิกจะซึมซับมาแบบไม่รู้ตัว

Trice and Beyer (1993) อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า วัฒนธรรมองค์การคือ ค่านิยม ความหวัง ความคิด ทัศนคติ ซึ่งเป็นแบแผนของความเชื่อและส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์การ เช่น ปรัชญาและค่านิยมในการทำงานขององค์การ

Hatch (1997) อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า วัฒนธรรมองค์การคือสิ่งประดิษฐ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ (Artifacts) ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของอาคาร การจัดวางโต๊ะและเก้าอี้ภายในสำนักงาน ตราสัญลักษณ์ของหน่วยงาน โดยสิ่งเหล่านี้จะสะท้อนภาพลักษณ์องค์การต่อประชาชนทั่วไป

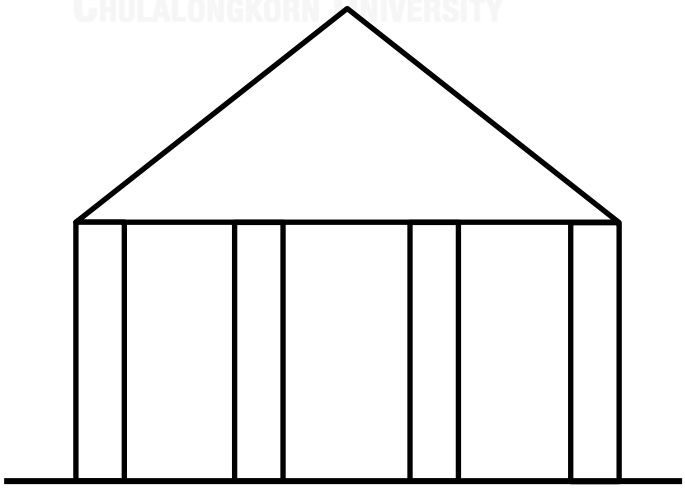
Roobbin and Coulter (1999) อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า วัฒนธรรมองค์การคือ แบบแผนที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การ โดยสมาชิกขององค์การจะมีการกำหนดร่วมกันว่าควรจะมีแบบแผนที่ยึดถือปฏิบัติอย่างไร มีพฤติกรรมภายในองค์การเป็นไปในทิศทางใด และวัฒนธรรมของแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกันและมีเอกลักษณ์เฉพาะเป็นของตนเอง

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์การดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การคือชุดของความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ที่เกิดขึ้นภายในองค์การและระเบียบแบบแผนที่มีการปฏิบัติภายในองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกองค์การ ก่อให้เกิดการขัดเกลา ซึมซับ และปฏิบัติตามโดยไม่รู้ตัว

2.4.2 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การทหาร

วัฒนธรรมขององค์การทหารเป็นวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทหรือวัฒนธรรมแบบอพอลโล (Role Culture) รูปแบบขององค์การเป็นองค์การที่มีโครงสร้างแบบระบบราชการ ซึ่งอาศัยกฎระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก องค์การแบบระบบราชการจะมีการประสานงานโดยยึดตามสายการบังคับบัญชา ตามลำดับชั้นและระบบอาวุโส องค์การที่เน้นบทบาทจะให้ความสำคัญกับหน้าที่มากกว่าตัวบุคคล ทั้งนี้วัฒนธรรมแบบเน้นบทบาทหรือวัฒนธรรมแบบอพอลโลจะมีรูปแบบสัญลักษณ์คือ วิหารกรีกตามแนวคิดของชาร์ บี แฮนดี เจ้าของทฤษฎีวัฒนธรรมที่เหมาะสม โดยวิหารกรีกจะหมายถึงอำนาจในองค์การซึ่งอยู่ที่ส่วนบนสุดในองค์การ นั่นคือผู้นำขององค์การ ส่วนกลางรูปสามเหลี่ยมหมายถึงคณะกรรมการของหน่วยงาน และส่วนล่างคือผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน (Handy,1991) ดังแสดงในรูปภาพที่ 7

รูปที่ 7 รูปภาพสัญลักษณ์วิหารกรีกในวัฒนธรรมเน้นบทบาท



ที่มา: Handy, 1991

วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทในลักษณะของทหารเป็นวัฒนธรรมที่มีฐานคิดอยู่บนคำนิยามของคำว่า “ บทบาท ” หรือ “ งานที่ต้องปฏิบัติ ” ไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะของปัจเจกบุคคลแต่อย่างใด โดยมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. เน้นการบริหารงานที่มีระเบียบและกฎเกณฑ์ (Order and Rule) หมายถึง การทำงานที่จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่ได้มีการกำหนดเอาไว้ภายในองค์การหรือหน่วยงาน สมาชิกของหน่วยงานจะฝ่าฝืนระเบียบและกฎเกณฑ์ของหน่วยงานไม่ได้โดยเด็ดขาด และมองว่ากฎหรือระเบียบที่หน่วยงานสร้างขึ้นมาเป็นสิ่งที่มีความถูกต้อง นำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

2. ความมีเหตุผล (Rational) หมายถึง การทำงานของสมาชิกของหน่วยงานจะต้องปฏิบัติงานด้วยความมีเหตุและมีผล ไม่ใช้อารมณ์ในการปฏิบัติงาน ควรปฏิบัติงานด้วยการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะแสดงออกถึงความแตกแยกมิได้

3. ความมีเสถียรภาพ (Stability) หมายถึง การทำงานของหน่วยงานอยู่ในสภาวะที่มีความมั่นคง สมาชิกของหน่วยงานมองว่าการทำงานในหน่วยงานมีความมั่นคง สามารถเป็นหลักประกันในการดำเนินชีวิต

4. การทำนายล่วงหน้าได้ (Predictability) หมายถึง หน่วยงานที่มีความมั่นคงสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ภายในหน่วยงานได้อย่างแน่นอน และสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานจะไม่ค่อยมีผลกระทบกับหน่วยงาน

5. บทบาทที่กำหนดไว้ (Fix Role) หมายถึง การทำงานในหน่วยงานมีการกำหนดบทบาท กำหนดตำแหน่ง และหน้าที่เอาไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้สมาชิกหน่วยงานเรียนรู้และเข้าใจต่อบทบาทดังกล่าว เพื่อจะได้ปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น บทบาทตามสายการบังคับบัญชา

6. สัญญาที่แน่นอน (Exact Contract) หมายถึง รูปแบบการทำงานที่มีหลักประกันความมั่นคงในชีวิต มีสวัสดิการที่มีความมั่นคง โครงการเบี้ยบำนาญ การวางแผนในเส้นทางอาชีพเพื่อความก้าวหน้า ซึ่งจะไม่ส่งผลต่อความวิตกกังวลของสมาชิกในหน่วยงานเกี่ยวกับหน้าที่การทำงาน

ดังนั้นวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทแบบทหารจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อสิ่งต่างๆในองค์การเป็นสิ่งที่สามารถทำนายได้ ปัจเจกบุคคลแบบเน้นบทบาทหรือข้าราชการทหารจะไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง วิธีการที่องค์การแบบเน้นบทบาทหรือองค์การแบบทหารใช้รับมือกับสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงคือ การจัดตั้งกลุ่มในการทำงาน เพื่อให้เป็นกลุ่มงานที่ทำหน้าที่ติดต่อประสานงานกันในลักษณะของการปฏิบัติงานข้ามหน้าที่ โดยมีจุดประสงค์คือเพื่อพยามยามยืดโครงสร้างขององค์การไว้ให้ได้ (ชนิดา จิตตรุทธะ,2553)

ทั้งนี้ปัจจัยจูงใจที่มีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกับความพึงพอใจและความปรารถนาของปัจเจกบุคคลในวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทแบบทหารจะมีลักษณะดังนี้คือ

1. ปัจจัยจูงใจด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงาน เป็นลักษณะของการจูงใจในเรื่องของการทำงานที่มีความมั่นคงและมีความพึงพอใจที่ได้รับผิดชอบงานตามบทบาทหน้าที่ของตน เพราะบทบาทหน้าที่ในแต่ละระดับของข้าราชการทหารจะมีอำนาจการบังคบบัญชาลดหลั่นกันลงไป เนื่องจากวัฒนธรรมของทหารเน้นความสำคัญของการรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่เป็นหลัก หากสมาชิกของหน่วยงานรู้สึกว่าตนไม่ได้รับการพัฒนาในงานและไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ ย่อมหมายถึงว่าข้าราชการทหารไม่ได้รับปัจจัยจูงใจที่เหมาะสมจากองค์การ การที่ข้าราชการทหารมีสถานภาพหรือตำแหน่งเดิมเป็นเวลานาน ทำให้ระดับความพึงพอใจในงานลดลงเรื่อยๆ เนื่องจากไม่มีโอกาสได้ใช้อำนาจจากบทบาทที่เพิ่มขึ้น

2. ปัจจัยรูปแบบผู้นำ รูปแบบผู้นำในวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทคือผู้ที่คอยกำกับหรือควบคุมดูแลหรือเป็นผู้นำแบบอำนาจนิยม ซึ่งเน้นการสั่งการจากข้างบนลงล่าง และเป็นผู้นำแบบ X ที่มีความเชื่อว่าองค์การต้องใช้วิธีการควบคุม ลงโทษ และอาศัยความมั่นคงในงานเป็นแรงจูงใจ เนื่องจากสมาชิกขององค์การส่วนใหญ่ต้องการความมั่นคงในงาน และมักขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และจะทำงานเท่าที่ตนรับผิดชอบหรือตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ผู้นำจึงต้องอาศัยการควบคุมและการลงโทษ

ตารางที่ 2 ภาพรวมวัฒนธรรมองค์การแบบทหาร

หน่วยงาน	การให้ความหมายปัจเจกบุคคล (Individual)	สัมฤทธิ์ผลของงาน (Work Achievement)	ความพึงพอใจในงาน (Satisfaction of Work)	ความเครียด (Stress)	ลักษณะของงาน (Type of Work)	แรงจูงใจ (Motivation)
ทหาร	- บุคลิกภาพของคนนั้นเป็นกำลังพล - ความแตกต่างของปัจเจกบุคคล ดูที่ระดับชั้นยศ/ตำแหน่ง - เป็นผู้เสียสละความสุขส่วนตนเพื่อประเทศชาติ - เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของคน	- ทำงานได้ทันเวลาตามมอบหมาย - ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด - มีผลงานออกมาตามหน้าที่และแผนงานที่กำหนด - ผลงานมีประสิทธิภาพตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา - ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ - การบรรลุภารกิจที่ทำ - ประโยชน์ต่อส่วนรวมคือองค์การและชาติ - ให้ประโยชน์ของชาติเหนือประโยชน์ส่วนตัว	- มีความมั่นคงในอาชีพการงาน - งานมีเกียรติ - มีโอกาสก้าวหน้า - มีผู้นำที่ดี - ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม - ระบบคุณธรรม - มีสวัสดิการ - การได้รับมอบอำนาจตัดสินใจ - ได้รับความไว้วางใจ - ได้มีโอกาสคิด - ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อชาติ - รับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่ - ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	- หัวหน้าไม่มีความยุติธรรม - ภารกิจเร่งด่วน - เงินเดือนน้อย - ไม่ก้าวหน้า - ไม่พัฒนาในงานและอาชีพ - ต้องรับคำสั่งอย่างเดียว ไม่มีโอกาสเสนอความเห็น - ขาดอิสระในการตัดสินใจ - การทำงานไม่เป็นตามแผนงาน - มีการก้าวก่ายบทบาท - ปัญหาจากระบบอาวุโส - ปัญหาจากระบบอุปถัมภ์	- งานมีความมั่นคง	- ความต้องการอำนาจ/ตำแหน่ง/บทบาท/สถานภาพที่สูงขึ้น

ที่มา : ชนิดา จิตตรุทธะ,2553

วัฒนธรรมของข้าราชการทหารเป็นวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ยึดติดกับกฎ ระเบียบของหน่วยงาน ซึ่งข้าราชการทหารทุกคนจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จและมีลักษณะเป็นระบบที่ปิด มีการปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกในระดับที่น้อย ทั้งนี้วัฒนธรรมของทหารย่อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในหน่วยงาน โดยหน่วยงานสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นได้โดย สร้างรูปแบบค่านิยมที่ว่าข้าราชการทหารได้ทำงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความสำคัญต่อประเทศชาติ สร้างแรงจูงใจที่เน้นบาบาทหน้าที่ โดยการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าและความมั่นคงให้กับข้าราชการทหารทุกคน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตการทำงานจัดเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การ คุณชีวิตการทำงานของผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การจัดเป็นสิ่งที่องค์การจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การจะเป็นตัวสะท้อนความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน โดยพฤติกรรมดังกล่าวย่อมส่งผลต่อการทำงานขององค์การ ทั้งนี้ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

Baitual (2012) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนจำกัดในประเทศบังคลาเทศ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทเอกชนจำกัดในประเทศบังคลาเทศ จำนวน 100 คน ผลการศึกษาพบว่า 1.) มี 6 ปัจจัย จาก 7 ปัจจัย ที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนจำกัดในประเทศบังคลาเทศ ได้แก่ สภาพการแวดล้อมในการทำงาน ชีวิตครอบครัว การบริการขนส่ง นโยบายด้านเงินเดือนค้าจ้าง สวัสดิการ เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ 2.) จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าการมีวัฒนธรรมองค์การที่มีความเหมาะสม นโยบายด้านค่าตอบแทน เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งอำนวยความสะดวก สามารถนำไปสู่การสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานและสร้างความมั่นคงให้กับองค์การ

Mohammed (2012) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและผลการดำเนินงานของพยาบาลในโรงพยาบาลซาอุดิอาราเบีย กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลในโรงพยาบาลซาอุดิอาราเบีย จำนวน 176 คน ผลการศึกษาพบว่า 1.) ผลการดำเนินงานของพยาบาลในโรงพยาบาล ซาอุดิอาราเบียอยู่ในระดับปานกลาง 2. การรับรู้ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล ซาอุดิอาราเบียอยู่ในระดับปานกลาง 3. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานของพยาบาลในโรงพยาบาลซาอุดิอาราเบียอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

Indumathi (2013) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานชายและพนักงานหญิงของบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานชายและพนักงานหญิงของบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 150 คน แบ่งเป็นชายจำนวน 80 คน พนักงานหญิงจำนวน 70 คน ผลการศึกษาพบว่า 1.) พนักงานชายและพนักงานหญิงของบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 2.) การรับรู้ถึงความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และการรับรู้ถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์การอยู่ในระดับสูง 3.) การรับรู้ด้านความเครียดในการทำงาน การรับรู้ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน การรับรู้ด้านติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานชายและพนักงานหญิงของบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Das (2013) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษาโรงงานน้ำตาลอินเดีย กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในโรงงานน้ำตาลอินเดียจำนวน 360 คน ผลการศึกษาพบว่า 1.) พนักงานในโรงงานน้ำตาลอินเดียมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 2.) ระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ระดับการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างอุตสาหกรรมอยู่ในระดับปานกลาง 3.) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างอุตสาหกรรมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานน้ำตาลอินเดีย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 62.5

Ismail (2014) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลคาสฮาล กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลในโรงพยาบาลคาสฮาล จำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่า 1.) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลคาสฮาลอยู่ในระดับปานกลาง 2.) ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพยาบาลในโรงพยาบาลคาสฮาลพบว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษา ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและปัจจัยด้านแผนกที่สังกัดที่แตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยด้านเพศ อายุและสถานภาพของพยาบาลในโรงพยาบาลคาสฮาลที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

กาญจนา แตงมาดี (2545) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจจำนวน 234 นาย ประกอบด้วยข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรจำนวน 96 นาย ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจำนวน 138 นาย ผลการศึกษาพบว่า 1.) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง 2. ระดับการรับรู้ต่อระบบการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับค่านิยมทางราชการของกองบังคับการที่สังกัดอยู่ในระดับสูง 3.) การรับรู้ต่อระบบการบริหารงานและค่านิยมทางราชการของกองบังคับการที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิศาล คลังทอง (2549) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 4 ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการทหารอากาศกองบิน 4 ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 295 คน ผลการศึกษาพบว่า 1.) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 4 ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง 2.) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 4 ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงานและระดับรายได้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามชั้นยศ ที่พักอาศัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภัทรพร เชาวนปรีชา (2549) ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตปุ๋ยเคมี บริษัท ไทเซ็นทรัลเคมี จำกัด มหาชน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานพระประแดง บริษัท ไทเซ็นทรัลเคมี จำกัด มหาชน จำนวน 160 คน ผลการศึกษาพบว่า 1.) พนักงานผลิตปุ๋ยเคมีส่วนใหญ่มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2.) พนักงานผลิตปุ๋ยเคมีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านลักษณะการเข้างานที่ต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3.) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4.) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5.) คุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคล สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 31.6

สุรพงษ์ สุขสงวน (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ จำนวน 123 คน ผลการศึกษาพบว่า 1.) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร กองทัพเรือ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2.) ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว วุฒิการศึกษา ชั้นยศปัจจุบัน อายุราชการ ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านระดับเงินเดือนต่างกัน มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวต่างกัน และสังกัดต่างกันมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพต่างกัน

(ธิญารัตน์ ช่วยรักษ์,2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับผลผลิตของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคใต้ ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 333 คน ผลการศึกษาพบว่า 1.) ค่าเฉลี่ยผลผลิตของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคใต้อยู่ในระดับสูง 2.) ด้านการรวมกันเป็นหนึ่งเดียวของทีมการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3.) ด้านการสนับสนุนจากผู้นิเทศการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4.) ด้านการมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 5.) ด้านความกดดันจากการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลผลิตของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 6.) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ยุทธนา ปภากรณ์ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการกองพลทหารช่างจำนวน 110 คน ผลการศึกษาพบว่า 1.) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่างในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2.) ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และประวัติการได้รับความดีความชอบ ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่างแตกต่างกัน ส่วนระดับชั้นยศ รายได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่างแตกต่างกัน 3.) ปัจจัยด้านการสนับสนุนขององค์การได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่าง

รัตนา สิทธิพันธ์ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทย์ศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพจำนวน 278 คน ผลการศึกษาพบว่า 1.) พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนขององค์การและวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 2.) พยาบาลวิชาชีพมีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน 3.) การสนับสนุนขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 4.) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 5.) การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุสิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน และวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีม สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 48

พราว ศาลิคุปต (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กลุ่มตัวอย่างคือ กำลังพลของหน่วยบัญชาการอากาศโยธินจำนวน 183 คน ผลการศึกษาพบว่า 1.) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธินทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก และอีก 7 ด้านที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง 2.) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธินทั้งอยู่ในระดับปานกลาง 3.) ด้านปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ รายได้ อายุราชการ แผนก และสถานภาพสมรสที่มีความแตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ทั้งนี้พบว่าระดับชั้นยศและระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน

ฉัฐชัย มีชั้นช่วง (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 จำนวน 256 คน ผลการศึกษาพบว่า 1.) ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง 2.) อิทธิพลของคุณภาพชีวิตสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ 17.0 อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ 28.5 อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อิทธิพลของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ

ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ 30.7 อย่างมี นัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3.) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีอิทธิพลต่อพฤตกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สูงกว่าคุณภาพชีวิตข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน จำนวน 158 คน ผลการศึกษาพบว่า 1.) บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการ อายุการทำงาน 6 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี 2.) ปัจจัยส่วนบุคลของบุคลากรด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านประเภทตำแหน่งงาน ด้านอายุการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3.) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงาน ด้านรายได้ มีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 4.) ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์การทั้งความผูกพันเชิงต่อเนื่องและความผูกพันเชิงค่านิยม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พัชรี แจ่มครุฑ (2554) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ท้องที่เกาะรัตนโกสินทร์ กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ตำรวจในท้องที่บริเวณเกาะรัตนโกสินทร์จำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่า 1.) ด้านปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับชั้นยศที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน 2.) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง 3. ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านลักษณะความเป็นเพศชายอยู่ในระดับสูง 3.) คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าด้านความมั่นคงในงานและด้านสังคมสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 4.) ผลการศึกษาด้านความสัมพันธ์พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทิศทางบวก วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานในทิศทางลบ วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในทิศทางบวก ลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทิศทางบวก 5.) ผลของสมการทำนายพบว่า บรรยากาศองค์กาศสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 61

รัชนี อัศวจุฬามณี (2555) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของสภาพแวดล้อมและศักยภาพภายในองค์กรที่มีผลต่อความเครียดเชิงบทบาทของนักธุรกิจบัญชี SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างคือ นักธุรกิจบัญชี SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 219 คน ผลการศึกษาพบว่า 1.) นักธุรกิจบัญชี SMEs มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2.) มีความคิดเห็นด้วยกับศักยภาพภายในองค์การโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดเชิงบทบาทโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับน้อย 4.) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงาน 5.) ศักยภาพภายในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงาน

รัตนะ นิมมานเทวินทร์ (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไทย 2 จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไทย 2 จำกัด จำนวน 147 คน ผลการศึกษาพบว่า 1.) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาวะการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง 2.) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุงาน สถานภาพสมรส พบว่าพนักงานสำนักงานมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุรายได้ ระดับตำแหน่งงาน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

จากแนวคิดและผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจะเห็นได้ว่า มีผู้ศึกษาและหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การในมิติที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านของปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญสำหรับบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ โดยปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการรับรู้และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การนำมาซึ่งการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานและเป็นเครื่องมือสะท้อนคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์การ จากปัจจัยดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมภายในองค์การ การรับรู้สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อใช้เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารองค์การในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในองค์การ การเตรียมความพร้อมรับมือกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

