

ปัจจัยด้านองค์การและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
ข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4  
**Organizational Factors and Environment Affecting the Quality of Work Life of the  
Military Officers: Case Study of 402<sup>nd</sup> Engineer Battalion, 4<sup>th</sup> Development  
Division**

ร้อยเอก ธนภัทร อุไรรักษ์ Captain Tanapat Urailuck

**บทคัดย่อ**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของข้าราชการทหาร 2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร และ 3) ศึกษาปัจจัยด้านองค์การและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ซึ่งมีสมมติฐาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดกองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 จำนวน 250 คน สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าที่ ทดสอบค่าเอฟ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ด้านงาน และด้านบทบาทในการทำงาน และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจิตใจ รองลงมา คือ ด้านสังคม และด้านกายภาพ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษา ภูมิภาคต่าง ๆ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 78.4

**คำสำคัญ :** ปัจจัยด้านองค์การ, ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ข้าราชการทหาร

## Abstract

This research aimed to 1) observe the perspective of the military officers toward organizational factors and environmental factors, 2) understand the level of the quality of work-life of the military officers, and 3) study the organizational factors and environment which affect the quality of work-life of the military officers. This research was based on the hypothesis that different personnel factors led to the diverse quality of work-life. The samples were 250 military officers at the 402<sup>nd</sup> Engineer Battalion, 4<sup>th</sup> Development Division. Frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test and F-test with ANOVA, and multiple linear regression were applied in the analysis.

The result showed that the samples had a high level of feedback toward the organizational factors, particularly on the interrelation aspect, tasks aspect, and work-role aspect, respectively. Also, there was a high level of response on the environmental factors, specifically on psychological aspect, social aspect, and physical aspect, respectively. Apart from this, the samples reflected a high level of the quality of work-life, especially on the aspects of beneficial work and relevant to society, work and life balance, social integration or co-working, safe and secure environment, organizational democracy, career growth and stability, opportunity for the competence enhancement, and sufficient and fair reward, respectively. Moreover, the samples who came from different educational backgrounds and domiciles reflected a different level of the quality of military work life as the statistically significant level of .05. In addition, the environmental factors on the aspect of physical, social, and psychological had a 78.4% effect on the quality of work-life of the military officers

**Key Words** : Organizational factors, Environment factor, Quality of work life, Military officer

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตที่ดีของกำลังพลจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทุกคนมีความต้องการพื้นฐาน และความมั่นคงในชีวิต ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับ และความต้องการสูงสุดในปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาคนขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยทางด้านร่างกาย และปัจจัยทางด้านจิตใจ กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังทางบก และป้องกันราชอาณาจักร มีผู้บัญชาการทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ซึ่งการปฏิบัติภารกิจของกองทัพบกจะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีนั้น กำลังพลหรือคนเป็นปัจจัยสำคัญ กองทัพบกจึงต้องการกำลังพลที่มีความรู้ มีทักษะ และมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน กล่าวหาญ เสียสละและมีคุณธรรม พร้อมที่จะอุทิศตนเองเพื่อผลประโยชน์ของชาติและ

ประชาชน และถ้ากำลังพลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะดำเนินชีวิตของตนเองได้อย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ชยาทิพย์ โสภากา, 2559)

การนำเอาแนวคิดองค์กรมาใช้เป็นทางเลือกที่มีความสำคัญและหลายองค์กรได้นำมาใช้อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน ซึ่งสามารถใช้พัฒนาและเพิ่มศักยภาพการบริหารบุคลากรขององค์กรได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ในองค์กรขึ้นมาด้วย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งนี้ องค์กรที่เรียนรู้ได้เร็วกว่าองค์กรอื่นจะสามารถปรับตัวได้รวดเร็วกว่า ส่งผลให้มีข้อได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งปัจจัยขององค์กรจะสามารถนำเอาความชาญฉลาดที่สะสมไว้มานำมาใช้ได้อย่างได้ผล ความสามารถนี้เมื่อรวมกับการบริหารความรู้ เทคโนโลยี จะทำให้องค์กรพัฒนาและสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (พลอยชมพู กิตติกุลโชติวุฒิ, 2558)

สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะต้องมีความเหมาะสม รวมไปถึงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งถือเป็นสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ สิ่งแวดล้อมจะเป็นอะไรก็ได้ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ที่อยู่รอบตัวคนปฏิบัติงาน และมีผลต่อการทำงาน รวมทั้งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย (วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์, 2558)

ปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นอย่างยิ่ง ถ้าหากหน่วยงานปราศจากองค์กรและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ก็ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรเป็นอย่างสูง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ประเภทกำลังพล เงินเดือน อายุราชการ และภูมิลำเนา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยด้านองค์การและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยศึกษาด้านตัวแปรอิสระในประเด็น ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ประเภทกำลังพล เงินเดือน อายุราชการ และภูมิลำเนา

ส่วนประเด็นปัจจัยด้านองค์การ มีจำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านงาน 2) ด้านบทบาทในการทำงาน และ 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ประเด็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีจำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านสังคม และ 3) ด้านจิตใจ

ส่วนศึกษาด้านตัวแปรตามในประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 มีจำนวน 8 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถ 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม

### 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดกองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยแบ่งประเภทกำลังพลเป็น นายทหาร 61 นาย นายสิบ 385 นาย และ พลทหาร 264 นาย ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 710 คน

### 3. ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2564 – มกราคม 2565 รวมระยะเวลา 6 เดือน

### 4. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ใช้ในการศึกษา คือ กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ

ปัจจัยด้านองค์การตามแนวคิดของ Robbins and Judge (2013 อ้างถึงในอมรรัตน์, 2559) แบ่งองค์ประกอบของปัจจัยด้านองค์การออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความต้องการด้านงาน 2) ความต้องการด้านบทบาท) รวมถึงความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ (ความไม่ชัดเจนระหว่างหน้าที่กับงานที่ต้องทำ และ 3) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

### แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

McKim (2003) กล่าวถึง องค์ประกอบของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมไว้ว่า ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม และ 3) สภาพแวดล้อมทางจิตใจ

## แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถ 4) ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต และ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วันวิสาข์ สารทอง (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อดิษฐ์ ฆารโสภณ (2562) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สมจิต สังกะคำ (2563) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ อําเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดกองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยแบ่งประเภทกำลังพลเป็นนายทหาร 61 นาย นายสิบ 385 นาย และพลทหาร 264 นาย ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 710 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของข้าราชการทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดกองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยการเทียบจากตารางสัดส่วนของ Krejcie Morgan (1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 250 ตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ เป็นคำถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นคำถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 เป็นคำถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 40 ข้อ

### การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร และข้าราชการหน่วยงานภาครัฐ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย

2. ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามและนำเสนอให้กับอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างของแบบสอบถามและให้คำแนะนำ พร้อมปรับปรุงแก้ไขจนแบบสอบถามมีความชัดเจน เหมาะสม ตรงตามเนื้อหา แล้วจึงเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการทหาร 3 ท่าน ประกอบด้วย

2.1 อาจารย์ ดร.ปาริชาติ จันทร์ศรีบุตร ตำแหน่งงาน ประธานหลักสูตรบริหารทรัพยากรมนุษย์ สาขาทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสิทธิ์ รุ่งเรือง ตำแหน่งงาน ประธานหลักสูตรบัญชี สาขาทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

2.3 อาจารย์ ดร.รริณา มุกดา ตำแหน่งงาน ประธานหลักสูตรการตลาด สาขาทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

3. ผู้วิจัยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ในแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 โดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.974 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยอีกครั้ง เพื่อพิจารณาความถูกต้อง (Validity) และให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการทหารที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค ( $\alpha$ -Coefficient) ซึ่งจากการทดสอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ ได้ค่า  $\alpha$ -Coefficient เท่ากับ 0.776 ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้ค่า  $\alpha$ -Coefficient เท่ากับ 0.849 และแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ค่า  $\alpha$ -Coefficient เท่ากับ 0.913 โดยแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอจดหมายรับรองจากหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสงขลา ถึงผู้บังคับกองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการทหาร จำนวน 250 ตัวอย่าง ซึ่งจะใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 10 วัน โดยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเวลา 09.00 - 12.00 น. และ 13.00 - 16.00 น. และรอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

## การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. บัญชีส่วนบุคคลของของข้าราชการทหาร วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ

2. ประเมินระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านองค์กร บัณฑิตด้านสิ่งแวดล้อมของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. บัญชีส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 แตกต่างกัน โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

4. บัณฑิตด้านองค์กรและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยหาค่าการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100.00 ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.20 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 56.80 ซึ่งมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 56.40 โดยส่วนใหญ่เป็นประเภทกำลังพลนายสิบ คิดเป็นร้อยละ 54.40 ซึ่งมีเงินเดือน 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.00 โดยมีอายุราชการ 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.60 และส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาจากภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 82.80

2. กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านองค์กรของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 3.96$ ) รองลงมาคือ ด้านงาน ( $\bar{X} = 3.76$ ) และด้านบทบาทในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.60$ )

3. กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านสิ่งแวดล้อมของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจิตใจ ( $\bar{X} = 3.88$ ) รองลงมาคือ ด้านสังคม ( $\bar{X} = 3.87$ ) และด้านกายภาพ ( $\bar{X} = 3.86$ )

4. กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ( $\bar{X} = 3.87$ ) รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ( $\bar{X} = 3.79$ ) ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.77$ ) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X} = 3.76$ ) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ( $\bar{X} = 3.75$ ) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.72$ ) และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ( $\bar{X} = 3.65$ ) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.39$ )

5. บัณฑิตส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 แตกต่างกัน ดังตาราง 1

ตาราง 1

การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 จำแนกตามบัณฑิตส่วนบุคคล( $n=250$ )

บัณฑิตส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตในการทำงาน								
	ค่าตอบแทน	สภาพการทำงาน	โอกาสในการพัฒนา	ความก้าวหน้า	บูรณาการ	ประชาธิปไตย	ความสมดุล	ลักษณะงาน	โดยรวม
อายุ	.725	.206	.363	.433	.335	1.725	.509	.174	.344
สถานภาพ	<b>3.023*</b>	1.765	1.880	.880	.359	<b>4.162*</b>	1.328	.353	1.724
การศึกษา	.942	<b>3.803*</b>	3.408	1.609	<b>3.482*</b>	.963	<b>3.137*</b>	<b>3.023*</b>	<b>2.604*</b>
ประเภทกำลังพล	.309	1.204	1.378	.120	.959	.059	.049	.598	.100
เงินเดือน	2.207	.487	1.169	.574	1.034	2.168	1.053	.419	1.103
อายุราชการ	.610	.324	.612	.335	.160	.219	.308	.263	.243
ภูมิลำเนา	<b>3.248*</b>	<b>2.884*</b>	<b>4.349**</b>	<b>6.241**</b>	<b>3.064*</b>	<b>5.299**</b>	<b>5.412**</b>	<b>2.633</b>	<b>4.778**</b>

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. บัณฑิตด้านองค์การ และบัณฑิตด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 ดังตาราง 2



ตาราง 2

ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 (n=250)

ปัจจัย	คุณภาพชีวิตในการทำงาน								โดยรวม
	ค่า ตอบแทน	สภาพ การทำงาน	โอกาส	ความ ก้าวหน้า	บูรณา การ	ประชา ธิปไตย	ความ สมดุล	ลักษณะ งาน	
Constant	.628	.062	.291	.200	.280	.204	.165	.465	.126
ปัจจัยด้านองค์การดำเนินงาน (X <sub>1</sub> )	<b>.494**</b>	.128	<b>.223**</b>	<b>.278**</b>	<b>.138*</b>	<b>.256**</b>	<b>.220*</b>	.091	<b>.229**</b>
ปัจจัยด้านองค์การด้านบทบาทในการ ทำงาน(X <sub>2</sub> )	.068	.002	.094	.018	.052	.027	.052	.026	.022
ปัจจัยด้านองค์การด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล (X <sub>3</sub> )	.061	.067	.084	<b>.051</b>	<b>.224**</b>	<b>.164*</b>	.076	.077	.085
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ (X <sub>4</sub> )	<b>.238**</b>	<b>.418**</b>	<b>.179**</b>	<b>.213**</b>	<b>.202**</b>	<b>.191**</b>	<b>.273**</b>	<b>.311**</b>	<b>.253**</b>
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม (X <sub>5</sub> )	.236	<b>.267**</b>	.180	<b>.247**</b>	<b>.289**</b>	<b>.286**</b>	<b>.214*</b>	.095	<b>.226**</b>
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ (X <sub>6</sub> )	.086	.111	<b>.268**</b>	<b>.214**</b>	<b>.195**</b>	.154	.111	<b>.334**</b>	<b>.184**</b>
<b>F Test</b>	43.427	85.983	73.255	72.764	117.972	87.992	72.323	61.571	147.065
<b>R<sup>2</sup></b>	.517	.680	.644	.642	.744	.685	.641	.603	.784
<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	.506	.672	.635	.634	.738	.677	.632	.593	.779

หมายเหตุ \*p < .05, \*\*p < .01 (ตัวเลขที่เห็นคือค่า B ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ)

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม ปัจจัยด้านองค์การดำเนินงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 78.4 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .126 + .253X_4 + .226X_5 + .229X_1 + .184X_6$$

