

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมแพทย์  
ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ



โดย

พันเอกสิรรุจน์ สกุดณะมรรคา  
นายทหารปฏิบัติการ  
กรมแพทย์ทหารบก

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร  
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ ๒๖  
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๕๖ - ๒๕๕๗

## บทคัดย่อ

**เรื่อง** การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ

**ลักษณะวิชา** สังคมจิตวิทยา

**ผู้วิจัย** พ.อ.สิรรุจน์ สกฤตณะมรรคา **หลักสูตร** ปรอ. รุ่นที่ 26

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค และปัจจัยส่งเสริม และพัฒนาแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ วิธีวิจัยแบบผสมผสาน ชั้นศึกษา ประเมินและสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ฯ จากกลุ่มตัวอย่าง 309 ราย โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามของสำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2554) ซึ่งมีค่าดัชนีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ได้แก่ จำนวน ร้อยละ และขั้นพัฒนาแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิต ฯ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มผู้ปฏิบัติ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานคร ฯ มีคะแนนความสุขโดยรวมเท่ากับ 3.46 คะแนน อยู่ในระดับคะแนนปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านส่วนตัว เท่ากับ 3.51 คะแนน รองลงมาได้แก่ด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 คะแนน ด้านสังคม และการมีส่วนร่วม เท่ากับ 3.37 คะแนน และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านเศรษฐกิจคือเท่ากับ 2.99 คะแนน

ผลการพัฒนาแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานนายทหารชั้นประทวน ฯ ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ดังนี้ 1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ย่อย 2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงาน ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ย่อย 3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านส่วนตัว มี 2 กลยุทธ์ย่อย และ 4) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคม มี 2 กลยุทธ์ย่อย และสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการพัฒนาให้นายทหารชั้นประทวนมีระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น เกิดความพึงพอใจอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรนั้นผู้บังคับบัญชาควรควรนำไปปรับรายละเอียดของแผนงาน โครงการให้เหมาะสมกับหน่วย มีการสนับสนุนงบประมาณ และกำกับติดตามความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

## คำนำ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ก็เป็นหนึ่งในสี่แกนหลักสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Scorecard) ต้องคำนึงถึง คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Scorecard) การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดอย่างครอบคลุมและเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงานและระหว่างข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นหนทางที่จะกระตุ้นให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจกำลังสติปัญญาให้กับงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่รวมทั้งยังส่งผลถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานกับผลผลิตภาพและผลการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของทหารชั้นประทวน เป็นประเด็นที่มีความสำคัญเนื่องจากนายทหารชั้นประทวนเป็นกำลังประจำการชั้นผู้น้อย ซึ่งถือได้ว่าเป็นกระดูกสันหลังของกองทัพ ถ้าหากนายทหารชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานส่งผลให้หน่วยมีความพร้อมรบในการปกป้องอธิปไตยของชาติต่อไป

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของทหารชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานและเพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค และปัจจัยส่งเสริม ของระบบบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนฯ ซึ่งคาดว่าจะงานวิจัยนี้เป็นแนวทางประกอบการพัฒนาแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลของกรมแพทย์ทหารบกต่อไปในอนาคต

(พันเอกสิริรุจน์ ฤกษ์ฉะมรรคา)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร ปรอ. รุ่นที่ 26

ผู้วิจัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
คำนำ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ ๑ บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	5
นิยามศัพท์	6
บทที่ ๒ แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
บทที่ ๓ ระเบียบวิธีวิจัย	35
รูปแบบการวิจัย	35
ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย	35
ประชากร / กลุ่มตัวอย่าง	36
เครื่องมือการวิจัย	37
การรวบรวมข้อมูล	39
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39
บทที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	42
บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	65
สรุปผลการวิจัย	66
อภิปรายผล	70

## สารบัญ

	หน้า
ข้อเสนอแนะ	74
บรรณานุกรม	76
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	80
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	83
ประวัติย่อผู้วิจัย	93

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2-1	ตัวแปรต่างๆ ของทฤษฎีสองปัจจัย.....	19
2-2	เปรียบเทียบทฤษฎีเฮิร์ชเบอร์ก ทฤษฎีมาส โลว์ และทฤษฎีของอัลเคอร์เฟอร์.....	20
3-1	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	37
4-1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง.....	41
4-2	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานและ ความสุขโดยรวม.....	44
4-3	แสดง จำนวน ร้อยละ คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนฯ ด้าน สุขภาพกาย.....	44
4-4	แสดงคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวนฯ ด้านการรับประทานอาหารและการออกกำลังกาย.....	46
4-5	แสดงคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวนฯ ด้านสุขภาพจิต.....	46
4-6	แสดงคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารชั้นประทวนฯ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	47
4-7	แสดง แสดงคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารชั้นประทวนฯ ด้านชีวิตการทำงาน.....	47
4-8	แสดง คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารชั้นประทวนฯ ด้านสังคมและการมีส่วนร่วม.....	48
4-9	แสดง แสดงจำนวน ร้อยละ คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนฯ ด้านรายได้ /สถานะทางการเงิน.....	50
4-10	แสดง แสดงคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารชั้นประทวนฯ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล.....	52
4-11	แสดง แสดงคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารชั้นประทวนฯ ด้านภาระหนี้สิน.....	52

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-12 ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนฯ จำแนกตามเพศ.....	54
4-13 ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนฯ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	55
4-14 ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนฯ จำแนกตามอายุ.....	56
4-15 ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนฯ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	56
4-16 ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนฯ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	57
4-17 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจ.....	60
4-18 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงาน.....	61
4-19 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านส่วนตัว.....	63
4-20 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคม.....	64

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในด้านของเทคโนโลยีเป็นยุคที่เปลี่ยนผ่านจากสังคมข้อมูลข่าวสารไปสู่ยุคสังคมความรู้เป็นฐาน เน้นการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ยุทธศาสตร์การพัฒนาและสังคมไทยได้ให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคนเนื่องจากคนเป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนาขณะเดียวกันก็เป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการจึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลทั้งจิตใจร่างกายความรู้และความสามารถเพื่อให้เพียงพอทั้งด้านคุณธรรมและความรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและก่อให้เกิดความยั่งยืน (สิมา สีมานันท์, 2548 : 3) แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่งคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน (Quality of Work Life) เพื่อให้ข้าราชการได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (Job Satisfaction) สำนักงานก.พ. จึงได้กำหนดให้คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นมิติหนึ่งในห้ามิติในกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Scorecard) เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดอย่างครอบคลุมและเป็นระบบโดยให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการตามกฎหมายและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงานและระหว่างข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง (สำนักงานก.พ. สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล, 2548 : 70 - 79)

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนอกจากจะเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กรแล้วยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานกับผลิตภาพและผลการปฏิบัติงานด้วยดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นหนทางที่จะกระตุ้นให้การ



ปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจกำลังสติปัญญาให้กับงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่รวมทั้งยังส่งผลถึงการมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากรของหน่วยงานอื่นๆในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรขาดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีบุคลากรเหล่านั้นก็อาจขาดความกระตือรือร้นในการทำงานไม่เอาใจใส่ต่องานทำให้งานขาดประสิทธิภาพเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานได้ (สมพร สังข์เพิ่ม และเดือนเพ็ญ ชีววรรณวิวัฒน์, 2556 : 3) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรแต่จะมีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

รัฐธรรมนูญพ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ กำหนดไว้ว่า “ รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์เอกราชอธิปไตยและบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐและต้องจัดให้มีกำลังทหารอาวุธยุทโธปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยจำเป็นและเพียงพอเพื่อพิทักษ์รักษาเอกราชอธิปไตยความมั่นคงของรัฐสถาบันพระมหากษัตริย์ผลประโยชน์แห่งชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและเพื่อการพัฒนาประเทศ ” และพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงตรัสว่า “ ทหารเป็นผู้เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อความผาสุกของประชาชนและความอยู่รอดของชาติ ” ดังนั้นทหารจะต้องยึดมั่นในอุดมการณ์ของกองทัพอย่างมั่นคงและต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพสูงสุดทั้งทางด้านทักษะการรบความเป็นผู้นำและขวัญกำลังใจที่ดีการที่กำลังพลทหารจะดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพหรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพ (สมพงษ์ สุขประดิษฐ์, 2553) กรมแพทย์ทหารบกได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความจำเป็นของการพัฒนาข้าราชการทุกระดับ โดยเฉพาะข้าราชการนายทหารชั้นประทวนเนื่องจากเป็นกำลังพลส่วนใหญ่ เป็นกำลังหลักในการปฏิบัติภารกิจของหน่วยให้สำเร็จ ลู่วงเป็นผู้นำหนึ่งในทีมงานสายแพทย์ของกองทัพบก คอยช่วยเหลือแพทย์และพยาบาล ด้านการรักษาพยาบาล การดูแลผู้ป่วย การส่งเสริมสุขภาพและการเวชกรรมป้องกัน นอกจากนี้ นายสิบพยาบาล ยังเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งที่คอยให้การปฐมพยาบาลทหารที่ได้รับบาดเจ็บในยามสงคราม

จากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังพลของกองทัพไทย พ.ศ. 2553-2557 ได้กำหนดเป้าหมายและความคาดหวังไว้ข้อหนึ่งคือให้กำลังพลมีสุขภาวะมีขวัญและกำลังใจ (ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังพล พ.ศ. 2553-2557, : 6) ประกอบกับที่กองทัพบกต้องดำเนินการพัฒนาตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA : Public Sector Management Quality Award) ในปี พ.ศ. 2557 มีนโยบายมุ่งเน้นที่หมวด 1 ทิศทางการนำองค์กร และหมวด 5 ทรัพยากรบุคคล ซึ่งคุณภาพ

ชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ก็เป็นหนึ่งในสี่แกนหลักสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบ PMQA สนธิฯ ทรัพย์สินฯ (2549) กล่าวว่าการพัฒนาไปสู่จากเป้าหมายดังกล่าวการพัฒนาสวัสดิการความเป็นอยู่ของกำลังพลการมีคุณภาพชีวิตที่ดีต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบหลายอย่างจากการศึกษาของสำนักงานก.พ. สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมี 4 ประการคือปัจจัยด้านการงานส่วนตัว สังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละหน่วยและแนวคิดการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนได้แก่ (1) กำหนดนโยบายคุณภาพชีวิตการทำงาน (2) กำหนดคณะทำงานบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (3) ประเมินและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นขององค์กร (4) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (5) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย (6) ดำเนินการปฏิบัติและติดตามผลและ (7) ทบทวนโดยฝ่ายบริหาร(ทีมงานการจัดการความรู้สำนักบริหารงานกลางก.พ., 2556) ซึ่งสอดคล้องกับศิริเชษฐ์ สังฆะมาน (2556) ที่กล่าวว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน มีแนวโน้มที่จะเป็นประเด็นสำคัญที่มีความท้าทายในอนาคต เนื่องจากการจ้างงาน โดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ (Skill Worker) หรือแรงงานมีความรู้ (Knowledge Worker) ไม่สามารถกระทำได้จากทำให้เงินเดือนและสวัสดิการที่สูงเพียงด้านเดียวแต่จะต้องมีบรรยากาศที่เอื้อหนุนต่อความสำเร็จและการสร้างนวัตกรรมตลอดจนต้องการความเป็นตัวของตัวเอง และใช้ชีวิตในด้านอื่นให้สมบูรณ์ เช่น การมีครอบครัวที่เป็นสุข การพักผ่อนที่เต็มที่ และการทำความเข้าใจในตนเองและสังคม เป็นต้น และที่สำคัญองค์กรจึงต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตลอดจนต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มิใช่โครงการที่ทำตามความนิยมแบบครั้งเดียวเสร็จ ซึ่งต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจมาดำเนินการ

สำหรับกรมแพทยทหารบกนั้นยังไม่มีการศึกษาวิจัย หรือแนวทางในการบริหารคุณภาพชีวิตกำลังพลที่ชัดเจน เป็นระบบ มาก่อน จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ได้มีการศึกษาวิจัยในหลายหน่วยงานของกองทัพบก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงานในขั้นตอนที่ 3 และ 4 คือการประเมินและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นขององค์กรและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานลักษณะคล้ายกันคือเป็นการสำรวจระดับคุณภาพชีวิต และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตกำลังพลเป็นส่วนใหญ่ (เทวินทร์ ศิริปัญญา, 2547 ; สนธิฯ ทรัพย์สินฯ, 2549 ; ชุตติมา เทียนใส 2551 ; นครชัย อินทจักร, 2552) และเพื่อให้กรมแพทยทหารบก บรรลุตามเป้าหมายดังกล่าวผู้วิจัยมีแรงจูงใจที่จะศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของทหารชั้นประทวนศึกษาเฉพาะทหารชั้นประทวน กรมแพทยทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครตั้งแต่ชั้นยศสิบตรี-จำสิบเอก (พิเศษ) เนื่องจากนายทหารชั้นประทวนเป็นกำลังประจำการชั้นผู้น้อยซึ่งถือ

ได้ว่าเป็นกระดูกสันหลังของกองทัพถ้าหากนายทหารชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานส่งผลให้หน่วยมีความพร้อมรบในการปกป้องอธิปไตยของชาติต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค และปัจจัยส่งเสริม ของระบบบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตของพื้นที่

การศึกษาในครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะทหารชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ จำนวนทั้งสิ้นประมาณ 1350คนซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือนายทหารชั้นประทวนตั้งแต่ชั้นยศสิบตรีถึงจ่าสิบเอก (พิเศษ) รวมจำนวน309 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยนั้นไม่น้อยกว่า 6 เดือน

### ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนกรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯที่ครอบคลุมองค์ประกอบ 4 ด้านคือด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

เป็นการศึกษาทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ระดับคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต และข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยส่งเสริม รวมทั้งแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนกรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแพทย์ทหารบก
2. ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน เพื่อจะได้นำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา
3. ได้แนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนของกองกรมแพทย์ทหารบกที่จะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนา ส่งเสริมให้นายทหารชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## นิยามศัพท์

1. นายทหารชั้นประทวนหมายถึงข้าราชการประจำการระดับยศสิบตรีสิบโทสิบเอกจ่าสิบตรีจ่าสิบโทจ่าสิบเอกและจ่าสิบเอก (พิเศษ) ในสังกัดกรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงสภาพการดำรงชีวิตของนายทหารชั้นประทวนกรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ ในองค์ประกอบ 4 ด้านคือคือด้านการทำงานด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

### 2.1 ด้านการทำงานหมายถึง

2.1.1. ทางกายภาพสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยี ต่างๆ อย่างเหมาะสม

2.1.2. ทางการบริหารงานผู้บริหารมีคุณภาพและคุณธรรมมีระบบการบริหารงานที่ดีกระจายภาระงานเหมาะสมทำงานแบบยืดหยุ่นมีข้อบังคับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน

2.1.3. ทางการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรมมีระบบความก้าวหน้ามีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้รับการยอมรับนับถือ มีคุณค่ามีศักดิ์ศรี

2.2. ด้านส่วนตัวหมายถึงกำลังพลนายทหารชั้นประทวนมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีสุขภาพกายแข็งแรงสุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ

2.3. ด้านสังคมหมายถึงกำลังพลนายทหารชั้นประทวนมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์

2.4. ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง กำลังพลนายทหารชั้นประทวนได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นธรรม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานะ รู้จักการบริหารจัดการเงิน

## บทที่ 2

# การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

ในยุคของการบริหารจัดการขององค์กรภายใต้การเปลี่ยนแปลงต่างๆ บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์กรควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขระหว่างชีวิตกับการทำงาน เนื่องจากการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้นเป็นสิ่งที่มีส่วนช่วยสร้างให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเกิดความพึงพอใจในการทำงานและยังก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอีกด้วย ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ที่มา ความหมาย องค์ประกอบ ระบบบริหารคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 1. ที่มาของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในปัจจุบันนี้มีการกล่าวถึงประเด็นคุณภาพชีวิตในการทำงานกันมากขึ้นทั้งในการบริหารภาครัฐและเอกชนมีการจัดสัมมนาและฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างกว้างขวางมีการนำเสนอเสมือนหนึ่งว่าเป็นนวัตกรรมทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้นใหม่ที่เพิ่งค้นพบซึ่งอันที่จริงแล้วแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นไม่ได้เป็นเรื่องใหม่หากแต่เป็นแนวคิดที่มีมานานแล้ว จุดเริ่มต้นของแนวคิดนี้มาจากผลการทดลองที่เรียกว่า The Hawthorne Studies ซึ่งพบว่าพนักงานสามารถควบคุมเวลาที่ใช้ในการทำงาน (The Pace of Work) และผลิตภาพ (Productivity) ขององค์กรโดยใช้วิธีการอย่างไม่เป็นทางการได้ นั่นคือปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อผลิตภาพขององค์กร ผลการทดลองนี้จุดประกายให้นักวิชาการและฝ่ายจัดการหันมาสนใจเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่าพนักงานที่มีความสุขจะเป็นพนักงานที่มีผลิตภาพสูง (Happy Worker is a Productive Worker) และนำไปสู่การศึกษาวิจัยและสร้างทฤษฎี

ต่างๆ ขึ้นตามมาเช่นทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow ทฤษฎีการจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom เป็นต้น (จำเนียร จวงตระกูล, 2556)

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการ ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 ในมาตรา 34 บัญญัติไว้ว่า“การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าโดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”และมาตรา 72 บัญญัติว่า“ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรมคุณภาพชีวิตมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ” ซึ่งสำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคลสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549) ได้นำระบบ HR Scorecard มาใช้ในราชการไทยและได้กล่าวถึงมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุซึ่งประกอบด้วย 5 มิติ ซึ่งหนึ่งในห้ามิติสำคัญก็คือ มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ทางสำนักงาน ก.พ. จึงจัดให้มีการศึกษา วิจัยและพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ของข้าราชการให้ครอบคลุมและเป็นระบบ สามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานเกิดคุณภาพชีวิตที่ดี และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้บรรลุภารกิจของส่วนราชการและจังหวัด (ปณิต มีแสง, 2556)

## 2. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่มสาขาวิชาชีพ องค์กรหรือหน่วยงาน มีนักวิชาการสาขาต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้หลากหลายดังนี้

ชุตินา เทียนใส (2551) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งมองว่างานที่ทำอยู่นั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือความปรารถนาของตนเองได้ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน สถานที่ทำงานตลอดจนมีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานโดยทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่และยังทำให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จำลองณ์ ขุนพลแก้ว (2556) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นสิ่งซึ่งสะท้อนความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานในทุกกระดับที่มีต่อองค์กรอันเป็นผลมาจากการดูแลเอา

ใจใส่และให้ความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุดด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ดีซึ่งผลสะท้อนที่สำคัญคือได้จากอัตราการเข้า-ออกของพนักงาน (turnover rate) ในองค์กรนั่นเอง

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร มีขวัญกำลังใจที่ดี มีความกระตือรือร้นอยากจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ได้รับจากประสบการณ์ในการทำงานและไกลจากกระบวนการต่างๆที่องค์กรได้ให้การส่งเสริม สนับสนุน และตอบสนองต่อความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจของพนักงาน (ฉานิกา วงษ์สุริย์รัตน์, 2554)

Serey (Serey, 2006 อ้างถึงใน Ankita Saxena, 2013) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตอบสนองต่อความต้องการตามสภาวะแวดล้อมการทำงานร่วมกัน และเกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความหมายและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย (1) การมีโอกาสในการออกกำลังกาย เพื่อเพิ่มความสามารถในการเผชิญหน้ากับความท้าทายและสถานการณ์ที่ต้องการใช้ความคิดริเริ่มที่เป็นอิสระและการกำกับตนเอง (2) กิจกรรมการใช้ความสามารถในการคิดเพื่อหาคู่ค้ำกับเวลาที่เสียไป (3) กิจกรรมการสร้างความเข้าใจในบทบาทของแต่ละบุคคลที่เป็นผู้ร่วมงาน และนำไปความสำเร็จโดยรวมตามเป้าหมาย และ (4) ความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำอะไรงานหนึ่งสิ่งใดและทำได้ดี

วงเดือน เลาหวัฒน์ภิญโญ และคณะ (2556) คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ของบุคคลที่มีผลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต ตอบสนองความต้องการปัจจัยพื้นฐานของบุคคล และยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล

Walton (Walton, 1974 อ้างถึงใน พจน์เจริญ สันเทียะ, 2551) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้างมิใช่เพียงการกำหนดเวลาทำงานหรือกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้นแต่รวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

Nanjundeswaraswamy & Swamy (2013) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่กว้าง มองได้หลายมุมมอง รวมถึง ความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน

จำเนียรจวงตระกูล (2556) กล่าวว่า งานด้านทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันกล่าวถึงแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีจุดเน้นในการดำเนินการแบ่งออกได้เป็นสามกลุ่มคือ (1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life-QWL) (2) ความผาสุกของพนักงาน (Employee Wellness) (3) ความสมดุลของงานกับชีวิต (Work-Life Balance)



จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นพบว่า ได้ให้ความเห็นสอดคล้องในทิศทางเดียวกันคือ การมองคุณภาพชีวิตการทำงานในมุมกว้าง คลอบคลุมทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแต่ละบุคคล ตั้งแต่ สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านทางกายภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศองค์กรหรือสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยมีเป้าหมายสำคัญคือความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

### 3. องค์ประกอบ หรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

Huse and Cummings (1985) กล่าวถึงลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมคือการได้รับรายได้ที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่บุคลากรรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรม
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัยคือการที่บุคลากรปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานคือการที่บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานคือการที่บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานการได้เลื่อนตำแหน่งบุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในงาน
5. ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรคือการที่บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานการได้เลื่อนตำแหน่งบุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน
6. ลักษณะการบริหารงานคือการมีความยุติธรรมในการทำงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมบุคลากรได้รับการเคารพในสิทธิการเป็นปัจเจกบุคคลบรรยากาศองค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานคือการที่บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีอิสระจากงานมีช่วงเวลาคลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ
8. ความภาคภูมิใจในองค์กรคือความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่าง ๆ

กิตติ ชุณหทรวงศ์ (2555) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในงานวิจัยว่าประกอบด้วย (1) การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (4)

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (6) สิทธิของพนักงาน (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ (8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการคือ (Walton, 1974 อ้างถึงใน พจน์เจริญ สันเทียะ, 2551)

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึงสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจนั้นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไปและจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆรวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัลรวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้ออกแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยมีเสรีภาพในการพูดมีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุลนั้นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆทั้งในด้านผลผลิตการจำกัดของเสียการรักษา สภาพแวดล้อมการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคด้านการตลาด

Ankita Saxena (2013) ได้สรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 องค์ประกอบคือ (1) การสื่อสารที่เปิดเผย (Open communication) (2) ความพึงพอใจในบันไดอาชีพ (Satisfying Careers) (3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participative Decision Making) (4) ความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร (Employee Job Security) และ (5) ระบบค่าตอบแทนและรางวัลที่เป็นธรรม (Equitable Rewards System)

Nanjundeswaraswamy & Swamy (2013) ได้สรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 9 องค์ประกอบคือ (1) สิ่งแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) (2) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture and Climate) (3) สัมพันธภาพและความร่วมมือ (Relation and Co-operation) (4) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) (5) ค่าตอบแทนและรางวัล (Compensation and Reward) (6) สิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) (7) ความพึงพอใจและความปลอดภัยในงาน (Job Satisfaction and Job Security) (8) การมีอิสระในงาน (Autonomy of Work) และ (9) ความเพียงพอของทรัพยากร (Adequacy of Resources)

วงศ์เดือน เลขาหัวหน้าวิทยุโณ และคณะ (2556) ได้ศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้ Factor Analysis พบว่ามี 8 องค์ประกอบได้แก่

1. เงินเดือนและค่าตอบแทน ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ 1) ความยุติธรรมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับปริมาณงาน 2) ความเพียงพอกับค่าใช้จ่าย 3) การเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม

2. ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ 1) ความปลอดภัยของวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน 2) การควบคุมป้องกันการติดเชื้อโรค 3) การควบคุมด้านสุขภาพสิ่งแวดล้อม

3. ความภาคภูมิใจในการทำงาน ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด คือ 1) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ 2) ความมีคุณค่าในชีวิต 3) การมีประโยชน์ต่อสังคม 4) มีกฎหมายรองรับและคุ้มครองผู้รับบริการอย่างยุติธรรม 5) มีเงื่อนไขในการทำงานอย่างยุติธรรม 6) การปกป้องดูแลอย่างยุติธรรม

4. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด คือ 1) ความสามัคคีในองค์กร 2) จิตวิทยาและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน 3) การมีส่วนร่วมในองค์กร 4) การสื่อสารและการประสานงาน

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด คือ 1) รายรับและรายจ่ายที่สมดุล 2) การจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรมด้านต่างๆอย่างเหมาะสม 3) มีเวลาว่างของชีวิต 4) การดูแลครอบครัว

6. ภาวะเศรษฐกิจและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ 1) ภาระหนี้สิน 2) การสร้างประโยชน์ให้กับสังคม 3) ข้อจำกัดของกฎหมาย

7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ 1) การร่วมกิจกรรมต่างๆ 2) การสนับสนุนด้านการศึกษาอบรม 3) การร่วมกิจกรรมต่างๆ กับผู้บังคับบัญชา

8. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด 1) การเลื่อนตำแหน่ง 2) ความเหมาะสมกับงาน

จากการศึกษาของสำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือน สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมี 4 องค์ประกอบ คือด้านการทำงานด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจดังนี้

1. ปัจจัยการทำงานทั้งด้านภาระงานมาก การกระจายงานไม่เหมาะสม ลักษณะงานสภาพแวดล้อมในการทำงานความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานซึ่งประกอบด้วย

1.1. ด้านกายภาพ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยี ต่างๆ อย่างเหมาะสม

1.2. ด้านการบริหารงานผู้บริหารมีคุณภาพและคุณธรรมมีระบบการบริหารงานที่ดีกระจายภาระงานเหมาะสมทำงานแบบยืดหยุ่นมีข้อบังคับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน

1.3. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรมมีระบบความก้าวหน้ามีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้รับการยอมรับนับถือ มีคุณค่ามีศักดิ์ศรี

2. ปัจจัยด้านส่วนตัว หมายถึงความเป็นอยู่และครอบครัวของข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีสุขภาพกายแข็งแรงสุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ

3. ปัจจัยด้านสังคม หมายถึงข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์

4. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นธรรม ความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานะ รู้จักการบริหารจัดการเงิน



สำนักงานพัฒนาระบบข้าราชการ, ออนไลน์, 2557.

ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของสำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือนเนื่องจากกรมแพทยที่ทหารบกเป็นองค์กรภาครัฐทำให้บริบทที่คล้ายกัน ประกอบกับ ในเนื้อหารายละเอียดของทั้ง 4 องค์ประกอบของสำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือนก็ครอบคลุมและสอดคล้องกับนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาไว้ดังกล่าวไว้ข้างต้น

#### 4. ระบบบริหารคุณภาพชีวิตการทำงาน

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2557) ได้สรุปการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการว่ามีกระบวนการ 7 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดนโยบายคุณภาพชีวิตการทำงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ลักษณะและประเภทขององค์กรและให้ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดคณะทำงานบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบดำเนินการที่ชัดเจน มอบหมายคณะทำงานเป็นผู้ดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นขององค์กรเป็นการรวบรวมหรือพัฒนาฐานข้อมูลทั้งข้อมูลบุคคลข้อมูลการปฏิบัติงานข้อมูลองค์กรและสำรวจความต้องการพื้นฐานและความต้องการอื่น ๆ ของข้าราชการในทั้ง 4 มิติและภาพรวม

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกมิติและในจัดลำดับความสำคัญและเลือกปัจจัยที่มีผลกระทบสูงต่อองค์กรมาดำเนินการก่อนในการจัดลำดับความสำคัญต้องจัดโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่ใช่ให้ผู้บริหารหรือคณะทำงานเป็นคนจัด

ขั้นตอนที่ 5 กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและแผนงานที่เป็นไปได้ในการดำเนินทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาวโดยในแผนงานจะต้องมีเรื่องของการพัฒนาการให้ความรู้การให้คำปรึกษาและกระบวนการรับฟังปัญหา

ขั้นตอนที่ 6 ดำเนินการปฏิบัติและติดตามผลตามเป้าหมายวัตถุประสงค์แผนงานที่กำหนดไว้โดยจะต้องติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ 7 ทบทวนโดยฝ่ายบริหารมีกระบวนการนำเสนอผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบเป็นระยะอย่างต่อเนื่องเพื่อนำผลของการดำเนินการมาประเมินรับทราบปัญหาและอุปสรรคเพื่อขอความคิดเห็นในการปรับปรุงหรืออนุมัติแผนการดำเนินการต่อไป

## 5. ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

หัวใจสำคัญในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จมีดังนี้

1. ความมุ่งมั่นของผู้บริหารผู้บริหารของหน่วยงานจะต้องมีความมุ่งมั่นสนับสนุนและเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง
2. นโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานต้องชัดเจนและต่อเนื่องมีเป้าหมายตัวชี้วัดและการประเมินผลการดำเนินการ
3. หน่วยงานต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเท่าเทียมกับนโยบายทางด้านอื่นมีระบบบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. การมีส่วนร่วมของข้าราชการทุกระดับจะต้องให้ข้าราชการทุกระดับมีส่วนร่วมในการดำเนินการในทุกขั้นตอนด้วยความสมัครใจเพื่อให้เกิดความเป็นเจ้าของและตอบสนองได้ตรงตามความต้องการ

## 6. ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แฮคแมนและซัทเทิล (Hackman & Suttle, 1977 : 9) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย อาทิ

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (เกิดความผูกพันต่อองค์กร)

นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมให้เรื่องของสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพ และปริมาณ

สกูลเลอร์ (Schuler อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541, หน้า 16) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน (Maximized Employee Satisfaction) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร (Increase Employee Morale)
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น (Higher Productivity) อย่างน้อยที่สุดก็เกิดอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น (Higher Efficiency) จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วย (Reduce Stress, Accident And illness) จากการทำงานซึ่งจะส่งผลถึง
5. การลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล (Ainimized Medical Costs) รวมถึงค่าประกันด้านสุขภาพ
6. การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิการทำประกัน (Minimized Insurance Claims) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก (Work Force Flexibility) และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มขึ้น
7. อัตราการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรดีขึ้น (Better Selection Ratios) เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์กร
8. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของบุคลากร (Reduce Absenteeism and Turnover) โดยเฉพาะบุคลากรที่ดี

9. ทำให้บุคลากรรู้สึกสนใจงานมากขึ้น (Increase Job Involvement) จากการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร การเคารพสิทธิของบุคลากร

## แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Movere” แปลว่า เงื่อนไขหรือสถานะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทิศทาง อันได้แก่ การทำให้เกิดพฤติกรรม การยับยั้งพฤติกรรม และการกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่แสดงออก Blachard & Thacker (2007, : 66) ระบุว่าแรงจูงใจคือ ทิศทาง (Direction) การยืนหยัด (Persistence) และจำนวนของการใช้ความพยายาม (Amount of Effort Expended) โดยบุคคลเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กรนั้นจำเป็นต้องศึกษาเรื่องแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นำมาใช้สร้างแรงจูงใจ ซึ่งมีหลากหลายทฤษฎีด้วยกัน เช่น ทฤษฎีความเท่าเทียม (Equity Theory) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) และทฤษฎีเสริมแรง (Reinforcement Theory) ทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchical of Need) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จ (The Need to Achieve Theory) ของ David McClelland ทฤษฎีอีอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) แต่ทฤษฎีที่เป็นฐานและถูกนำมาใช้มากที่สุดในการศึกษาความพึงพอใจ คือ ทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ และทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg

### 1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ให้ความสำคัญกับแหล่งที่มาของแรงจูงใจ เช่น ความต้องการด้านชีววิทยาหรือสัจชาตญาณ อะไรคือสาเหตุให้คนประพฤติตัวตามความพึงพอใจของตนเอง ซึ่งความต้องการอย่างหนึ่งไม่ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมในระยะยาว และความต้องการอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ คนเรามักจะเสาะหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการ เพราะความต้องการที่จะสมหวังย่อมไม่มีที่สิ้นสุด โดยได้เสนอความต้องการเป็น 5 ขั้น ได้แก่



1.1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ อาหาร, อากาศ, น้ำ การนอน และแรงขับทางเพศ เป็นต้น

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยทางด้านที่พักอาศัยและความมั่นคง

1.3 ความต้องการความรักและการยอมรับ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่ต้องการการยอมรับทางสังคมในด้านความรัก มิตรภาพ บทบาทหน้าที่ และการมีส่วนร่วม

1.4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Self-esteem needs) เป็นความต้องการทางด้านความคิดภายใน เช่น เป็นที่ชื่นชอบและได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น

1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคน เป็นการเข้าใจและตระหนักในความสามารถของตน จึงต้องการจะใช้ความสามารถนั้นตอบสนองความต้องการของตน โดยไม่สนใจว่าจะต้องได้รับผลตอบแทน

ทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจเกิดจากความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการความสำเร็จ มาสโลว์ได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการตามลำดับขั้นไว้ ดังนี้ (1) การกระทำเป็นสิ่งสำคัญที่เกิดจากความต้องการที่ยังไม่บรรลุความสำเร็จ ทุกคนต้องการความสำเร็จไม่ว่าจะมีแรงจูงใจหรือไม่ก็ตาม (2) คนจะจัดระบบเพื่อตอบสนองความต้องการ โดยเริ่มจากสิ่งที่เป็นพื้นฐานที่สุดและพัฒนาเป็นลำดับขั้นขึ้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป โดยไม่มีวันสิ้นสุดและ (3) ความต้องการพื้นฐานต้องมาก่อนความต้องการอื่น

## 2. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberge

Frederick Herzberge ได้นำเสนอทฤษฎีที่เป็นที่รู้จักและยอมรับในวงการวิชาการและภาคปฏิบัติงานในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรมีชื่อเรียกว่า “ทฤษฎีสองปัจจัย” (Two Factors Theory) ซึ่งได้จากการทำการวิจัยจากการสำรวจและสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้พวกเขาอยากทำงานและไม่อยากทำงาน หลังจากการศึกษาเขาได้ข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าวโดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) และปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) ซึ่งปัจจัยสุขอนามัยต้องได้รับการตอบสนองก่อนจึงจะสามารถสร้างหรือกระตุ้นด้วยปัจจัยแรงจูงใจ (Kermally, 2004) มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยสุขอนามัยเป็นตัวที่จะช่วยไม่ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเท่านั้น เช่น ความสะอาดและความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ผู้บังคับบัญชา และค่าตอบแทน เป็นต้น เพราะหากสภาพการทำงานแย่สภาพแวดล้อมไม่ปลอดภัย หัวหน้าไม่ดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่พอใจ

และมีผลการปฏิบัติงานที่แยกลงตามไปด้วย ปัจจัยด้านสุขอนามัยจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคคล การจัดปัจจัยดังกล่าวให้มีความเหมาะสมแก่พนักงานจะช่วยตอบสนองแก่ความต้องการด้านร่างกาย ความมั่นคงและปลอดภัย และความต้องการมีส่วนร่วมได้

2.2 ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการทุ่มเทแรงกายแรงใจ หรือศักยภาพของพนักงานที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น ความก้าวหน้า การมอบหมายที่น่าสนใจและท้าทาย การได้รับการตระหนักถึง การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

เป็นที่สังเกตว่า “ปัจจัยจูงใจ” เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ส่วน “ปัจจัยสุขอนามัย” นั้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งผู้บริหารส่วนใหญ่จะให้ความสนใจกับ “ปัจจัยสุขอนามัย” มากเกินไป การนำทฤษฎีไปปรับใช้ควรทำความเข้าใจให้ชัดเจนว่า “ปัจจัยสุขอนามัย” เป็นความต้องการที่ไม่มีวันสิ้นสุด แต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และไม่สามารถสร้างความพอใจที่แท้จริง แต่ก็จำเป็นต้องตอบสนองเพื่อป้องกันหรือลดความไม่พึงพอใจ ส่วน “ปัจจัยจูงใจ” นั้นที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่แท้จริง ตัวงานนั่นเองเป็นสิ่งจูงใจคนได้สำคัญกว่า สภาพแวดล้อมของงานบุคคลจะมีความพึงพอใจอย่างแท้จริงเมื่อเขาเห็นว่างานนั้นมีความหมายและเป็นสิ่งท้าทายสำหรับเขาดังนั้นผู้บริหารควรแยกแยะระหว่างปัจจัยทั้ง 2 อย่างนี้ออกจากกันให้ชัดเจน และพิจารณาทั้งสองปัจจัยให้เกิดสมดุล เพื่อให้ได้ปัญหาที่แท้จริงของผู้ปฏิบัติงานและสามารถเลือกแนวทางการจูงใจได้ถูกต้อง

ตาราง 2-1 ตัวแปรต่างๆ ของทฤษฎีสองปัจจัย

ปัจจัยสุขอนามัย	ปัจจัยจูงใจ
●สภาพแวดล้อมในการทำงาน	●ความสำเร็จของงาน
●ความมั่นคงของชีวิตส่วนตัว	●ความรับผิดชอบ
●ความมั่นคงของงาน	●โอกาสก้าวหน้า
●นโยบายและการบริหารงาน	●การได้รับการยกย่อง
●รูปแบบในการบังคับบัญชา	●งานที่น่าสนใจมีคุณค่า
●เงินเดือน	●สถานภาพที่ดี
●ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา	

### 3. ทฤษฎีอิอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์

Alderfer มีความคิดเห็นสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ อย่างไรก็ตามเขาได้สรุปแนวคิดการสร้างแรงจูงใจผ่านความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความต้องการในการดำรงอยู่ (Existence--E) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness--R) และความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth--G) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ความต้องการในการดำรงอยู่ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ค่าตอบแทน และสภาพการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3.2 ความต้องการความสัมพันธ์ คือ ความต้องการในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สังคม

3.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า คือ ความต้องการในการทำในสิ่งที่สร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลง พัฒนา ก้าวหน้าและเจริญเติบโตในทางอาชีพและหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ

อย่างไรก็ตาม Alderfer มีเสนอแนะเพิ่มเติมว่าหากความต้องการของบุคคลยังได้รับการตอบสนองในอัตราส่วนที่น้อยความต้องการนั้นยังคงจะมีสูงอยู่ และหากความต้องการนั้นได้รับการตอบรับหรือบุคคลจะมีความต้องการมากขึ้นหรือสูงขึ้นในความต้องการอันเดิม ตลอดจนหากความต้องการที่มากขึ้นหรือสูงขึ้นของบุคคลไม่สามารถหรือไม่มีทางจะทำให้สำเร็จหรือไม่สามารถตอบสนองได้ความต้องการตัวอื่นหรือจะมีความสำคัญแทนที่ ทั้งนี้ความต้องการทั้งสามสามารถมีพร้อมกัน หรือมีอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้น

ตาราง 2-2 เปรียบเทียบทฤษฎีเฮอรัชเบอร์เกอร์ ทฤษฎีมาสโลว์ และทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎีเฮอรัชเบอร์เกอร์	ทฤษฎีมาสโลว์	ทฤษฎี อัลเดอร์เฟอร์
ปัจจัยจูงใจ	ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด	การเจริญเติบโต
	ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง	
ปัจจัยเพื่อการคงอยู่	ความต้องการทางสังคม	สัมพันธ์ภาพ การดำรงชีพ
	ความต้องการในความมั่นคงปลอดภัย	
	ความต้องการทางกายภาพ	