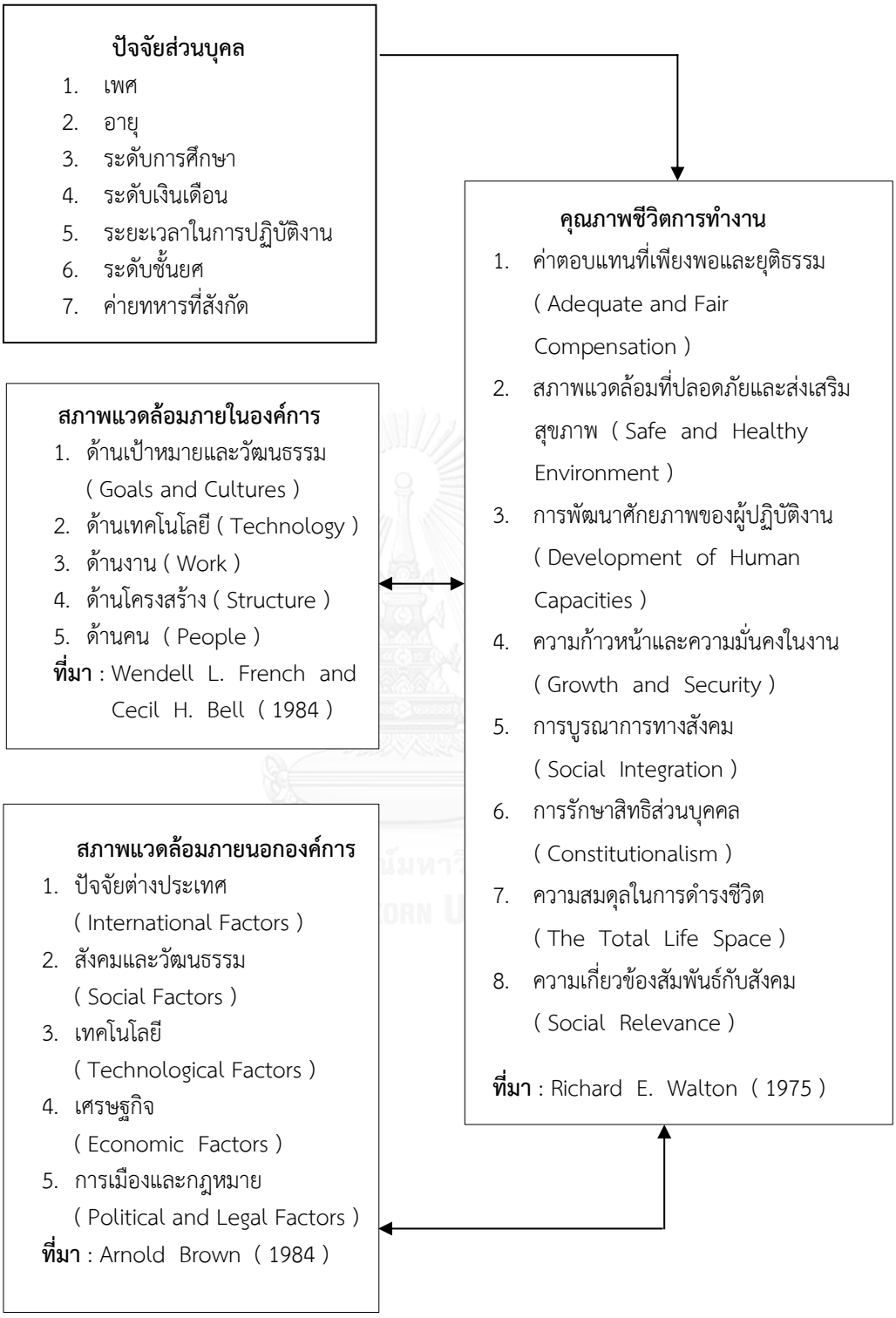
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี โดยเลือกศึกษาตามแนวคิดของ Walton (1975) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่บ่งบอกถึงตัวชี้วัดด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความครอบคลุมและตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคล โดยประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การรักษาสิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลในการดำรงชีวิต ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

สำหรับแนวคิดสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ใช้แนวคิดของของ Wendell and Cecil (1984) เพราะมีความครอบคลุมในเรื่องของ สภาพแวดล้อมในองค์การในด้านต่างๆที่มีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การของ Wendell and Cecil ประกอบไปด้วย 5 ประการดังต่อไปนี้คือ ด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านงาน ด้านโครงสร้าง ด้านคน

สำหรับแนวคิดสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ใช้แนวคิดของ Brown (1984) เพราะมีความครอบคลุมในเรื่องของ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การในด้านต่างๆที่มีผลต่อองค์การและผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของ Brown เรียกว่า “ I – STEP ” ประกอบไปด้วย 5 ประการ ดังต่อไปนี้คือ ปัจจัยต่างประเทศ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมืองและกฎหมาย

Chulalongkorn University

สภาพแวดล้อมภายในองค์การและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ น่าจะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายในองค์การและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่ดีจะสามารถสะท้อนถึงความพึงพอใจ การมีความสุขในการทำงานและการมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และจากการที่ผู้วิจัยได้มีการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยคาดว่าปัจจัยทั้งสองน่าจะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี จึงได้สรุปปัจจัยต่างๆนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้


ปัจจัยส่วนบุคล
1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ระดับเงินเดือน
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
6. ระดับชั้นยศ
7. ค่ายทหารที่สังกัด
สภาพแวดล้อมภายในองค์การ
1. ด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม (Goals and Cultures)
2. ด้านเทคโนโลยี (Technology)
3. ด้านงาน (Work)
4. ด้านโครงสร้าง (Structure)
5. ด้านคน (People)
ที่มา : Wendell L. French and Cecil H. Bell (1984)
สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ
1. ปัจจัยต่างประเทศ (International Factors)
2. สังคมและวัฒนธรรม (Social Factors)
3. เทคโนโลยี (Technological Factors)
4. เศรษฐกิจ (Economic Factors)
5. การเมืองและกฎหมาย (Political and Legal Factors)
ที่มา : Arnold Brown (1984)
คุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment)
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities)
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security)
5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration)
6. การรักษาสิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism)
7. ความสมดุลในการดำรงชีวิต (The Total Life Space)
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance)
ที่มา : Richard E. Walton (1975)

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการศึกษาในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาในเชิงปริมาณจะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) และในการศึกษาเชิงคุณภาพจะเป็นการวิจัยจากเอกสารและการสัมภาษณ์ ซึ่งมีรายละเอียดของระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

สำหรับข้อมูลที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลจาก 2 แหล่งข้อมูล ดังต่อไปนี้คือ

3.1.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) เป็นการเก็บข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารต่างๆในเรื่องของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จากหนังสือ บทความ วารสาร จากงานวิจัยและวิทยานิพนธ์

3.1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Survey) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มประชากรที่ได้กำหนดไว้ และเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์

สถาบันวิทยบริการ
CHULALONGKORN UNIVERSITY

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีจำนวน 775 คน แบ่งเป็น ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรจำนวน 156 คน และข้าราชการทหารชั้นประทวนจำนวน 619 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้กลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนยอดที่ต้องการ โดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ โดยกำหนดเกณฑ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (Yamane,1970) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

จากจำนวนประชากรทั้งหมด 775 คน สามารถคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ค่าเปอร์เซ็นความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05 ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95

แทนค่า

$$n = \frac{775}{1 + 775(0.05)^2}$$

$$n = 263.83$$

$$n = 264$$

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 264 คน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

3.2.3 การสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้จะจัดแบ่งจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการทหารชั้นประทวน ในสังกัดหน่วยงานระดับค่ายทหาร โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยมีสูตรดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามกองบังคับการที่สังกัด} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรทั้งหมดตามประเภทกองบังคับการที่สังกัด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

การสุ่มตัวอย่างดังกล่าวของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนตามสัดส่วนของจำนวนข้าราชการทหารในแต่ละกองบังคับการที่สังกัดจะได้ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

ระดับชั้นยศ	ค่ายทหารที่สังกัด	ขนาดประชากร (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ชั้นสัญญาบัตร	มณฑลทหารบกที่ 15	119	41
	กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์	22	7
	กองร้อยฝึกรบพิเศษที่ 1	15	5
ชั้นประทวน	มณฑลทหารบกที่ 15	321	109
	กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์	223	76
	กองร้อยฝึกรบพิเศษที่ 1	75	26
	รวม	**775**	**264**

3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย 2 กลุ่มตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) โดยมี 3 กลุ่มตัวแปรดังนี้คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบดังต่อไปนี้คือ
   - 1.1 เพศ
   - 1.2 อายุ
   - 1.3 ระดับการศึกษา

1.4 ระดับเงินเดือน

1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.6 ระดับชั้นยศ

1.7 ค่ายทหารที่สังกัด

2. สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1.1 ด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม

1.2 ด้านเทคโนโลยี

1.3 ด้านงาน

1.4 ด้านโครงสร้าง

1.5 ด้านคน

3. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยต่างประเทศ

1.2 สังคมและวัฒนธรรม

1.3 เทคโนโลยี

1.4 เศรษฐกิจ

1.5 การเมืองและกฎหมาย

3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) มี 1 กลุ่มตัวแปรดังนี้คือ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วย 8 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

1.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

1.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

1.5 การบูรณาการทางสังคม

1.6 การรักษาสิทธิส่วนบุคคล

1.7 ความสมดุลในการดำรงชีวิต

1.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4.1 แบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง เกิดจากการศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎี โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วย 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ ค่ายทหารที่สังกัด โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ มีจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

แบบสอบถามสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ Wendell and Cecil (1984) ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้คือ ด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านงาน ด้านโครงสร้าง ด้านคน โดยนำโครงสร้างตัวแปรดังกล่าวมาวิเคราะห์และสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับลักษณะตัวแปร โดยมีข้อคำถามจำนวน 25 ข้อได้แก่

ด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม	มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 1 – 5
ด้านเทคโนโลยี	มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 6 – 10
ด้านงาน	มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 11 – 15
ด้านโครงสร้าง	มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 16 – 20
ด้านคน	มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 21 – 25

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบ (Rating Scale) แบ่งเป็น 4 ระดับคือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ทั้งนี้มีข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 23 ข้อ และมีข้อคำถามเชิงลบจำนวน 2 ข้อ โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบและให้คะแนนดังต่อไปนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	4	1
เห็นด้วยมาก	3	2
เห็นด้วยน้อย	2	3
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	4

เกณฑ์การแปลผลสภาพแวดล้อมภายในองค์การแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด โดยใช้วิธีการนำค่าคะแนนสูงสุดลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนระดับการวัดตามแนวความคิดของ (Best,1977)

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{4 - 1}{3} = 1$$

เพราะฉะนั้นค่าคะแนนที่คำนวณได้จากสูตร จะนำไปใช้ในการกำหนดช่วงคะแนนเพื่อแปลผลดังนี้

ช่วงคะแนน	**ความหมาย**
1.00 – 2.00	การรับรู้สภาพแวดล้อมภายในองค์การอยู่ในระดับน้อย
2.01 – 3.00	การรับรู้สภาพแวดล้อมภายในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
3.01 – 4.00	การรับรู้สภาพแวดล้อมภายในองค์การอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

แบบสอบถามสภาพภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ Brown (1984) เรียกว่า " I – STEP " ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้คือ ปัจจัยต่างประเทศ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมืองและกฎหมาย โดยนำโครงสร้างตัวแปรดังกล่าวมาวิเคราะห์และสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับลักษณะตัวแปร โดยมีข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ

ปัจจัยต่างประเทศ	มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 1 – 5
สังคมและวัฒนธรรม	มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 6 – 10
เทคโนโลยี	มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 11 – 15
เศรษฐกิจ	มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 16 – 20
การเมืองและกฎหมาย	มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 21 – 25

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบ (Rating Scale) แบ่งเป็น 4 ระดับคือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ทั้งนี้มีข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 22 ข้อ และมีข้อคำถามเชิงลบจำนวน 3 ข้อ โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบและให้คะแนนดังต่อไปนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	4	1
เห็นด้วยมาก	3	2
เห็นด้วยน้อย	2	3
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	4

เกณฑ์การแปลผลสภาพแวดล้อมภายในองค์การแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด โดยใช้วิธีการนำค่าคะแนนสูงสุดลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนระดับการวัดตามแนวความคิดของ (Best,1977)

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{4 - 1}{3} = 1$$

เพราะฉะนั้นค่าคะแนนที่คำนวณได้จากสูตร จะนำไปใช้ในการกำหนดช่วงคะแนนเพื่อแปลผลดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
1.00 – 2.00	การรับรู้สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การอยู่ในระดับน้อย
2.01 – 3.00	การรับรู้สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
3.01 – 4.00	การรับรู้สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ Walton (1975) ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การรักษาสิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลในการดำรงชีวิต ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยนำโครงสร้างตัวแปรดังกล่าวมาวิเคราะห์และสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับลักษณะตัวแปร โดยมีข้อคำถามจำนวน 45 ข้อ

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 1 – 6
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 7 – 12
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 13 – 18
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 19 – 24
การบูรณาการทางสังคม มีจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 25 – 30
การรักษาสิทธิส่วนบุคคล มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 31 – 35
ความสมดุลในการดำรงชีวิต มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 36 – 40
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 41 – 45

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบ (Rating Scale) แบ่งเป็น 4 ระดับคือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ทั้งนี้มีข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 42 ข้อ และมีข้อคำถามเชิงลบจำนวน 3 ข้อ โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบและให้คะแนนดังต่อไปนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	4	1
เห็นด้วยมาก	3	2
เห็นด้วยน้อย	2	3
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	4

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

เกณฑ์การแปลผลสภาพแวดล้อมภายในองค์การแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด โดยใช้วิธีการนำค่าคะแนนสูงสุดลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนระดับการวัดตามแนวความคิดของ (Best,1977)

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{4 - 1}{3} = 1$$

เพราะฉะนั้นค่าคะแนนที่คำนวณได้จากสูตร จะนำไปใช้ในการกำหนดช่วงคะแนนเพื่อแปลผลดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
1.00 – 2.00	การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
2.01 – 3.00	การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
3.01 – 4.00	การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

3.4.2 การสัมภาษณ์ (Interview)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบจากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยสัมภาษณ์จากตัวแทนกลุ่มประชากรของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี แบ่งตามหน่วยงานที่สังกัด โดยเลือกตัวแทนผู้ถูกสัมภาษณ์จากผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานภายในหน่วยงานอย่างน้อย 3 ปี เพื่อให้ได้ผู้ที่เป็นตัวแทนที่แสดงถึงความเข้าใจและการรับรู้ในหน่วยงานมากที่สุด โดยการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อนำมาอธิบายเพิ่มเติมในเรื่อง สภาพแวดล้อมภายในองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อเสริมรายละเอียดจากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม

3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ได้มีการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องของเนื้อหาและหลักภาษา แล้วจึงนำไปปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการทหารที่ศูนย์การทหารราบ ในจังวัดหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีลักษณะตรงตามเกณฑ์ของประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาหาความเที่ยง (Reliability) เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นและวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Alpha Cronbach' Coefficient) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 0.80 ซึ่งผลการตรวจวิเคราะห์การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การ จำนวน 25 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าคือ 0.8030 ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ จำนวน 25 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าคือ 0.8722 และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 45 ข้อ มีค่าสัมประสิทธ์แอลฟ่าคือ 0.8517 ในภาพรวมแบบสอบถามทั้งชุด จำนวน 95 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าคือ 0.9252 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่ดีและมีความน่าเชื่อถือเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data Source) เป็นการจัดเก็บข้อมูลจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการเก็บแบบสอบถามดังต่อไปนี้

3.6.1 ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยขอให้ทางมหาวิทยาลัยออกหนังสือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6.2 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 264 ชุด และเก็บคืนมาจำนวน 264 ชุด

3.6.3 หลังจากเก็บแบบสอบถามมาแล้ว นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

3.6.4 เมื่อได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติม

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลักษณะข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

3.7.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสถิติที่ใช้คือ ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

3.7.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.3 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม ซึ่งได้แก่ เพศและระดับชั้นยศ สถิติที่ใช้ทดสอบคือค่าที (T – Test)

3.7.4 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มตัวอย่างขึ้นไป ซึ่งได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ค่ายทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่สังกัด สถิติที่ใช้ทดสอบคือความแปรปรวน (One – Way ANOVA)

3.7.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ซึ่งได้แก่สภาพแวดล้อมภายในองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน สถิติที่ใช้ทดสอบคือ ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์,2543)

ค่าระหว่าง	+ 0.80 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางเดียวกัน
ค่าระหว่าง	+ 0.60 – 0.79	มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงในทิศทางเดียวกัน
ค่าระหว่าง	+ 0.40 – 0.59	มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางเดียวกัน
ค่าระหว่าง	+ 0.20 – 0.39	มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน
ค่าระหว่าง	+ ต่ำกว่า 0.20	มีความสัมพันธ์กันต่ำในทิศทางเดียวกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

นอกจากนี้ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ใกล้เคียง 1 หรือ -1 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันสูง และถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 1 หรือ -1 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันแบบสมบูรณ์

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะมีความครอบคลุมในเรื่องของ ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมภายในองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจำนวน 264 ชุด และจากการสัมภาษณ์ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการอย่างน้อย 3 ปี จำนวน 6 คน เป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ โดยผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคล

ปัจจัยส่วนบุคล	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	247	93.6
หญิง	17	6.4
รวม	264	100.0
2. อายุ		
30 ปี ลงมา	106	40.2
31 - 40 ปี	63	23.9
41 - 50 ปี	36	13.6
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	59	22.3
รวม	264	100.0
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาปีที่ 6	148	56.1
อนุปริญญา	27	10.2
ปริญญาตรี	73	27.7
ปริญญาโท	-	-
ปริญญาเอก	-	-
อื่น ๆ	16	6.1
รวม	264	100.0
4. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	108	40.9
15,000 - 20,000 บาท	37	14.0
20,001 - 25,000 บาท	54	20.5
25,001 - 30,000 บาท	37	14.0
30,001 - 35,000 บาท	10	3.8
35,000 บาทขึ้นไป	18	6.8
รวม	264	100.0

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคล	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	83	31.4
5 – 10 ปี	37	14.0
11 – 15 ปี	23	8.7
16 – 20 ปี	15	5.7
21 – 25 ปี	37	14.0
มากกว่า 25 ปี	69	26.1
รวม	264	100.0
6. ระดับชั้นยศ		
ชั้นยศสัญญาบัตร	53	20.1
ชั้นยศประทวน	211	79.9
รวม	264	100.0
7. ค่ายทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่สังกัด		
มณฑลทหารบกที่ 15	150	56.8
กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 11 ฯ	83	31.4
กองร้อยฝึกรบพิเศษที่ 1	31	11.7
รวม	264	100.0

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 93.6 มีอายุ 30 ปี ลงมา จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 มีระดับชั้นยศประทวนจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 79.9 และสังกัดมณฑลทหารบกที่ 15 จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การในภาพรวมของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

สภาพแวดล้อมภายในองค์การ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม	3.07	.38	มาก
ด้านเทคโนโลยี	2.87	.38	ปานกลาง
ด้านงาน	2.90	.44	ปานกลาง
ด้านโครงสร้าง	3.04	.36	มาก
ด้านคน	2.86	.38	ปานกลาง
รวม	**2.95**	**.30**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 5 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่อยู่ในระดับมากประกอบด้วย ด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38) และด้านโครงสร้าง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44) ด้านเทคโนโลยี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38) และด้านคน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม จำแนกเป็นรายข้อ

สภาพแวดล้อมภายในองค์การ	ระดับความคิดเห็น						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
1.หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายในการทำงานเอาไว้อย่างชัดเจนดีแล้ว	44 16.7%	203 76.9%	17 6.4%	-	3.10	.47	มาก
2. เป้าหมายและนโยบายของหน่วยงานที่วางไว้เป็นที่รับทราบของบุคลากรทุกคนภายในหน่วยงานอย่างทั่วถึง	39 14.8%	186 70.5%	37 14.0%	2 .8%	2.99	.57	ปานกลาง
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	70 26.5%	163 61.7%	31 11.7%	-	3.15	.60	มาก
4. ท่านมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การหรือธรรมเนียมที่ยึดถือปฏิบัติภายในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างดี	43 16.3%	198 75.0%	23 8.7%	-	3.08	.50	มาก
5. วัฒนธรรมองค์การหรือธรรมเนียมที่ยึดถือปฏิบัติภายในหน่วยงานของท่านไม่มีความขัดแย้งกับวัฒนธรรมหรือธรรมเนียมที่ท่านยึดถือปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	43 16.3%	189 71.6%	31 11.7%	1 .4%	3.04	.54	มาก
รวม	**Mean = 3.07**			**S.D. = 0.38**			**ระดับมาก**

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม ของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านเป้าหมายและวัฒนธรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การบรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60) รองลงมาคือการกำหนดเป้าหมายและนโยบายในการทำงานเอาไว้อย่างชัดเจน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47) ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การหรือธรรมเนียมที่ยึดถือปฏิบัติภายในหน่วยงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50) และวัฒนธรรมองค์การหรือธรรมเนียมที่ยึดถือปฏิบัติภายในหน่วยงานไม่มีความขัดแย้งกับวัฒนธรรมหรือธรรมเนียมที่ข้าราชการทหารยึดถือปฏิบัติ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54) สำหรับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านเป้าหมายและวัฒนธรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เป้าหมายและนโยบายของหน่วยงานที่วางไว้เป็นที่รับทราบของข้าราชการทหารทุกคนภายในหน่วยงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านเทคโนโลยี จำแนกเป็นรายข้อ

สภาพแวดล้อมภายในองค์การ	ระดับความคิดเห็น						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
6. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	27 10.2%	160 60.6%	77 29.2%	-	2.81	.60	ปานกลาง
7.หน่วยงานของท่านมีเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่มีความพร้อมสำหรับนำไปปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา	17 6.4%	182 68.9%	65 24.6%	-	2.82	.53	ปานกลาง
8. ท่านมีความรู้ มีความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างดี	21 8.0%	213 80.7%	30 11.4%	-	2.97	.44	ปานกลาง
9. เทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ใช้ในหน่วยงานไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่าน	32 12.1%	188 71.2%	40 15.2%	4 1.5%	2.94	.58	ปานกลาง
10.หน่วยงานของท่านมีหลักสูตรการฝึกอบรมในการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	37 14.0%	146 55.3%	74 28.0%	7 2.7%	2.81	.70	ปานกลาง
รวม	**Mean = 2.87**			**S.D. = 0.38**			**ระดับปานกลาง**

จากตารางที่ 7 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านเทคโนโลยี ของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านเทคโนโลยีที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ มีความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นอย่างดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44) รองลงมาคือ เทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ใช้ในหน่วยงานไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) และหน่วยงานมีเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่มีความพร้อมสำหรับนำไปปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53) สำหรับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านเทคโนโลยีที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงานมีหลักสูตรการฝึกอบรมในการนำ เทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ มาใช้ในการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70) และหน่วยงานมีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านงาน จำแนกเป็นรายข้อ

สภาพแวดล้อมภายในองค์การ	ระดับความคิดเห็น						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
11. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านถนัดและได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	44 16.7%	159 60.2%	60 22.7%	1 .4%	2.93	.64	ปานกลาง
12. งานที่ท่านปฏิบัติมีการกำหนดรูปแบบ กระบวนการ และวิธีการปฏิบัติงานเอาไว้อย่างชัดเจน	50 18.9%	151 57.2%	61 23.1%	2 .8%	2.94	.67	ปานกลาง
13. งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตามดุลยพินิจของท่านเป็นอย่างดี	46 17.4%	158 59.8%	60 22.7%	-	2.95	.63	ปานกลาง
14. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว	19 7.2%	156 59.1%	88 33.3%	1 .4%	2.73	.59	ปานกลาง
15. ในรอบปีการปฏิบัติงาน ท่านได้รับทราบผลการ ปฏิบัติงานของท่านจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	46 17.4%	153 58.0%	65 24.6%	-	2.93	.65	ปานกลาง
รวม	**Mean = 2.90**			**S.D. = 0.44**			**ระดับปานกลาง**

จากตารางที่ 8 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การในด้านงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตามดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติมีการกำหนดรูปแบบ กระบวนการ และวิธีการปฏิบัติงานเอาไว้อย่างชัดเจน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67) ในรอบปีการปฏิบัติงาน ข้าราชการทหารได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65) และข้าราชการทหารได้ทำงานที่ถนัดและได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64) สำหรับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ปริมาณงานในความรับผิดชอบของข้าราชการทหารในปัจจุบันมีความเหมาะสม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านโครงสร้าง จำแนกเป็นรายข้อ