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ปัจจัยด้านองค์การดำเนินงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 51.7 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .628 + .494X_1 + .238X_4$$

2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 68.0 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .062 + .418X_4 + .267X_5$$

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ ปัจจัยด้านองค์การดำเนินงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของข้าราชการทหาร

กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 64.4 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .291 + .268X_6 + .223X_1 + .179X_4$$

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 64.2 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .200 + .494X_5 + .238X_4 + .238X_6$$

5. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม ปัจจัยด้านองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ และปัจจัยด้านองค์การด้านงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 51.7 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .280 + .289X_5 + .224X_3 + .202X_4 + .195X_6 + .138X_1$$

6. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม ปัจจัยด้านองค์การด้านงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ และปัจจัยด้านองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 68.5 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .204 + .286X_5 + .256X_1 + .191X_4 + .164X_3$$

7. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม และปัจจัยด้านองค์การด้านงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 64.1 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 165 + .273X_4 + .214X_5 + .220X_1$$

8. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคมของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 60.3 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .465 + .334X_6 + .311X_4$$

## อภิปรายผล

1. กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของกัญจนพร ยืนนาน (2557) ศึกษาปัจจัยองค์กรที่

สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย นครพนม ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านงาน และด้านบทบาทในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของประทักษ์ อัครสาระกุล (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยองค์กร ด้านงาน และด้านบทบาทในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจิตใจ ทั้งนี้เนื่องจากถ้าหากข้าราชการทหาร มีสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมในทุกๆ ด้าน เช่น สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่างที่เพียงพอ การจัดวางวัสดุอุปกรณ์เป็นระเบียบ สถานที่สะอาด อากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่มีเสียงดังรบกวน ก็จะส่งผลทำให้ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ก็จะทำให้ข้าราชการทหารมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับที่มาก ด้านกายภาพ และด้านสังคม สอดคล้องกับการศึกษาของฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านกายภาพ และด้านสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานสอดคล้องกับการศึกษาของสมคิด สังกะคำ (2563) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ อําเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ จังหวัดขอนแก่น ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ สอดคล้องกับการศึกษาของอดิษฐ์ ฆารโสภณ (2562) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี สมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของวันวิสาข์ สารทอง (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 แตกต่างกัน

พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของเกศณี วงศาโสภา (2563) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาต่างกัน ย่อมมีพื้นฐานการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมที่เคยดำรงชีวิตอยู่ เมื่อกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน ทำให้การดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน ย่อมมีวิถีทางที่แตกต่างกันไป

5. ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม ปัจจัยด้านองค์การด้านงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 78.4 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

1) ปัจจัยด้านองค์การด้านงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 51.7 ทั้งนี้เนื่องจากถ้าหากข้าราชการทหารมีอิสระในการทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่มีความพร้อมสำหรับปฏิบัติงาน เข้าใจรูปแบบและแนวทาง โดยได้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน จะทำให้ไม่มีความกดดัน และมีสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมในทุกๆ ด้าน เช่น สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่างที่เพียงพอ การจัดวางวัสดุอุปกรณ์เป็นระเบียบ สถานที่สะอาด อากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่มีเสียงดังรบกวน ก็จะส่งผลทำให้ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 68.0 สอดคล้องกับการศึกษาของฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ และทางสังคม มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

3) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ ปัจจัยด้านองค์การด้านงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของข้าราชการ

ทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ใด้ร้อยละ 64.4 ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อข้าราชการทหารมีความภูมิใจและมีความชอบและรักในงานที่ได้รับมอบหมาย ใด้มีโอกาสใด้ตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานใด้ด้วยตนเอง มีโอกาสใด้พัฒนางานที่ใด้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และมีอิสระในการทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่มีความพร้อมสำหรับปฏิบัติงาน เข้าใจรูปแบบและแนวทาง โดยใด้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน จะทำให้ใด้ไม่มีความกดดัน ก็จะส่งผลทำให้ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

4) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ใด้ร้อยละ 64.2 ทั้งนี้เนื่องจากหากเมื่อข้าราชการทหารมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ใด้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ใด้รับสวัสดิการจากการทำงานอย่างเต็มที่ และสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมในทุกๆ ด้าน เช่น สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่างที่เพียงพอ การจัดวางวัสดุอุปกรณ์เป็นระเบียบ สถานที่สะอาด อากาศถ่ายเทใด้สะดวก ไม่มีเสียงดังรบกวน ก็จะส่งผลทำให้ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

5) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม ปัจจัยด้านองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ และปัจจัยด้านองค์การด้านงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ใด้ร้อยละ 51.7 ทั้งนี้เนื่องจากถ้าหากข้าราชการทหารใด้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีการแสดงออกที่ดีทั้งทางกาย วาจา และใจต่อกัน หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน และใด้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการเอาใจใใส่ช่วยเหลือ และมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ก็จะส่งผลทำให้ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

6) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม ปัจจัยด้านองค์การด้านงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ และปัจจัยด้านองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ใด้ร้อยละ 68.5 ทั้งนี้เนื่องจากถ้าหากข้าราชการทหารใด้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีการแสดงออกที่ดีทั้งทางกาย วาจา และใจต่อกัน หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน และมีอิสระในการทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่มีความพร้อมสำหรับปฏิบัติงาน เข้าใจรูปแบบและแนวทาง โดยใด้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน จะทำให้ใด้ไม่มีความกดดัน ก็จะส่งผลทำให้ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

7) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม และปัจจัยด้านองค์การด้านงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ใด้ร้อยละ 64.1 ทั้งนี้เนื่องจาก ถ้าหากข้าราชการทหารมีสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความ

พร้อมในทุกๆ ด้าน เช่น สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่างที่เพียงพอ การจัดวางวัสดุอุปกรณ์เป็นระเบียบ สถานที่สะอาด อากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่มีเสียงดังรบกวน ตลอดจนการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีการแสดงออกที่ดีทั้งทางกาย วาจา และใจต่อกัน หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ก็จะส่งผลทำให้ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

8) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคมของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 60.3 ทั้งนี้ เนื่องจาก ถ้าหากข้าราชการทหารมีความภาคภูมิใจและรักในงานที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสได้ตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้ด้วยตัวเอง มีโอกาสได้พัฒนาตนเองและได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้รู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานแล้วได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และการมีสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมในทุกๆ ด้าน เช่น สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่างที่เพียงพอ การจัดวางวัสดุอุปกรณ์เป็นระเบียบ สถานที่สะอาด อากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่มีเสียงดังรบกวน ก็จะส่งผลทำให้ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 หน่วยงานควรจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ให้มีความพร้อมและเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มอบหมายภาระงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบของแต่ละคน ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ และเสมอภาคกันทุกคน

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 ควรมีการกำหนดจุดวางวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานให้เป็นระเบียบ เรียบร้อย หน่วยงานควรพิจารณาให้การสนับสนุนและการปรับสวัสดิการค่าตอบแทน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 หน่วยงานควรจัดให้กำลังพลได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมร่วมกับชุมชนบ้างเป็นครั้งคราว เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร การปรับลดภาระงานให้ของกำลังพลให้มีความเหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญ ให้ความสนใจและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน จัดสรรงบประมาณสำหรับจัดซื้อ หรือบำรุงรักษาเครื่องมือ พิจารณาความดีความชอบหรือให้รางวัลกับกำลังพลด้วยความยุติธรรม และมีความเท่าเทียมกัน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองพันทหารช่างที่ 402 กองพลพัฒนาที่ 4 กับกองพันทหารช่างอื่นๆ

### เอกสารอ้างอิง

- กัญจนพร ยืนนาน. (2557). ปัจจัยองค์กรที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- เกศณี วงศาโรสภา. (2563). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย. วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 16(2), 223-241.
- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง.
- ชยาทิพย์ โสภามา. (2564). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดค่ายพิชัยดาบหัก จังหวัดอุตรดิตถ์. การประชุมสัมมนาวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 16 และการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งที่ 3 “งานวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น”. หน้า 2145-2154. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประทักษ์ อัครสาระกุล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พลอยชมภู กิตติกุลโชติวุฒิ. (2558). ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรและประสิทธิภาพขององค์กร: การศึกษาเชิงประจักษ์ของธุรกิจอาหารในประเทศไทย. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 37(14), 1-16.
- วันธร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาลสหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วันวิสาข์ สารทอง. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในกองพันทหารราบที่ 7 ค่ายมหาสุรสิงหนาท จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมคิด สังกะคำ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ อําเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน, 1(1), 32-40.
- อดิษฐา ฆารโสภา. (2562). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2(2), 33-42.
- McKim, S. J. (2003). Healthy work environments. *Nurse Leader*, 15-22.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior* (15th edition). Pearson: Boston.
- Walton, Richard E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. *Sloan Management Review*, 4(7), 20-23.