ฉะนั้นองค์กรควรจะต้องสนองตอบความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยการจัดกิจกรรมงานสังสรรค์ การแข่งกีฬาหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการใช้ความสามารถ และทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

## ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุล ( Human Resource Scorecard)

สำนักงานวิจัย และพัฒนาระบบงานบุคคลสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549) ได้นำระบบ HR scorecard มาใช้ในราชการไทยและได้กล่าวถึงมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุซึ่งประกอบด้วย 5 มิติดังนี้

### 1. มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

หมายถึงการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

1.1 มีนโยบายแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายพันธกิจที่วางไว้

1.2 มีการวางแผนงานและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพกล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตมีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

1.3 มีนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขัน (Talent Management)

1.4 มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการนอกจากนั้นยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

### 2. มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึงกิจกรรม และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีลักษณะดังต่อไปนี้

2.1 กิจกรรม และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเช่นการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นตำแหน่ง การ โยกย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

2.2 มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเพียงตรงทันสมัย นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ และการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง

2.3 สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรม และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

2.4 มีการนำเทคโนโลยี และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

### 3. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึงนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลก่อให้เกิดผลดังนี้

3.1 การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจขององค์กร

3.2 ความพึงพอใจของข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบายแผนงานโครงการมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.3 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร

3.4 การมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า รวมทั้งข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจ ถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานขององค์กร

### 4. มิตិความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรมหลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

4.2 มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

## 5. มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคคลภาครัฐดังนี้

5.1 ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

5.2 มีการจัดสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ และสภาพขององค์กร

5.3 มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

## การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์

คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 เม.ย. 2556 ได้มีมติเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556-2561) โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อ “สร้างความเชื่อถือไว้วางใจในระบบราชการ พัฒนาระบบราชการให้มีสุขภาวะ และบังเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน” ประกอบด้วย 3 หัวข้อรวม 7 ประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556)

### 1. ยกระดับองค์การสู่ความเป็นเลิศ

ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ (1) การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน (2) การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยบุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ (3) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ (4) การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ

## 2. พัฒนาอย่างยั่งยืน

ประกอบด้วย 2 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ (5) การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาชน และ (6) การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน

## 3. ก้าวสู่สากล

ประกอบด้วย 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ (7) การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคลโดยตรงก็คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ โดยการพัฒนาราชการและหน่วยงานของรัฐสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ เน้นการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความทันสมัยกะทัดรัดมีรูปแบบเรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัวรวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการทำงานเน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสร้างคุณค่าในการปฏิบัติการกิจของรัฐประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่างๆและสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ดังนี้

### 1. พัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง

1.1 ปรับปรุงหน่วยงานราชการให้มีความเหมาะสมกับภารกิจที่รับผิดชอบ ลดความซ้ำซ้อน มีความยืดหยุ่นคล่องตัวสูง สามารถปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง ตอบสนองต่อบทบาทภารกิจหรือบริบทในสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

1.2 ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และจัดการความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.3 ยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้การนำองค์การเป็นไปอย่างมีวิสัยทัศน์มีความรับผิดชอบต่อสังคมการวางแผนยุทธศาสตร์และผลักดันสู่การปฏิบัติให้ความสำคัญกับประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองมีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริงรวมทั้งทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ

#### 1.4 ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานของรัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

1.4.1 นำเทคโนโลยีมาใช้ภายในองค์กรเพื่อปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ และรวดเร็วยิ่งขึ้น ยกย่องคุณภาพการให้บริการประชาชนสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน และให้บริการรวมทั้งส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานแบบเวอร์ชวล (Virtual Office) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และประหยัดค่าใช้จ่าย

1.4.2 ปรับปรุงและพัฒนาเว็บไซต์ของหน่วยงานให้เป็นไปตามมาตรฐานเว็บไซต์ภาครัฐ (Government Website Standard) และสามารถบูรณาการเชื่อมโยงหน่วยงานของรัฐ (Connected Government) ที่สมบูรณ์แบบเพื่อก้าวไปสู่ระดับมาตรฐานสากล

1.4.3 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานหลัก โดยการจัดระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ระบบการให้บริการภาครัฐและพัฒนาระบบสารสนเทศบนโครงสร้างพื้นฐานหลักที่ทางภาครัฐพัฒนาขึ้นได้แก่ระบบเครือข่ายสารสนเทศภาครัฐ (Government Information Network: GIN) และเครื่องแม่ข่าย (Government Cloud Service: G-Cloud) เพื่อลดค่าใช้จ่ายทรัพยากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.4.4 นำกรอบแนวทางมาตรฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูลแห่งชาติ (Thailand e-Government Interoperability Framework: TH e-GIF) มาใช้ในการพัฒนาระบบสารสนเทศภาครัฐ เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยน และเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.5 พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรทุกระดับของหน่วยงานของรัฐเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน

1.4.6 พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การภาครัฐให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนราชการด้วยกันในลักษณะ โครงข่ายข้อมูลที่เชื่อมต่อถึงกันเพื่อให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการในระดับต่างๆ เพื่อสามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่สำคัญต่อการบริหารราชการแผ่นดินและการตัดสินใจไปยังศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี เพื่อให้เกิดการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่มีความเป็นปัจจุบัน และถูกต้อง

1.5 ส่งเสริมให้ส่วนราชการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤตเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน

1.5.1 ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีแผนการบริหารความต่อเนื่องในการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถเตรียมความพร้อม รับมือต่อสถานการณ์ฉุกเฉินได้ทันเวลาที่โดยกำหนดแนวทางขั้นตอนการช่วยเหลือการซักซ้อม และการประชาสัมพันธ์รวมทั้งกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบหลัก และสนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการฉุกเฉิน (Crisis Management Center) ในการบริหารจัดการสภาวะวิกฤตแต่ละประเภททั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค



1.5.2 ส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการมีความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมรับมือต่อสถานการณ์ฉุกเฉินพร้อมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหน่วยงานที่รับผิดชอบวิธีการและขั้นตอนในการให้ความช่วยเหลือ

1.5.3 ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสามารถให้บริการได้อย่างทันท่วงที

1.6 พัฒนาระบบการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการให้มีความเหมาะสมให้มีความน่าเชื่อถือมุ่งเน้นการวัดผลลัพธ์เป็นสำคัญ ลดภาระงานขั้นตอน และงบประมาณให้กับส่วนราชการ รวมทั้งนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผล

## 2. พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคน และพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่ม

### ประสิทธิภาพระบบราชการ

2.1 วางแผนกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์ให้มีความเหมาะสมไม่เป็นภาระต่องบประมาณของประเทศ พัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรและประสิทธิภาพของระบบราชการ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการรวมทั้งการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศไปสู่การปฏิบัติ

2.2 ส่งเสริมให้มีการวางระบบเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากรเช่นแผนการสืบทอดตำแหน่ง ทั้งในระยะสั้น และระยะยาวและเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกสามารถเข้าสู่ระบบราชการได้โดยง่ายมากขึ้นในทุกระดับรวมทั้งสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งสามารถเชื่อมโยงได้ทั้งสองทางจากภาครัฐ ไปสู่ภาคเอกชนและจากภาคเอกชน ไปสู่ภาครัฐ

2.3 ทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่มีความเหลื่อมล้ำของแต่ละส่วนราชการให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์การแข่งขัน และความขาดแคลน

2.4 เร่งสรรหาบุคลากรรุ่นใหม่และพัฒนาบุคลากรผู้มีความสามารถสูงเข้าสู่ระบบราชการไทยโดยมุ่งเน้นให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในระบบราชการ

2.5 มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีขีดสมรรถนะ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ มีความคิดเชิงยุทธศาสตร์ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการในการปฏิบัติงานที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง ตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ข้าราชการทุกระดับอย่างจริงจัง รวมทั้งจัดให้มีการฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรในสายงานประเภทรบริหารและสายงานประเภทวิชาการให้มีความรู้ความเข้าใจในงานของอีกสายงานด้วย

2.6 มุ่งเน้นส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐ โดยกำหนดมาตรการที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้ส่วนราชการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐมีการจัดสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การสุภาพ

2.7 พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาตามบริบทหรือสภาพแวดล้อมในการเรียนที่แท้จริงสัมพันธ์กับการดำเนินชีวิตและวิธีการเรียนที่หลากหลายส่งผลให้เกิดการเรียนรู้แบบไร้พรมแดนผ่านเทคโนโลยีเครือข่ายทั้งแบบใช้สายและไร้สาย

### 3. เพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการโดยการลดต้นทุนและส่งเสริมนวัตกรรม

3.1 ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและ/หรือการลดค่าใช้จ่ายรวมทั้งมุ่งเน้นให้หน่วยงานของรัฐวางระบบการลดต้นทุนในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และทำให้การใช้ทรัพยากรเกิดประโยชน์สูงสุดลดจนการลดต้นทุนในระยะยาว โดยการปรับลดในระดับโครงสร้างของต้นทุนการพัฒนาเพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงาน และปลูกฝังให้กลายเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

3.2 ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐให้ความสำคัญต่อการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ โดยเฉพาะการวัดผลการปฏิบัติงานในเชิงเปรียบเทียบอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานและ/หรือแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศรวมถึงปรับปรุงการทำงาน โดยนำเทคนิคต่างๆเกี่ยวกับการเพิ่มผลิตภาพมาใช้มุ่งขจัดความสูญเปล่าของการดำเนินงานในทุกกระบวนการตัดกิจกรรมที่ไม่มีประโยชน์หรือไม่มีการเพิ่มคุณค่าในกระบวนการออกไปเพิ่มความยืดหยุ่นขององค์กรด้วยการออกแบบกระบวนการใหม่และปรับปรุงกระบวนการเพื่อสร้างคุณค่าในการปฏิบัติงานเช่น Lean Management เป็นต้น

3.3 ส่งเสริมให้มีการนำรูปแบบการใช้บริการร่วมกันเพื่อประหยัดทรัพยากรลดค่าใช้จ่าย ยกกระดับคุณภาพมาตรฐาน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานของรัฐ โดยรวมกิจกรรมหรือกระบวนการงานลักษณะ/ประเภทเดียวกัน ซึ่งเดิมต่างหน่วยงานต่างดำเนินงานเองเข้ามาไว้ในศูนย์บริการร่วม โดยเฉพาะงานสนับสนุน ได้แก่ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศระบบการเงินการคลัง และระบบบุคลากร เป็นต้น

3.4 ส่งเสริมการสร้าง และพัฒนาแนวคิดนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่า และการแก้ไขปัญหาในเชิงสร้างสรรค์จากบุคลากรผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและลดต้นทุนการผลิต เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของราชการให้เป็นไป

อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ และยกระดับศักยภาพทางการแข่งขันพร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรเพื่อการขยายผลการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

#### 4. สร้างความรับผิดชอบต่อสังคม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

4.1 ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐจะต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนความสงบ และปลอดภัยของสังคม ส่วนรวมรวมทั้งสนับสนุนเสริมสร้างพัฒนา และสร้างความเข้มแข็งให้แก่สังคมและชุมชนเพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

4.2 ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐตระหนักถึงความสำคัญทางด้านพลังงานเพื่อก้าวสู่สังคม และเศรษฐกิจสีเขียวที่มีการเติบโตอย่างยั่งยืน เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานสีเขียว มีนโยบายในการประหยัดพลังงานและรักษาสิ่งแวดล้อมและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเช่นจัดทำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมของภาครัฐส่งเสริม และปฏิบัติตามการออกแบบอาคารเพื่อการอนุรักษ์พลังงานพัฒนาระบบภาษีสิ่งแวดล้อมใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการจัดซื้อจัดจ้างสีเขียว เป็นต้น

4.3 รณรงค์และสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐตระหนักถึงสถานการณ์สิ่งแวดล้อมและสภาวะโลกร้อนที่มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตรวมทั้งส่งเสริมให้มีการปรับตัวประหยัดพลังงานและการรักษาสิ่งแวดล้อม

#### ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมแพทยทหารบก

สถานที่ตั้งหน่วย เลขที่ 8 กรมแพทยทหารบก แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400

วิสัยทัศน์ กรมแพทยทหารบกเป็นเป็นองค์กรชั้นนำและเป็นที่เชื่อมั่นของกองทัพและประชาชน

ค่านิยม คุณภาพ สักดิ์ศรี สามัคคี มีวินัย

#### พันธกิจ

1. วางแผน อำนวยการ ประสานงาน แนะนำ กำกับการดำเนินการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการผลิต จัดหา ส่งกำลัง ซ่อมบำรุง การบริการ พยาธิวิทยา การส่งเสริมสุขภาพ เวชกรรมป้องกัน ทันตกรรม และรักษาพยาบาล ให้การศึกษาอบรมและดำเนินการฝึกนักเรียนแพทย์และนักเรียนพยาบาลตามที่กองทัพบกมอบหมาย

2. กำหนดหลักนิยม และทำตำรา ตลอดทั้งการฝึกและศึกษา ทั้งนี้เกี่ยวกับกิจการและสิ่งอุปกรณ์ของเหล่าแพทย์

### การจัดหน่วยของกรมแพทย์ทหารบก

1. หน่วยขึ้นตรงกรมแพทย์ทหารบก (นขต.บก.พบ.) ประกอบด้วย กองกำลังพล กองยุทธการและการข่าว กองส่งกำลังบำรุง กองวิชาการ กองทันตแพทย์ กองคลังแพทย์ กองโครงการและงบประมาณ กองส่งเสริมสุขภาพและเวชกรรมป้องกัน สำนักเวชศาสตร์ครอบครัว หน่วยเวชกรรมป้องกัน ทบ. ศูนย์แพทย์ทหารบกจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศพบ.จชต.)

