

คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152

Quality of Working Life of Soldiers in the 3rd Infantry Battalion, 152nd Infantry Regiment

อัสมีน ยูโซะ

Asmeen Usuh

กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152

The 3th Infantry Battalion 152th Infantry Regimental

asmeen2948@gmail.com

Received: 4 Jan 2024

Revised: 29 Mar 2024

Accepted: 24 Jun 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ที่ปฏิบัติภารกิจการพัฒนา รักษาความมั่นคงภายใน และให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน รวมทั้งเพื่อให้การแก้ไขปัญหาสถานการณ์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 181 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, F-test สำหรับทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปรด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.759) 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ปัจจัยสำคัญ คือ มุ่งเน้นการพัฒนาได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ ทั้งผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอเป็นสำคัญ ควรส่งเสริมให้กำลังพลสามารถมีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้ครอบครัว และด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ควรลดความขัดแย้งระหว่างกำลังพล ควรเสริมสร้างกิจกรรมหรือการละลายพฤติกรรม และควรทำให้ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน กำลังพล การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Abstract

The objectives of this research on the quality of work life of personnel in the 3rd Infantry Battalion, 152nd Infantry Regiment are to: Study the level of quality of work life of the personnel. Compare the quality of work life of the personnel in the 3rd Infantry Battalion, 152nd Infantry Regiment, classified by personal factors.

Propose guidelines for improving the quality of work life of the personnel in the 3rd Infantry Battalion, 152nd Infantry Regiment. The sample used in this research consists of 181 personnel from the 3rd Infantry Battalion, 152nd Infantry Regiment, who are engaged in development missions, maintaining internal security, ensuring public safety, and resolving situations in the three southern border provinces. The statistics used for data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using t-tests and F-tests for one-way ANOVA, comparing differences between more than two variables using the LSD method.

Research Findings: The overall quality of work life of personnel in the 3rd Infantry Battalion, 152nd Infantry Regiment is at a high level ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.759).

Different monthly income levels, as a personal factor, significantly affect the quality of work life of the personnel in the 3rd Infantry Battalion, 152nd Infantry Regiment, supporting the research hypothesis at the 0.05 significance level. Key guidelines for improving the quality of work life for personnel in the 3rd Infantry Battalion, 152nd Infantry Regiment include focusing on providing opportunities for training and development to enhance skills and knowledge, ensuring fair and adequate compensation, promoting the ability for personnel to have supplementary careers to increase family income, and reducing conflicts among personnel through social integration and teamwork activities. Additionally, fostering a friendly working environment and conducting behavior modification activities are important.

Keyword: Work-life quality, Soldiers, Work-life quality development

บทนำ

แนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ยังคงสานต่อการพัฒนาคนโดยให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เพื่อสร้างความมั่นคงของชาติ พัฒนาคนทุกวัยให้เป็นคนดีและคนเก่ง รวมถึงประเทศไทยได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี คือ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นั่นคือ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ได้แก่ การสร้างสุขภาวะที่ดี การพัฒนาการเรียนรู้ การมีรายได้พอเพียงในการดำรงชีพ เป็นต้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตที่ดี ปัจจุบันทั้งภาครัฐ และเอกชนให้ความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพราะจากงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า หากบุคลากรได้รับการส่งเสริมด้านต่าง ๆ ทั้งจากหัวหน้างานและองค์กร จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดียิ่งขึ้น ดังนั้น หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะเป็นส่วนช่วยในการเสริมสร้างให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (ตุจเดือน พันธมนาวิน, 2560)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 52 ได้กำหนดนโยบายแห่งรัฐเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ ว่า “รัฐ ต้องจัดให้มีกำลังทหารไว้เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราชความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อการพัฒนาประเทศ” และมาตรา 50 ได้กำหนดว่า “บุคคลมีหน้าที่ป้องกันประเทศ รับราชการทหารตามที่กฎหมายกำหนด (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560) ดังนั้น การเกณฑ์ไพร่พลที่มีร่างกายแข็งแรงเข้ามารับใช้ชาติ จึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พุทธศักราช 2497 ซึ่งกำหนดหน้าที่ของชนชาวไทยมีหน้าที่ป้องกันประเทศ โดยการเข้ารับราชการทหาร ซึ่งกำหนดให้ชายไทยมี อายุ 21 ปีบริบูรณ์ จะต้องเข้ารับการตรวจเลือกเข้าเป็นทหารกองประจำการ หรือที่เรียกว่า “การเกณฑ์ทหาร” นั่นเอง ซึ่งทหาร กองประจำการ (ทหารเกณฑ์) ถือเป็นกำลังพลส่วนใหญ่ที่เป็นกำลังหลักในกองทัพ เพื่อบุคคลที่ตรวจเลือกเข้ามาเพื่อเข้ารับราชการ เป็นทหารกองประจำการแล้ว ต้องมีการปรับตัว ทักษะ และ การดำเนินชีวิตให้เข้ากับระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ข้อบังคับของ ทหาร ซึ่งแตกต่างจากการใช้ชีวิตขณะเป็นพลเรือน (วรรณภา พัวเวส, 2558)

ระบบข้าราชการจะพัฒนาให้ประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ การ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของบุคลากรโดยส่วนรวมทั้ง ทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมเกิดความสุขกาย สบายใจ ทำให้การทำงานเกิด ประสิทธิภาพ โดยเฉพาะสถาบันทหารเป็นหน่วยหลักที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศที่ให้การสนับสนุนการพัฒนาดังกล่าว ร่วมกับการกิจกรรมความพร้อมเป็นกำลังเพื่อปกป้องประเทศ โดยมีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อ ประเทศ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลให้มีคุณภาพที่ดี จึงเป็นสิ่งสำคัญในการส่งผลดีต่อขวัญกำลังใจ และ ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งช่วยส่งเสริมศักยภาพของหน่วยงาน และของกองทัพไทยให้สามารถดำเนินภารกิจได้สำเร็จอย่าง ยั่งยืน (บงกช นิยมภา, 2559)