สภาพแวดล้อมภายในองค์การ	ระดับความคิดเห็น						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
16. หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งโครงสร้าง และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งในหน่วยงานตามสายการบังคับบัญชาเอาไว้อย่างชัดเจน	43 16.3%	196 74.2%	22 8.3%	3 1.1%	3.06	.54	มาก
17. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นอย่างดี	62 23.5%	177 67.0%	25 9.5%	-	3.14	.56	มาก
18. หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	52 19.7%	168 63.6%	44 16.7%	-	3.03	.60	มาก
19. หน่วยงานของท่านมีกฎ ระเบียบข้อบังคับมากเกินไป ก่อให้เกิดความล้าช้าในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก	48 18.2%	163 61.7%	52 19.7%	1 .4%	2.98	.63	ปานกลาง
20. หน่วยงานของท่านมีการติดต่อประสานงานทั้งในระดับบุคลและกลุ่มอยู่เสมอ	42 15.9%	180 68.2%	36 13.6%	6 2.3%	2.98	.62	ปานกลาง
รวม	**Mean = 3.04**			**S.D. = 0.36**			**ระดับมาก**

จากตารางที่ 9 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านโครงสร้าง ของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านโครงสร้างที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หน่วยงานมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นอย่างดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดแบ่งโครงสร้าง และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งในหน่วยงาน ตามสายการบังคับบัญชาเอาไว้อย่างชัดเจน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54) และหน่วยงานมีการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60) สำหรับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านโครงสร้างที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับมากเกินไป ก่อให้เกิดความล้าช้าในการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63) และหน่วยงานมีการติดต่อประสานงานทั้งในระดับบุคลและกลุ่มอยู่เสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านคน จำแนกเป็นรายข้อ

สภาพแวดล้อมภายในองค์การ	ระดับความคิดเห็น						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
21. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นอย่างดี	23 8.7%	174 65.9%	57 21.6%	10 3.8%	2.80	.64	ปานกลาง
22. ในระหว่างการปฏิบัติงานท่านรู้สึกกดดันจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	19 7.2%	141 53.4%	92 34.8%	12 4.5%	2.63	.68	ปานกลาง
23. ระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมและเหมาะสม	39 14.8%	167 63.3%	51 19.3%	7 2.7%	2.90	.66	ปานกลาง
24. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ	49 18.6%	162 61.4%	51 19.3%	2 .8%	2.98	.64	ปานกลาง
25. ท่านรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานตลอดเวลา	47 17.8%	171 64.8%	39 14.8%	7 2.7%	2.98	.66	ปานกลาง
รวม	**Mean = 2.86**			**S.D. = 0.38**			**ระดับปานกลาง**

จากตารางที่ 10 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านคนของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การในด้านคนที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้าราชการทหารรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66) รองลงมาคือ การสนับสนุนข้าราชการทหารในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64) ระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานมีความเป็นธรรมและเหมาะสม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66) และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นอย่างดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64) สำหรับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านคนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ในระหว่างการปฏิบัติงานข้าราชการทหารรู้สึกกดดันจากผู้บังคับบัญชา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การในภาพรวมของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ด้านปัจจัยต่างประเทศ	2.81	.40	ปานกลาง
ด้านสังคมและวัฒนธรรม	2.78	.45	ปานกลาง
ด้านเทคโนโลยี	2.88	.36	ปานกลาง
ด้านเศรษฐกิจ	2.90	.50	ปานกลาง
ด้านการเมืองและกฎหมาย	2.86	.44	ปานกลาง
รวม	**2.85**	**.34**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 11 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านเศรษฐกิจ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50) รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36) ด้านการเมืองและกฎหมาย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44) และด้านปัจจัยต่างประเทศ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40) สำหรับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสังคมและวัฒนธรรม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านปัจจัยต่างประเทศ จำแนกเป็นรายข้อ

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ	ระดับความคิดเห็น						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
1. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ทำให้การทำงานและการติดต่อสื่อสารมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น	30 11.4%	166 62.9%	68 25.8%	-	2.86	.59	ปานกลาง
2. สถานการณ์การรวมกลุ่มเป็นประชาคมอาเซียน ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนเทคนิคและวิธีการทำงานเพิ่มมากขึ้น	24 9.1%	202 76.5%	34 12.9%	4 1.5%	2.93	.53	ปานกลาง
3. การรวมกลุ่มเป็นประชาคมอาเซียนทำให้มีความซับซ้อนในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	21 8.0%	153 58.0%	86 32.6%	4 1.5%	2.72	.63	ปานกลาง
4. ในฐานะที่หน่วยทหารเป็นประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ท่านคิดว่าความรู้และทักษะทางด้านภาษาเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่านอย่างมาก	31 11.7%	172 65.2%	55 20.8%	6 2.3%	2.86	.63	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเป็นอย่างดี	25 9.5%	141 53.4%	88 33.3%	10 3.8%	2.69	.69	ปานกลาง
รวม	**Mean = 2.81**			**S.D. = 0.40**			**ระดับปานกลาง**

จากตารางที่ 12 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ในด้านปัจจัยต่างประเทศ ของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ในด้านปัจจัยต่างประเทศที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานการณ์การรวมกลุ่มเป็นประชาคมอาเซียน ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนเทคนิคและวิธีการทำงานเพิ่มมากขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53) รองลงมาคือความรู้และทักษะทางด้านภาษาเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานในประชาคมอาเซียน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ทำให้การทำงานและการติดต่อสื่อสารมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59) และการรวมกลุ่มเป็นประชาคมอาเซียนทำให้มีความซับซ้อนในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63) สำหรับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ในด้านปัจจัยต่างประเทศที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านสังคมและวัฒนธรรม จำแนกเป็นรายข้อ

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ	ระดับความคิดเห็น						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
6.ท่านคิดว่าการมีค่านิยมและทัศนคติทางการเมืองที่แตกต่างกัน เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรของหน่วยงาน	25 9.5%	146 55.3%	86 32.6%	7 2.7%	2.72	.67	ปานกลาง
7.ท่านคิดว่าการมีค่านิยมและทัศนคติทางการเมืองที่แตกต่างกัน มักจะเกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการปฏิบัติงาน	19 7.2%	159 60.2%	78 29.5%	8 3.0%	2.72	.64	ปานกลาง
8.ท่านคิดว่าการมีอุดมการณ์ทางการเมืองที่แตกต่างจากผู้บังคับบัญชาของท่านส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของท่าน	35 13.3%	151 57.2%	70 26.5%	8 3.0%	2.81	.70	ปานกลาง
9.จากการที่กลุ่มคนในสังคมมีการแบ่งออกเป็นพรรคเป็นพวกและมีเหตุความรุนแรงเกิดขึ้น ทำให้ท่านต้องปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	27 10.2%	181 68.6%	52 19.7%	4 1.5%	2.87	.59	ปานกลาง
10.ความขัดแย้งทางอุดมการณ์ที่เกิดขึ้นจากคนในประเทศและนอกประเทศทำให้ท่านต้องปฏิบัติงานท่ามกลางความเสี่ยง	34 12.9%	148 56.1%	78 29.5%	4 1.5%	2.80	.67	ปานกลาง
รวม	**Mean = 2.78**			**S.D. = 0.45**			**ระดับปานกลาง**

จากตารางที่ 13 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ในด้านสังคมและวัฒนธรรม ของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ในด้านสังคมและวัฒนธรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ กลุ่มคนในสังคมมีการแบ่งออกเป็นพรรคเป็นพวกและมีเหตุความรุนแรงเกิดขึ้น ทำให้ต้องปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59) รองลงมาคืออุดมการณ์ทางการเมืองที่แตกต่างจากผู้บังคับบัญชาอาจจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70) ความขัดแย้งทางอุดมการณ์ที่เกิดขึ้นจากคนในประเทศและนอกประเทศทำให้ต้องปฏิบัติงานท่ามกลางความเสี่ยงภัย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67) ในด้านสังคมและวัฒนธรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมีค่านิยมและทัศนคติทางการเมืองที่แตกต่างกัน เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรของหน่วยงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67) และค่านิยมและทัศนคติทางการเมืองที่แตกต่างกัน มักจะเกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการปฏิบัติงานร่วมกัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านเทคโนโลยี จำแนกเป็นรายข้อ

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ	ระดับความคิดเห็น						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
11. เทคโนโลยีที่ใช้ภายในหน่วยงานมีความล้าสมัย ทำให้การทำงานมีความล่าช้า ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	33 12.5%	151 57.2%	76 28.8%	4 1.5%	2.81	.66	ปานกลาง
12. หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการดำเนินงานมากขึ้น	10 3.8%	172 65.2%	75 28.4%	7 2.7%	2.70	.58	ปานกลาง
13.เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้การทำงานมีความยุ่งยาก ซับซ้อน และต้องเรียนรู้เพิ่ม	48 18.2%	181 68.6%	31 11.7%	4 1.5%	3.03	.60	มาก
14. การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน ทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น	35 13.3%	201 76.1%	28 10.6%	-	3.03	.49	มาก
15.การนำเทคโนโลยีมาใช้ดำเนินงานมากขึ้น ทำให้กิจกรรมต่างๆต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีมากขึ้น	44 16.7%	136 51.5%	81 30.7%	3 1.1%	2.84	.70	ปานกลาง
รวม	**Mean = 2.88**			**S.D. = 0.36**			**ระดับปานกลาง**

จากตารางที่ 14 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ในด้านเทคโนโลยี ของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ในด้านเทคโนโลยีที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เทคโนโลยีในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้การทำงานมีความยุ่งยาก ซับซ้อน และต้องเรียนรู้เพิ่ม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60) รองลงมาคือการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ทำให้หน่วยงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานมากขึ้น ทำให้กิจกรรมต่างๆต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีมากขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70) และเทคโนโลยีที่ใช้ภายในหน่วยงานมีความล้าสมัย ทำให้การทำงานมีความล่าช้า ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66) ในด้านเทคโนโลยีที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการดำเนินงานมากขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านเศรษฐกิจ จำแนกเป็นรายข้อ

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ	ระดับความคิดเห็น						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
16. สภาพเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้การบริหารจัดการเงินเดือนมีปัญหาและเป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน	54 20.5%	157 59.5%	38 14.4%	15 5.7%	2.95	.76	ปานกลาง
17. สภาพเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆมีปัญหาเพิ่มมากขึ้น	54 20.5%	164 62.1%	42 15.9%	4 1.5%	3.02	.65	มาก
18. สภาพเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้การประเมินผลการปฏิบัติงานการจ้างงานมีปัญหาและเป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน	45 17.0%	143 54.2%	68 25.8%	8 3.0%	2.85	.73	ปานกลาง
19. สภาพเศรษฐกิจที่มีความผันผวนในปัจจุบัน ทำให้มีการจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติงานลดลงอย่างมาก	24 9.1%	158 59.8%	79 29.9%	3 1.1%	2.77	.62	ปานกลาง
20. สภาพเศรษฐกิจที่ผันผวนในปัจจุบันทำให้หน่วยงานมีนโยบายในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า	54 20.5%	141 53.4%	64 24.2%	5 1.9%	2.92	.72	ปานกลาง
รวม	**Mean = 2.90**			**S.D. = 0.50**			**ระดับมาก**

จากตารางที่ 15 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ในด้านเศรษฐกิจ ของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ในด้านเศรษฐกิจที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือสภาพเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันส่งผลให้การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์มีปัญหา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65) รองลงมาคือ เศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้การบริหารจัดการเงินเดือนมีปัญหาและเป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76) สภาพเศรษฐกิจที่ผันผวนทำให้หน่วยงานมีนโยบายในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72) สภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงส่งผลให้การประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ้างงานมีปัญหา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73) ในด้านเศรษฐกิจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือเศรษฐกิจที่ผันผวนทำให้มีการจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติงานลดลง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านการเมืองและกฎหมาย จำแนกเป็นรายข้อ

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ	ระดับความคิดเห็น						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
21. การเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายและกฎหมายของภาครัฐ ส่งผลต่อการการดำเนินงาน ในหน่วยงานของท่าน	34 12.9%	169 64.0%	49 18.6%	12 4.5%	2.85	.69	ปานกลาง
22. สถานการณ์ทางการเมืองของประเทศในปัจจุบันขาดเสถียรภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น	21 8.0%	184 69.7%	44 16.7%	15 5.7%	2.80	.66	ปานกลาง
23. สถานการณ์ทางการเมืองของประเทศที่ขาดเสถียรภาพ ส่งผลให้ท่านต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบครอบ	51 19.3%	164 62.1%	43 16.3%	6 2.3%	2.98	.67	ปานกลาง
24. ปัจจุบันมีนโยบายและกฎหมายเกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่องทำให้ใช้ความสามารถอย่างมากเพื่อทำความเข้าใจ	33 12.5%	191 72.3%	40 15.2%	-	2.97	.53	ปานกลาง
25. นโยบายและกฎหมายของรัฐที่มีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ท่านต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	24 9.1%	148 56.1%	83 31.4%	9 3.4%	2.71	.68	ปานกลาง
รวม	**Mean = 2.86**			**S.D. = 0.44**			**ระดับ**

จากตารางที่ 16 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ในด้านการเมืองและกฎหมาย ของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ในด้านการเมืองและกฎหมายที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานการณ์ทางการเมืองของประเทศที่ขาดเสถียรภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานต้องมีความรอบครอบ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67) รองลงมาคือ ปัจจุบันมีนโยบายและกฎหมายเกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่องทำให้ข้าราชการทหารต้องใช้ความสามารถเพื่อทำความเข้าใจ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53) การเปลี่ยนแปลงนโยบายและกฎหมายของภาครัฐ ส่งผลต่อการบริหารงานและการดำเนินงานในหน่วยงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69) และสถานการณ์ทางการเมืองของประเทศในปัจจุบันขาดเสถียรภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66) ในด้านการเมืองและกฎหมายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นโยบายและกฎหมายของรัฐที่มีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ข้าราชการทหารต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.62	.57	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.81	.45	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	2.82	.49	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.88	.45	ปานกลาง
ด้านการบูรณาการทางสังคม	2.78	.41	ปานกลาง
ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล	2.90	.46	ปานกลาง
ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต	2.79	.39	ปานกลาง
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	2.95	.45	ปานกลาง
รวม	**2.81**	**.36**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 17 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45) รองลงมาคือ ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45) ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39) และด้านการบูรณาการทางสังคม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41) สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
1. อัตราเงินเดือนของท่านที่ได้รับมีความเหมาะสมต่อการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	16 6.1%	143 54.2%	88 33.3%	17 6.4%	2.60	.70	ปานกลาง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการทหารในหน่วยอื่นๆ	22 8.3%	145 54.9%	81 30.7%	16 6.1%	2.66	.72	ปานกลาง
3. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	14 5.3%	153 58.0%	83 31.4%	14 5.3%	2.63	.67	ปานกลาง
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีเหมาะสมกับความสามารถ	15 5.7%	150 56.8%	84 31.8%	15 5.7%	2.62	.68	ปานกลาง
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลาที่มีความเหมาะสมในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	30 11.4%	129 48.9%	80 30.3%	25 9.5%	2.62	.81	ปานกลาง
6. ในภาพรวมท่านมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	23 8.7%	125 47.3%	99 37.5%	17 6.4%	2.58	.74	ปานกลาง
รวม	**Mean = 2.62**			**S.D.= 0.57**			**ระดับปานกลาง**

จากตารางที่ 18 พบว่าระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ค่าตอบแทนในหน่วยงานมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการทหารในหน่วยอื่น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72) รองลงมาคืออัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67) ข้าราชการทหารได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกรณีที่ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเหมาะสมกับความสามารถ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68) และอัตราเงินเดือนมีความเหมาะสมต่อการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70) ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
7. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์อย่างพอเพียงและอยู่ในสภาพที่เหมาะสมสำหรับการใช้งาน	15 5.7%	140 53.0%	100 37.9%	9 3.4%	2.61	.65	ปานกลาง
8. หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้ข้าราชการทหารทุกท่านได้รับความสะดวกสบายและปลอดภัย	24 9.1%	160 60.6%	74 28.0%	6 2.3%	2.77	.64	ปานกลาง
9. หน่วยงานของท่านมีการกวดขันเรื่องการป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงาน	35 13.3%	159 60.2%	69 26.1%	1 .4%	2.86	.63	ปานกลาง
10. ท่านคิดว่าหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันมีความเสี่ยงและไม่ปลอดภัย	25 9.5%	155 58.7%	76 28.8%	8 3.0%	2.75	.66	ปานกลาง
11. หน่วยงานของท่านมีสถานที่เป็นสัดส่วนและมีความเหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้พักผ่อนเป็นอย่างดี	45 17.0%	132 50.0%	81 30.7%	6 2.3%	2.82	.73	ปานกลาง
12. ข้าราชการทหารทุกระดับในหน่วยงานของท่านได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	72 27.3%	143 54.2%	44 16.7%	5 1.9%	3.07	.72	ปานกลาง
รวม	**Mean = 2.81**			**S.D. = 0.45**			**ระดับปานกลาง**

จากตารางที่ 19 พบว่าระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้าราชการทหารทุกระดับในหน่วยงานได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72) รองลงมาคือการกวดขันเรื่องการป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63) หน่วยงานมีสถานที่เป็นสัดส่วน มีความเหมาะสมสำหรับข้าราชการทหารได้พักผ่อน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้ข้าราชการทหารได้รับความสะดวกสบายและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64) และงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันมีความเสี่ยงและไม่ปลอดภัย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66) ในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์มีพอเพียงและอยู่ในสภาพที่เหมาะสมสำหรับการใช้งาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
13. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะที่มีในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	44 16.7%	138 52.3%	76 28.8%	6 2.3%	2.83	.72	ปานกลาง
14. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่	31 11.7%	152 57.6%	67 25.4%	14 5.3%	2.76	.73	ปานกลาง
15. ท่านมีโอกาสเสนอผลงาน ความคิดสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานของท่าน	27 10.2%	170 64.4%	58 22.0%	9 3.4%	2.81	.65	ปานกลาง
16. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและแนะนำเมื่อท่านมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงานเป็นอย่างดี	30 11.4%	172 65.2%	54 20.5%	8 3.0%	2.85	.65	ปานกลาง
17. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	34 12.9%	162 61.4%	65 24.6%	3 1.1%	2.86	.63	ปานกลาง
18. หน่วยงานของท่านมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	50 18.9%	120 45.5%	85 32.2%	9 3.4%	2.80	.78	ปานกลาง
รวม	**Mean = 2.82**			**S.D. = 0.49**			**ระดับปานกลาง**

จากตารางที่ 20 พบว่าระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการอบรมหลักสูตรต่างๆเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและแนะนำเมื่อมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65) ข้าราชการทหารมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะที่มีในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72) ข้าราชการทหารมีโอกาสเสนอผลงาน เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65) หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78) ในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
19. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวของท่านได้	79 29.9%	146 55.3%	35 13.3%	4 1.5%	3.14	.69	ปานกลาง
20. ท่านมีโอกาสได้รับตำแหน่งหน้าที่และมีความรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น	37 14.0%	158 59.8%	63 23.9%	6 2.3%	2.86	.67	ปานกลาง
21. ท่านไม่เคยคิดจะโอนย้าย หรือลาออกจากหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	35 13.3%	133 50.4%	90 34.1%	6 2.3%	2.75	.71	ปานกลาง
22. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น การสับเปลี่ยน และการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม	46 17.4%	135 51.1%	73 27.7%	10 3.8%	2.82	.76	ปานกลาง
23. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	27 10.2%	169 64.0%	64 24.2%	4 1.5%	2.83	.61	ปานกลาง
24. หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการฝึกอบรม การดูงาน การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาตนเองและสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน	36 13.6%	166 62.9%	60 22.7%	2 .8%	2.89	.62	ปานกลาง
รวม	**Mean = 2.88**			**S.D. = 0.45**		**ระดับปานกลาง**	

จากตารางที่ 21 พบว่าระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคืองานที่ทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับครอบครัว (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69) รองลงมาคือการให้โอกาสในการฝึกอบรม การดูงาน การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้พัฒนาตนเองและสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62) การมีโอกาสได้รับตำแหน่งหน้าที่และมีความรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67) การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61) หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น การสับเปลี่ยน และการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76) ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้าราชการทหารไม่เคยคิดจะโอนย้าย หรือลาออกจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
25. ข้าราชการทหารในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	31 11.7%	175 66.3%	52 19.7%	6 2.3%	2.88	.63	ปานกลาง
26. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	25 9.5%	146 55.3%	91 34.5%	2 .8%	2.73	.63	ปานกลาง
27. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานข้าราชการทหารในหน่วยงานของท่านทุกคนจะรับทราบข้อมูลและประชุมร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา	37 14.0%	148 56.1%	71 26.9%	8 3.0%	2.81	.70	ปานกลาง
28. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการทหารมีโอกาสได้ทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	34 12.9%	166 62.9%	61 23.1%	3 1.1%	2.87	.63	ปานกลาง
29. การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา	14 5.3%	152 57.6%	78 29.5%	20 7.6%	2.61	.71	ปานกลาง
30. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	43 16.3%	140 53.0%	67 25.4%	14 5.3%	2.80	.77	ปานกลาง
รวม	**Mean = 2.78**			**S.D. = 0.41**			**ระดับปานกลาง**

จากตารางที่ 22 พบว่าระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการบูรณาการทางสังคม ของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือข้าราชการทหารในหน่วยงานทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63) รองลงมาคือหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการทหารมีโอกาสได้ทำงานร่วมกัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63) เมื่อเกิดความขัดแย้งหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้าราชการทหารในหน่วยงานทุกคนจะรับทราบข้อมูลและประชุมร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70) ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77) และข้าราชการทหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63) ในด้านการบูรณาการทางสังคม ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ในหน่วยงานมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71)

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
31. หน่วยงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวระหว่างกัน	28 10.6%	177 67.0%	54 20.5%	5 1.9%	2.86	.61	ปานกลาง
32. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่าน ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	32 12.1%	165 62.5%	61 23.1%	6 2.3%	2.84	.65	ปานกลาง
33. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	34 12.9%	192 72.7%	32 12.1%	6 2.3%	2.96	.58	ปานกลาง
34. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมอย่างสม่ำเสมอ	22 8.3%	193 73.1%	40 15.2%	9 3.4%	2.86	.59	ปานกลาง
35. ในหน่วยงานของท่านมีการสอบสวนลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัยอย่างสมเหตุสมผล โดยปราศจากอคติอยู่เสมอ	39 14.8%	179 67.8%	44 16.7%	2 .8%	2.97	.59	ปานกลาง
รวม	**Mean = 2.90**			**S.D.= 0.46**			**ระดับปานกลาง**

จากตารางที่ 23 พบว่าระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ มีการสอบสวนลงโทษข้าราชการทหารที่ทำผิดวินัยอย่างสมเหตุสมผล โดยปราศจากอคติอยู่เสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) ข้าราชการทหารให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวระหว่างกัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61) และผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59) ในด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65)

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
36. ท่านรู้สึกกังวลและเกิดความเครียดจากงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันแม้จะอยู่นอกเวลาทำงาน	30 11.4%	166 62.9%	62 23.5%	6 2.3%	2.83	.64	ปานกลาง
37. ท่านต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาเสมอเพราะปริมาณงานมีจำนวนมาก	25 9.5%	162 61.4%	66 25.0%	11 4.2%	2.76	.68	ปานกลาง
38. การทำงานในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว	29 11.0%	122 46.2%	105 39.8%	8 3.0%	2.65	.71	ปานกลาง
39. ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม	31 11.7%	166 62.9%	66 25.0%	1 .4%	2.86	.60	ปานกลาง
40. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันส่งผลต่อสุขภาพจิตของท่าน	41 15.5%	144 54.5%	70 26.5%	9 3.4%	2.82	.73	ปานกลาง
รวม	**Mean = 2.79**			**S.D. = 0.39**			**ระดับปานกลาง**

จากตารางที่ 24 พบว่าระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต ของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือข้าราชการทหารแบ่งเวลาสำหรับการทำงานครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60) รองลงมาคือรู้สึกกังวลและเกิดความเครียดจากงานที่รับผิดชอบแม้จะอยู่นอกเวลาทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64) งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันส่งผลต่อสุขภาพจิต (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73) และข้าราชการทหารต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาเสมอเพราะปริมาณงานมีจำนวนมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68) ในด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการทำงานในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของข้าราชการทหารและครอบครัว (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71)

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับ
41. การปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการทหารของท่านในหน่วยงาน ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวมและประเทศชาติอยู่เสมอ	26 9.8%	172 65.2%	65 24.6%	1 .4%	2.84	.58	ปานกลาง
42. ประชาชนทั่วไปมีมุมมองต่อหน่วยงานของท่านในแง่บวกเสมอ	52 19.7%	173 65.5%	36 13.6%	3 1.1%	3.04	.62	ปานกลาง
43. ทานมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านเสมอ	64 24.2%	156 59.1%	43 16.3%	1 .4%	3.07	.65	ปานกลาง
44. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ	41 15.5%	178 67.4%	40 15.2%	5 1.9%	2.97	.62	ปานกลาง
45. ท่านมีส่วนร่วมกับหน่วยงานของท่านในการรณรงค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ข้าราชการทหารอย่างสม่ำเสมอ	36 13.6%	148 56.1%	79 29.9%	1 .4%	2.83	.65	ปานกลาง
รวม	**Mean = 2.95**			**S.D. = 0.45**			**ระดับปานกลาง**

จากตารางที่ 25 พบว่าระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้าราชการทหารมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65) รองลงมาคือ ประชาชนทั่วไปมีมุมมองต่อหน่วยทหารในแง่บวกเสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62) หน่วยทหารให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62) และการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการทหาร ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวมและประเทศชาติอยู่เสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58) ในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือข้าราชการทหารมีส่วนร่วมกับหน่วยงานในการรณรงค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ข้าราชการทหารอย่างสม่ำเสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62)

4.3 การทดสอบสมมติฐาน

<u>สมมติฐานที่ 1</u>

ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ และค่ายทหารที่สังกัดที่แตกต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

เพศ	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	247	2.82	.36	0.810	0.418
หญิง	17	2.75	.41		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (T-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามเพศ ซึ่งได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (T-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า (มีค่า Sig. = 0.418 และค่า t = 0.810) จึงสามารถสรุปได้ว่าข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน.