2. หน่วยขึ้นตรงศูนย์อำนวยการแพทย์พระมงกุฎเกล้า (นขต. ศพม.) ประกอบด้วย โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์การแพทย์ทหาร สถาบันพยาธิ วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก โรงเรียนเสนารักษ์ โรงพยาบาลอานันทมหิดล และโรงพยาบาลค่ายสุรนารี

3. หน่วยงานอื่น ๆ พัน.สร.

### นโยบายกรมแพทย์ทหารบก วันที่ 16 ตุลาคม 2556

1. เป็นผู้นำทางการแพทย์ทหารและตอบสนองภารกิจของกองทัพ
2. ทำงานเชิงรุก รวดเร็ว ลดขั้นตอน รอบคอบ ถูกต้อง
3. พัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยยึดผู้ใช้บริการและผู้รับผลงานเป็นศูนย์กลาง คนทำงานมีความสุขและภาคภูมิใจ
4. กระจายอำนาจ ทำงานเป็นทีม รู้รักสามัคคี มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม
5. บริหารความเสี่ยงโดยค้นหา ป้องกัน จัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ
6. ใช้เทคโนโลยีและฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย ในการบริหารจัดการ
7. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ กำหนดนโยบายหรือแนวทาง อำนวยการ กำกับติดตาม และประเมินผลงานด้วยตัวชี้วัดคุณภาพ เช่น การสร้างเสริมสุขภาพกำลังพล ฯลฯ

### ประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมแพทย์ทหารบก

1. การเป็นมืออาชีพในสายการแพทย์ทหาร
2. มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านการแพทย์และเวชศาสตร์ทหาร
3. การเป็นเลิศในการบริการแพทย์ในสนาม
4. การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

## กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus group)

การสนทนากลุ่ม มีการใช้คำที่แตกต่างกัน ได้แก่ Focus Group Interview, Focus Group, Focus Group Discussion, Group Indepth Interview ซึ่งเป็นเทคนิคการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากกลุ่มบุคคลที่มีภูมิหลังและคุณสมบัติที่คล้ายคลึงกัน ด้านความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่นำมาสนทนา มาร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยมีผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) เป็นผู้ตั้งประเด็นคำถาม เพื่อให้ผู้ร่วมสนทนาให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2547: 269 - 274) ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มนั้นเป็นข้อมูลที่ได้ผ่านการถกเถียงโต้ตอบกันของกลุ่มจนทำให้มั่นใจในความถูกต้องแม่นยำ (ชาย โพธิ์สิตา, 2547: 212)

ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 เตรียมการสนทนากลุ่ม

1.1 กำหนดประเด็นหรือหัวข้อเรื่องสนทนากลุ่ม ควรเป็นประเด็นที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงทำให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่มีความชัดเจน

1.2 กำหนดคำถาม ผู้วิจัยควรได้กำหนดประเด็นย่อยๆ ในหัวข้อเรื่องที่ต้องการศึกษา เพื่อนำมากำหนดคำถามสำหรับผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มตั้งประเด็นคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม ซึ่งคำถามควรมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดที่สอดคล้องกับหัวข้อเรื่อง คำถามการวิจัย และลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ไม่ควรเป็นคำถามที่เป็นการชี้แนะคำตอบ วิธีการทำให้เกิดความชัดเจนในปัญหาที่เราศึกษาคือ การค้นคว้าจากเอกสารที่มีอยู่ก่อนเพื่อทำความเข้าใจและหาประเด็นที่ยังขาดความรู้

1.3 จัดระบบหมวดหมู่และลำดับคำถาม โดยผู้วิจัยต้องนำคำถามทั้งหมดมาพิจารณาจัดให้เป็นหมวดหมู่และเรียงลำดับคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มอย่างเหมาะสมในช่วงต้นของการสนทนากลุ่ม ควรเป็นคำถามทั่วๆ ไป ช่วงกลางของการสนทนากลุ่มควรเป็นคำถามหลักๆ และใช้ความคิดในการแสดงความคิดเห็น ส่วนในช่วงท้ายของการสนทนากลุ่มควรเป็นคำถามที่ไม่ต้องใช้ความคิดมากปรับบรรยากาศให้ผ่อนคลาย

1.4 การกำหนดผู้ร่วมสนทนากลุ่ม การเลือกผู้ร่วมสนทนาเป็นการเจาะจงเพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมตามจุดประสงค์ของการศึกษามากกว่าการสุ่ม และควรแจ้งวัตถุประสงค์ การใช้เวลา สถานที่เข้าร่วมสนทนาให้ชัดเจน จำนวนผู้ร่วมสนทนากลุ่มในแต่ละกลุ่ม ควรมีจำนวน 6 – 8 คน กลุ่มที่เล็กเกินไปอาจได้ข้อมูลที่จำกัด หากกลุ่มขนาดใหญ่เกินไปอาจทำให้การมีส่วนร่วมสนทนา

กระจายไม่ทั่วถึง และหากเรื่องที่ศึกษาเป็นประเด็นที่มีแนวโน้มว่าต้องการการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้ร่วมสนทนาซึ่งมีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยอาจกำหนดกลุ่มสนทนาจำนวน 2-3 กลุ่มและจัดบุคคลที่มีความคล้ายคลึงกันในด้านภูมิหลัง ความรู้และประสบการณ์ให้อยู่กลุ่มเดียวกัน ซึ่งชายโพธิสิตา (2547: 240) กล่าวถึงการจัดลักษณะของกลุ่มอาจจัดกลุ่มให้มีองค์ประกอบภายในได้สองแบบ คือกลุ่มที่มีลักษณะสำคัญคล้ายกัน (Homogeneous) และกลุ่มที่มีลักษณะสำคัญต่างกัน (Heterogeneous) ซึ่งกลุ่มที่มีองค์ประกอบภายในคล้ายกันจะช่วยให้เกิดความเป็นพลวัตในกลุ่ม

### 1.5 ทีมงาน ประกอบด้วย

1.5.1 ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) เป็นผู้ตั้งประเด็นคำถามการสนทนากลุ่มเพื่อให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้แสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไม่ควรกระทำการรบกวนในการสรุปความคิดเห็นที่ได้จากผู้ร่วมสนทนากลุ่ม และไม่ควรแสดงพฤติกรรมหรือกล่าวคำพูดที่แสดงถึงความคิดเห็นของตนเอง ควรปล่อยให้ผู้สนทนากลุ่มได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

1.5.2 ผู้บันทึกการสนทนากลุ่ม (Note Taker) เป็นผู้ที่บันทึกข้อมูลการสนทนา และควรใช้เครื่องบันทึกเสียงโดยบันทึกข้อมูลตลอดการสนทนากลุ่ม ซึ่งต้องบันทึกอย่างครอบคลุมสาระสำคัญ เกี่ยวกับคำพูด คำโต้แย้ง และความคิดเห็นของผู้ร่วมสนทนา

1.5.3 ผู้เอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitator or Providers) เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญในการช่วยให้การสนทนากลุ่มดำเนินไปได้อย่าง ใต้แก่ เตรียมสถานที่สนทนากลุ่ม เตรียมน้ำดื่มและอาหารว่าง จัดเตรียมอุปกรณ์สำหรับการบันทึกการสนทนากลุ่ม นัดหมายการสนทนากลุ่ม และเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่มและคอยจัดสิ่งรบกวนขณะสนทนากลุ่ม

### ขั้นที่ 2 ดำเนินการสนทนากลุ่ม

2.1 กล่าวต้อนรับผู้ร่วมสนทนากลุ่มด้วยบรรยากาศที่อบอุ่น

2.2 กล่าวแนะนำคณะผู้วิจัย ทีมงานและชี้แจงจุดประสงค์ของการสนทนากลุ่ม อาจจัดกิจกรรมกลุ่มสร้างความคุ้นเคย ชี้แจงประเด็นและวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม ประโยชน์ที่ได้จากการสนทนากลุ่มรวมทั้งเหตุผลที่ได้พิจารณาคัดเลือกผู้ร่วมสนทนากลุ่มให้มาร่วมสนทนาในประเด็นหรือหัวข้อเรื่องที่ศึกษาเพื่อให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มรู้สึกเป็นเกียรติที่ตนได้รับคัดเลือกและเชิญมาร่วมสนทนากลุ่ม

2.3 ขั้นดำเนินการสนทนากลุ่ม ขณะสนทนากลุ่มผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มควรต้องกระทำบทบาทของตนเองในฐานะเป็นผู้นำการสนทนากลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้ผู้ร่วมสนทนาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและมีปฏิริยาโต้ตอบกันให้มากที่สุดเข้าสู่ประเด็นของการสนทนาอย่างราบรื่น



### ขั้นที่ 3 สิ้นสุดการสนทนากลุ่ม

#### 3.1 กล่าวขอบคุณผู้ร่วมสนทนากลุ่ม

3.2 จัดเตรียมข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์เป็นชั้นการถอดเทปที่ได้บันทึกเสียงสนทนากลุ่มไว้ ผู้บันทึกการสนทนากลุ่มควรเป็นผู้ถอดเทปการสนทนากลุ่มด้วยตนเอง และนำบันทึกที่ตนเองได้บันทึกไว้ มาใช้ประกอบการถอดเทปเพื่อให้สาระที่ได้สรุปไว้มีความถูกต้องตามข้อเท็จจริง และมีรายละเอียดครอบคลุมตลอดช่วงการสนทนากลุ่ม

3.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์ โดย การจัดหมวดหมู่ข้อมูลการสนทนากลุ่ม และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยมือ เป็นวิธีการนำข้อมูลการสนทนากลุ่มมาจัดหมวดหมู่ โดยการการตัดรายละเอียดของสาระที่อยู่ในหัวข้อเดียวกันมารวมกันอย่างเป็นหมวดหมู่ จากนั้นทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วงเดือน เกาหัวฒนภิญโญ และคณะ (2552) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความภาคภูมิใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ภาวะเศรษฐกิจ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 78 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่นคิดเป็นร้อยละ 92.12 และองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ 28.72 (3) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรีกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พยาบาลมี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลมีสถานภาพ ตำแหน่ง และความก้าวหน้า ความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชุตินา เทียนใส (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี” ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก ในภาพรวมมีระดับสูง 6 ด้าน

ได้แก่ ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการบังคับบัญชา รองลงมาคือด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก อยู่ในระดับต่ำ มี 2 ด้านคือ ด้านที่ต่ำที่สุด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

สนธยา ทรัพย์สกุล (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณี นายทหารชั้นประทวน ในกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ฯ ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนใน กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ อยู่ในเกณฑ์สูง โดยมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานสูงสุด รองลงมาคือด้าน สุขภาพอนามัย ส่วนคุณภาพชีวิตด้านการได้รับการบริการขั้นพื้นฐานต่ำสุด และพบว่า ปัจจัยด้าน ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยที่เหลือคือ ระดับชั้นยศอายุราชการ สถานภาพจำนวนบุคคลที่พึ่งพาในครอบครัว และ รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา คือ ควรเพิ่มเติมนโยบายทางด้านพัฒนาซ่อมแซมที่พักอาศัย ให้มีการรณรงค์กำลังพล ออกกำลังกายสม่ำเสมอให้ความสำคัญกับสวัสดิการ ปลูกพืชผักปลอดสารพิษ รับประทานอาหารครบ 5 หมู่ เวรยามรักษาการณ์ตรวจตราและระมัดระวังบริเวณที่พักอาศัยให้ดี จัดแหล่งมั่วสุม อบายมุข สิ่งผิดกฎหมายให้กำลังพลภายในหน่วยมีความรักความสามัคคี เป็นต้น

สมพงษ์ สุขประดิษฐ์ (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.594 และ ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.233 และพบว่า ชั้นยศ อายุราชการและเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ การรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อวัดน้ำหนักของความสัมพันธ์ พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์กร ด้านการจูงใจ และ ด้านการตั้งเป้าหมาย มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง ส่วน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสื่อสาร ด้านการตัดสินใจ และด้านการควบคุม มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง



วิษยะ พิริยะวัฒน์ (2549) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนในเรือหลวง สังกัดกองเรือตรวจอ่าว จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 นาย ผลการศึกษา พบว่า นายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน สัมพันธภาพการทำงาน ลักษณะในการบริหาร และ ขวัญและกำลังใจนั้น มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพผสมเชิงปริมาณ (Mix Methodology) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารคุณภาพชีวิตนายทหารประทวนกรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ วิเคราะห์ถึงความต้องการที่แท้จริง ปัญหาอุปสรรค ปัจจัยส่งเสริมเพื่อนำมาตั้งเคราะห์เป็น “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของทหารชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ” ซึ่งมี 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ขั้นเตรียมการ ทบทวนและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและศึกษามาตรฐานและข้อกำหนดมาตรฐาน PMQA หมวด 5 การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาของกรมแพทย์ทหารบก เพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบายคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล และ จัดทำ (ร่าง) คณะกรรมการรับผิดชอบ