จากข่าวต่าง ๆ ที่ปรากฏขึ้นในสังคมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับคุณภาพชีวิตของกำลังพลที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ถูกทำร้าย ร่างกาย มีคุณภาพชีวิตที่ไม่ค่อยดีนัก อาทิ การทำร้ายร่างกายพลทหาร การทุจริตเบี้ยเลี้ยงและอาหาร ฯลฯ และยังมีหลากหลาย ประเด็นแสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตของนายทหารระดับล่างที่มีคุณภาพชีวิตที่ไม่ได้ดั่งใจ นอกจากนั้น ยังมีปัญหาเกี่ยวกับที่อยู่ อาศัย อาหารการกิน ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ที่อาจจะยังไม่เพียงพอ ซึ่งเป็นการส่งผลให้กำลังพลไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามมา (รณรงค์ เส็งมี และธีระพงษ์ ภูริปาณิก, 2564)

ในการพัฒนากำลังพลเป็นสิ่งจำเป็นที่หน่วยงานต้องคำนึงถึงความต้องการและสร้างแรงจูงใจส่งเสริมสนับสนุนให้กำลัง พลมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน รวมทั้งทำให้กำลังพลมี ความพึงพอใจในการทำงาน รักศรัทธาในวิชาชีพ ผูกพันต่อหน่วยงาน และกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งในการพัฒนากำลังพลให้มีคุณภาพนั้น สิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมาก คือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ผู้บังคับบัญชาต้อง ใส่ใจกับคุณภาพชีวิตของกำลังพล ทั้งในด้านครอบครัว สุขภาพ เศรษฐกิจ รายได้ โดยเฉพาะปัญหาหนี้สินต่าง ๆ เมื่อกำลังพลมี ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ก็ทำให้ไม่มีความตั้งใจจะปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง และขาดความสนใจในการพัฒนางานส่งผล โดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกัน คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน (แพร พรธณ เหลืองทองคำ, 2563) กองทัพบกจึงมีนโยบายที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการให้มีความเป็นอยู่อย่างสมฐานะ มีเกียรติ และศักดิ์ศรี (กองทัพบก, 2563)

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล ควรมุ่งเน้นการพัฒนา ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เป็นสำคัญ โดยเน้นหลักการการลดรายจ่าย และเพิ่มรายได้ เพื่อให้กำลังพลลดค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ในการเพิ่มรายได้หน่วยงานควรมีการ ฝึกอบรม ส่งเสริมให้กำลังพลสามารถสร้างอาชีพเสริมได้ และด้านสังคมสัมพันธ์ ควรมุ่งเน้นการสานสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน โดยการสร้างกิจกรรมนันทนาการ นอกจากนั้น ผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับตนเองกับผู้ที่บังคับบัญชา มีการ

รับฟังความคิดเห็น การให้คำปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ในชีวิต ให้เป็นความสัมพันธ์แบบพี่น้อง (ธรรรงค์ เสริม และธีระพงษ์ ฤทธิปาณิก, 2564)

กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 (ร. 152 พัน. 3) ที่จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 95/50 ลงวันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2550 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2551 เป็นต้นไป เพื่อปฏิบัติการกิจการพัฒนา รักษาความมั่นคงภายใน และให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน รวมทั้งเพื่อให้การแก้ไขปัญหาสถานการณ์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นไปด้วยความต่อเนื่อง ทั้งนี้ ร.152 พัน. 3 มีสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ และด้านสังคม วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ จากการทำงานของผู้อยู่ในฐานะนายทหารธุรการและกำลังพล ร.152 พัน. 3 พบว่า หน่วยงานมีปัญหาภายในต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล เนื่องจาก หน่วยงานปฏิบัติการกิจอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ซึ่งเป็นพื้นที่พิเศษ ทำให้ในการปฏิบัติหน้าที่ในบางครั้งเป็นสถานการณ์เร่งด่วน อุกเหิน อาจจะไม่มีการวางแผนการทำงานที่เป็นระเบียบ หรืองานที่มีการวางแผนงานล่วงหน้าไว้แล้ว อาจต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ และด้วยกำลังพลส่วนใหญ่เป็นทหารเกณฑ์ที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ช่วงระยะเวลาสั้น ๆ อาจทำให้เกิดความไม่เข้าใจในสถานการณ์ และไม่เข้าใจระเบียบข้อปฏิบัติงานของหน่วยงาน และด้วยพื้นที่ที่ห่างไกลทำให้การดูแลกำลังพลในด้านบ้านพักอาศัย อาหาร และเบี้ยเลี้ยง อาจจะไม่เพียงพอ และกำลังพลบางส่วนมีภาระครอบครัวที่ต้องดูแล ทำให้เกิดภาระหนี้สิน รายได้จากการเข้ารับราชการทหารอาจไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้อยู่ในฐานะนายทหารธุรการและกำลังพล ร.152 พัน. 3 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล ร.152 พัน. 3 โดยจะศึกษาเฉพาะพลทหาร จำนวน 330 นายที่ปฏิบัติการกิจการพัฒนา รักษาความมั่นคงภายใน และให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน รวมทั้งเพื่อให้การแก้ไขปัญหาสถานการณ์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1975 อ้างถึงใน แพรพรรณ เหลืองทองคำ, 2563) ประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแนวทางในการวางแผน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล ร. 152 พัน. 3 ให้ดีขึ้น ซึ่งจะ เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ร. 152 พัน. 3 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 เพื่อให้หน่วยงานสามารถนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เหมาะสมกับความต้องการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 เพื่อให้หน่วยงานสามารถปรับปรุงสภาพการทำงานต่าง ๆ และวางแผนบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้น
3. เพื่อนำผลการศึกษาในครั้งนี้ ให้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 อันจะส่งผลให้กำลังพลทุกนายทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