ตารางที่ 27 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

อายุ	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.
30 ปี ลงมา	106	2.75	.38	2.974	0.032*
31 - 40 ปี	63	2.79	.39		
41 - 50 ปี	36	2.87	.32		
มากกว่า 50 ปี	59	2.92	.30		
รวม	264	2.81	.36		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามอายุ ซึ่งได้แก่ 30 ปี ลงมา 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี และมากกว่า 50 ปี ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า (มีค่า Sig. = 0.032 และค่า F = 2.974) จึงสามารถสรุปได้ว่าข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จากตารางข้างต้นพบว่าข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของช่วงอายุออกทีละคู่ โดยวิธีการหาผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ดังแสดงในตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีจำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference(I-J)				
	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 51 ปี
30 ปี ลงมา	2.75	-	-.0356	-.1107	-.1624*
31 - 40 ปี	2.79		-	-.0743	-.1260
41 - 50 ปี	2.87			-	-.0517
มากกว่า 50 ปี	2.92				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 เมื่อนำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันทีละคู่ โดยวิธีการหาผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different : LSD) พบว่าข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงอายุอื่นของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี สำหรับช่วงอายุอื่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig. (2-tailed)
มัธยมศึกษาปีที่ 6	148	2.84	.36	2.421	0.066
อนุปริญญา	27	2.71	.43		
ปริญญาตรี	73	2.77	.33		
อื่นๆ	16	2.97	.35		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ซึ่งได้แก่ มัธยมศึกษาปีที่ 6 อนุปริญญา ปริญญาตรี และอื่นๆ ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า (มีค่า Sig. = 0.066 และค่า F = 2.421) จึงสามารถสรุปได้ว่าข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 30 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ต่อเดือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

รายได้ต่อเดือน	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.
ต่ำกว่า 15,000 บาท	108	2.77	.39	1.963	0.085
15,001 - 20,000 บาท	37	2.75	.42		
20,001 - 25,000 บาท	54	2.85	.31		
25,001 - 30,000 บาท	37	2.88	.29		
30,001 - 35,000 บาท	10	3.04	.39		
35,000 บาทขึ้นไป	18	2.87	.22		
รวม	264	2.81	.36		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ซึ่งได้แก่ ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001 - 20,000 บาท 20,001 - 25,000 บาท 25,001 - 30,000 บาท 30,001 - 35,000 บาท และ35,000 บาทขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า (มีค่า Sig. = 0.085 และค่า F = 1.963) จึงสามารถสรุปได้ว่าข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 31 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.
ต่ำกว่า 5 ปี	83	2.76	.39	3.645	0.003*
6 - 10 ปี	37	2.71	.36		
11 - 15 ปี	23	2.68	.48		
16 - 20 ปี	15	2.99	.20		
21 - 25 ปี	37	2.87	.29		
มากกว่า 25 ปี	69	2.91	.29		
รวม	264	2.81	.36		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี 21 - 25 ปี และมากกว่า 25 ปี ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า (มีค่า Sig. = 0.003 และค่า F = 3.645) จึงสามารถสรุปได้ว่าข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จากตารางข้างต้นพบว่าข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระยะเวลาในการปฏิบัติงานออกทีละคู่ โดยวิธีการหาผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ดังแสดงในตารางที่ 32

ตารางที่ 32 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference(I-J)						
	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 – 20 ปี	21 - 25 ปี	มากกว่า 25 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	2.76	-	.0501	.0882	-	-.1031	-.1482*
6 - 10 ปี	2.71		-	.0382	.2246*	-.1532	-.1982*
11 - 15 ปี	2.68			-	-	-.1913*	-.2364*
16 - 20 ปี	2.99				.2746*	.1215	.0764
21 - 25 ปี	2.87				-	-	-.0451
มากกว่า 25 ปี	2.91				.3128*		-
					-		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 เมื่อนำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทีละคู่ โดยวิธีการหาผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different : LSD) พบว่าข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 16 – 20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่นของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี สำหรับระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 33 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับชั้นยศที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ระดับชั้นยศ	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	Sig. (2-tailed)
ชั้นสัญญาบัตร	53	2.86	.26	1.089	0.277
ชั้นประทวน	211	2.80	.38		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (T-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีจำแนกตามระดับชั้นยศ ซึ่งได้แก่ ชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (T-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า (มีค่า Sig. = 0.277 และค่า t = 1.089) จึงสามารถสรุปได้ว่าข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน.

ตารางที่ 34 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่ายทหารที่สังกัดที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ค่ายทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่สังกัด	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.
มณฑลทหารบกที่ 15	150	2.90	.32	16.102	0.000*
กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์	83	2.64	.39		
กองร้อยฝึกรบพิเศษที่ 1	31	2.87	.32		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามค่ายทหารที่สังกัด ซึ่งได้แก่ มณฑลทหารบกที่ 15 กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ และกองร้อยฝึกรบพิเศษที่ 1 ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า (มีค่า Sig. = 0.000 และค่า F = 16.102) จึงสามารถสรุปได้ว่าข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีค่ายทหารที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จากตารางข้างต้นพบว่าข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีค่ายทหารที่สังกัดที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระยะเวลาในการปฏิบัติงานออกทีละคู่ โดยวิธีการหาผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different : LSD) ดังแสดงในตารางที่ 35

ตารางที่ 35 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีจำแนกตามค่ายทหารที่สังกัด

ค่ายทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่สังกัด	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference(I-J)			
	ค่าเฉลี่ย	มณฑลทหารบกที่15	กองพันทหารราบที่ 3 ฯลฯ	กองร้อยฝึกรบพิเศษที่ 1
มณฑลทหารบกที่ 15	2.90	-	.2602 *	.0275
กองพันทหารราบที่ 3 ฯลฯ	2.64		-	-.2328 *
กองร้อยฝึกรบพิเศษที่ 1	2.87			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 เมื่อนำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่ายทหารที่สังกัดแตกต่างกันทีละคู่ โดยวิธีการหาผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) พบว่าข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีค่ายทหารที่สังกัดคือ มณฑลทหารบกที่ 15 มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการทหารในสังกัดค่ายทหารอื่น สำหรับข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในสังกัดค่ายทหารอื่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

<u>สมมติฐานที่ 2</u>

สภาพแวดล้อมภายในองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งประกอบด้วย ด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านงาน ด้านโครงสร้าง และด้านคน

ตารางที่ 36 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

ระดับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการทหาร		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม	.5543	.000 *	ปานกลาง
ด้านเทคโนโลยี	.4639	.000 *	ปานกลาง
ด้านงาน	.5694	.000 *	ปานกลาง
ด้านโครงสร้าง	.3999	.000 *	คอนข้างต่ำ
ด้านคน	.5641	.000 *	ปานกลาง
รวม	**.6597**	**.000 ****	**ค่อนข้างสูง**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 36 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.6597 จึงสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับสภาพแวดล้อมภายในองค์การมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูงเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านเป้าหมายและวัฒนธรรมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.5543 จึงสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านเป้าหมายและวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านเป้าหมายและวัฒนธรรมมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ด้านเทคโนโลยี ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.4639 จึงสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านเทคโนโลยีมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ด้านงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.5694 จึงสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านงานมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ด้านโครงสร้าง ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.3999 จึงสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านโครงสร้างมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำเช่นเดียวกัน

ด้านคน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.5641 จึงสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านคนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านคนมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

<u>สมมติฐานที่ 3</u>

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งประกอบด้วย ด้านปัจจัยต่างประเทศ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมืองและกฎหมาย

ตารางที่ 37 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

ระดับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการทหาร		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านปัจจัยต่างประเทศ	.4459	.000 *	ปานกลาง
ด้านสังคมและวัฒนธรรม	.2774	.000 *	คอนข้างต่ำ
ด้านเทคโนโลยี	.4861	.000 *	ปานกลาง
ด้านเศรษฐกิจ	.4698	.000 *	ปานกลาง
ด้านการเมืองและกฎหมาย	.4853	.000 *	ปานกลาง
รวม	**.5418**	**.000 ****	**ปานกลาง**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 37 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.5418 จึงสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ในด้านปัจจัยต่างประเทศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.4459 จึงสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ในด้านปัจจัยต่างประเทศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ในด้านปัจจัยต่างประเทศมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ด้านสังคมและวัฒนธรรม ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.2774 จึงสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ในด้านสังคมและวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ในด้านสังคมและวัฒนธรรมมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำเช่นเดียวกัน

ด้านเทคโนโลยี ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.4861 จึงสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ในด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ในด้านเทคโนโลยีมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ด้านเศรษฐกิจ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.4698 จึงสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ในด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ในด้านเศรษฐกิจมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ด้านการเมืองและกฎหมาย ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.4861 จึงสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ในด้านการเมืองและกฎหมายมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อระดับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ในด้านการเมืองและกฎหมายมีระดับมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆจำนวน 6 ราย ซึ่งประกอบไปด้วยข้าราชการทหารในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 15 กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ และกองร้อยฝึกรบพิเศษที่ 1 โดยทำการสัมภาษณ์สังกัดละ 2 คน ประกอบด้วย ระดับชั้นยศสัญญาบัตร 1 คน และชั้นยศประทวน 1 คน

คำถามที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีหมายถึงอะไร

ในประเด็นคำถามนี้ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีได้แสดงความคิดเห็นซึ่งสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การทำงานที่มีความสุข ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้นจากทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และหมายรวมถึงการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นที่พึ่งปรารถนาของข้าราชการทหารทุกคนในหน่วยงานเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร

คำถามที่ 2 สภาพแวดล้อมภายในองค์การในด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านงาน ด้านโครงสร้าง และด้านคน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีหรือไม่ อย่างไร

ในประเด็นคำถามนี้ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีได้แสดงความคิดเห็นซึ่งสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม

ค่ายทหารแต่ละแห่งจะมีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายในการทำงานเอาไว้อย่างชัดเจน และเป็นที่รับทราบของข้าราชการทหารทุกคนในหน่วยงานที่จะต้องดำเนินงานตามเป้าหมายของหน่วยงาน แต่ในการปฏิบัติงานบางครั้งอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายที่ได้กำหนดไว้ทั้งหมด เนื่องมาจากงบประมาณในการใช้จ่ายไม่เพียงพอ และบางหน่วยงานกำลังพลมีจำนวนน้อยในขณะที่งานมีจำนวนมาก ในด้านวัฒนธรรม หน่วยทหารมีการปลูกจิตสำนึกในการเคารพรุ่นพี่ ซึ่งทุกคนสามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี และไม่ได้มองว่าเป็นการกดขี่ แต่เป็นการฝึกให้เคารพในผู้ที่มีอาวุโสกว่า

ด้านเทคโนโลยี

เทคโนโลยีที่ใช้ภายในหน่วยทหารยังไม่มีความทันสมัย เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆอยู่ในสภาพที่ไม่พร้อมใช้สำหรับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการจัดสรรงบประมาณที่มีจำกัด ซึ่งไม่เพียงพอสำหรับการนำมาจัดซื้อ จัดหาเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สามารถอำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการทหารในหน่วยงานต่างๆได้อย่างเพียงพอ

ด้านงาน

ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างให้หัวหน้าสายงานหรือหัวหน้าส่วนงานได้ทำงานตามหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่ตามดุลยพินิจ มีอิสระในการทำงานในหน้าที่ของตนเอง แต่สำหรับข้าราชการทหารที่ไม่ได้เป็นหัวหน้าสายงานหรือหัวหน้าส่วนงานอาจจะได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัด หรือไปอยู่ในสายงานที่ไม่มีความรู้ความสามารถ ก่อให้เกิดความกดดัน ความเบื่อหน่ายและไม่พึงพอใจ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร สำหรับค่ายทหารที่มีขนาดใหญ่กำลังพลมีจำนวนมาก ปริมาณงานจะถูกกระจายไปยังกำลังพลในระดับที่เหมาะสม แต่สำหรับค่ายทหารที่มีขนาดเล็ก ปริมาณงานจะมีมากกว่ากำลังพล ปริมาณงานจึงอยู่ในระดับที่ไม่เป็นที่พึงพอใจ

ด้านโครงสร้าง

ค่ายทหารต่างๆในจังหวัดเพชรบุรีจะมีการกำหนดโครงสร้างของแต่ละค่ายเอาไว้อย่างชัดเจน และมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และเป็นที่รับทราบของข้าราชการทหารทุกคนในแต่ละค่ายทหาร แต่ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบการทำงานที่มีความเป็นทางการสูง จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความล้าช้า เพราะการทำงานในแต่ละขั้นตอนจะต้องผ่านความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้าสายงาน ซึ่งเป็นระเบียบข้อบังคับที่มีการกำหนดเอาไว้

ด้านคน

การปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในแต่ละค่ายทหาร ข้าราชการทหารสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี แต่อาจจะมีบางครั้งที่เกิดปัญหาจากการทำงานในกรณีที่ข้อคิดเห็นไม่ตรงกัน และการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายบางครั้งเป็นภารกิจที่มีความสำคัญและผู้บังคับบัญชามีความคาดหวังในผลงานระดับสูง จึงนำมาซึ่งความกดดันและความเครียดในการปฏิบัติงาน

คำถามที่ 3 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การในด้านปัจจัยต่างประเทศ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมืองและกฎหมาย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีหรือไม่ อย่างไร

ในประเด็นคำถามนี้ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีได้แสดงความคิดเห็นซึ่งสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านปัจจัยต่างประเทศ

ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีมองว่า จากการรวมกลุ่มเป็นประชาคมอาเซียนทำให้หน่วยทหารถูกจัดอยู่ในเสาของประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ซึ่งจะต้องมีการทำงานร่วมกับประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียน แต่ทั้งนี้ปัญหาด้านความพร้อมทางภาษาถือว่าเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน แม้ว่าทางค่ายทหารจะมีการจัดฝึกอบรมทางด้านภาษาให้กับข้าราชการทหารและเชิญวิทยากรภายนอก และมีการทดสอบภาษาอังกฤษแล้วก็ตาม

ด้านสังคมและวัฒนธรรม

ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีคิดว่า การมีค่านิยมและทัศนคติทางการเมืองที่แตกต่างกัน ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลหรือเป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน เพราะข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีจะยึดคำกล่าวที่ว่า “ ทหารคือบุคคลที่ใส่ชุดพราง ไม่มีเหลืองหรือแดง ” แต่จากค่านิยมและอุดมการณ์ของคนในชาติที่แตกต่างกันมีการแบ่งเป็นฝักเป็นฝ่าย ก็ให้เกิดความขัดแย้ง ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีมองว่าส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นจากงานที่เคยปฏิบัติอยู่

ด้านเทคโนโลยี

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีวิวัฒนาการอย่างอย่างมาก และมีความหลากหลายในการนำไปใช้งาน ซึ่งส่งผลต่อข้าราชการทหารที่จะต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคโนโลยี อาวุธยุทโธปกรณ์ทางการทหารที่มีความทันสมัย โดยข้าราชการทหารที่อยู่ในระดับอาวุโสหรือใกล้เกษียณอายุราชการมองว่า การเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคโนโลยีเป็นเรื่องยุ่งยาก และมีความซับซ้อนในการปฏิบัติงาน

ด้านเศรษฐกิจ

เนื่องจากสภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบันมีความผันผวน และอยู่ในสภาวะเศรษฐกิจที่มีความชะลอตัว ดังนั้นหน่วยทหารทุกหน่วยไม่เพียงแต่เฉพาะในจังหวัดเพชรบุรีเท่านั้นจะเน้นมาตรการส่งเสริมความประหยัด เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณการใช้จ่าย ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานทหาร และกระทบต่อสวัสดิการของข้าราชการทหารที่มีการตัดทอนในส่วนที่ไม่จำเป็นออกไป จากเดิมเคยมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับพากำลังพลไปศึกษาดูงาน แต่ปัจจุบันงบประมาณในส่วนนี้ได้ลดจำนวนลงอย่างมาก

ด้านการเมืองและกฎหมาย

สถานการณ์ทางการเมืองของประเทศในปัจจุบันยังคงขาดเสถียรภาพ ส่งผลให้รูปแบบการเมืองการปกครองและการบัญญัติกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ข้าราชการทหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบครอบมากยิ่งขึ้น และเป็นการทำงานที่มีความซับซ้อน ทั้งนี้ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีมองว่า สถานการณ์การเมืองที่ขาดเสถียรภาพก็ให้เกิดภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งไม่ใช่งานในหน้าที่ของตนเอง มองว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ

คำถามที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานในหน่วยงานดีเพียงพอแล้วหรือไม่ อย่างไร

ในประเด็นคำถามนี้ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีได้แสดงความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง ในการทำงานข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้มองว่าการทำงานในปัจจุบันมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม สวัสดิการหรือเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและการใช้จ่ายในครอบครัว สืบเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เมื่อจำแนกเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ปัจจุบันสภาวะทางเศรษฐกิจมีความผันผวน ถึงแม้ข้าราชการทหารจะมีนโยบายการปรับเงินเดือนค่าจ้างแล้วก็ตาม และมีการจ่ายเงินเดือนค่าจ้างตามตำแหน่งซึ่งถือว่ามีความยุติธรรม แต่ในแง่ของการดำรงชีวิตยังไม่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เพราะค่าครองชีพในปัจจุบันอยู่ในระดับที่สูง ทั้งนี้ในส่วนของสวัสดิการของทหารที่ได้รับในปัจจุบันมีความครอบคลุมน้อยลง และการติดต่อขอรับสวัสดิการมีความล้าช้า ไม่ทันเหตุการณ์ สืบเนื่องมาจากกฎและระเบียบของทางราชการ

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีทุกคนและจากทุกค่ายจะต้องได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี และมีการทดสอบสมรรถนะทางด้านร่างกายอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมด้านกำลังพล และเป็นการทดสอบประสิทธิภาพของกำลังพลในหน่วยงาน ทั้งนี้ในด้านสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานมีนโยบายการกวดขัด ป้องกันการฝึกที่อันตรายและพื้นที่การฝึกที่เสี่ยงภัย เช่น พื้นที่การฝึกทุนระเบิด การกระโดดร่ม เป็นต้น ก่อนการปฏิบัติจริงจะต้องมีการฝึกซ้อมและเตรียมพร้อมมาเป็นอย่างดี และการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตราทำให้ข้าราชการทหารมองว่าตนเองปฏิบัติหน้าที่ทามกลางความเสี่ยงภัย แม้จะมีการฝึกซ้อมมาเป็นอย่างดีแล้ว แต่โอกาสพลาดก็มีสูง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

กองทัพบกมีนโยบายในการสนับสนุนกำลังพลในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง แต่ยังไม่มีแผนในการพัฒนากำลังพลเป็นรายบุคคล แต่เป็นการพัฒนากำลังพลตามความเหมาะสม เช่นมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมในด้านต่างๆ มีการมอบทุนการศึกษา สนับสนุนให้กำลังพลได้ศึกษาต่อ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง แต่ทั้งนี้แหล่งเรียนรู้ในการพัฒนากำลังพลภายในหน่วยงานยังไม่มีปรากฏให้เห็นเช่น ห้องสมุดสำหรับการศึกษาค้นคว้า ห้องปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยีที่มีความทันสมัย

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

การทำงานโดยการรับราชการทหารถือว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่งคง แต่ในแง่ของความก้าวหน้าในอาชีพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา ความพยายามหรือความขยันในการปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถของข้าราชการทหารเอง

ด้านการบูรณาการทางสังคม

การทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีทุกคนในหน่วยงานมีรูปแบบความสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ข้าราชการทหารสามารถร่วมกันทำงานได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีในการทำงาน ไม่ค่อยมีปัญหาข้อขัดแย้งที่มีความรุนแรง และผู้บังคับบัญชามีการเอาใจใส่กำลังพลภายในหน่วยงานเป็นอย่างดี แต่ในขณะเดียวกันในการปฏิบัติงานในหน่วยงานก็มีการแบ่งแยกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากรูปแบบความสัมพันธ์ และวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการทหารในการแบ่งชั้นยศระหว่างชั้นยศสัญญาบัตรและชั้นยศประทวน ซึ่งจะต้องมีการเคารพระหว่างกัน

การรักษาสิทธิส่วนบุคคล

กองทัพบกมีนโยบายในการเคารพสิทธิระหว่างบุคคล และส่งเสริมประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นภายในองค์การ ข้าราชการทหารทุกคนมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานในเรื่องต่างๆ แต่ในการปฏิบัติงานจริงระบบทหารมีวัฒนธรรมองค์การที่เคารพผู้อาวุโส เคารพรุ่นพี่ และแบ่งแยกชนชั้น จึงทำให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยเกรงกลัวผู้บังคับบัญชา ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเท่าที่ควร

ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต

ปัจจุบันขอบข่ายภาระงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีมีเพิ่มมากขึ้นสืบเนื่องจากสภาพทางการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้ข้าราชการทหารต้องมีบทบาทและภาระหน้าที่นอกเหนือจากที่เคยปฏิบัติ หรือเคยรับผิดชอบ ในค่ายทหารที่มีขนาดใหญ่กำลังพลจะมีจำนวนมากสามารถกระจายงานให้กำลังพลได้อย่างเหมาะสม ซึ่งไม่กระทบกับการดำรงชีวิตหรือการให้เวลากับครอบครัว แต่ถ้าเป็นค่ายทหารขนาดเล็ก กำลังพลมีจำนวนน้อยและปริมาณงานในปัจจุบันมีเพิ่มมากขึ้น ทำให้ข้าราชการทหารต้องเสียสละเวลาส่วนตัวมาใช้ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีมองว่า การเป็นทหารถือเป็นอาชีพที่มีความสำคัญเพราะเป็นรั้วของชาติ ในยามที่ประเทศมีปัญหาหรือในยามที่บ้านเมืองอยู่ในสถานการณ์ความไม่สงบ ทหารมักจะเป็นด้านหน้าเสมอในการรับมือจัดการปัญหาดังกล่าว แม้แต่ในยามที่ประชาชนเดือนร้อนจากปัญหาภัยพิบัติ ทหารก็มักจะเป็นผู้ที่ยื่นมือมาช่วยเหลือประชาชนเสมอ การทำงานของทหารเพื่อสังคมถูกจัดว่าเป็นภารกิจอย่างหนึ่งของการทำงานเป็นทหาร ซึ่งทำให้ข้าราชการทหารมีความภูมิใจในอาชีพของตนเองเป็นอย่างมาก

คำถามที่ 5 มีข้อเสนอแนะหรือต้องการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานภายในหน่วยงานอย่างไรบ้าง

ในประเด็นคำถามนี้ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีได้แสดงความคิดเห็นว่า ต้องการให้หน่วยงานจัดสรรงบประมาณเพิ่มมากขึ้นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงบประมาณสำหรับการจัดซื้อและจัดหาเทคโนโลยีที่มีความทันสมัย อาวุธยุทโธปกรณ์สมัยใหม่ที่มีความพร้อมสำหรับการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ต้องการให้หน่วยงานจัดสรรสวัสดิการเพิ่มทั้งในด้านอาหาร สิทธิกำลังพล ค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร เพราะค่าครองชีพในปัจจุบันอยู่ในอัตราที่สูงขึ้น ทั้งนี้ต้องการให้มีกำลังพลมาบรรจุเพิ่มเพราะกำลังพลขาดแคลน ปริมาณงานมีจำนวนมาก ส่งผลให้บางครั้งต้องทำงานนอกเหนือเวลาราชการ

ตารางที่ 38 ตารางสรุปการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
<u>สมมติฐานที่ 1</u> 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่แตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน	√	
1.1 ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีเพศแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน		√
1.2 ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีอายุแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	√	
1.3 ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน		√

ตัวแปร	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.4 ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน		√
1.5 ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	√	
1.6 ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน		√
1.7 ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีค่ายทหารที่สังกัดแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	√	
<u>สมมติฐานที่ 2</u> 2. สภาพแวดล้อมภายในองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี	√	
2.1 สภาพแวดล้อมภายในองค์การด้านเป้าหมายและวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี	√	
2.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์การด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี	√	
2.3 สภาพแวดล้อมภายในองค์การด้านงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี	√	
2.4 สภาพแวดล้อมภายในองค์การด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี	√	
2.5 สภาพแวดล้อมภายในองค์การด้านคนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี	√	

ตัวแปร	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
<u>สมมติฐานที่ 3</u> 3. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี	√	
3.1 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การด้านปัจจัยต่างประเทศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี	√	
3.2 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การด้านสังคมและวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี	√	
3.3 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี	√	
3.4 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี	√	
3.5 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การด้านการเมืองและกฎหมายมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี	√	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด และแบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ ค่ายทหารที่สังกัด มีจำนวน 7 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านงาน ด้านโครงสร้าง ด้านคน โดยมีข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ปัจจัยต่างประเทศ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมืองและกฎหมาย โดยมีข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การรักษาสิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลในการดำรงชีวิต ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยมีข้อคำถามจำนวน 45 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติม

สำหรับแบบสัมภาษณ์จะประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน

การหาความเที่ยง (Reliability) เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นและวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Alpha Cronbach' Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแต่ละส่วนดังนี้ สภาพแวดล้อมภายในองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าคือ 0.8030 ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าคือ 0.8722 และด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าสัมประสิทธ์แอลฟ่าคือ 0.8517 ในภาพรวมแบบสอบถามทั้งชุดมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าคือ 0.9252

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีจำนวน 264 คน จากประชากรจำนวน 775 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากระดับชั้นยศและค่ายทหารที่สังกัด แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ คำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (T-test) ค่าความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 93.6 มีอายุ 30 ปี ลงมา จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 มีระดับชั้นยศประทวนจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 79.9 และสังกัดมณฑลทหารบกที่ 15 จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8

ส่วนที่ 2 การรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. การรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่อยู่ในระดับมากประกอบด้วย ด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38) และด้านโครงสร้าง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เท่ากับ 0.44) ด้านเทคโนโลยี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38) และด้านคน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38)

2. การรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านเศรษฐกิจ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50) รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36) ด้านการเมืองและกฎหมาย (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44) และด้านปัจจัยต่างประเทศ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40) สำหรับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสังคมและวัฒนธรรม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45)

3. การรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45) รองลงมาคือ ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45) ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39) และด้านการบูรณาการทางสังคม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41) สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

1. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารในจังเพชรบุรีกับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่ายทหารที่สังกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ยกเว้น เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศ ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. สภาพแวดล้อมภายในองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 (r = 0.6597) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านงาน (r = 0.5694) ด้านคน (r = 0.5641) ด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม (r = 0.5549) และด้านเทคโนโลยี (r = 0.4639) สำหรับสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับค่อนข้างต่ำคือ ด้านโครงสร้าง (r = 0.3999)

3. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 (r = 0.5418) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ด้านเทคโนโลยี (r = 0.4681) รองลงมาคือด้านการเมืองและกฎหมาย (r = 0.4853) ด้านเศรษฐกิจ (r = 0.4698) และด้านปัจจัยต่างประเทศ (r = 0.4459) สำหรับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ด้านสังคมและวัฒนธรรม (r = 0.2774)

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 93.6 สำหรับช่วงอายุอยู่ในช่วง 30 ปี ลงมา คิดเป็นร้อยละ 40.2 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 56.1 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.9 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.4 มีระดับชั้นยศประทวน คิดเป็นร้อยละ 79.9 และสังกัดมณฑลทหารบกที่ 15 คิดเป็นร้อยละ 56.8 จะเห็นว่าข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีส่วนใหญ่เป็นเพศชายเพราะการทำงานในสายงานหลักของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีซึ่งได้แก่ การฝึกซ้อมทหารใหม่ การฝึกซ้อมรบในป่า การฝึกอบรมนักเรียนวิวัฒน์พลเมือง การลาดตระเวนบริเวณชายแดน ไทย – พม่า ล้วนเป็นงานที่ต้องใช้กำลังพลที่มีความเข้มแข็ง และทางกองทัพบกมีนโยบายที่เปิดโอกาสให้กับชายไทยได้เข้ามารับใช้ชาติมากว่า ทั้งนี้ช่วงอายุของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในช่วง 30 ปี ลงมา ซึ่งเป็นช่วงอายุที่พึ่งเข้ารับราชการเพราะในช่วงที่ผ่านมามีข้าราชการทหารชั้นประทวนเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ข้าราชการทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่จบจากโรงเรียนนายสิบ ซึ่งรับวุฒิการศึกษาขั้นต่ำระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และเมื่อเริ่มบรรจุจะมีเงินเดือนเริ่มต้นที่

9,000 บาท (ระเบียบการสมัครสอบโรงเรียนนายสิบ ศูนย์การทหารราบ) และจะเห็นได้ว่าข้าราชการทหารส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 15 เพราะมณฑลทหารบกที่ 15 เป็นค่ายทหารที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในจังหวัดเพชรบุรีและมีปริมาณกำลังพลมากที่สุด

ส่วนที่ 2 การรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี

1. สภาพแวดล้อมภายในองค์การ

จากผลการศึกษาพบว่าการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่อยู่ในระดับมากประกอบด้วย ด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 และด้านคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 โดยสามารถอธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์การจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม

ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในด้านเป้าหมายและวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีรับรู้ถึงเป้าหมายของการทำงานในหน่วยงาน ว่าการทำงานในหน่วยทหารเป็นงานที่มีความสำคัญทั้งสำหรับประชาชนและประเทศชาติ ก็ให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน สำหรับวัฒนธรรมขององค์การทหาร ข้าราชการทหารทุกนายสามารถรับรู้และเข้าใจได้ถึงวัฒนธรรมขององค์การทหารว่าเป็นวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท คือเน้นการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักสายการบังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีการจูงใจด้วยเรื่องของความก้าวหน้าในงานตามตำแหน่งชั้นยศ ซึ่งจะมีการเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ที่กำหนดของกระทรวงกลาโหม และควบคุมด้วยกฎระเบียบ ทั้งนี้วัฒนธรรมขององค์การทหารจะเป็นวัฒนธรรมที่มีการขัดเกลาตั้งแต่เริ่มเข้าโรงเรียนนายสิบและโรงเรียนนายร้อย คือการเคารพซึ่งกันระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้อง ระหว่างชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน และระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ข้าราชการทหารทุกนายมีการซึมซับรับวัฒนธรรมดังกล่าวมาจากโรงเรียนนายสิบและโรงเรียนนายร้อยจนกระทั่งมาบรรจุเป็นข้าราชการทหาร ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ที่ศึกษาระดับเป้าหมายและโครงสร้างของบุคลากรสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน พบว่าอยู่ในระดับสูง

ด้านโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในด้านโครงสร้างอยู่ในระดับมาก แสดงว่าข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีเข้าใจถึงรูปแบบการทำงานของหน่วยงาน ที่มีลักษณะเป็นองค์การแบบปิดและยึดรูปแบบโครงสร้างแบบสายการบังคับบัญชาในการควบคุมและปฏิบัติงาน ซึ่งข้าราชการทหารทุกระดับจะต้องมีความเคารพในผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เพราะถ้าหากฝ่าฝืนหรือขัดคำสั่งจะนำมาซึ่งความผิด ทั้งนี้ในสายงานทหารจะมีการกำหนดโครงสร้างของสายการบังคับบัญชาเอาไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ข้าราชการทหารทุกนายมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ สุขสงวน (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหาร พบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างอยู่ในระดับมาก

ด้านงาน

ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในด้านงานอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีมีความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานทหารในระดับปานกลาง ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์พบว่า การทำงานของข้าราชการทหารในระดับชั้นสัญญาบัตรอยู่ในระดับที่มีความพึงพอใจ เพราะข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงตามสายงานที่ถนัด ในขณะที่ข้าราชการทหารชั้นยศประทวนได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงตามความสามารถและไม่มีความถนัดในงานดังกล่าว จึงนำมาซึ่งความไม่พอใจในการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ นอกจากนี้การทำงานในค่ายทหารที่มีขนาดแตกต่างกัน ระหว่างค่ายทหารที่มีขนาดใหญ่กับค่ายทหารที่มีขนาดเล็ก การจัดสรรงานให้กับข้าราชการทหารในแต่ละค่ายทหารย่อมมีความแตกต่างกัน โดยค่ายทหารที่มีขนาดใหญ่จะมีการกระจายงานที่มีความเหมาะสมเพราะกำลังพลมีจำนวนมาก แต่สำหรับค่ายทหารที่มีขนาดเล็กจะเกิดภาวะงานล้นคน (Understaffing) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา ปภากรณ์ (2551) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่าง พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ด้านเทคโนโลยี

ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีมีความพึงพอใจในเทคโนโลยีของหน่วยงานในระดับปานกลาง สืบเนื่องมาจากเทคโนโลยีที่มีอยู่ภายในหน่วยงานมีความล้าสมัย และมีไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุบัน โยทุม (2544) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดเลย พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านคน

ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในด้านคนอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอธิบายได้ว่าการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีทุกนาย สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน แต่ทั้งนี้ในแต่ละค่ายทหาร การทำงานของผู้บังคับบัญชาในแต่ละค่ายทหารจะมีความแตกต่างกัน ในค่ายทหารที่มีขนาดใหญ่ผู้บังคับบัญชาจะมีความเน้นงานมากว่าเน้นคน คือเน้นสัมฤทธิผลของงานที่จะต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงมีความเข้มงวดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ที่อยู่ใต้การบังคับบัญชามีความกดดันในการทำงาน ในขณะที่ค่ายทหารขนาดเล็กข้าราชการทหารทุกระดับจะมีความสนิทสนมกัน ผู้คับบัญชามีความเข้าใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา จึงเป็นในลักษณะของผู้นำที่เน้นคน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวัฒน์ ศรีชัยชนะ (2551) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่สอด จังหวัดตาก พบว่าปัจจัยด้านคนของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง

2. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

จากการศึกษาพบว่าการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ด้านการเมืองและกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 และด้านปัจจัยต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสังคมและวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78

ด้านเศรษฐกิจ

ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอธิบายได้ว่าปัจจุบันเศรษฐกิจของประเทศมีความผันผวน อัตราค่าครองชีพอยู่ในระดับสูง ทำให้ทางกองทัพบกมีการประหยัดงบประมาณรายจ่ายในด้านสวัสดิการ ตัดงบประมาณสำหรับสวัสดิการที่ไม่จำเป็นออกไปเช่น การศึกษาดูงาน โดยส่งเสริมนโยบายความประหยัดและความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณและทรัพยากรภายในหน่วยงาน แม้ว่าทางกระทรวงกลาโหมจะมีการเพิ่มงบประมาณในทุกๆปีแต่จะเป็นงบประมาณในด้านการจัดซื้ออาวุธเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของกองทัพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี เจนเชี่ยวชาญ (2552) ศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกมีผลต่อการทำงานของบุคลากรทางการเงินของสหกรณ์ปากเกร็ด จำกัด จังหวัดนนทบุรี พบว่าระดับสภาพแวดล้อมภายนอกในด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านเทคโนโลยี

ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอธิบายได้ว่าในปัจจุบันระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และวิทยาการต่างๆได้มีการพัฒนาเป็นอย่างมาก ทำให้ข้าราชการทหารต้องมีการเรียนรู้เพิ่มสำหรับการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และในด้านการฝึกอบรบอาวุธสมัยใหม่จะนำมาซึ่งศักยภาพของกองทัพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิพร เก่งทอง (2552) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมองค์การต่อผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรในองค์การเสมือนจริง พบว่าสภาพแวดล้อมองค์การด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการเมืองและกฎหมาย

ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในด้านการเมืองและกฎหมายอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอธิบายได้ว่าปัจจุบันสถานการณ์ทางการเมืองมีความเปลี่ยนแปลง อยู่ในช่วงที่ขาดเสถียรภาพ และมีการแก้ไขกฎหมายใหม่ ซึ่งทำให้ข้าราชการทหารต้องเข้ามารับบทบาทและมีความรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น มีทั้งงานในด้านภารกิจทางทหาร งานบริการและรับใช้ประชาชน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกานดา ศุภคติสันติ์ (2540) ศึกษาเรื่องลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าสภาพแวดล้อมองค์การด้านการเมืองและกฎหมายอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านปัจจัยต่างประเทศ

ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในด้านปัจจัยต่างประเทศอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอธิบายได้ว่าในประจุบันประเทศไทยมีการรวมกลุ่มเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน โดยหน่วยทหารจัดอยู่ในเสาของประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ทำให้หน่วยทหารทุกหน่วยต้องเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและมีการทำงานร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกเช่น การฝึกซ้อมรบ แต่ทั้งนี้ในด้านภาษายังคงเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการทำงานร่วมกับสมาชิกในประชาคมอาเซียน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี เจนเชี่ยวชาญ (2552) ศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกมีผลต่อการทำงานของบุคลากรทางการเงินของสหกรณ์ปากเกร็ด จำกัด จังหวัดนนทบุรี พบว่าระดับสภาพแวดล้อมภายนอกในด้านปัจจัยต่างประเทศอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสังคมและวัฒนธรรม

ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในด้านสังคมและวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอธิบายได้ว่าการทำงานในหน่วยงานของข้าราชการทหารทุกคนจะมีความสามัคคีกัน และมีความมุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ในการทำงานรับใช้ชาติ ดังนั้นปัญหาความแตกแยกทางการเมืองอาจจะทำให้ข้าราชการทหารต้องมีงานในความรับผิดชอบมากขึ้น แต่ปัญหาความแตกแยกทางความคิดไม่ส่งผลต่อการทำงานร่วมกันในหน่วยงานเพราะ “ ทหารใส่ชุดพราง ไม่มีเหลืองหรือแดง ” ประสิทธิพร เก่งทอง (2552) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมองค์การต่อผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรในองค์การเสมือนจริง พบว่าสภาพแวดล้อมองค์การด้านสังคมและวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 รองลงมาคือ ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 และด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62

ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ พัชรี แจ่มครุฑ (2554) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ท้องที่เกาะรัตนโกสินทร์ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสอดคล้องกับ พราว ศาลิคุปต (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธินอยู่ในระดับปานกลาง การที่ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง แสดงว่า ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานในระดับปานกลาง สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันภายในองค์การ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมพบว่าอยู่ในระดับปานกลางและมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนค้าจ้างตามเกณฑ์ที่ทางกองทัพกำหนด และเมื่อมีการปฏิบัติภารกิจนอกเวลาราชการ ทางค่ายทหารจะมีการจัดสรรงบประมาณที่เป็นเบี้ยเลี้ยงสำหรับกำลังพล แต่ทั้งนี้ในปัจจุบันสภาพทางเศรษฐกิจที่มีความชะลอตัว อัตราค่าครองชีพอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ทำให้ข้าราชการทหารรู้สึกว่าระดับเงินเดือนไม่เพียงต่อค่าใช้จ่ายส่วนตัวและค่าใช้จ่ายสำหรับครอบครัว ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ ประพิตรไพศาล (2550) พบว่าด้านค่าตอบแทนที่พียงพอและยุติธรรมของข้าราชการทหารชั้นประทวน กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ในด้านการทำงานของข้าราชการทหารทุกคนจะต้องได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ซึ่งเป็นนโยบายของกองทัพบกในการส่งเสริมสุขภาพที่ดีของข้าราชการทหาร นอกจากนั้นข้าราชการทหารทุกคนจะต้องมีการทดสอบสมรรถนะทางด้านร่างกายอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อเป็นการตรวจสอบประสิทธิภาพทางด้านร่างกายของข้าราชการทหาร ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่ายทหารทุกค่ายจะมีมาตรการป้องกันพื้นที่การฝึกที่เป็นอันตรายและมีการกวดขันอย่างเข้มงวด หมั่นตรวจสอบในเรื่องของความปลอดภัย ภายในหน่วยทหารจะพบว่าอาคาร สถานที่มีความสะอาดและเป็นระเบียบ เพราะทหารทุกนายจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในการดูแลรักษาค่ายทหารให้สะอาด แต่ทั้งนี้ในด้านการทำงานของข้าราชการทหารยังคงทำงานในภาวะที่มีความเสี่ยง เช่น การฝึกทุนระเบิด การกระโดดร่มประจำปี แม้จะมีการฝึกซ้อมมาเป็นอย่างดี แต่โอกาสพลาดก็อยู่ในระดับที่สูง ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ เพียรสว่าง บูชา (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยทหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมกำลังพลในการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆตามที่กำลังพลสนใจเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมกำลังพลในการศึกษาต่อ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณวุฒิให้กับกำลังพล แต่ทั้งนี้ในด้านงบประมาณในการสนับสนุนยังคงมีจำกัด ซึ่งไม่สามารถกระจายไปยังกำลังพลได้อย่างทั่วถึง ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศาล คลังทอง (2549) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีมองว่า การเป็นข้าราชการทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีความมั่งคงและสามารถเป็นหลักประกันในการดำรงชีวิต โดยข้าราชการทหารทุกคนมีสิทธิที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ซึ่งข้าราชการทหารทุกคนจะมีการปรับเลื่อนตำแหน่งของตนเองตามระยะเวลาที่ทางกระทรวงกลาโหมกำหนดเอาไว้ แต่ในระดับชั้นยศที่สูงขึ้นจะต้องมีการสอบแข็งขันซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของกำลังพล และในการปรับเลื่อนชั้นยศที่สูงขึ้นจะมีการกำหนดอัตราในจำนวนน้อย จึงทำให้ข้าราชการทหารต้องแข่งขันกันสูง ซึ่งก่อให้เกิดความท้อแท้ใจ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา แตงมาดี (2545) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการบูรณาการทางสังคม

ในด้านการบูรณาการทางสังคมของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ในการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีมีรูปแบบการทำงานเป็นแบบครอบครัว ทุกคนทำงานด้วยความอบอุ่น โดยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี แต่เนื่องจากรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่มีความเป็นทางการ ยึดกฎระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องให้ความเคารพผู้บังคับบัญชาจึงทำให้กำลังพลต้องมีความยำเกรง และปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด และมองว่าเป็นการแบ่งชนชั้นระหว่างกันระหว่างชั้นยศสัญญาบัตรและชั้นยศประทวน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์ สระบัว (2546) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่าด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล

ในด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง การทำงานในหน่วยทหารในจังหวัดเพชรบุรี ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมประชาธิปไตยภายในหน่วยงานให้ข้าราชการทหารทุกคนเคารพสิทธิระหว่างกัน ไม่มีการก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวระหว่างกัน ยกเว้นในกรณีของการปฏิบัติงานที่อาจจะมีข้อคิดเห็นไม่ตรงกัน แต่ทั้งนี้ในการทำงานในสายงานทหารข้าราชการทหารชั้นผู้น้อยจะมีความเกรงใจในผู้บังคับบัญชา จึงไม่กล้าคัดค้านคำสั่งหรือแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิจัยของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื้อง (2543) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต

ในด้านความสมดุลในการดำรงชีวิตของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในปัจจุบันข้าราชการทหารมีภารกิจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น มีทั้งภารกิจตามนโยบายของรัฐบาล และการทำงานเพื่อบริการประชาชน ทำให้ข้าราชการทหารต้องปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะค่ายทหารขนาดเล็กที่กำลังพลจำนวนน้อย ส่งผลให้ภาระงานกระจุกอยู่ในมือกำลังพลเป็นจำนวนมาก ส่งผลต่อการจัดสรรเวลาให้กับครอบครัว และอาจทำให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจาภา แพ่งเกษร (2556) ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนกรมทหารสื่อสาร พบว่าด้านความสมดุลในการดำรงชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ข้าราชการทหารทุกคนรับรู้และเข้าใจว่า อาชีพข้าราชการทหารคืออาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และข้าราชการทหารทุกคนสามารถอุทิศตนและสละชีพเพื่อประเทศชาติ ในด้านสัมพันธภาพกับประชาชนข้าราชการทหารมีความเต็มใจในการช่วยเหลือและรับใช้ประชาชน ในปัจจุบันหน่วยทหารในจังหวัดเพชรบุรีมีการทำงานร่วมกับส่วนราชการอื่นภายในจังหวัดในการทำงานเพื่อสังคม ไม่ว่าจะเป็นโครงการฝึกอาชีพให้กับประชาชนที่อาศัยอยู่บริเวณโดยรอบค่ายทหาร ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ชูชีพ (2551) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