**ขั้นตอนที่ 2** ขั้นศึกษา ประเมินและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ฯ โดยการออกแบบสอบถามเพื่อ วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาตั้งเคราะห์เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับจัดทำเป็นแนวทางบริหารคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวน ฯ

**ขั้นตอนที่ 3** ขั้นพัฒนา นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาวิเคราะห์ ตั้งเคราะห์เพื่อจัดทำเป็นแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก โดยการการจัดกลุ่มเสวนา (Focus Group) 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติ

**ขั้นตอนที่ 4** ขั้นประเมิน นำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานนายทหารชั้นประทวนกรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ ที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความถูกต้อง และความสอดคล้องอีกครั้งเพื่อยืนยันก่อนนำไปประกาศใช้จริงต่อไป

## ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการ

ทบทวนและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและศึกษา มาตรฐานและข้อกำหนดมาตรฐาน PMQA หมวดที่ 5 การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งแผน ยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาของกรมแพทยทหารบก เพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบายคุณภาพชีวิตการ ทำงานของกำลังพล และ จัดทำ (ร่าง) คณะกรรมการรับผิดชอบ โดย กองกำลังพลกรมแพทย ทหารบก

## ขั้นตอนที่ 2 ขั้นศึกษา

เป็นการประเมินและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารชั้นประทวน ฯ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และการออกแบบ สอบถามดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร สำหรับการวิจัยครั้งนี้คือนายทหารชั้นประทวน กรมแพทยทหารบก เฉพาะ หน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานคร ฯ จำนวนทั้งสิ้นประมาณ 1350คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 เมษายน 2557)

กลุ่มตัวอย่าง คือ นายทหารชั้นประทวน กรมแพทยทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรง ภายในกรุงเทพมหานครฯ ที่ปฏิบัติงานในหน่วยนั้นไม่น้อยกว่า 6 เดือน จำนวนทั้งหมด 309 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มร้อยละ 5 ดังนี้

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

โดยที่  $n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (0.05)

โดยยอมให้มีความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 จำนวน ได้ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{1350}{1 + 1350 (0.05)^2}$$

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = 309 \text{ คน}$$

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ จำนวน 309 คน ผู้ศึกษาดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างนายทหารประทวนกรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายใน กรุงเทพมหานครฯ

หน่วยงาน	ขนาดกลุ่มประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
1. ประจำกรมแพทย์ทหารบก	257	60
2. โรงเรียนเสนาธิการ	81	19
3. หน่วยเวชกรรมป้องกัน กองทัพบก	28	7
4. ศูนย์อำนวยการแพทย์	23	6
5. วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า	89	21
6. วิทยาลัยพยาบาลทหารบก	26	6
7. สถาบันพยาธิวิทยา	49	12
8. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์การแพทย์ทหาร	46	11
9. พัน.สร.พล.ปตอ.	45	11
10. โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	701	162
รวมจำนวนนายทหารชั้นประทวน ฯ	1,350	309

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้แบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของสำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2554) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคมและการมีส่วนร่วม และด้านเศรษฐกิจ รายละเอียดดังนี้

2.1 การทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน จำนวน 8 ข้อ บริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 12 ข้อและ การบริหารงาน/วัฒนธรรมการทำงาน 12 ข้อ

2.2 ส่วนตัว ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ ด้านสุขภาพกาย จำนวน 13 ข้อ สุขภาพจิต 4 ข้อ และความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน 6 ข้อ

2.3 สังคมและการมีส่วนร่วม จำนวน 8 ข้อ

2.4 เศรษฐกิจ ประกอบด้วย รายได้ สวัสดิการ และการเงิน จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ลักษณะแบบสอบถาม เป็นทั้งแบบเติมข้อความให้สมบูรณ์ แบบคำถามปลายปิดให้  
เลือกตอบ รวมทั้งข้อคำถามเพื่อแสดงความคิดเห็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

เกณฑ์การให้คะแนน

เห็นด้วยมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

เห็นด้วยมาก ให้ 4 คะแนน

เห็นด้วยปานกลาง ให้ 3 คะแนน

เห็นด้วยน้อย ให้ 2 คะแนน

เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ระดับคะแนนสูงที่สุด ช่วงคะแนน 4.50-5.00

ระดับคะแนนสูง ช่วงคะแนน 3.50-4.49

ระดับคะแนนปานกลาง ช่วงคะแนน 2.50-3.49

ระดับคะแนนต่ำ ช่วงคะแนน 1.50-2.49

ระดับคะแนนต่ำที่สุด ช่วงคะแนน 1.00-1.49

### 3. การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทำการทดสอบคุณภาพ  
ของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความตรงทางด้านเนื้อหา (Content validity) ความตรงทางโครงสร้าง  
(Construct validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การทดสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบความตรง  
เชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ อัน  
ประกอบด้วย 1 = สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ -1 = ไม่สอดคล้อง หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุง  
แก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ จากนั้นนำคะแนน ที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาทำการหา  
ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับคำนิยามเชิงปฏิบัติการ การคัดเลือกข้อคำถามที่  
ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม  
ศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อและตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้  
ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence--IOC) ที่มีค่าเท่ากับ .50 ขึ้นไป (พิชิต  
ฤทธิจรูญ, 2549, หน้า 242-243) จึงจะนำไปทำการทดลองใช้ ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง

ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายชื่อของแบบสอบถามทั้งหมด พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระหว่าง 0.6-1.0 ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่นในขั้นต่อไป

2. การทดสอบความเชื่อมั่น นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการทดสอบจากผู้เชี่ยวชาญและทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับบุคลากรโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้ว นำผลที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น Cronbach (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 ซึ่งถือว่ามีความสูง

จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาร์โยมาเน่ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 309 คน

ขั้นที่ 2 คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน และทำการสุ่มตามสัดส่วนในแต่ละหน่วยงาน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้น เพื่อให้ได้ตัวแทนประชากรในแต่ละหน่วยงานของสายสนับสนุน ตามตารางที่ 1

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำไปลงรหัสเพื่อประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

##### 4.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

4.1.1 ใช้จำนวน ร้อยละในการอธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ศาสนา และ ที่พักอาศัย

4.1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 สถิติวิเคราะห์ (Analytical Statistics) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล กับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square)

#### ขั้นตอนที่ 3 ขั้นพัฒนา

นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อจัดทำเป็นแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายใน

กรุงเทพฯ โดยการการจัดกลุ่มเสวนา (focus group discussion) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติ มีรายละเอียดและขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญทั้ง 2 กลุ่ม โดยมีคุณสมบัติดังนี้ (ดังรายชื่อในภาคผนวก ข)

1.1 กลุ่มผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 9 คน

1.1.1 มีตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล

1.1.2 มีความรู้และประสบการณ์ในงานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างน้อย 5 ปี

1.1.3 เต็มใจและยินดีเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

1.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติ จำนวน 15 คน

1.2.1 นายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมแพทย์ทหารบก ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพ

1.2.2 มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันอย่างน้อย 3 ปีขึ้นไป

1.1.3 เต็มใจและยินดีเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

2. ติดต่อ และนัดหมายผู้เชี่ยวชาญเพื่อเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม พร้อมจัดส่งตารางวัน เวลา จัดหมายเชิญประชุม และผลการสำรวจระดับคุณภาพชีวิต ปัญหา และความต้องการของกลุ่ม ตัวอย่างไปให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการร่วมสนทนากลุ่ม

3. จัดเตรียมสถานที่ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการจัดสนทนากลุ่ม เช่น เครื่องดื่ม เครื่องบันทึกเสียง และกล้องถ่ายวิดีโอ เป็นต้น

4. จัดเตรียมผู้ช่วยในการดำเนินการการสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้ช่วยจดบันทึก (Note Taker) ทำหน้าที่คอยช่วยจดบันทึกข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ เพิ่มเติมจากผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม และจัดเตรียมผู้ช่วยทั่วไป (Assistant) ให้คอยควบคุมเครื่องบันทึกเสียง และเปลี่ยนเทปขณะที่กำลังดำเนินการสนทนา

5. ดำเนินการสนทนากลุ่ม กลุ่มผู้ปฏิบัติ ในวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 ณ ห้องประชุมย่อย กองพันตกรรรม ชั้น 5 อาคารเฉลิมพระเกียรติ และกลุ่มผู้บริหารในวันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2557 ณ ห้องประชุมจุลลานนท์ ชั้น 11 อาคารเฉลิมพระเกียรติโดยผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลผลการสำรวจที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และ 2 เสนอให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้ร่วมพิจารณาแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของทหารชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ ข้อสรุปที่ตรงกันในประเด็นต่าง ๆ แล้วจึงนำไปปรับแก้ตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ จากนั้นจึงทำแผนพัฒนาฉบับร่าง

## ขั้นตอนที่ 4 ขั้นประเมิน

นำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของทหารชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ ที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความถูกต้อง และความสอดคล้องอีกครั้งเพื่อยืนยันก่อนนำไปนำเสนอผู้บังคับบัญชาประกาศใช้จริงต่อไป



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของทหารชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ ขอนำเสนอผลในรูปตารางประกอบความเรียง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ใช้ในการศึกษา

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล กับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 4 ผลจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานนายทหารชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ

#### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคลของ นายทหารชั้นประทวนที่ใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษา ประกอบด้วย เพศอายุ ประสบการณ์การทำงาน ศาสนา สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา วิเคราะห์และนำเสนอผลด้วย การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังนี้

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	219	71.8
	หญิง	86	28.2
อายุ	น้อยกว่า 24 ปี	10	3.3
	24-32 ปี	56	18.4
	33-46 ปี	134	43.9
	47-55ปี	91	29.8
	56 ปีขึ้นไป	14	4.6

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน	1 – 2 ปี	19	6.2
	มากกว่า 2 ปี – 5 ปี	17	5.6
	มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	39	12.8
	มากกว่า 10 ปี – 20 ปี	100	32.8
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	130	42.6
ศาสนา	พุทธ	302	99.0
	คริสต์	1	0.3
	อิสลาม	2	0.7
สถานภาพสมรส	โสด	77	25.2
	สมรส และอยู่ร่วมกัน	176	57.7
	สมรส แต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	19	6.2
	อยู่ด้วยกัน โดยไม่ได้สมรส	7	2.3
	หม้าย	3	1.0
	หย่า/แยกทาง	23	7.5
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	142	46.6
	ปริญญาตรี	160	52.5
	ปริญญาโท	3	1.0
บ้าน/ที่อยู่อาศัย	มี เป็นของตนเอง/ไม่มีภาระในการผ่อนชำระ	44	14.4
	มี เป็นของตนเอง แต่กำลังผ่อนชำระ	68	22.3
	มี เป็นของครอบครัว	77	25.2
	ไม่มี	116	38.0
ความลำบากในการเดินทางมาทำงาน	มี เป็นประจำ	34	11.1
	มี บ่อยครั้ง	38	12.5
	มี บ้างเป็นบางครั้ง	66	21.6
	มี นานๆ ครั้ง	50	16.4
	ไม่มี	117	38.4

จากตารางที่ 4-1 พบว่า บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 71.8 และเพศหญิง ร้อยละ 28.2 อายุ พบว่า ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 33-46 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมา เป็นกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 47-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.8 ส่วนกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 24 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.3

ประสบการณ์ทำงาน พบว่าบุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมาคือ มากกว่า 10 ปี – 20 ปี คิดเป็น ร้อยละ 32.8 ส่วนกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ มีประสบการณ์ 2 – 5 ปี คิดเป็น ร้อยละ 5.6

ศาสนาส่วนใหญ่ ร้อยละ 99 และนับถือศาสนาอื่น ๆ ร้อยละ 1 ส่วน สถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่ใช้ในการศึกษา มีสถานภาพสมรสและอยู่ร่วมกัน ร้อยละ 57.7 รองลงมา คือ มีสถานภาพ โสดคิดเป็น ร้อยละ 25.2 ส่วนที่เหลือเป็น หย่า/แยกทาง สมรสแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน อยู่ด้วยกัน โดยไม่ได้สมรส และหม้าย คิดเป็นร้อยละ 7.5 ร้อยละ 6.2 ร้อยละ 2.3 และ ร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.6 ส่วนกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีเพียงร้อยละ 1

บ้านพักอาศัย พบว่า บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ ไม่มีบ้านพักอาศัยเป็นของตนเอง ร้อยละ 38.0 รองลงมา คือ มีบ้านพักอาศัย แต่เป็นของครอบครัวคิดเป็น ร้อยละ 25.2 ส่วนกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ มีบ้านพักอาศัย เป็นของตนเองและไม่มีภาระในการผ่อนชำระ คิดเป็นร้อยละ 14.4 และพบว่า บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ ร้อยละ 38.4 ไม่มีความลำบากในการเดินทางมาทำงาน ส่วนที่มีความลำบากในการเดินทางมาทำงาน พบเพียงร้อยละ 11.1