มูสต่อฟา หมัดบินเฮด (2565) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของการพัฒนาองค์กร ซึ่งหลายประเทศอุตสาหกรรมในช่วงปี 1930 – 1940 ต่างนำเข้ามาใช้ในองค์กร เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลโดยตรงไปยังบุคลากร หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงานอย่างถึงที่สุด ก็จะส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรก้าวหน้า บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีนักทฤษฎี และนักวิชาการต่างได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นในมุมมองที่ต่างกันไป ซึ่งสามารถแบ่งออกมาได้เป็น 2 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้สึก เกิดจากความต้องการจากลูกจ้าง หรือทรัพยากรมนุษย์ที่มีความต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้ด้านต่าง ๆ เช่น การได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะ หรือประสบการณ์ การได้รับความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และมั่นคงในงาน หรือความมั่นคงขององค์กร การได้รับสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเอง

2. ด้านวิธีการหรือแบบแผน เกิดจากฝ่ายนายจ้างที่จะตอบสนองความต้องการของลูกจ้างหรือบุคคลในองค์กร เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจจากการได้รับการตอบสนองก็จะส่งผลไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผลผลิตที่มีคุณภาพ เพิ่มการแข่งขันทางธุรกิจ ทำให้ธุรกิจเจริญก้าวหน้า

แพรพรธณ เหลืองทองคำ (2563) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพประกอบที่ได้รับการตอบสนองขณะทำงาน ทำให้ชีวิตมีคุณค่า มีความสุขกับการทำงาน งานที่ทำส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ดี เกิดการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงาน และชีวิต ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน และนำความสำเร็จมาสู่องค์กร และคุณภาพชีวิตมีความสำคัญต่อการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม ซึ่งมีความสำคัญอย่างหนึ่งในคุณภาพชีวิตการทำงาน มนุษย์จึงจำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงาน โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน การพัฒนาและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลต่อกระบวนการผลิต

อัคราวิ ชูธนอม (2565) ได้ให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญในการทำนายอัตราการเข้า ออก ลาออก มีผลมาจากการเสริมสร้างคุณภาพ และส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กรและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถอันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล ร.152 พัน. 3 ชุดปฏิบัติการกิจการพัฒนา รักษาความมั่นคงภายใน และให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน รวมทั้งเพื่อให้การแก้ไขปัญหาสถานการณ์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มาจากแนวคิดของ Walton (1975 อ้างถึงในแพรพรธณ เหลืองทองคำ, 2563) ได้แก่

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อัคราวิ ชูธนอม (2565) กล่าวว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คือ การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ที่ได้รับจะต้องเพียงพอต่อการดำรงชีวิต สอดคล้องกับมาตรฐานทางสังคม เป็นค่าตอบแทนที่ได้รับความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อัคราวิ ชูธนอม (2565) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศของการทำงาน จะต้องประกอบด้วย สภาพพื้นที่การทำงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ความปลอดภัยในการทำงาน มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่

จำเป็นในการปฏิบัติงาน ส่วนที่รับผิดชอบ มีคุณภาพเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน จัดให้มีสิ่งป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงาน การจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอ การจัดน้ำดื่มที่สะอาด มีห้องสุขาที่ถูกต้องลักษณะ

3. ด้านการเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถ อัครวดี ชูณอม (2565) กล่าวว่า การพัฒนาและใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงาน ตามทักษะ และความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่า มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อัครวดี ชูณอม (2565) การให้โอกาสพนักงานได้ศึกษาหาความรู้ หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยให้ผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมถึง สมาชิกครอบครัวด้วย

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อัครวดี ชูณอม (2565) กล่าวว่า ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นจะต้องรู้สึก และยอมรับว่า องค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาความสมดุลของสิ่งแวดล้อมทางสังคม

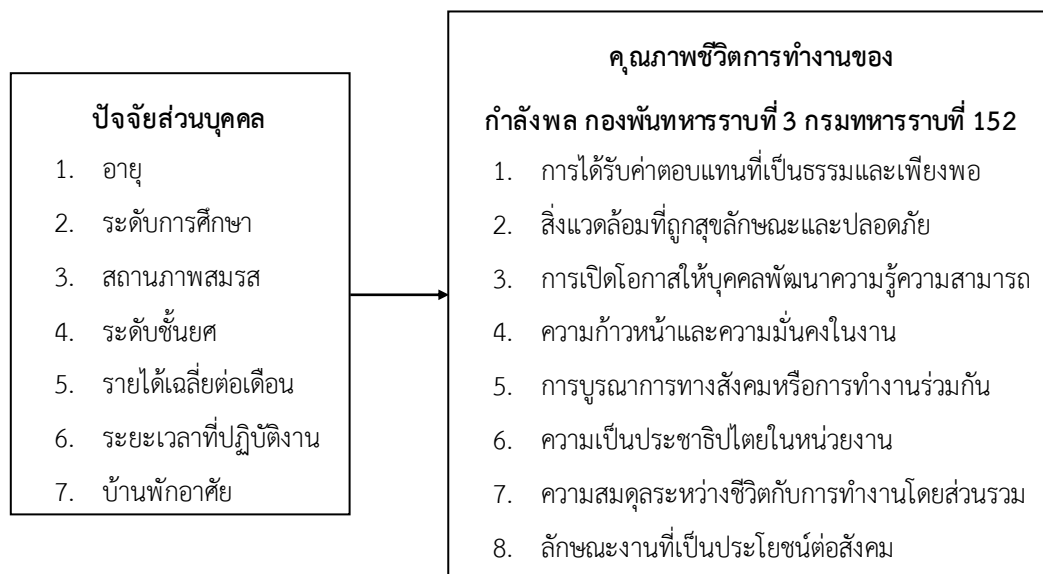
6. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน อัครวดี ชูณอม (2565) กล่าวว่า ประชาธิปไตยในองค์กร คือ สมาชิกในองค์กรสมควรที่จะมีสิทธิในการปกป้องสิทธิของตนเอง มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีสิทธิในการปกป้องสิทธิของตนเอง