<u>สมมติฐานที่ 1</u> ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ และค่ายทหารที่สังกัดที่แตกต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

เพศ จากการศึกษาพบว่าการมีเพศที่แตกต่างกันของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีไม่ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้นโยบายของหน่วยทหารในจังหวัดเพชรบุรีเน้นการส่งเสริมความเท่าเทียมกันในการทำงาน ซึ่งข้าราชการทหารทุกคนไม่ว่าเพศหญิงหรือว่าเพศชายสามารถที่จะได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามเกณฑ์ของกระทรวงกลาโหม โดยขึ้นอยู่กับอายุราชการ ชั้นยศ ตำแหน่ง และในด้านสวัสดิการข้าราชการทหารทุกคนสามารถได้รับอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านของสิทธิการรักษาพยาบาล ทุนการศึกษาของบุตร เป็นต้น

อายุ จากการศึกษาพบว่าการมีช่วงอายุที่แตกต่างกันของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้พบว่าข้าราชการทหารที่มีช่วงอายุ มากกว่า 50 ปี เป็นช่วงอายุ ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด ทั้งนี้ในช่วงอายุมากกว่า 50 ปี เป็นช่วงอายุของข้าราชการทหารที่มีการทำงานมาเป็นเวลานาน ทำให้มีประสบการณ์ในการทำงาน สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานได้เป็นอย่างดี สามารถรับมือกับบรรยากาศขององค์การได้ไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะแวดล้อมล้อมใดเพราะว่ามีวุฒิภาวะที่สามารถจัดการปัญหาได้ดีกว่าข้าราชการทหารที่เพิ่งเข้ามารับราชการเพราะยังไม่มีประสบการณ์

ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่าการมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีไม่ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้การทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีจะมีการกำหนดเกณฑ์ระดับการศึกษาของข้าราชการทหารไว้อย่างชัดเจน ถ้าเป็นชั้นยศประทวนจะต้องมีการศึกษาขั้นต่ำมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า แต่ถ้าเป็นชั้นยศสัญญาบัตรจะต้องมีการศึกษาขั้นต่ำคือปริญญาตรีหรือหรือเทียบเท่า ทั้งนี้การจัดสรรสวัสดิการหรือเงินเดือนค่าจ้างจะจัดสรรให้ตามระดับ ชั้นยศ แต่ด้านสวัสดิการ ข้าราชการทหารทุกคนได้รับอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชหารทหารในจังหวัดเพชรบุรี

รายได้ต่อเดือน จากการศึกษาพบว่าการมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีไม่ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ข้าราชการทหารทุกคนในจังหวัดเพชรบุรีได้รับเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม ตามเกณฑ์ของกระทรวงกลาโหมที่ได้มีการกำหนดไว้ ดังนั้นจึงทำให้ระดับรายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่าการมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 – 20 ปี เป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด เพราะว่าข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 -20 เป็นระยะเวลาการทำงานที่มีการสั่งสมประสบการณ์มาเป็นเวลานาน ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ที่หน่วยทหารจะต้องเผชิญ เช่นการเปลี่ยนผู้บังคับบัญชาค่ายทหารคนใหม่ ซึ่งผู้บังคับบัญชาแต่ละคนจะมีบุคลิก ทัศนคติที่มีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานจะสามารถปรับตัวและมีวุฒิภาวะที่ดีกว่า

ระดับชั้นยศ จากการศึกษาพบว่าการมีระดับชั้นยศที่แตกต่างกันของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีไม่ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีไม่ว่าจะเป็นชั้นยศสัญญาบัตรหรือชั้นยศประทวนล้วนทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน มีรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่ไม่แตกต่างกัน แต่จะแตกต่างในเรื่องของเงินเดือนค่าจ้างที่ถูกกำหนดตามระดับชั้นยศ แต่ก็กำหนดด้วยเกณฑ์ที่มีความเป็นธรรมตามนโยบายของกระทรวงกลาโหม

ค่ายทหารที่สังกัด จากการศึกษาพบว่าการมีค่ายทหารที่สังกัดที่แตกต่างกันของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้พบว่าข้าราชการทหารที่สังกัดมณฑลทหารบกที่ 15 มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด เพราะมณฑลทหารบกที่ 15 เป็นค่ายทหารขนาดใหญ่และกำลังพลมีจำนวนมาก จึงทำให้การทำงานสามารถกระจายงานไปยังกำลังพลในระดับที่เหมาะสม แต่สำหรับกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ และกองร้อยฝึกรบพิเศษที่ 1 เป็นค่ายทหารขนาดเล็ก กำลังพลมีจำนวนน้อยในขณะที่ปริมาณงานมีจำนวนมาก จึงทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดีเท่ามณฑลทหารบกที่ 15

<u>สมมติฐานที่ 2</u> สภาพแวดล้อมภายในองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งประกอบด้วย ด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านงาน ด้านโครงสร้าง และด้านคน

จากการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมการทำงานภายในหน่วยงานในระดับค่อนข้างสูงก็จะส่งผลถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารที่ดีขึ้น การที่สภาพแวดล้อมภายองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือการที่ข้าราชการทหารทุกคนมีความสุขในการทำงาน สามารถร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี รับรู้และเข้าใจเป้าหมายในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารดีขึ้นไปด้วยมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกานดา ศุภคติสันติ์ (2540) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี พบว่า สภาพแวดล้อมองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลสระบุรีในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในระดับปานกลาง โดยด้านงานมีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคน ด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี และด้านโครงสร้าง แสดงว่าการที่ข้าราชการทหารรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การในด้านต่างๆ นำมาซึ่งการแสดงออกทางพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการทหาร ทั้งนี้สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานเป็นสิ่งที่หน่วยงานสามารถสร้างขึ้นมาได้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน นำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน แต่ถ้าหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี ย่อมนำมาซึ่งความเบื่อหน่าย และก็ให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีในการทำงาน (Grigsby,1991) ดังนั้นเมื่อข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีรับรู้ว่าหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ก็จะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานและส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

<u>สมมติฐานที่ 3</u> สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งประกอบด้วย ด้านปัจจัยต่างประเทศ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมืองและกฎหมาย

จากการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี สามารถอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมภายนอกค่ายทหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชนี อัศวจุฬามณี (2555) ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การและศักยภาพภายในองค์การที่มีต่อความเครียดและคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SEM ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SEM ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในระดับ ปานกลาง ประกอบไปด้วยด้านปัจจัยต่างประเทศ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมืองและกฎหมาย ทั้งนี้ในปัจจุบันหน่วยทหารต้องเผชิญกับสถานการณ์ภายนอกต่างๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นการรวมกลุ่มประชาคมอาเซียน ซึ่งทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทใหม่ หน่วยทหารจะต้องมีความตื่นตัวในการเตรียมความพร้อมของหน่วยงานในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในฐานะที่เป็นประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ในด้านสังคมและวัฒนธรรม ปัจจุบันประชาชนมีความแบ่งแยกทางความคิดและมีอุดมการณ์ที่แตกต่างกันจึงนำมาสู่ความขัดแย้ง และการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันมากขึ้น ในด้านเทคโนโลยี ในปัจจุบันเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้หน่วยงานจะต้องมีการติดตามเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อนำมาใช้ในหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ในด้านเศรษฐกิจในปัจจุบัน เศรษฐกิจมีความผันผวนส่งผลต่อประชาชน หน่วยงานต่างๆไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชน ภาครัฐ ที่ต้องจัดการการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ในด้านการเมืองและกฎหมาย สถานการณ์ในปัจจุบันรูปแบบการเมืองการปกครองมีความเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้ข้าราชการทหารต้องทำงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การเป็นสิ่งที่องค์การไม่สามารถจัดการหรือควบคุมได้แต่เป็นสิ่งที่องค์การสามารถเตรียมพร้อมรับมือเพื่อเป็นการลดความเสี่ยงหรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับองค์การหรือบุคลากรในองค์การ และป้องกันการส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การ

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรหาแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารให้ดีขึ้นดังนี้

1. ควรมีนโยบายส่งเสริมและปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในองค์การของข้าราชการทหารในแต่ละค่ายทหารในจังหวัดเพชรบุรี โดยเฉพาะในด้านงานซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์พบว่าข้าราชการทหารในระดับชั้นประทวนได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัดหรือไม่ตรงตามสายงาน จึงทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานควรจัดสรรงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตรงตามความสามารถและความถนัดของข้าราชการทหารทุกนาย เพื่อลดปัญหาความเครียดและความกดดันที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

2. ควรมีนโยบายเตรียมความพร้อมและรับมือกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของข้าราชการทหารในแต่ละค่ายทหารในจังหวัดเพชรบุรี โดยเฉพาะในด้านสังคมและวัฒนธรรมพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสภาพสังคมและวัฒนธรรมถือเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อน โดยเฉพาะอุดมการณ์ทางความคิดที่มีความเห็นที่แตกต่างกันของกลุ่มคนในสังคม นำมาซึ่งความขัดแย้งระหว่างคนในสังคม ส่งผลต่อการทำงานในค่ายทหาร ซึ่งทางหน่วยงานจะต้องเตรียมความพร้อมในการรับมือ โดยสร้างความสามัคคีในหน่วยงานทหาร และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน องค์กรภาครัฐ และองค์กรภาคเอกชน เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี เป็นการลดอคติและสร้างความปรองดองให้เกิดขึ้นระหว่างภาคส่วนต่างๆและภายในหน่วยงาน

3. ควรส่งเสริมและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี โดยเฉพาะในด้านด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาควรจัดสรรสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือข้าราชการทหารเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในระดับชั้นยศประทวน ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการด้านอาหาร การเดินทาง การรักษาพยาบาล เพื่อให้ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารจำแนกตามภูมิภาค เพื่อศึกษาดูว่าข้าราชการทหารในแต่ละภูมิภาคมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด เพื่อนำมาสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้นและมีความเท่าเทียมกัน

2. ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรอื่นที่นอกเหนือจากสภาพแวดล้อมภายในองค์การและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี เช่น ในด้านของภาวะผู้นำในหน่วยงาน ความผูกพันในองค์การ เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ อันเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกิดขึ้นภายในองค์การ เช่น การศึกษาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากสมาชิกขององค์การ และการนำเทคนิค TQM เข้ามาใช้ในองค์การ จะทำให้ทราบว่าองค์การควรปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านใดบ้างจึงจะทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์การที่ดีและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

รายการอ้างอิง

Aguilar, F. J. Scaning the Business Environment. New York : Macmillan Co, 1967.

Assael, H. Consumer Behavior and Marketing Action. 6Place. Ohio : South - Western College Publishing, 1998.

Baitual, A. Quakity of Work Life - An Overview. International Journal of Marketing, Financial Service & Management Research 1, 10(2012) : 50

Bartelmas, P. Environment and Development. Boston : Allen and Unwin, 1986.

Best, J. W. Research in Education. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc, 1977.

Brown, A. Supermanaging : How to Harness Change for Personal and Organizational Success. New York : McGraw - Hill, 1984.

Brown, W. B. and Moberg, D. J. Organization Theory and Management : A Macro Approach. New York : John Wiley & Son, Inc, 1980.

Caldwell, L. K. The Environment Factor in Development Planning. The Journal of Public Administration 3, 5(1965): 55.

Casio, W. F. Managing a Virtual Workplace Academy of Management Excecutive. Management Review 14, 10(2000): 81 - 89.

Certo, S. C. Modern Management. New Jersey : Prentice - Hall, 2000.

Chandranshu. Factors of Affecting Quality of Work Life : Empirical Evidence From Indian Organizations. Australian Journal of Business and Management Research 5, 1(2012): 31.

Daft, R. L. Management. Fort Worth : The Dryden Press, 1994.

Dalky, N. and Rourke, D. The Delphi Procedeure and Rating Quality of Life Factor, In the Quality of Life Concept. Washington,D.C.: Environment Protection Agency, 1973.

Das, S. Quality of Working Life of Employees. Journal of American Academy Business 2, 2(2013): 170.

Davis, L. E. Ewhancing the Quality of Working Life : Developments in the United Stated. International Labour Review 5, 2(1997): 53 - 65.

Deal, T. I. and Kennedy, A. A. Corperate Culture : The Rites and Rituals of corperate Life. Massachusetts : Addison - Wilely, 1982.

Delamotte, Y. and Takezawa. Quality of Working Life in International Perspective. Geneva : International Labour Office, 1984.

Dubrin, A. J. Personal and Human Resource Management. New York : D. Van Nostrand, 1981.

European Council. Indicator of Quality of Work Life in Organization. Brussels : European Council, 2005.

Frence, W. The Personal Management Process : Human Resources Administration. Boston : Houghton Mifflin Company, 1964.

Grigsby, K. A. Perception of Organization's climate : Influcenced by the Organization Structure. Journal of Nursing Education 30, 2(1991): 22.

Hackman, R. J. and Suttle,L. J. Improving Life at Work : Behavioral Science Approach to Organization Change. Santamonica : Goodyear Publishing, 1997.

Handy, C. B. Good of Management. Great Britain Business Books, 1991.

Hass, B. K. A Multidisciplinary Concept Analysis of Quality of Life. Western Journal of Nursing Research 21, 5(1973): 728.

Hatch, M. J. Histories,Metaphors,and Perspective in Organization Theory. Organization Theory : Modern, Symbolic, and Postmodern Perspective. New York : Oxford University Press, 1997.

Hick, H. G. The Management of Organizations. New York : McGraw - Hill Book Co, 1967.

Hofstede, G. H. Culture and Organization : Software of the mind. London : McGraw - Hill, 1991.

Huse, E. and Cumming, T. Organization Development and Change. New York : West Publishing, 1985.

Huse, E. F. and Bowditch, J. L. Behavior in Organization : A Systems Approach to Managing. New York : Addison - Wesley Publishing Co, 1977.

Indumathi. Quality of Work Life of Employees. Asean Journal of Management Research 2, 5(2013): 77.

Ismail, A. Quality of Working Life of Nurse and Its related factors. Nurse Midwifery Study 3, 2(2014): 129.

Jayakumar, A. and Kalaiselvi, K. Quality of Work Life and Overview. Financial Service & Management Research 1, 10(2012): 140.

Jones, K. Simulations. London : Kogan Page Limited, 1981.

Kast, F. E. and Rosenzweig, J. E. Organization and Management : A System and Contingency Approach. 4Place. New York : McGraw Hill, 1985.

Kossen, S. The Human Side of Organizations. New York : HarperCollins, 1991.

Lau, R. S. M. and May, B. E. A Win Win Paradigm for Quality of Work Life and Business Perfoemance. Human Resource Development Quarterly 9, 3(1998): 226.

Lehrer, R. N. Participative Productivity and Quality of Work Life. London : Prentice - Hall, 1982.

Litwin, K. and R. Stringer. Motivation and Organization Climate. Cambridge : Havard University Press, 1968.

Merton, H. C. A Look at Factors Affecting the Quality of Working Life Monthly Labour Review 12, 9(1977): 64.

Michell, S. N. Essential of Personal Management. New Jersey : Prentice - Hall, 1979.

Mohammed, T. Quality of Work Life of Nurse. Journal of Applied Psychology 2, 4(2012): 89

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Moos, R. H. Conceptualizing Educational Environment. New York : South East Asia Development Avisory Group of the Asia Society, 1976.

Naisbitt, J. Megatrends : Ten New Directions transforming Our Lives. New York : Warner Books, 1984.

Nigro, F. A. and Nigro, L. G. Modern Public Administration. 6Place. Manila : Harper International Edition, 1984.

Orem, D. Nursing : Concepts of Practice. St.Louis : Mosby, 2001.

Peter, T. and Waterman, R. In Search of Excellent Lesson from America's Best Run Companies. New York : Harper and Raw, 1982.

Quinn, P. C. Perception as a Function of Spatial Frequency. New York : Free Press, 1985.

Roobbin, S. P. and Coulter, M. Management. New Jersey : Prentice - Hall, 1999.

Rothwell, W. J. Training and Development. New York : Amacom, 2005.

Schein, E. H. Organization Culture and Leadership. Sanfrancisco : Jossey - Bass, 1992.

Schermerhorn, J. R. and Osborn, R. N. Managing Organizational Behavior. New York : John Wiley and son, 1982.

Serey, T. T. Choosing a Robust Quality of Work Life. Business Forum 27, 2(2006): 7 - 10.

Shackmam. Measurement of Quality of Life. Journal of Institude of Behavioural and Applied Management 5, 2(2005): 59

Singer, E. Reference Group and Social Evaluation in Reading in Reference Group Theory and Research. New York : Free Press, 1971.

Skrovan, D. J. Quality of Work Life : Perspective for Business and the Public Sector. Massachusetts: Addison - Wesley, 1983.

Trice, H. M. and J. H. Beyer. The Culture of Work Organization. New Jersey : Prentice - Hall, 1993.

United Nations. Quality of Life. Bangkok : United Nations, 2009.

United Nations Educational Scientific and Cultural Organization. Quality of Life. Bangkok : United Nations, 1978.

Walton, R. E. The Quality of Working Life : Criteria for Quality of Working Life. New York : Free Press, 1975.

Wendell, L. F. and Cecil, H. B. Organization Development : Behavior Science Interventions for Organization Improvment. New Jersey: Prentice - Hall, 1984.

Wood, R. E. Impact of Conception of Ability on self - Regulatory Nechanisms and Complex Decision Making. Journal of Personality and Social Psychology 6, 5(1989): 407 - 415.

Yamane, T. Statistic : An Introductory Analysis. Tokyo: Harper International Edition, 1970.

Zhan, L. Quality of Life : An Orientation and Measurement Issues. Journal of Advanced 9, 3(1992): 59 - 60.

กนกวรรณ ชูชีพ. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2551.

กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทยในชนบท. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์, 2555.

กรองแก้ว อยู่สุข. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

กองทัพบก. วิสัยทัศน์กองทัพบก. กรุงเทพฯ : กองทัพบก, 2560.

กาญจนา แตงมาดี. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2545.

กิตติ ประพิตรไพศาล. การศึกษาคุณภาพชีวิตของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ จังหวัดปราจีนบุรี. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.

ขนิษฐา นิ่มแก้ว. ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ : กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554.

จำเนียร ช่วงโชติ. จิตวิทยาการรับรู้และการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2526.

จิราวรรณ แก้วสนธิ. อัตมโนทัศน์ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานตอนรับบนเครื่องบิน: กรณีศึกษา การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.

จุฑามาศ สิทธิขาว. ความต้องการรับรู้ข่าวสารของผู้บริหาร อาจารย์ ข้าราชการจากงานประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.

จุฑาวดี กลิ่นเฟื้อง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม. ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

ฉัฐชัย มีชั้นช่วง. คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3. ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2553.

ชนิดา จิตตรุทธะ. วัฒนธรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.

ชัยนาท จิตตวัฒนะ. การอบรมโครงการเมืองน่าอยู่. ชลบุรี : ศูนย์อนามัยและสิ่งแวดล้อม เขต 3, 2540.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. พฤติกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ : เทพนิมิตการพิมพ์, 2535.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. สภาพแวดล้อมของการบริหารการพัฒนาองค์การ : การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2534.

ตุลา มหาสุธานนท์. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : บริษัทพีเอ็นเค แอนด์ สกายพริ้นติ้งจำกัด, 2554.

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการจัดการทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2540.

ธิญารัตน์ ช่วยรักษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับผลผลิตของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคใต้. ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.

นพรัตน์ รุ่งอุทัย. มิติใหม่แผนพัฒนาบุคคล. จุฬาลงกรณ์สาร 8, 2(2533): 203.

นวลศิริ เปาโรหิตย์. การพัฒนาคุณภาพชีวิต หน่วยที่ 1 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533.

นิพนธ์ คันธเสวี. คุณภาพกำลังคนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2539.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.

บุญแสง ชีระภากร. การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารการพัฒนาข้าราชการ 1, 2(2533): 5 - 8.

ประสิทธิพร เก่งทอง. อิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมองค์การต่อผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรในองค์การเสมือนจริง. ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552.

ผจญ เฉลิมสาร. คุณภาพชีวิตการทำงาน. กรุงเทพฯ : โปรดักทิวิตี้ เวิร์ด, 2540.

พราว ศาลิคุปต. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2552.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543.

พัชนี วรกวิน. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : สถานสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด, 2534.

พัชรี แจ่มครุฑ. วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ท้องที่เกาะรัตนโกสินทร์. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.

พิศาล คลังทอง. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2549.

เพียรสว่าง บูชา. ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเชียงใหม่. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553.

ภัทรพร เชาวนปรีชา. สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความเครียดในการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตปุ๋ยเคมี บริษัทไทเซ็นทรัลเคมี จำกัด มหาชน. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.

มยุรี เจนเชี่ยวชาญ. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานทางการเงินของสหกรณ์การเกษตรปากเกร็ด จำกัด จังหวัดนนทบุรี. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552.

ยุทธนา ปภากรณ์. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่าง. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551.

รัชนี อัศวจุฬามณี. ผลกระทบสภาพแวดล้อมภายนอกและศักยภาพภายในองค์การที่มีผลต่อความเครียดเชิงบทบาทของนักธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาบัญชี คณะบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555.

รัตนกัมพล พันธุ์เพ็ง. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนซ์. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.

รัตนะ นิมมานเทวินทร์. การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สำนักงานบริษัทโรงพยาบาลพญาไทย 2 จำกัด. ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการจัดการ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2556.

รัตนา สิทธิพันธ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทย์ศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551.

ศรีเมือง พลังฤทธิ์. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป ตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วารสารประชากรศาสตร์ 1, 2(2552): 25.

ศิริ ฮามสุโพธิ์. ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2536.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร, 2545.

ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์. ความเครียดหรือการสนุกกับงาน. พยาบาลสาร 1, 1(2529): 53 - 55.

ศุภวัฒน์ ศรีชัยชนะ. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่สอด จังหวัดตาก. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2551

สกุลนารี กาแก้ว. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. เอกสารรายงานการศึกษาโครงการพัฒนาระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สิ่งจูงใจ และคุณภาพชีวิตข้าราชการ : การศึกษาเพื่อพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตข้าราชการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล, 2553.

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. มาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน. สมุทรสาคร : สำนักพิมพ์กู๊ดเนส, 2552.

สมจิต หนุเจริญกุล. การดูแลตนเอง : ศาสตร์และศิลปการพยาบาล. กรุงเทพฯ : วี.เจ.พริ้นติ้ง, 2544.

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. การจัดการธุรกิจ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารการผลิต. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, 2547.

สมยศ นาวีการ. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2547.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. รายงานการศึกษาระบบเจ้าหน้าที่สัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนนนทบุรี. นนทบุรี : บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่งจำกัด, 2550.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น, 2542.