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ

คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ บุคลากรทุกคนที่ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ภาพรวมโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขโดยรวม

ปัจจัยด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว	3.51	0.674	สูง
ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน	3.43	0.771	ปานกลาง
ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านสังคม และการมีส่วนร่วม	3.37	0.700	ปานกลาง
ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ	2.99	0.843	ปานกลาง
ความสุขโดยรวม	3.46	0.773	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-2 พบว่า บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ มีคะแนนความสุข โดยรวมเท่ากับ 3.46 คะแนน อยู่ในระดับคะแนนปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 คะแนน อยู่ในระดับคะแนนสูง รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 คะแนน อยู่ในระดับคะแนนปานกลาง ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 คะแนน อยู่ในระดับคะแนนปานกลาง

ตารางที่ 4-3 แสดง จำนวน ร้อยละ คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนฯ ด้านสุขภาพกาย

ด้านสุขภาพกาย	จำนวน	ร้อยละ
<b>มีโรคประจำตัว</b>		
ไม่มี	215	70.5
มี (ระบุ)	90	29.5
<b>การเจ็บป่วยในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา</b>		
ใช่	47	15.4
ไม่ใช่	258	84.6
<b>ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี</b>		
ตรวจ	259	84.9
ไม่ได้ตรวจ	46	15.1
<b>ดัชนีมวลกาย (BMI)</b>		
น้ำหนักตัวน้อย (<18.5)	9	3.0
ปกติ (18.5-24.9)	163	53.4
เกิน (25.0-29.9)	113	37.0
โรคอ้วน (30.0-39.9)	20	6.6
อ้วนมาก (>40)	0	0.0
<b>พฤติกรรมการดื่มแอลกอฮอล์</b>		
เป็นประจำ	8	2.6
บ่อยครั้ง	39	12.8
บ้างเป็นบางครั้ง	80	26.2
นาน ๆ ครั้ง	104	34.1
ไม่เคย	74	24.3

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

ด้านสุขภาพกาย	จำนวน	ร้อยละ
<b>พฤติกรรมกรสูบบุหรี่</b>		
เป็นประจำ	17	5.6
บ่อยครั้ง	22	7.2
บ้างเป็นบางครั้ง	27	8.9
นาน ๆ ครั้ง	29	9.5
ไม่เคย	210	68.9

จากตารางที่ 4-3 พบว่าด้านภาวะสุขภาพของบุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ ร้อยละ 70.5 ไม่มีโรคประจำตัว และมีโรคประจำตัวร้อยละ 29.5 ซึ่งโรคที่พบ 3 อันดับแรกได้แก่โรค โรค ความดันโลหิตสูง ภูมิแพ้ และ ไขมันในเลือดสูง ไม่มีกรเจ็บป่วยในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา ถึง ร้อยละ 84.6 ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ถึงร้อยละ 84.9

เรื่องดัชนีมวลกาย พบว่าบุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีดัชนีมวลกายปกติ ร้อยละ 53.4 รองลงมาคือภาวะดัชนีมวลกายเกิน ร้อยละ 37 มีภาวะโรคอ้วน ร้อยละ 6.6 และมีภาวะ น้ำหนักตัวน้อย ร้อยละ 3

บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีพฤติกรรมกรดื่มแอลกอฮอล์แบบนานๆ ครั้ง ร้อยละ 34.1 รองลงมาคือดื่มบ้างเป็นบางครั้ง ร้อยละ 26.2 และดื่มเป็นประจำ ร้อยละ 2.6

พฤติกรรมกรสูบบุหรี่ พบว่าบุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ ไม่เคยสูบบุหรี่ ร้อยละ 68.9 ในขณะที่สูบบ่อยครั้ง และสูบเป็นประจำ ร้อยละ 7.2 และ 5.6 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4-4** แสดงคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตกรทำงานของนายทหารชั้นประทวนฯ ด้านการรับประทานอาหารและการออกกำลังกาย

รายชื่อ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การรับประทานอาหารที่ถูกต้อง	3.27	0.493	ปานกลาง
พฤติกรรมกรออกกำลังกาย	3.17	0.857	ปานกลาง
ภาวะสุขภาพกายโดยรวม	3.09	0.552	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-4 พบว่าบุคลากรที่ใช้ในการศึกษา มีภาวะสุขภาพด้านพฤติกรรมกรรับประทานอาหารที่ถูกต้อง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.27 คะแนน อยู่ในระดับคะแนนปานกลาง พฤติกรรมกรออกกำลังกาย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.17 คะแนน อยู่ในระดับคะแนนปานกลาง และภาวะสุขภาพโดยรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.09 คะแนน อยู่ในระดับคะแนนปานกลาง

ตารางที่ 4-5 แสดงคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนฯ ด้านสุขภาพจิต

รายชื่อ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต สามารถจัดการกับปัญหาได้ดี	3.51	0.660	สูง
2. มีความรู้สึกเครียด	2.99	0.927	ปานกลาง
3. ปฏิบัติกิจทางศาสนาในห้วง 6 เดือน	3.54	0.815	สูง
4. ใช้หลักศาสนาในการดำเนินชีวิต	2.90	0.875	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-5 คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนฯ ด้านสุขภาพจิต เมื่อวิเคราะห์รายชื่อ พบว่าบุคลากรที่ใช้ในการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย รายชื่อที่อยู่ในระดับคะแนนสูง คือ ข้อการปฏิบัติกิจทางศาสนาในห้วง 6 เดือน และการจัดการปัญหาในชีวิต โดยมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 และ 3.51 คะแนน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ในระดับคะแนนปานกลาง คือ มีความรู้สึกเครียด และการใช้หลักศาสนาในการดำเนินชีวิต โดยมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.99 และ 2.90 คะแนน ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 แสดงคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนฯ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

รายชื่อ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับครอบครัว เนื่องจากการทำงาน	3.10	0.971	ปานกลาง
2. ไม่สามารถทำงานได้เต็มที่ เนื่องจากภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว	3.51	0.987	สูง
3. มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกันในเรื่องการดำรงชีวิตกับครอบครัว	3.64	0.908	สูง
4. ต้องมาทำงานในวันหยุดราชการซึ่งกระทบต่อการพักผ่อนของท่าน	3.53	1.097	สูง
5. ได้พักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ	3.27	0.917	ปานกลาง
6. มีความพึงพอใจต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	3.41	0.854	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-6 พบว่าบุคลากรที่ใช้ในการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย รายชื่อด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกันในเรื่องการดำรงชีวิตกับครอบครัว โดยมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 อยู่ในระดับคะแนนสูง ส่วนข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับครอบครัว เนื่องจากการทำงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.10 อยู่ในระดับคะแนนปานกลาง

ตารางที่ 4-7 แสดง แสดงคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ  
 นายทหารชั้นประทวนฯ ด้านชีวิตการทำงาน

รายชื่อ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน</b>			
1.อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นรบกวน	3.47	0.866	ปานกลาง
2.บรรยากาศเงียบสงบ ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน	3.33	0.805	ปานกลาง
3.มีแสงพอเหมาะในการปฏิบัติงาน	3.72	0.793	สูง
4.ห้องทำงาน/พื้นที่ทำงานมีความสะอาดเรียบร้อย เป็นระเบียบ	3.54	0.862	สูง
5.ห้องน้ำถูกหลักสุขอนามัย	3.57	0.886	สูง
6.อุปกรณ์เครื่องใช้ในที่ทำงานมีสภาพดี เหมาะสมกับการใช้งาน	3.50	0.929	สูง
7.อุปกรณ์ทำงานมีความทันสมัย	3.43	0.923	ปานกลาง
8.อุปกรณ์ทำงานมีความเพียงพอในการใช้งาน	3.15	0.948	ปานกลาง
<b>การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>			
1.การเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม	3.15	0.967	ปานกลาง
2.การให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย การพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม	3.08	0.965	ปานกลาง
3.การบริหารคนด้วยความเป็นธรรม	3.10	0.934	ปานกลาง
4.เส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความชัดเจน	3.08	0.950	ปานกลาง
5.ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.32	0.863	ปานกลาง
6.การพัฒนาบุคลากร โดยให้ได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ ดูงาน	3.08	0.997	ปานกลาง
7.แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่ตนพึงมีพึงได้ในที่ทำงานอย่างเสรี	3.12	0.945	ปานกลาง
8.ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับการทำงานของท่าน	3.50	0.820	สูง
9.ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.28	0.856	ปานกลาง
10.ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การดูแลเอาใจใส่ท่าน	3.40	0.945	ปานกลาง
11.ท่านรู้สึกภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.69	0.764	สูง
12.ท่านพึงพอใจต่อโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.38	0.900	ปานกลาง
<b>การบริหารงาน/วัฒนธรรมการทำงาน</b>			
1.เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาช่วยท่านแก้ปัญหา	3.43	0.897	ปานกลาง
2.เมื่อทำงานผิดพลาด ท่านยอมรับผิดและขอโทษในความผิดที่ทำ	3.79	0.734	สูง
3.เมื่อทำงานผิดพลาด เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับผิดและขอโทษใน ความคิดที่ได้ทำ	3.44	0.872	ปานกลาง
4.ผู้บังคับบัญชาแสดงความรับผิดชอบต่อผลการกระทำที่เกิดขึ้น/ต่อบุคคล	3.50	0.799	สูง
5.ท่านรู้สึกว่าภาระงานของท่านมีปริมาณมาก	2.57	0.800	ปานกลาง

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

รายชื่อ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6.หน่วยงานของท่านมีอัตรากำลังคนเพียงพอกับภาระงาน	2.80	0.932	ปานกลาง
7.หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	3.39	0.911	ปานกลาง
8.หน่วยงานของท่านมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน	3.41	0.942	ปานกลาง
9.หน่วยงานของท่านมีวัฒนธรรมการทำงานแบบที่สอนน้อง	3.51	0.866	สูง
10.หน่วยงานมีวัฒนธรรมการทำงานที่ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน	3.56	0.801	สูง
11.การทำงานของท่านได้ทำประโยชน์ให้แก่องค์กร	3.83	0.769	สูง
12.หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม	3.41	0.877	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-7 คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนฯ ด้านชีวิตการทำงานพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 คะแนน รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารงาน/วัฒนธรรมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 คะแนน และด้านที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 คะแนน และเมื่อวิเคราะห์รายชื่อของแต่ละด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อย ได้แก่ ข้ออุปกรณ์ทำงานมีความเพียงพอในการใช้งาน เท่ากับ 3.15 คะแนน การบริหารทรัพยากรบุคคลข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย การพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม เส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความชัดเจน และการพัฒนาบุคลากรโดยมีคะแนนเฉลี่ยทั้ง 3 ข้อ เท่ากับ 3.08 คะแนน และด้านการบริหารงาน/วัฒนธรรมการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ ภาระงานมีปริมาณมาก และมีอัตรากำลังคนเพียงพอกับภาระงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.57 และ 2.80 คะแนนตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 แสดง คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนฯ ด้านสังคมและการมีส่วนร่วม

รายชื่อ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.70	0.796	สูง
ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน	3.79	0.719	สูง
ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับต่ำกว่าท่าน	3.77	0.744	สูง
ท่านรักในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.86	0.706	สูง
ปัจจุบัน ท่านรับประทานอาหารร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน	3.42	0.918	ปานกลาง



ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

รายชื่อ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารภายในหน่วยงานที่ดี	3.47	0.881	ปานกลาง
การเข้าร่วมกิจกรรมนั้นทนทานการกับที่ทำงาน	3.45	0.888	ปานกลาง
การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือต่อชุมชนที่พักอาศัย	3.14	0.958	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-8 คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนฯ ด้านด้านสังคม และการมีส่วนร่วม พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยรวม 3.57 คะแนน อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุด คือข้อการรักในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 คะแนน รองลงมาคือข้อความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 คะแนน ส่วนข้อที่มีคะแนนต่ำที่สุด คือข้อ การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือต่อชุมชนที่พักอาศัย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 คะแนน

ตารางที่ 4-9 แสดง แสดงจำนวน ร้อยละ คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนฯ ด้านรายได้/สถานะทางการเงิน

	จำนวน	ร้อยละ
มีรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน		
มี	101	33.1
ไม่มี	204	66.9
รายได้ที่ไม่ใช่จากการปฏิบัติราชการ		
มี	109	35.7
ไม่มี	196	64.3
ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดเพียงพอกับค่าใช้จ่าย		
เพียงพอ	90	29.5
ไม่เพียงพอ	215	70.5
ค่าตอบแทนที่ได้คุ้มค่ากับความเสี่ง		
คุ้มค่า	53	17.4
ไม่คุ้มค่า	157	51.5
ไม่เข้าข่าย	95	31.1

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

	จำนวน	ร้อยละ
<b>การรับรู้สิทธิประโยชน์</b>		
ครบถ้วน	91	29.8
ไม่ครบถ้วน	109	35.8
ไม่แน่ใจ	105	34.4