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม อัครวดี ชูณอม (2565) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นการบริหารเวลาในการดำเนินชีวิต และการทำงานให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม และมุ่งเน้นให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือเป็นบรรทัดฐานที่เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งบุคคล องค์กร และสังคม นำมาซึ่งความสุขความสำเร็จที่ยั่งยืนและสมบูรณ์ต่อไป

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อัครวดี ชูณอม (2565) กล่าวว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่มีการดำเนินงานในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งทำให้เกิดการเพิ่มคุณค่าทางสังคม

กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้นำแนวคิดเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตทำงาน 8 ด้าน ของ Walton ในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life (Walton, 1975 อ้างถึงใน แพรพรรณ เหลืองทองคำ, 2563) ประกอบด้วย 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านการเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ที่ปฏิบัติการกิจการพัฒนา รักษาความมั่นคงภายใน และให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน รวมทั้งเพื่อให้การแก้ไขปัญหาสถานการณ์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

กำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และบ้านพักอาศัย ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ กำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 จำนวน 330 นาย ที่ปฏิบัติการกิจการพัฒนา รักษาความมั่นคงภายใน และให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน รวมทั้งเพื่อให้การแก้ไขปัญหาสถานการณ์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรสำหรับคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) โดยกำหนดการยอมรับค่าความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 คน โดยแจกแบบสอบถามให้กับกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ 0.958 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) ของกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากร และไม่ใช่อำเภอตัวอย่างของการวิจัย โดยกลุ่มบุคคลที่ทดลองใช้แบบสอบถามครั้งนี้ คือ กำลังพล กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 152 ที่ปฏิบัติการกิจการพัฒนา รักษาความมั่นคงภายใน และให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน รวมทั้งเพื่อให้การแก้ไขปัญหาสถานการณ์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.986

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2566 โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์ให้กับกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 จำนวน 181 นาย ที่ปฏิบัติภารกิจการพัฒนา รักษาความมั่นคงภายใน และให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน รวมทั้งเพื่อให้การแก้ไขปัญหาสถานการณ์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Forms ตามความสะดวก (Convenience Sampling) เมื่อได้ข้อมูลครบจำนวนแล้ว จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์

3. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามหลัก ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ คือ 1) สถิติพรรณนา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์และคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 จำนวน 181 นาย โดยนำเสนอในรูปของการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในรูปแบบตารางประกอบความเรียง 2) สถิติเชิงอนุมาน การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test และ F-test (One - way ANOVA) กรณีที่พบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.759) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.834) รองลงมา ได้แก่ ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.847) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.855) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.837) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.921) ด้านการเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.850) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.863) และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.857) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.07	0.858	ปานกลาง	7
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.37	0.863	ปานกลาง	6
3. ด้านการเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.47	0.850	มาก	5
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.47	0.921	มาก	5
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.63	0.855	มาก	3
6. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.70	0.847	มาก	2
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	3.55	0.837	มาก	4
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.78	0.834	มาก	1
รวม	3.50	0.759	มาก	

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 2 ดังนี้

3.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะดังนี้ อัตราค่าจ้างกำลังพลเริ่มต้นขั้นพื้นฐาน 15,000 บาท การใช้สิทธิ์ในการรักษาพยาบาล ควรให้มีความครอบคลุมทั้งของโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน และเพิ่มสวัสดิการกำลังพลในด้านการกู้ยืมเงิน และในด้านอื่น ๆ

3.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ จัดสวัสดิการเพิ่ม เช่น สระว่ายน้ำ ห้องฟิตเนส ห้องสมุด ห้องอินเทอร์เน็ต ส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการ เช่น ด่านกีฬา อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการใช้งาน อาวุธยุทโธปกรณ์ให้มีความทันสมัย ให้มีประสิทธิภาพและพร้อมใช้และเพียงพอในการปฏิบัติการกิจจัดทำพื้นที่ แหล่งน้ำให้กับบ้านพักสวัสดิการของกำลังพล และพัฒนาคุณภาพด้านอาหาร

3.3 ด้านการเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรพิจารณาการปฏิบัติการกิจ โดยใช้กำลังพลให้ตรงกับภารกิจและตำแหน่งในหน้าที่ ควรมีการจัดสรร แบ่งงาน ให้มีความชัดเจน และในการฝึกภาคสนาม ควรให้กำลังพลทุกคนร่วมฝึก

3.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ กองพันมีความก้าวหน้าขึ้นทุกปี การทำแบบสอบถามนี้ และควรมีการทำแบบสอบถามประเมินแบบนี้ในทุกปี

3.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรจัดกิจกรรมสันทนาการ เพื่อลดช่องว่างระหว่างรุ่นพี่ รุ่นน้อง และควรจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างขวัญกำลังใจกับกำลังพล และเสริมสร้างการให้เกียรติซึ่งกันและกัน

3.6 ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาฟังความคิดเห็นกำลังพล จากหลายฝ่าย ก่อนจะตัดสินใจ และกำลังพลทุกระดับชั้นยศควรได้รับความเสมอภาค เท่าเทียมกัน

3.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรจัดการฝึกภาคสนามในทุกช่วงสัปดาห์ หรือกำหนดการฝึกภาคสนามแบบชัดเจน

3.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ เป็นหน่วยที่ตรงตามมาตรฐานของกองทัพบก กองพัน พัฒนา มาอย่างต่อเนื่องเป็นไปได้ด้วยดีแล้ว ขอให้พัฒนาต่อไป

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152

3.1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานการศึกษา และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี 31 – 35 ปี และ 36 – 40 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันที่ดีมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี และ 36 – 40 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่ดี มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี

อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก กำลังพลมีความพึงพอใจในสถานะของตนเอง มีกำลังเพียงพอที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในแต่ละวัน ทั้งเรื่องงาน และเรื่องการดำเนินชีวิตในประจำวัน และกำลังพลมีความรู้สึกพอใจกับความสามารถในการทำงานได้อย่างที่เคยทำมา สามารถใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของมูลนิธิเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ (New Economic Foundation) ที่ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุข ครอบคลุมทุกมิติของการดำรงชีวิต 6 องค์ประกอบ ซึ่งใช้ในการวัดความอยู่ดีมีสุขของประชากร (Human Well – Being) โดยหนึ่งในองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขขององค์ประกอบที่ 3 คือ ชีวิตการทำงาน เนื่องจาก ประชาชนจะใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน การพิจารณาสภาพแวดล้อมการทำงาน จึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญมาก และชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพก็จะเกี่ยวข้องกับการจ้างงาน และความพอใจในค่าจ้างที่ได้รับ (เดช อุณหะจิริงรักษ์, 2562) สอดคล้องกับการศึกษาของ ศักดิ์พล ลิ้มวิชรวิธานนท์ และปัทมา โกเมนทร์จำรัส (2566) รณรงค์ เส็งมี และธีระพงษ์ ภูริปานิก (2564) และวิจักขณ์ใหญ่เลิศ และคณะ (2565) ผลการวิจัยสอดคล้องกัน คือ คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อจำแนกเป็นราย สามารถอธิบายผลการศึกษาดังนี้

1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก กำลังพลมีข้อเสนอแนะในเรื่อง เงินเดือนพื้นฐานที่เพียงพอแก่การดำรงชีพ คุณค่าของงาน ความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย อัตราค่าจ้าง กำลังพลเริ่มต้นขั้นพื้นฐาน 15,000 บาท และสวัสดิการ ประกอบด้วย การใช้สิทธิในการรักษาพยาบาล ควรให้มีความครอบคลุมทั้งของโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เพิ่มสวัสดิการกำลังพลในด้านการกู้ยืมเงิน และในด้านอื่น ๆ สรว่ายน้ำ ห้องพิตเนส ห้องสมุด ห้องอินเตอร์เน็ต ส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการ เช่น ด้านกีฬา จึงทำให้กำลังพลมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1982, อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และในทางกลับกัน ถ้าปัจจัยลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไป จะทำให้กำลังพลเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติภารกิจ รู้สึกเบื่อหน่าย ท้อถอย และหมดกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจ สอดคล้องกับการศึกษาของอัครชาติ ชูณอม (2565) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก กำลังพลมีข้อเสนอแนะในเรื่อง โรงอาหารที่มีอาหารอร่อย สะอาด ถูกหลักโภชนาการ ประกอบด้วย จัดทำพื้นที่ แสงแดดให้กับบ้านพัก สวัสดิการของกำลังพล และพัฒนาคุณภาพด้านอาหาร และสภาพการทำงาน การปฏิบัติภารกิจที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการใช้งาน และอาวุธยุทโธปกรณ์ให้มีความทันสมัย ให้มีประสิทธิภาพและพร้อมใช้และเพียงพอในการปฏิบัติภารกิจ ทำให้กำลังพลมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิด 2 ปัจจัยของ Herzberg (1982, อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ที่กล่าวว่า ปัจจัยอนามัยพื้นฐานที่จำเป็นที่จะต้องได้รับการตอบสนอง เพราะถ้าไม่มีให้ หรือไม่เพียงพอ จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ที่ประกอบด้วย 10 ด้าน หนึ่งในนั้น คือ สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะ

สิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของมัลลิกา กวงแหวน (2562) กล่าวว่า ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคล ภายใต้เงื่อนไขของลักษณะงานในหน้าที่ และสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการดำรงชีวิตและความสุขโดยรวมทั้งร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคล เพื่อลดความตึงเครียดในการทำงาน เนื่องจาก คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ด้านการเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก กำลังพลมีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา และฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ ให้ตัวเองได้มีความรู้ ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น พร้อมมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จอย่างดีที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ ที่กล่าวว่า ความต้องการการยกย่องนับถือ เป็นการดูแลด้านการบรรลุความหมายภายใน หรือความสมบูรณ์ของชีวิต คือ การให้พนักงานมีโอกาสแสดงความสามารถและศักยภาพของตนเอง ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนในการตัดสินใจปัญหาสำคัญ ๆ ให้การยอมรับและตระหนักในคุณค่าของความสำเร็จ มีการส่งเสริมพนักงานผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดอบรมพัฒนาทักษะให้กับพนักงาน การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร การพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงานเป็นระดับความต้องการสูงสุดของมนุษย์ (JobsDB, 2021) สอดคล้องกับการศึกษาของสรารุท วรดิษฐ์วงศ์ (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ผลการศึกษา พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมาก โดยเฉพาะประเด็นท่านมีโอกาสปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของอัสราวดี ชูณอม (2565) กล่าวว่า การพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงาน ตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่า มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก หน่วยงานมีระบบการบริหารงาน การปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน และพัฒนาความรู้ ความสามารถของกำลังพลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานให้กับกำลังพล และกำลังพลมีความเห็นว่า งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงต่อตนเองและครอบครัว สอดคล้องกับแนวคิด 2 ปัจจัยของ Herzberg (1982, อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และเป็นความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง สอดคล้องกับการศึกษาของอัสราวดี ชูณอม (2565) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก กำลังพลสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี มีการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสามารถติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้ให้มีความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นับว่า เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญในการที่จะทำให้กำลังพลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ ที่กล่าวว่า ความต้องการลำดับต้น และความต้องการตอบสนองจากภายนอก ด้านสังคม เป็นความต้องการระดับต่ำที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีอิทธิพลต่อผู้นั้นต่อไปอีก กระบวนการดังกล่าวจะดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งถึงระดับความต้องการสูงสุดของตน (แพรวพรรณ เหลืองทองคำ, 2563)

สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1982 อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง มีระดับที่ควรจะเป็น จะทำให้กำลังพลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ แพรพรรณ เหลืองทองคำ (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับดี

1.6 ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 เปิดโอกาสให้กำลังพลมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นร่วมกับผู้บังคับบัญชา และสามารถเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาต่อผู้บังคับบัญชาได้ สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (1982 อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานได้รับอิทธิพลจากปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น เมื่อปัจจัยที่ต้องได้รับการสนองตอบ และให้อย่างเพียงพอ จะทำให้อุบัติการณ์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ อัคราพร ชูธนอม (2565) กล่าวว่า ประชาธิปไตยในองค์การ คือ สมาชิกในองค์การสมควรที่จะมีสิทธิในการปกป้องสิทธิของตนเอง มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีสิทธิในการปกป้องสิทธิของตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ แพรพรรณ เหลืองทองคำ (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัยด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก นโยบายของกองบัญชาการกองทัพไทย โดยการมุ่งเน้นให้กำลังพลมีสภาพความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งมีอุดมการณ์ในความเป็นทหารอาชีพ ทั้งนี้จะต้องเกิดความยั่งยืนในการดำเนินการและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยอยู่ภายใต้แนวความคิด “อุดมการณ์จะเกิดได้ต้องเริ่มจากคุณภาพชีวิตที่ดี” การปฏิบัติกรร่วมกัน การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การสร้างความเชื่อถือศรัทธาที่มีต่อองค์การและการสร้างขวัญกำลังใจที่ดี ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (1982 อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้อุบัติการณ์เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ประกอบด้วย ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงาน หรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่จะทำให้กำลังพลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ แพรพรรณ เหลืองทองคำ (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ระดับดี

1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก กำลังพลมีความยินดีและเต็มใจเมื่อได้รับโอกาสได้ช่วยเหลือสังคม และชุมชน ซึ่งหน่วยงานมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมด้านต่าง ๆ เช่น การจัดให้มีการรับบริจาคโลหิตเป็นประจำทุก 3 เดือน การออกตัดหญ้าให้กับชุมชนโดยรอบกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ที่เป็นที่ดินรกร้าง และมีความเสี่ยงต่อการเกิดไฟไหม้ รวมถึงการทำความสะอาดให้กับวัดและโรงเรียนในพื้นที่ นอกจากนี้ ยังได้ร่วมมือกับหน่วยงาน

อื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ เช่น การรณรงค์การพัฒนาชุมชนและสังคม สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1982 อ้างถึงในเพ็ญศรี เวชประพันธ์, 2557) ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยสำคัญมาใช้เพื่อเป็นแรงกระตุ้นจูงใจกำลังพลให้กระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น และยังช่วยป้องกันมิให้กำลังพลเกิดความไม่พอใจในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของรัตนา แสงงบุญราศรี (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านงานและประโยชน์ต่อสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ อัคราวิ ชูณอม (2565) กล่าวว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่มีการดำเนินงานในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งทำให้เกิดการเพิ่มคุณค่าทางสังคม

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกัน กับคุณภาพชีวิตการทำงานกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อภิปรายได้ว่า กำลังพลได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านปัจจัยสี่ที่เป็นความต้องการพื้นฐานและสวัสดิการด้านอื่นๆ และเพิ่มเติมให้กำลังพลมีความรู้ในสายวิชาชีพอย่างเพียงพอที่จะนำไปประกอบอาชีพได้ภายหลังปลดประจำการ ในขณะที่ปลดประจำการก็ได้รับการบริการและสวัสดิการที่จะเป็นอย่างดีเหมาะสมและเพียงพอ จึงส่งผลให้กำลังพลที่มีอายุแตกต่างกัน จึงไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล สอดคล้องกับแนวคิดของ รัชชฤดี ป้องกันภัย (2557) ปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะ พบว่า โดยรวมอายุไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ อภิปรายได้ว่า เนื่องจาก การเคหะมีการกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานทุกคนอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน รวมทั้งมีกิจกรรมการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของพนักงานทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง ไม่ว่าพนักงานจะมีอายุมากหรือน้อยเพียงใด ดังนั้น อายุจึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะ และสอดคล้องกับการศึกษาของวิจักขณ์ ใหญ่เลิศ และคณะ (2565) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ทหารกองประจำการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า กองทัพไทยมีเกณฑ์ในการรับเลือกและได้กำหนดวุฒิการศึกษาสำหรับกำลังพลไว้อย่างชัดเจน ทำให้กำลังพลสามารถทำงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างไม่มีปัญหา และมีการจัดฝึกอบรม การจัดกิจกรรมพัฒนาเสริมสร้างทักษะ และพัฒนาการให้กับกำลังพลอยู่แล้ว ทั้งการอบรม การฝึกซ้อม ซึ่งทำให้กำลังพลได้พัฒนาทักษะความสามารถของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเมื่อกำลังพลมีความรู้ความสามารถมากขึ้น ก็ส่งผลให้กำลังพลมีโอกาสก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นอีกด้วย ดังนั้น ระดับการศึกษาจึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล สอดคล้องกับการศึกษาของวิจักขณ์ ใหญ่เลิศ และคณะ (2565) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ทหารกองประจำการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 พบว่า โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า สถานภาพสมรสไม่ได้มีผลต่อการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานทั้งเพื่อนร่วมงานที่ดี ผู้บังคับบัญชาที่ดี สถานที่ทำงานที่สะอาด สะดวกสบาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นปัจจัย