สุกานดา ศุภคติสันติ์. ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร. หลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.

สุนันทา เลาหนันท์. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : ดีดี บุ๊คสโตร์, 2544.

สุบัน โยทุม. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดเลย. ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏเลย, 2544

สุพาณี สฤษฏ์วานิช. การบริหารเชิงกลยุทธ์และแนวคิดทฤษฎี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.

สุรพงษ์ สุขสงวน. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการของทหาร กองทัพเรือ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.

อนงค์ สระบัว. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร. ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.

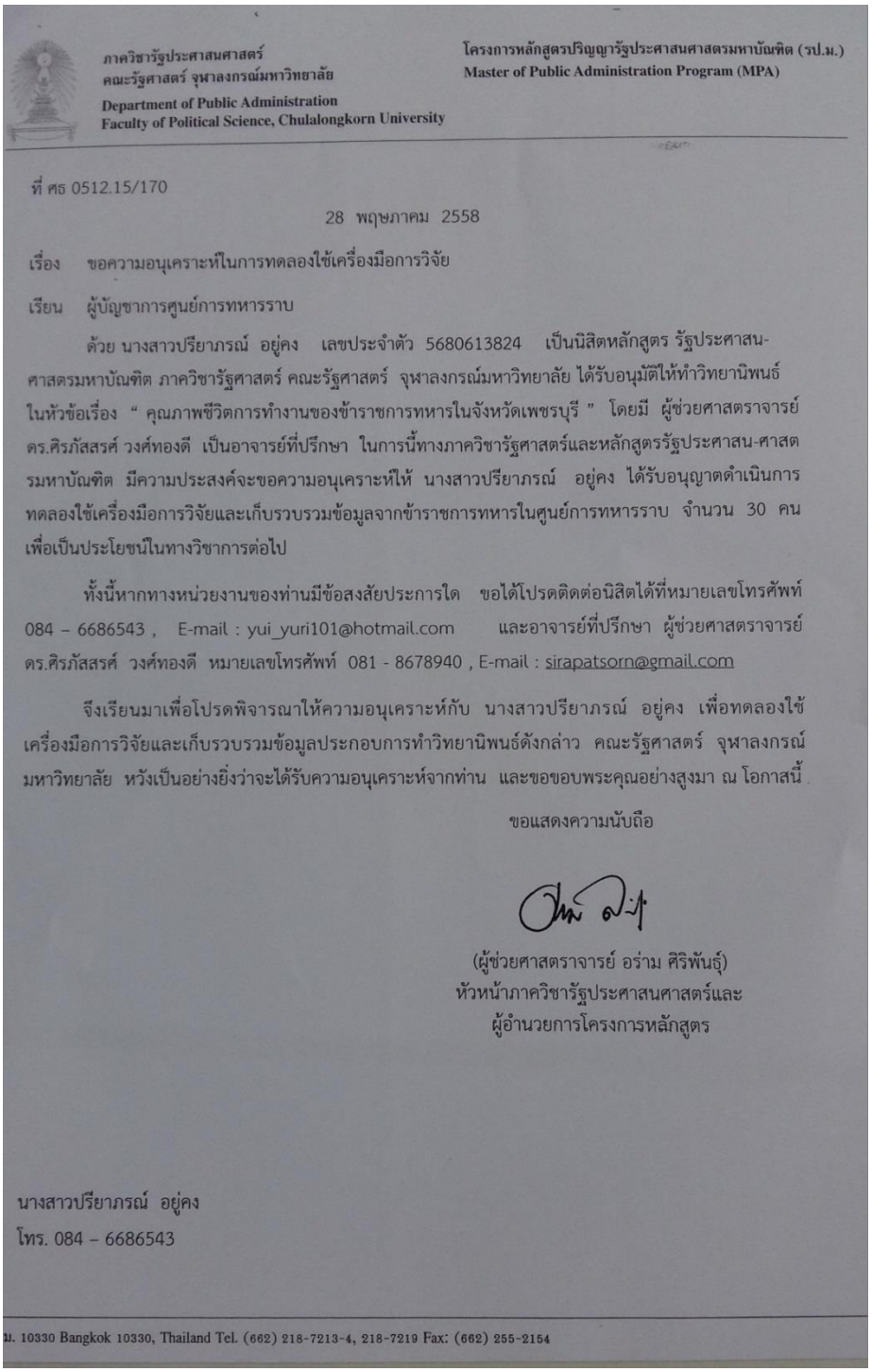
อภิชาติ แจ้งจันทร์. ความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในโครงการนักเรียนนายร้อยตำรวจฝึกรับใช้ประชาชน. ปริญญามหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และมนุษย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535.

ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทดลองเก็บข้อมูล



ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Department of Public Administration
Faculty of Political Science, Chulalongkorn University

โครงการหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.)
Master of Public Administration Program (MPA)

ที่ ศธ 0512.15/170

28 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้บัญชาการศูนย์การทหารราบ

ด้วย นางสาวปรียาภรณ์ อยู่คง เลขประจำตัว 5680613824 เป็นนิสิตหลักสูตร รัฐประศาสน-ศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ ในหัวข้อเรื่อง " คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี " โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ทางภาควิชารัฐศาสตร์และหลักสูตรรัฐประศาสน-ศาสตรมหาบัณฑิต มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวปรียาภรณ์ อยู่คง ได้รับอนุญาตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการทหารในศูนย์การทหารราบ จำนวน 30 คน เพื่อเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

ทั้งนี้หากทางหน่วยงานของท่านมีข้อสงสัยประการใด ขอได้โปรดติดต่อนิสิตได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 084 – 6686543 , E-mail : yui_yuri101@hotmail.com และอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี หมายเลขโทรศัพท์ 081 - 8678940 , E-mail : sirapatsorn@gmail.com

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์กับ นางสาวปรียาภรณ์ อยู่คง เพื่อทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

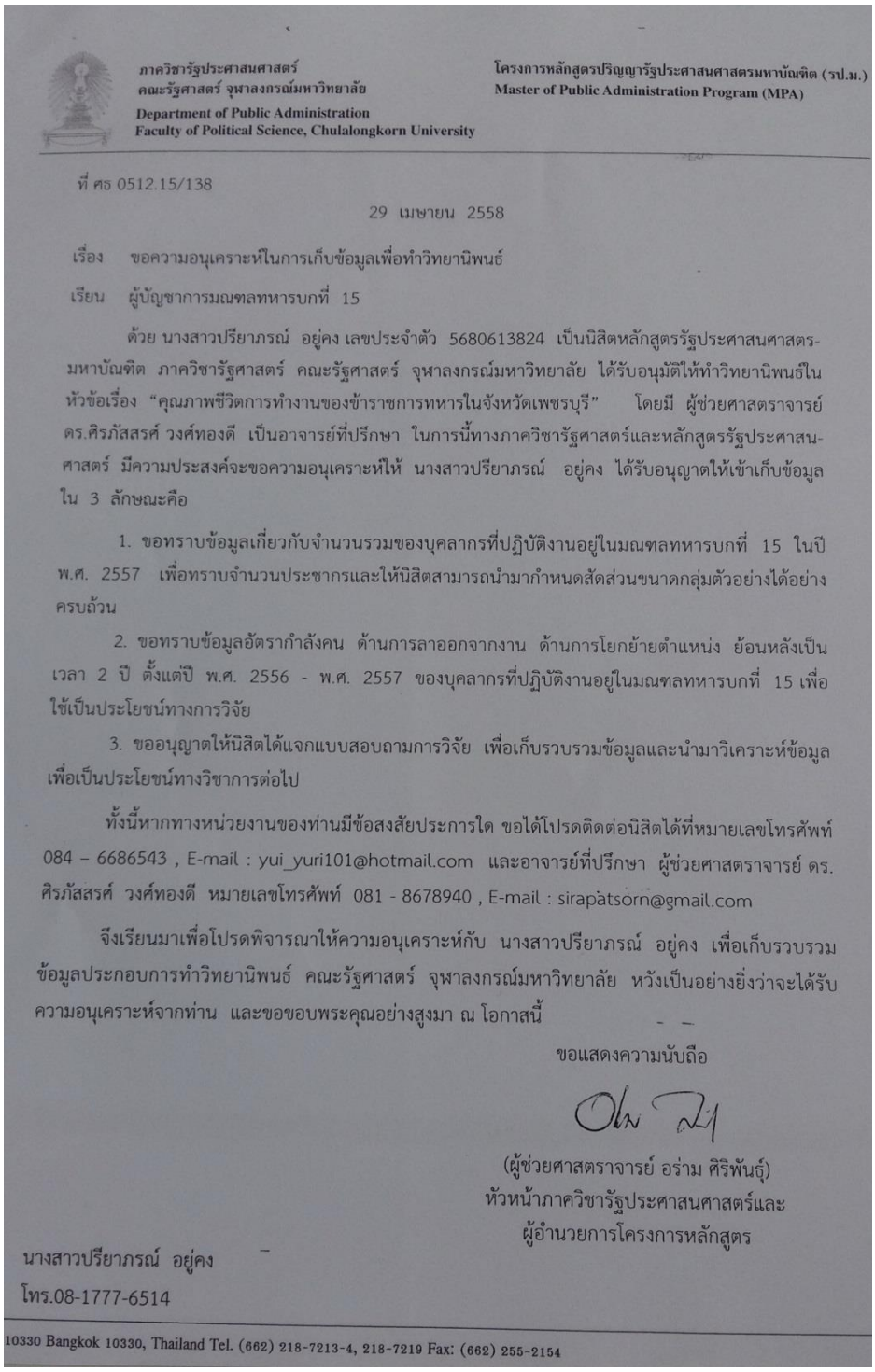
ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อร่าม ศิริพันธุ์)
หัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์และ
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตร

นางสาวปรียาภรณ์ อยู่คง
โทร. 084 – 6686543

ม. 10330 Bangkok 10330, Thailand Tel. (662) 218-7213-4, 218-7219 Fax: (662) 255-2154

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล



ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Department of Public Administration
Faculty of Political Science, Chulalongkorn University

โครงการหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.)
Master of Public Administration Program (MPA)

ที่ ศธ 0512.15/138

29 เมษายน 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ 15

ด้วย นางสาวปรียาภรณ์ อยู่คง เลขประจำตัว 5680613824 เป็นนิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ทางภาควิชารัฐศาสตร์และหลักสูตรรัฐประศาสน-ศาสตร์ มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวปรียาภรณ์ อยู่คง ได้รับอนุญาตให้เข้าเก็บข้อมูล ใน 3 ลักษณะคือ

1. ขอทราบข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนรวมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 15 ในปี พ.ศ. 2557 เพื่อทราบจำนวนประชากรและให้นิสิตสามารถนำมากำหนดสัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างได้อย่างครบถ้วน

2. ขอทราบข้อมูลอัตรากำลังคน ด้านการลาออกจากงาน ด้านการโยกย้ายตำแหน่ง ย้อนหลังเป็นเวลา 2 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2557 ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 15 เพื่อใช้เป็นประโยชน์ทางการวิจัย

3. ขออนุญาตให้นิสิตได้แจกแบบสอบถามการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ทั้งนี้หากทางหน่วยงานของท่านมีข้อสงสัยประการใด ขอได้โปรดติดต่อนิสิตได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 084 – 6686543 , E-mail : yui_yuri101@hotmail.com และอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี หมายเลขโทรศัพท์ 081 - 8678940 , E-mail : sirapatsorn@gmail.com

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์กับ นางสาวปรียาภรณ์ อยู่คง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

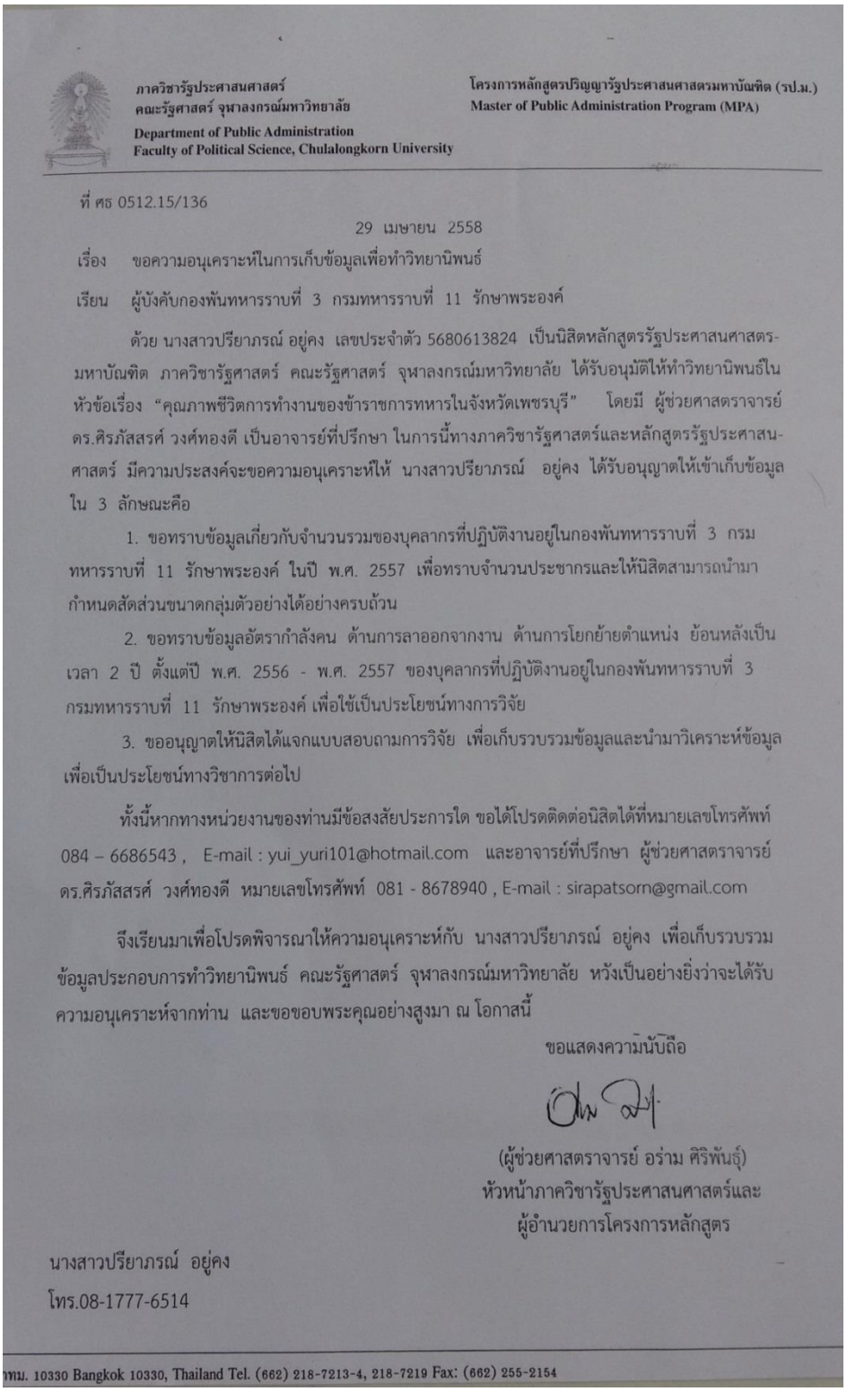
ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อร่าม ศิริพันธุ์)
หัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์และ
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตร

นางสาวปรียาภรณ์ อยู่คง
โทร.08-1777-6514

10330 Bangkok 10330, Thailand Tel. (662) 218-7213-4, 218-7219 Fax: (662) 255-2154

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล



ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Department of Public Administration
Faculty of Political Science, Chulalongkorn University

โครงการหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.)
Master of Public Administration Program (MPA)

ที่ ศธ 0512.15/136

29 เมษายน 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์

ด้วย นางสาวปรียาภรณ์ อยู่คง เลขประจำตัว 5680613824 เป็นนิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ทางภาควิชารัฐศาสตร์และหลักสูตรรัฐประศาสน-ศาสตร์ มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวปรียาภรณ์ อยู่คง ได้รับอนุญาตให้เข้าเก็บข้อมูล ใน 3 ลักษณะคือ

1. ขอทราบข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนรวมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ ในปี พ.ศ. 2557 เพื่อทราบจำนวนประชากรและให้นิสิตสามารถนำมากำหนดสัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างได้อย่างครบถ้วน

2. ขอทราบข้อมูลอัตรากำลังคน ด้านการลาออกจากงาน ด้านการโยกย้ายตำแหน่ง ย้อนหลังเป็นเวลา 2 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2557 ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ เพื่อใช้เป็นประโยชน์ทางการวิจัย

3. ขออนุญาตให้นิสิตได้แจกแบบสอบถามการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ทั้งนี้หากทางหน่วยงานของท่านมีข้อสงสัยประการใด ขอได้โปรดติดต่อนิสิตได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 084 – 6686543 , E-mail : yui_yuri101@hotmail.com และอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี หมายเลขโทรศัพท์ 081 - 8678940 , E-mail : sirapatsorn@gmail.com

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์กับ นางสาวปรียาภรณ์ อยู่คง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

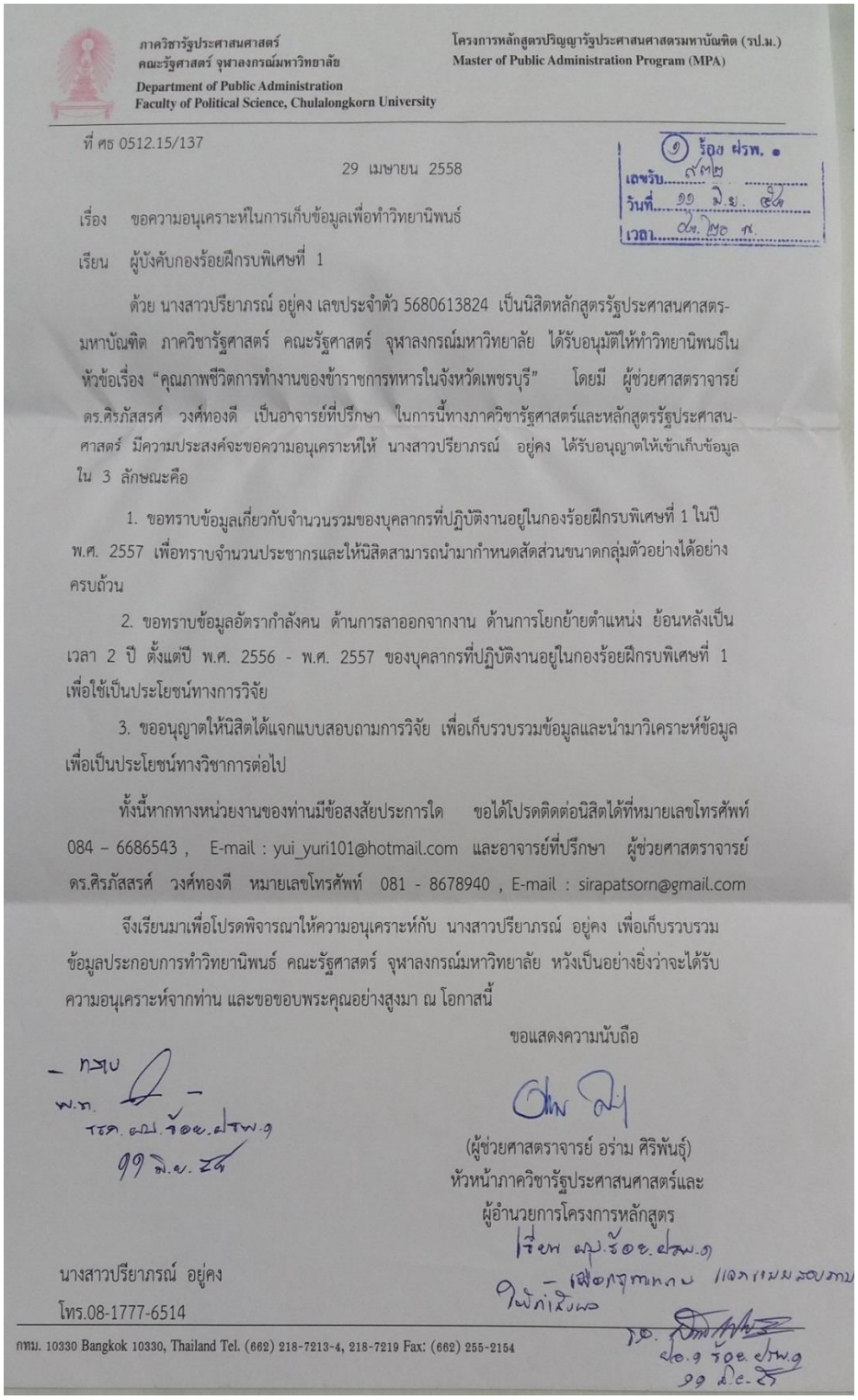
ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อร่าม ศิริพันธุ์)
หัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์และ
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตร

นางสาวปรียาภรณ์ อยู่คง
โทร.08-1777-6514

กทม. 10330 Bangkok 10330, Thailand Tel. (662) 218-7213-4, 218-7219 Fax: (662) 255-2154

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล



ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Department of Public Administration
Faculty of Political Science, Chulalongkorn University

โครงการหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.)
Master of Public Administration Program (MPA)

ที่ ศธ 0512.15/137

29 เมษายน 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้บังคับกองร้อยฝึกรบพิเศษที่ 1

ด้วย นางสาวปรียาภรณ์ อยู่คง เลขประจำตัว 5680613824 เป็นนิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ทางภาควิชารัฐศาสตร์และหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวปรียาภรณ์ อยู่คง ได้รับอนุญาตให้เข้าเก็บข้อมูลใน 3 ลักษณะคือ

1. ขอทราบข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนรวมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองร้อยฝึกรบพิเศษที่ 1 ในปี พ.ศ. 2557 เพื่อทราบจำนวนประชากรและให้นิสิตสามารถนำมากำหนดสัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างได้อย่างครบถ้วน

2. ขอทราบข้อมูลอัตรากำลังคน ด้านการลาออกจากงาน ด้านการโยกย้ายตำแหน่ง ย้อนหลังเป็นเวลา 2 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2557 ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองร้อยฝึกรบพิเศษที่ 1 เพื่อใช้เป็นประโยชน์ทางการวิจัย

3. ขออนุญาตให้นิสิตได้แจกแบบสอบถามการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ทั้งนี้หากทางหน่วยงานของท่านมีข้อสงสัยประการใด ขอได้โปรดติดต่อนิสิตได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 084 – 6686543 , E-mail : yui_yuri101@hotmail.com และอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี หมายเลขโทรศัพท์ 081 - 8678940 , E-mail : sirapatsorn@gmail.com

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์กับ นางสาวปรียาภรณ์ อยู่คง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อร่าม ศิริพันธุ์)
หัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์และ
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตร

นางสาวปรียาภรณ์ อยู่คง
โทร.08-1777-6514

กทม. 10330 Bangkok 10330, Thailand Tel. (662) 218-7213-4, 218-7219 Fax: (662) 255-2154

ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

1. สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .8030

ข้อความ	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม	
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายในการทำงานเอาไว้อย่างชัดเจนดีแล้ว	.8005
2. หน่วยงานของท่านมีเป้าหมายและนโยบายเป็นที่รับทราบของบุคลากรทุกคนภายในหน่วยงาน	.7941
3. เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ท่านมักจะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	.7927
4. ท่านเข้าใจวัฒนธรรมองค์การหรือธรรมเนียมที่ยึดถือปฏิบัติภายในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างดี	.7890
5. วัฒนธรรมองค์การหรือธรรมเนียมที่ยึดถือปฏิบัติภายในหน่วยงานของท่านไม่มีความขัดแย้งกับวัฒนธรรมหรือธรรมเนียมที่ท่านยึดถือปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	.8012
ด้านเทคโนโลยี	
6. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	.7940
7. หน่วยงานของท่านมีเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่มีความพร้อมสำหรับนำไปปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	.7995
8. ท่านมีความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างดี	.7961
9. ท่านคิดว่าเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ใช้ในหน่วยงานไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่าน	.7980
10. หน่วยงานของท่านมักจะมีหลักสูตรการฝึกอบรมในการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	.7893
ด้านงาน	
11. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท่านถนัดและได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่	.7916
12. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของท่านเป็นอย่างดี	.7894

ข้อความ	ค่าความเชื่อมั่น
13. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีการกำหนดรูปแบบ กระบวนการ และวิธีการปฏิบัติงานเอาไว้อย่างชัดเจน	.7889
14. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว	.8002
15. ท่านมักจะได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของท่านจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	.7898
ด้านโครงสร้าง	
16. หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งโครงสร้าง และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งในหน่วยงาน ตามสายการบังคับบัญชาเอาไว้อย่างชัดเจน	.8029
17. หน่วยงานของท่านมักจะมีการวางแผนในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	.7878
18. หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาอยู่เสมอ	.7880
19. หน่วยงานของท่านมีการติดต่อประสานงานทั้งในระดับบุคลและกลุ่มอยู่เสมอ	.7837
20. หน่วยงานของท่านมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับมากเกินไป ก่อให้เกิดความล้าช้าในการปฏิบัติงาน	.7999
ด้านคน	
21. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นอย่างดี	.7923
22. ในระหว่างการปฏิบัติงานท่านรู้สึกกดดันจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	.8220
23. ระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมและเหมาะสม	.8297
24. หน่วยงานของท่านมักจะสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน	.7929
25. ท่านมักจะรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	.7868

2. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .8722

ข้อความ	ค่าความเชื่อมั่น
ปัจจัยต่างประเทศ	
1. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ทำให้การทำงานและการติดต่อสื่อสารมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น	.8657
2. สถานการณ์การรวมกลุ่มเป็นประชาคมอาเซียน ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนเทคนิคและวิธีการทำงานเพิ่มมากขึ้น	.8719
3. การรวมกลุ่มเป็นประชาคมอาเซียนทำให้มีความซับซ้อนในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	.8761
4. ในฐานะที่หน่วยทหารเป็นประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ท่านคิดว่าความรู้และทักษะทางด้านภาษาเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่านอย่างมาก	.8672
5. หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเป็นอย่างดี	.8620
สังคมและวัฒนธรรม	
6. ท่านคิดว่าการมีค่านิยมและทัศนคติทางการเมืองที่แตกต่างกันมักจะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรของหน่วยงาน	.8638
7. ท่านคิดว่าการมีค่านิยมและทัศนคติทางการเมืองที่แตกต่างกันมักจะเกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการปฏิบัติงานร่วมกัน	.8648
8. ท่านคิดว่าการมีอุดมการณ์ทางการเมืองที่แตกต่างจากผู้บังคับบัญชาของท่านอาจจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของท่านได้	.8629
9. จากการที่กลุ่มคนในสังคมมีการแบ่งออกเป็นพรรคเป็นพวกและมีเหตุความรุนแรงเกิดขึ้น ทำให้ท่านต้องปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	.8633
10. ความขัดแย้งทางอุดมการณ์ที่เกิดขึ้นจากคนใน ประเทศและนอกประเทศทำให้ท่านต้องปฏิบัติงาน ท่ามกลางความเสี่ยงภัยมากขึ้น	.8645
เทคโนโลยี	
11. เทคโนโลยีที่ใช้ภายในหน่วยงานของท่านมีความล้าสมัย ทำให้การทำงานของท่านมีความล่าช้า ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	.8737
12. หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการดำเนินงานมากขึ้น	.8757
13. เทคโนโลยีในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้การทำงานของท่านมีความยุ่งยาก ซับซ้อน และต้องเรียนรู้เพิ่มมากยิ่งขึ้น	.8599

ข้อความ	ค่าความเชื่อมั่น
14. การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน ทำให้หน่วยงานของท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น	.8659
15. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานมากขึ้น ทำให้กิจกรรมต่างๆต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีมากขึ้น	.8611
เศรษฐกิจ	
16. สภาพเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ส่งผลให้การบริหารจัดการเงินเดือนและค่าจ้างมีปัญหา และเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น	.8690
17. สภาพเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ส่งผลให้การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆมีปัญหาเพิ่มมากขึ้น	.8716
18. สภาพเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ส่งผลให้การประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ้างงานมีปัญหาและเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น	.8656
19. สภาพเศรษฐกิจที่มีความผันผวนในปัจจุบัน ทำให้มีการจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติงานลดลงอย่างมาก	.8684
20. สภาพเศรษฐกิจที่มีความผันผวนในปัจจุบัน ทำให้หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่ามากยิ่งขึ้น	.8729
การเมืองและกฎหมาย	
21. การเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายและกฎหมายของภาครัฐ ส่งผลต่อการบริหารงานและการดำเนินงาน ในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างมาก	.8747
22. สถานการณ์ทางการเมืองของประเทศในปัจจุบันขาดเสถียรภาพส่งผลให้การดำเนินงานมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น	.8655
23. สถานการณ์ทางการเมืองของประเทศที่ขาดเสถียรภาพ ส่งผลให้ท่านต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบครอบเพิ่มมากขึ้น	.8660
24. ปัจจุบันมีนโยบายและกฎหมายเกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ท่านต้องใช้ความสามารถอย่างมากในการศึกษาและทำความเข้าใจ	.8687
25. นโยบายและกฎหมายของรัฐที่มีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ท่านต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	.8649

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .8517

ข้อความ	ค่าความเชื่อมั่น
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	
1. อัตราเงินเดือนของท่านที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	.8577
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการทหารในหน่วยอื่นๆ	.8515
3. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	.8562
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม เหมาะสมกับความสามารถ และการทุ่มเทในการทำงานเป็นอย่างดี	.8546
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลาที่มีความเหมาะสม ในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	.8542
6. ในภาพรวมท่านมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	.8583
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	
7. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ ต่างๆอย่างพอเพียงและอยู่ในสภาพที่เหมาะสมสำหรับการใช้งานเป็นอย่างดี	.8527
8. หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการทหารทุกท่านได้รับความสะดวกสบายและปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	.8426
9. หน่วยงานของท่านมีการกวดขันเรื่องการป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดอยู่เสมอ	.8483
10. ท่านคิดอยู่เสมอว่าหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันมีความเสี่ยงและไม่ปลอดภัย	.8529
11. หน่วยงานของท่านมีสถานที่เป็นสัดส่วน และมีความเหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้พักผ่อนเป็นอย่างดี	.8484
12. ข้าราชการทหารทุกระดับในหน่วยงานของท่านได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	.8436
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	
13. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะที่มีในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	.8428
14. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่	.8474

ข้อความ	ค่าความเชื่อมั่น
15. ท่านมีโอกาสเสนอผลงาน เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ	.8464
16. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและแนะนำเมื่อท่านมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงานเป็นอย่างดี	.8469
17. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	.8428
18. หน่วยงานของท่านมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	.8451
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	
19. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวของท่านได้เป็นอย่างดี	.8428
20. ท่านมีโอกาสได้รับตำแหน่งหน้าที่และมีความรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น	.8498
21. ท่านไม่เคยคิดจะโอนย้าย หรือลาออกจากหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	.8466
22. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น การสับเปลี่ยน และการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม	.8421
23. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	.8466
24. หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการฝึกอบรม การดูงาน การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาตนเองและสร้างความก้าวหน้าในการทำงานอย่าสม่ำเสมอ	.8494
การบูรณาการทางสังคม	
25. ข้าราชการทหารในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	.8458
26. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างดี	.8549
27. เมื่อเกิดความขัดแย้งหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้าราชการทหารในหน่วยงานของท่านทุกคนจะรับทราบข้อมูลและประชุมร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ	.8442
28. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการทหารมีโอกาสได้ทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	.8506
29. การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา	.8427

ข้อความ	ค่าความเชื่อมั่น
30. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	.8490
การรักษาสิทธิส่วนบุคคล	
31. ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวระหว่างกัน	.8456
32. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่าน ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	.8535
33. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	.8410
34. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมอย่างสม่ำเสมอ	.8497
35. ในหน่วยงานของท่านมีการสอบสวนลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัยอย่างสมเหตุสมผล โดยปราศจากอคติอยู่เสมอ	.8513
ความสมดุลในการดำรงชีวิต	
36. ท่านรู้สึกกังวลและเกิดความเครียดจากงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันแม้จะอยู่นอกเวลาทำงาน	.8520
37. ท่านต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาเสมอเพราะปริมาณงานมีจำนวนมาก	.8600
38. การทำงานในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว	.8497
39. ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม	.8490
40. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันส่งผลต่อ สุขภาพจิตของท่าน	.8434
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	
41. การปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการทหารของท่านในหน่วยงาน ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวมและประเทศชาติอยู่เสมอ	.8457
42. ประชาชนทั่วไปมีมุมมองต่อหน่วยงานของท่านในแง่บวกเสมอ	.8558
43. ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านเสมอ	.8432
44. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ	.8486
45. ท่านมีส่วนร่วมกับหน่วยงานของท่านในการรณรงค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ข้าราชการทหารอย่างสม่ำเสมอ	.8455

**** ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = .9252**

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

เรื่อง " คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี "

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามเรื่อง " คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี " ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

2. แบบสอบถามนี้สำหรับข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี และในการตอบแบบสอบถามขอความกรุณาท่านโปรดตอบทุกข้อคำถามและตอบตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่ผลการวิจัยที่ถูกต้อง และเป็นประโยชน์ในทางวิชาการ

3. ผู้วิจัยขอรับรองว่าการตอบแบบสอบถามของท่าน จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด เพราะข้อมูลที่ได้จะนำไปประมวลผลและนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น โดยคำตอบในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับ และใช้ประโยชน์ทางการวิจัยเท่านั้น

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

น.ส. ปรียาภรณ์ อยู่คง
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน ( ) หนึ่งข้อหนึ่งคำตอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านในปัจจุบัน

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) 31 ปี ลงมา ( ) อายุ 31 – 40 ปี

( ) อายุ 41 – 50 ปี ( ) อายุมากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

( ) มัธยมศึกษาปีที่ 6 ( ) อนุปริญญา

( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก ( ) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. รายได้ต่อเดือน

( ) ต่ำกว่า 15,000 บาท ( ) 15,000 – 20,000 บาท

( ) 20,001 – 25,000 บาท ( ) 25,001 – 30,000 บาท

( ) 30,001 – 35,000 บาท ( ) มากกว่า 35,000 บาท

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

( ) ต่ำกว่า 5 ปี ( ) 5 – 10 ปี

( ) 11 – 15 ปี ( ) 16 – 20 ปี

( ) 21 – 25 ปี ( ) มากกว่า 25 ปี

6. ระดับชั้นยศ

( ) ชั้นยศสัญญาบัตร ( ) ชั้นยศประทวน

7. ค่ายทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่สังกัด

( ) มณฑลทหารบกที่ 15

( ) กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์

( ) กองร้อยฝึกรบพิเศษที่ 1

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมภายในองค์การ

คำชี้แจง ข้อความในรายการเป็นการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุดหรือเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 4

มาก หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากหรือเห็นด้วยมาก มีค่าคะแนนเท่ากับ 3

น้อย หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อยหรือเห็นด้วยน้อย มีค่าคะแนนเท่ากับ 2

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อยที่สุดหรือเห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 1

สภาพแวดล้อมภายในองค์การ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
ด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม				
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายในการทำงานเอาไว้อย่างชัดเจนดีแล้ว				
2. หน่วยงานของท่านมีเป้าหมายและนโยบายเป็นที่รับทราบของบุคลากรทุกคนภายในหน่วยงาน				
3. เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ท่านมักจะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี				
4. ท่านเข้าใจวัฒนธรรมองค์การหรือธรรมเนียมที่ยึดถือปฏิบัติภายในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างดี				
5. วัฒนธรรมองค์การหรือธรรมเนียมที่ยึดถือปฏิบัติภายในหน่วยงานของท่านไม่มีความขัดแย้งกับวัฒนธรรมหรือธรรมเนียมที่ท่านยึดถือปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน				

สภาพแวดล้อมภายในองค์การ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
ด้านเทคโนโลยี				
6. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี				
7. หน่วยงานของท่านมีเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่มีความพร้อมสำหรับนำไปปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี				
8. ท่านมีความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างดี				
9. ท่านคิดว่าเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ใช้ในหน่วยงานไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่าน				
10.หน่วยงานของท่านมักจะมีหลักสูตรการฝึกอบรมในการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน				
ด้านงาน				
11.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท่านถนัดและได้ใช้ความรู้ ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่				
12. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของท่านเป็นอย่างดี				
13. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีการกำหนดรูปแบบกระบวนการ และวิธีการปฏิบัติงานเอาไว้อย่างชัดเจน				
14. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว				
15.ท่านมักจะได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของท่านจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ				

สภาพแวดล้อมภายในองค์การ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
ด้านโครงสร้าง				
16. หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งในหน่วยงาน ตามสายการบังคับบัญชาเอาไว้อย่างชัดเจน				
17. หน่วยงานของท่านมักจะมีการวางแผนในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
18. หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาอยู่เสมอ				
19. หน่วยงานของท่านมีการติดต่อประสานงานทั้งในระดับบุคลและกลุ่มอยู่เสมอ				
20. หน่วยงานของท่านมีกฎ ระเบียบข้อบังคับมากเกินไป ก่อให้เกิดความล้าช้าในการปฏิบัติงาน				
ด้านคน				
21. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นอย่างดี				
22. ในระหว่างการปฏิบัติงานท่านรู้สึกกดดันจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ				
23. ระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมและเหมาะสม				
24. หน่วยงานของท่านมักจะสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน				
25. ท่านมักจะรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน				

ส่วนที่ 3 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

คำชี้แจง ข้อความในรายการเป็นการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุดหรือเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 4

มาก หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากหรือเห็นด้วยมาก มีค่าคะแนนเท่ากับ 3

น้อย หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อยหรือเห็นด้วยน้อย มีค่าคะแนนเท่ากับ 2

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อยที่สุดหรือเห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 1

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
ปัจจัยต่างประเทศ				
1. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ทำให้การทำงานและการติดต่อสื่อสารมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น				
2. สถานการณ์การรวมกลุ่มเป็นประชาคมอาเซียนทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนเทคนิคและวิธีการทำงานเพิ่มมากขึ้น				
3. การรวมกลุ่มเป็นประชาคมอาเซียนทำให้มีความซับซ้อนในการทำงานเพิ่มมากขึ้น				
4. ในฐานะที่หน่วยทหารเป็นประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ท่านคิดว่าความรู้และทักษะทางด้านภาษาเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่านอย่างมาก				
5. หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเป็นอย่างดี				

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
สังคมและวัฒนธรรม				
6. ท่านคิดว่าการมีค่านิยมและทัศนคติทางการเมืองที่แตกต่างกัน มักจะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรของหน่วยงาน				
7. ท่านคิดว่าการมีค่านิยมและทัศนคติทางการเมืองที่แตกต่างกัน มักจะเกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการปฏิบัติงานร่วมกัน				
8. ท่านคิดว่าการมีอุดมการณ์ทางการเมืองที่แตกต่างจากผู้บังคับบัญชาของท่านอาจจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของท่านได้				
9. จากการที่กลุ่มคนในสังคมมีการแบ่งออกเป็นพรรคเป็นพวกและมีเหตุความรุนแรงเกิดขึ้นทำให้ท่านต้องปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น				
10.ความขัดแย้งทางอุดมการณ์ที่เกิดขึ้นจากคนในประเทศและนอกประเทศทำให้ท่านต้องปฏิบัติงาน ท่ามกลางความเสี่ยงภัยมากขึ้น				
เทคโนโลยี				
11.เทคโนโลยีที่ใช้ภายในหน่วยงานของท่านมีความล้าสมัย ทำให้การทำงานของท่านมีความล่าช้า ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น				
12.หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการดำเนินงานมากขึ้น				
13.เทคโนโลยีในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้การทำงานของท่านมีความยุ่งยาก ซับซ้อน และต้องเรียนรู้เพิ่มมากยิ่งขึ้น				

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
14.การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน ทำให้หน่วยงานของท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น				
15.การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานมากขึ้น ทำให้กิจกรรมต่างๆต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีมากขึ้น				
เศรษฐกิจ				
16.สภาพเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ส่งผลให้การบริหารจัดการเงินเดือนและค่าจ้างมีปัญหา และเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น				
17.สภาพเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ส่งผลให้การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆมีปัญหาเพิ่มมากขึ้น				
18.สภาพเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ส่งผลให้การประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ้างงานมีปัญหาและเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น				
19.สภาพเศรษฐกิจที่มีความผันผวนในปัจจุบัน ทำให้มีการจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติงานลดลงอย่างมาก				
20.สภาพเศรษฐกิจที่มีความผันผวนในปัจจุบัน ทำให้หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่ามากยิ่งขึ้น				
การเมืองและกฎหมาย				
21.การเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายและกฎหมายของภาครัฐ ส่งผลต่อการบริหารงานและการดำเนินงาน ในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างมาก				

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
22.สถานการณ์ทางการเมืองของประเทศในปัจจุบันขาดเสถียรภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น				
23.สถานการณ์ทางการเมืองของประเทศที่ขาดเสถียรภาพ ส่งผลให้ท่านต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบครอบเพิ่มมากขึ้น				
24.ปัจจุบันมีนโยบายและกฎหมายเกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ท่านต้องใช้ความสามารถอย่างมากในการศึกษาและทำความเข้าใจ				
25.นโยบายและกฎหมายของรัฐที่มีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ท่านต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น				

ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง ข้อความในรายการเป็นการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุดหรือเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 4

มาก หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากหรือเห็นด้วยมาก มีค่าคะแนนเท่ากับ 3

น้อย หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อยหรือเห็นด้วยน้อย มีค่าคะแนนเท่ากับ 2

น้อยที่สุด มายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อยที่สุดหรือเห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 1

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม				
1. อัตราเงินเดือนของท่านที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน				
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการทหารในหน่วยอื่นๆ				
3. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ				
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมเหมาะสมกับความสามารถ และการทุ่มเทในการทำงานเป็นอย่างดี				
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลาที่มีความเหมาะสม ในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ				
6. ในภาพรวมท่านมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบัน				
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ				
7. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ ต่างๆอย่างพอเพียงและอยู่ในสภาพที่เหมาะสมสำหรับการใช้งานเป็นอย่างดี				
8. หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการทหารทุกท่านได้รับความสะดวกสบายและปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี				
9. หน่วยงานของท่านมีการกวดขันเรื่องการป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดอยู่เสมอ				

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
10.ท่านคิดอยู่เสมอว่าหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันมีความเสี่ยงและไม่ปลอดภัย				
11.หน่วยงานของท่านมีสถานที่เป็นสัดส่วน และมีความเหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้พักผ่อนเป็นอย่างดี				
12.ข้าราชการทหารทุกระดับในหน่วยงานของท่านได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง				
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน				
13.ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะที่มีในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่				
14.ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่				
15.ท่านมีโอกาสเสนอผลงาน เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานของท่านอยู่เสมอ				
16.ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและแนะนำเมื่อท่านมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงานเป็นอย่างดี				
17.ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ				
18.หน่วยงานของท่านมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก				
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน				
19.งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวของท่านได้เป็นอย่างดี				
20.ท่านมีโอกาสได้รับตำแหน่งหน้าที่และมีความรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น				

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
21.ท่านไม่เคยคิดจะโอนย้าย หรือลาออกจากหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่				
22.หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น การสับเปลี่ยนและการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม				
23.ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี				
24.หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการฝึกอบรม การดูงาน การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาตนเองและสร้างความก้าวหน้าในการทำงานอย่าสม่ำเสมอ				
การบูรณาการทางสังคม				
25.ข้าราชการทหารในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี				
26.ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างดี				
27.เมื่อเกิดความขัดแย้งหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้าราชการทหารในหน่วยงานของท่านทุกคนจะรับทราบข้อมูลและประชุมร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ				
28.หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการทหารมีโอกาสได้ทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ				
29.การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา				
30.ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง				
การรักษาสิทธิส่วนบุคคล				
31.ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวระหว่างกัน				

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
32.ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน				
33.ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
34.ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมอย่างสม่ำเสมอ				
35.ในหน่วยงานของท่านมีการสอบสวนลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัยอย่างสมเหตุสมผลโดยปราศจากอคติอยู่เสมอ				
ความสมดุลในการดำรงชีวิต				
36.ท่านรู้สึกกังวลและเกิดความเครียดจากงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันแม้จะอยู่นอกเวลาทำงาน				
37.ท่านต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาเสมอเพราะปริมาณงานมีจำนวนมาก				
38.การทำงานในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว				
39.ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงานครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม				
40.ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันส่งผลต่อ สุขภาพจิตของท่าน				
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม				
41.การปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการทหารของท่านในหน่วยงาน ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวมและประเทศชาติอยู่เสมอ				
42.ประชาชนทั่วไปมีมุมมองต่อหน่วยงานของท่านในแง่บวกเสมอ				
43.ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านเสมอ				

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
44.หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ				
45.ท่านมีส่วนร่วมกับหน่วยงานของท่านในการรณรงค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ข้าราชการทหารอย่างสม่ำเสมอ				

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

1. ท่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การของท่านหรือไม่ และอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

2. ท่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของท่านหรือไม่ และอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

3. ท่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในหน่วยงานของท่านหรือไม่และอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

*****************ขอขอบพระคุณอย่างสูง*****************

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง " คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี "

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสัมภาษณ์เรื่อง " คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี " ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. แบบสัมภาษณ์นี้สำหรับข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี โดยแบบสัมภาษณ์นี้จะนำมาใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

3. ผู้วิจัยขอรับรองว่าการตอบแบบสัมภาษณ์ของท่าน จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด เพราะข้อมูลที่ได้จะนำไปประมวลผลและนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น โดยคำตอบในแบบสัมภาษณ์จะถือเป็นความลับ และใช้เพื่อประโยชน์ทางการวิจัยเท่านั้น

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

น.ส. ปรียาภรณ์ อยู่คง
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีหมายถึงอะไร

.....

.....

.....

2. สภาพแวดล้อมภายในองค์การในด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านงาน ด้านโครงสร้าง และด้านคน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

3. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การในด้านปัจจัยต่างประเทศ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมืองและกฎหมาย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

4. คุณภาพชีวิตการทำงานในหน่วยงานดีเพียงพอแล้วหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

5. มีข้อเสนอแนะหรือต้องการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานภายในหน่วยงานอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

*****************ขอขอบพระคุณอย่างสูง*****************

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

น.ส. ปรียาภรณ์ อยู่คง เกิดวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2532 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจาก คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2554 ปัจจุบันกำลังศึกษาต่อหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2556

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University