สำคัญที่ทำให้กำลังพลมีความพึงพอใจและทุ่มเทการทำงาน ดังนั้น สถานภาพสมรสจึงไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล สอดคล้องกับการศึกษาของวิจักขณ์ ไชยเลิศ และคณะ (2565) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ทหารกองประจำการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตทั้งโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับชั้นยศที่แตกต่างกัน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบความแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อภิปรายได้ว่า เนื่องจาก ความพึงพอใจในการทำงานของกำลังพล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับชั้นยศ แต่จะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน อันได้แก่ เพื่อนร่วมงานที่ดี คอยให้คำปรึกษา หรือช่วยเหลือกัน มีผู้บังคับบัญชาที่คอยแนะนำและสนับสนุน มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในงาน เป็นต้น อีกทั้งหน่วยงานยังมีกิจกรรมพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของกำลังพล สำหรับกำลังพลที่ขาดความรู้ ความสามารถในด้านใดด้านหนึ่ง ทำให้กำลังพลสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ระดับชั้นยศจึงไม่ส่งผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล สอดคล้องกับการศึกษาของธรรรงค์ เส็งมี และธีระพงษ์ ฐิริปาณิก (2564) และศิวล ยาคาลัย (2560) ผลการวิจัยสอดคล้องกัน คือ คุณลักษณะด้านระดับชั้นยศ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 พบว่า โดยรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่างกัน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อภิปรายได้ว่า กำลังพลที่ทำงานมานานแล้วกว่า 15 ปีขึ้นไป มีเงินเดือนที่เริ่มคงที่ แต่มีจำนวนค่าใช้จ่ายที่มากขึ้น อาจจะมีลูกหรือหลานที่อยู่ในช่วงที่กำลังเป็นวัยรุ่น อยู่ในวัยที่กำลังศึกษาต่อ และกำลังพลบางรายมีลูกหลานหลายคน รวมทั้งมีบิดามารดาที่สูงวัยกว่ากำลังพลในช่วงอายุอื่น ๆ ทำให้มีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากยิ่งขึ้นไม่เพียงพอกับรายรับที่ได้ และเมื่อไปเปรียบเทียบกับกำลังพลที่เพิ่งเข้ารับราชการ ก็จะพบว่ากำลังพลเหล่านั้นมาเริ่มด้วยอัตราเงินเดือนที่สูงมากกว่ากำลังพลที่มีอายุงานนานมาก จึงเกิดการเปรียบเทียบและทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลต่ำ กำลังพลที่มีอายุการทำงานที่มากจึงต้องการความมั่นคง และการได้รับการช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้เงินบำเหน็จบำนาญหลังจากเกษียณอายุราชการสอดคล้องกับการศึกษาของธรรรงค์ เส็งมี และธีระพงษ์ ฐิริปาณิก (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ตำบลบุญมี อำเภอกะเจินทร์ จังหวัดชลบุรี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กำลังพลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า เนื่องจาก กองทัพบกมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานของกำลังพลไว้อย่างชัดเจนทั้งของพลทหาร และมีการกำหนดการเกษียณอายุราชการของกำลังพลชั้นประทวนไว้ที่อายุ 60 ปีเท่าเทียมกันหมด ซึ่งแสดงให้เห็นถึง ความมั่นคงของงาน การถูกไล่ออกหรือการจะพ้นจากสภาพของกำลังพลนั้นเป็นไปได้น้อยมาก หากไม่ได้กระทำความผิดอย่างรุนแรง ทั้งนี้ กองทัพบกยังได้เลื่อนชั้นยศให้กับกำลังพลชั้นประทวนตามผลการประเมินประจำปีตามความเหมาะสม ทำให้กำลังพลมีความพึงพอใจกับระบบที่ค่อนข้างมีความมั่นคง ดังนั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงานจึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพล ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของรัตนา แสงบุญราศรี (2561) ศึกษาเรื่อง

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ต่างกัน

2.7 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านบ้านพักอาศัยที่แตกต่างกัน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า กำลังพลอยู่ในพื้นที่จังหวัดสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่จังหวัดชายแดน มีสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ และด้านสังคม วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ คือ ประชากรมีความหลากหลายทางภาษา ศาสนา วัฒนธรรม ผู้คนในพื้นที่สื่อสารด้วยภาษาไทย ภาษามลายูท้องถิ่น และภาษาจีน จากสภาพแวดล้อมทั้งด้านภูมิประเทศที่ทุรกันดาร ความหลากหลายทางสังคม วัฒนธรรม ดังนั้น บ้านพักอาศัยที่แตกต่างกัน จึงไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพล สอดคล้องกับการศึกษาของแพรรณ เหลืองทองคำ (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ตัวแปรที่อยู่อาศัยต่างกัน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 จากข้อคำถาม ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ผู้วิจัยนำทฤษฎีแรงจูงใจมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ชุดปฏิบัติการกิจการพัฒนา รักษาความมั่นคงภายใน และให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน รวมทั้งเพื่อให้การแก้ไขปัญหาสถานการณ์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ อภิปรายถึงความต้องการของกำลังพล ได้ดังนี้ ความต้องการทางด้านกายภาพ ได้แก่ 1) เงินเดือนพื้นฐานที่เพียงพอแก่การดำรงชีพ คุณค่าของงาน ความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย อัตราค่าจ้างกำลังพลเริ่มต้นขั้นพื้นฐาน 15,000 บาท 2) โรงอาหารที่มีอาหารอร่อย สะอาด ถูกหลักโภชนาการ ประกอบด้วย จัดทำพื้นที่ แยกน้ำให้กับบ้านพักสวัสดิการของกำลังพล และพัฒนาคุณภาพด้านอาหาร และ 3) สภาพการทำงาน การปฏิบัติการกิจที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการใช้งาน และอาวุธยุทโธปกรณ์ให้มีความทันสมัย ให้มีประสิทธิภาพและพร้อมใช้และเพียงพอในการปฏิบัติการกิจ ความต้องการความปลอดภัย ได้แก่ สวัสดิการ ประกอบด้วย การใช้สิทธิ์ในการรักษาพยาบาล ควรให้มีความครอบคลุมทั้งของโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เพิ่มสวัสดิการกำลังพลในด้านการกู้ยืมเงิน และในด้านอื่น ๆ สรรว่ายน้ำ ห้องฟิตเนส ห้องสมุด ห้องอินเตอร์เน็ต ส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการ เช่น ด้านกีฬา ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ได้แก่ ความเข้ากันได้กับกลุ่มร่วมงาน และมีมิตรภาพแบบมืออาชีพร่วมกัน ควรจัดกิจกรรมสันทนาการ เพื่อลดช่องว่างระหว่างรุ่นพี่ รุ่นน้อง และควรจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างขวัญกำลังใจกับกำลังพล และเสริมสร้างการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความต้องการได้รับการนับถือยกย่อง ได้แก่ 1) หน้าที่ความรับผิดชอบที่มีคุณค่า ประกอบด้วย ควรพิจารณาการปฏิบัติการกิจ โดยใช้กำลังพลให้ตรงกับภารกิจและตำแหน่งในหน้าที่ ควรมีการจัดสรร แบ่งงาน ให้มีความชัดเจน และควรจัดการฝึกภาคสนามในทุกช่วงสัปดาห์ หรือกำหนดการฝึกภาคสนามแบบชัดเจน และ 2) การจ่ายเพิ่มขึ้นตามระบบคุณธรรม ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์ ประกอบด้วย ควรพิจารณาฟังความคิดเห็นกำลังพล จากหลายฝ่าย ก่อนจะตัดสินใจ และกำลังพลทุกระดับชั้นยศควรได้รับความเสมอภาค เท่าเทียมกัน ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน่วยงาน ได้แก่ ควรมีการทำแบบสอบถามประเมินแบบนี้ในทุกปี สอดคล้องกับการศึกษาของ รณรงค์ เสงี่ยม และธีระพงษ์ ภูมิปาณิก (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ตำบลบุญมี อำเภอกะเจ็ญ จังหวัดชลบุรี ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ตำบลท่าบุญมี อำเภอกะเจ็ญ จังหวัดชลบุรีนั้น ควรมุ่งเน้นการพัฒนา ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอเป็นสำคัญ โดยเน้นหลักการการลดรายจ่าย และเพิ่มรายได้ เพื่อให้กำลังพลลดค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ในการเพิ่มรายได้หน่วยงานควรมีการฝึกอบรม ส่งเสริมให้กำลังพลสามารถสร้างอาชีพเสริมได้ และด้านสังคมสัมพันธ์ ควรมุ่งเน้นการสานสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน โดยการสร้างกิจกรรมนันทนาการ นอกจากนั้น

ผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการรับฟังความคิดเห็น การให้คำปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ในชีวิต ให้เป็นความสัมพันธ์แบบพี่น้อง และสอดคล้องกับแนวคิดของ แพรวพรรณ เหลืองทองคำ (2563) ที่กล่าวว่า การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ผู้บังคับบัญชาต้องใส่ใจกับคุณภาพชีวิตของกำลังพล ทั้งในด้านครอบครัว สุขภาพ เศรษฐกิจ รายได้ โดยเฉพาะปัญหาหนี้สินต่าง ๆ เมื่อกำลังพลมีปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ก็ทำให้ไม่มีความตั้งใจจะปฏิบัติงานที่ ไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง และขาดความสนใจในการพัฒนางานส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกัน คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จากการศึกษพบว่า กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ควรส่งเสริมให้กำลังมีอาชีพเสริม เพิ่มรายได้ให้ครอบครัว ตัวอย่างเช่น การจัดโครงการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้กับกำลังพล หรือการจัดโครงการแก้ไขปัญหานี้สินของกำลังพล เพื่อเป็นการส่งเสริมให้กำลังพลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้กำลังพลมีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและภักดีต่อหน่วยงานอีกทางหนึ่ง เพราะค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมในแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล เพื่อเป็นแรงจูงใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมทั้งดึงศักยภาพของกำลังพลก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานสูงสุด
2. ควรศึกษากระบวนการสื่อสารระหว่างกำลังพลกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำมาพัฒนาความสัมพันธ์ภายในกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152

เอกสารอ้างอิง

- กองทัพบก. (2563). คำสั่งที่ 678/2563 เรื่อง การตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและประสิทธิภาพของหน่วยทหาร ทบ. รวมทั้งกำหนดแนวทางการตรวจสอบและประเมินผล ประจำปี 2564. กองทัพบก.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 6(3), 175-183.
- ดุจดือน พันธุมานิน. (2560). โมเดลปัจจัยเชิงเหตุผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร. วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ. 8(3), 69-82.
- เดช อุณหะจิรังรักษ์. (2562). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บงกช นิยามาภา. (2559). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กรมยุทธการทหารกองบัญชาการกองทัพไทย. วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ. 7(3), 86-96.
- แพรวพรรณ เหลืองทองคำ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มัลลิกา กวงแหวน. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ พ.ศ. 2562*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มุตตอพา หมดบินเฮด. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รณรงค์ เส็งมี และธีระพงษ์ ภูริปาณิกา. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ตำบลท่าบุญมี อำเภอกะเจ็ญ จังหวัดชลบุรี*. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 13(3), 209-223.
- รณชฎี ป้องกันภัย. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัตนา แสงบุญราศรี. (2561). *คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิจักขณ์ ใหญ่เลิศ พระครูชัยรัตนกร และวิมลพร สุวรรณแสนทวี. (2565). *รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด*. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*. 6(2), 1-10.
- วรรณภา พัวเวส. (2558). *กระบวนการเกณฑ์และฝึกอบรมทหารกองประจำการกองทัพอากาศที่มีผลกระทบต่อสังคมไทย*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศักดิ์พล ลิ้มวิชรานนท์ และปัทมา โกเมนทร์จรัส. (2566). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองร้อยบริการ กรมการทหารสื่อสาร*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศิวดล ยาคลาย. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). *สาระสำคัญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กลุ่มงานบรรณาธิการและเทคโนโลยีจัดการพิมพ์.
- สรารุณ วรดิษฐ์วงศ์. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- อัคราดี ชูถนอม. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- JobsDB. (2021). *เพิ่มแรงจูงใจให้ทีมด้วย Maslow's hierarchy of needs* ปลูกไฟในใจให้ร้อนแรงอยู่เสมอ. <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/%E2%80%8Bmaslows-hierarchy-of-needs/>
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. Harper & Row.
- Walton, R.E. (1975). *Criteria for Quality of work life, The Quality of working life*. Free Press. (pp. 93-95).