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน ร้อยละ 33.1 ไม่มีรายได้อื่นร้อยละ 66.9 รวมทั้งไม่มีรายได้ที่ไม่ใช่จากการปฏิบัติราชการร้อยละ 64.3 ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดเพียงพอกับค่าใช้จ่าย พบว่า ไม่เพียงพอ ร้อยละ 70.5 และ เพียงพอ ร้อยละ 29.5 ค่าตอบแทนที่ได้คุ้มค่ากับความเสี่ย พบว่า ไม่คุ้มค่า ร้อยละ 51.5 คุ้มค่า ร้อยละ 17.4 และ ไม่เข้าข่าย ร้อยละ 29.5 สำหรับการรับรู้สิทธิประโยชน์พบว่า ไม่ครบถ้วน ร้อยละ 35.8 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 34.4 และ ครบถ้วน ร้อยละ 29.8

ตารางที่ 4-10 แสดง แสดงคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารชั้นประทวนฯ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

รายชื่อ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นตัวเงิน</b>			
1. ค่ารักษาพยาบาล	3.68	0.906	มาก
2. ค่าเล่าเรียนบุตร	3.27	1.040	ปานกลาง
3. โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย	3.01	1.046	ปานกลาง
4. บ้านหนึ่ง	3.23	0.980	ปานกลาง
5. บ้านอายุ	3.17	1.005	ปานกลาง
<b>สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นตัวเงิน</b>			
1. การลาป่วย	3.52	0.933	มาก
2. การลาคลอดบุตร	3.42	0.997	ปานกลาง
3. การลากิจส่วนตัว	3.43	0.979	ปานกลาง
4. การลาพักผ่อน	3.57	0.938	มาก
5. การลาอุปสมบทหรือไปประกอบพิธีสงฆ์	3.46	1.029	ปานกลาง
6. การลาเพื่อฝึกศึกษา	3.31	1.007	ปานกลาง
7. การลาติดตามคู่สมรส	3.19	1.062	ปานกลาง

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

รายชื่อ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นที่จัดให้เพิ่มเติม</b>			
1.การเคหะสงเคราะห์	3.09	1.041	ปานกลาง
2.ฌาปนกิจสงเคราะห์	3.28	1.008	ปานกลาง
3.การกีฬาและนันทนาการ	2.92	1.004	ปานกลาง
4.การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ	2.91	1.039	ปานกลาง
5.การฝึกวิชาชีพเพื่อเสริมรายได้หรือลดรายจ่าย	2.80	1.085	ปานกลาง
6.สหกรณ์ออมทรัพย์	3.39	0.993	ปานกลาง
7.ของขวัญเยี่ยมไข้/คู่สมรสที่คลอดบุตร	2.91	1.090	ปานกลาง
8.ทุนการศึกษา	3.04	1.044	ปานกลาง
9.เงินสงเคราะห์ผู้ประสพภัย	2.90	1.072	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-10 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นตัวเงิน พบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ค่ารักษาพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 คะแนน และข้อที่คะแนนต่ำที่สุดคือ โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 คะแนน

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นตัวเงินพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การลาพักผ่อน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57คะแนน และข้อที่คะแนนต่ำที่สุดคือ การลาติดตามคู่สมรส มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 คะแนน

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นที่จัดให้เพิ่มเติม พบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สหกรณ์ออมทรัพย์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 คะแนน และข้อที่คะแนนต่ำที่สุดคือ การฝึกวิชาชีพเพื่อเสริมรายได้หรือลดรายจ่าย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 คะแนน

**ตารางที่ 4-11** แสดง แสดงคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ นายทหารชั้นประทวนฯ ด้านภาระหนี้สิน

ภาระหนี้สิน	จำนวน	ร้อยละ
<b>มีภาระหนี้สินหรือไม่</b>		
ไม่มี	41	13.4
มี	264	86.6
<b>ประเภทของภาระหนี้สิน</b>		
การผ่อนชำระสินค้าหรือบริการ	102	38.6
หนี้เงินกู้เงินอีม	218	82.6
หนี้ค่าประกัน	25	9.5

## ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

ภาระหนี้สิน	จำนวน	ร้อยละ
<b>แหล่งเงินกู้/เงินยืม</b>		
แหล่งเงินกู้ในระบบ	256	97.0
แหล่งเงินกู้นอกระบบ	39	14.8
เงินยืม ไม่เสียดอกเบี้ย	22	8.3
<b>จำนวนของภาระหนี้สินรวม</b>		
น้อยกว่า 10,000 บาท	4	1.5
10,000 – 50,000 บาท	33	12.5
50,001 – 100,000 บาท	82	31.1
100,001 – 500,000 บาท	47	17.8
500,001 – 1,000,000 บาท	33	12.5
มากกว่า 1,000,000 บาท	65	24.6
<b>ภาระในการชำระหนี้</b>		
หนักที่สุด	44	16.7
หนักมาก	77	29.2
พอสมควร	129	48.9
น้อย	13	4.9
ไม่เป็นภาระ	1	0.4
<b>การมีเงินเก็บออม</b>		
มี	156	51.1
ไม่มี	149	48.9
<b>การทำบัญชีค่าใช้จ่ายครัวเรือน</b>		
ทำทุกเดือน	34	11.1
ทำบ้างเป็นบางเดือน	101	33.1
ไม่ได้ทำ	170	55.7
<b>ความสามารถบริหารจัดการด้านการเงิน</b>		
จัดการได้มากที่สุด	10	3.3
จัดการได้เป็นส่วนใหญ่	83	27.2
จัดการได้เป็นบางส่วน	148	48.5
จัดการได้เป็นเล็กน้อย	47	15.4
ไม่สามารถจัดการได้เลย	17	5.6

จากตารางที่ 4-11 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีภาระหนี้สิน ร้อยละ 86.6 และไม่มีหนี้สิน ร้อยละ 13.4 ประเภทของภาระหนี้สินส่วนใหญ่เป็น หนี้เงินกู้ เงินยืม ร้อยละ 82.6 การผ่อนชำระสินค้าหรือบริการ ร้อยละ 38.6 และเป็นหนี้จากการค้าประกัน ร้อยละ 9.5 แหล่งเงินกู้/เงินยืม เป็น แหล่งเงินกู้ในระบบ ร้อยละ 97 แหล่งเงินกู้นอกระบบ ร้อยละ 14.8 และเงินยืม ไม่เสียดอกเบี้ย ร้อยละ 8.3 จำนวนของภาระหนี้สินรวมที่มีจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 50,001 – 100,000 บาท ร้อยละ 31.1 รองลงมาคือ มากกว่า 1,000,000 บาท ร้อยละ 24.6 และ ภาระในการชำระหนี้ หนักที่สุด หนักมาก และพอสมควร ร้อยละ 16.7 29.2 และ 48.9 ตามลำดับ

บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีการเก็บออม ร้อยละ 51.1และไม่มีการออม ร้อยละ 48.9 การทำบัญชีค่าใช้จ่ายครัวเรือน ไม่มีการทำบัญชีครัวเรือน ร้อยละ 55.7 ทำบ้างเป็นบางเดือน ร้อยละ 33.1 และทำบัญชีทุกเดือน ร้อยละ 11.1 ส่วน ความสามารถบริหารจัดการด้านการเงิน จัดการได้เป็นบางส่วน ร้อยละ 48.5 จัดการได้เป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 27.2 จัดการได้เป็นส่วนน้อย ร้อยละ 15.4 และที่ไม่สามารถจัดการได้เลย ร้อยละ 5.6

### ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล กับ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม สมมติฐานที่กำหนดไว้คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของนายทหารชั้นประทวนกรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับที่ .05 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติไคสแควร์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4-12 ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนฯ จำแนกตามเพศ

เพศ	ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน					รวม	$\chi^2$	Sig
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
ชาย	10 (3.3)	10 (23.0)	131 (43.0)	8 (2.6)	-	219 (71.8)	0.184	0.980
หญิง	9 (1.0)	28 (9.2)	52 (17.0)	3 (1.0)	-	86 (28.2)		
รวม	13 (4.3)	98 (32.1)	183 (60.0)	11 (3.6)	-	305 (100.0)		

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ค่าที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานด้วย Chi-Square ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีค่า Sig. เท่ากับ 0.980 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า เพศของนายทหารชั้นประทวนกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4-13 ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนฯ จำแนกตามสถานภาพสมรส

เพศ	ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน					รวม	$\chi^2$	Sig
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
โสด	3 (1.0)	28 (9.2)	44 (14.4)	2 (0.7)	-	77 (25.2)	11.046	0.749
สมรส/อยู่ด้วยกัน	10 (3.3)	55 (18.0)	106 (34.8)	5 (1.6)	-	176 (57.7)		
สมรส/ไม่อยู่ด้วยกัน	-	4 (1.3)	14 (4.6)	1 (0.3)	-	19 (6.2)		
อยู่ด้วยกัน/ไม่สมรส	-	1 (0.3)	5 (1.6)	1 (0.3)	-	7 (2.3)		
หม้าย	-	1 (0.3)	2 (0.7)	-	-	3 (1.0)		
หย่า/แยกทาง	-	9 (3.0)	12 (3.9)	2 (0.7)	-	23 (7.5)		
รวม	13 (4.3)	98 (32.1)	183 (60.0)	11 (3.6)	-	308 (100.0)		

จากตารางที่ 4-13 พบว่า ค่าที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานด้วย Chi-Square ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีค่า Sig. เท่ากับ 0.749 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า สถานภาพสมรส ของนายทหารชั้นประทวนกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4-14 ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนฯ จำแนกตามอายุ

อายุ	ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน					รวม	$\chi^2$	Sig
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
น้อยกว่า 24 ปี	-	3 (1.0)	7 (2.3)	-	-	10 (3.3)	18.491	0.102
24-32 ปี	7 (2.3)	12 (3.9)	34 (11.1)	3 (1.0)	-	56 (18.4)		
33-46 ปี	1 (0.3)	45 (14.8)	83 (27.2)	5 (1.6)	-	134 (43.9)		
47-55 ปี	4 (1.3)	34 (11.1)	50 (16.4)	3 (1.0)	-	91 (29.8)		
56 ปีขึ้นไป	1 (0.3)	4 (1.3)	9 (3.0)	-	-	14 (4.6)		
รวม	13 (4.3)	98 (32.1)	183 (60.0)	11 (3.0)	-	305 (100.0)		

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ค่าที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานด้วย Chi-Square ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีค่า Sig. เท่ากับ 0.102 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า อายุ ของนายทหารชั้นประทวนกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4-15 ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนฯ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน					รวม	$\chi^2$	Sig
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1-2 ปี	1 (0.3)	6 (2.0)	12 (3.9)	-	-	19 (6.2)	23.866	0.021*
มากกว่า 2-5 ปี	1 (0.3)	6 (2.0)	9 (3.0)	1 (0.3)	-	17 (5.6)		

ตารางที่ 4-15 (ต่อ)

ประสบการณ์ ทำงาน	ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน					รวม	$\chi^2$	Sig
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
มากกว่า 5-10 ปี	5 (1.6)	5 (1.6)	27 (8.9)	2 (0.7)	-	39 (12.8)	23.866	0.021*
มากกว่า 10-20 ปี	1 (0.3)	31 (10.2)	61 (20.0)	7 (2.3)	-	100 (32.8)		
มากกว่า 20 ปี	5 (1.6)	50 (16.4)	74 (24.3)	1 (0.3)	-	130 (42.6)		
รวม	13 (4.3)	98 (32.1)	183 (60.0)	11 (3.6)	-	305 (100.0)		

จากตารางที่ 4-15 พบว่า ค่าที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานด้วย Chi-Square ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า ประสบการณ์การทำงาน ของนายทหารชั้นประทวนกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4-16 ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนฯ จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสบการณ์ ทำงาน	ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน					รวม	$\chi^2$	Sig
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8 (2.6)	35 (11.5)	95 (31.1)	4 (1.3)	-	142 (46.6)	8.705	0.191
ปริญญาตรี	5 (1.6)	62 (20.3)	86 (28.2)	7 (2.3)	-	160 (52.5)		
สูงกว่าปริญญาตรี	-	1 (0.3)	2 (0.7)	-	-	3 (1.0)		
รวม	13 (4.3)	98 (32.1)	183 (60.0)	11 (3.6)	-	305 (100.0)		

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ค่าที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานด้วย Chi-Square ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีค่า Sig. เท่ากับ 0.191 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่ง



หมายความว่าระดับการศึกษา ของนายทหารชั้นประทวนกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ .05

#### ส่วนที่ 4 ผลจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก ฯ

(ร่าง) แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานนายทหารชั้นประทวนกรมแพทย์ทหารบก

เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานคร ฯ พ.ศ. ๒๕๕๘

เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานนายทหารชั้นประทวนกรมแพทย์ทหารบก ฯ ตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหารราชการ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กำลังพลมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมแพทย์ทหารบกจึงกำหนดหลักการ วัตถุประสงค์ และแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานนายทหารชั้นประทวน ฯ ดังนี้

##### หลักการ

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานนายทหารชั้นประทวน ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเพิ่มผลิตภาพ และขีดสมรรถนะขององค์กร
2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานนายทหารชั้นประทวน ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้กำลังพลมีคุณภาพชีวิตที่ดี และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานนายทหารชั้นประทวน มีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของพบ.

##### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้กำลังพลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. เพื่อให้พบ.มีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของกรมแพทย์ทหารบกอย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้พบ.มีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานนายทหารชั้นประทวน ที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

(ร่าง) แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานนายทหารชั้นประทวนมี 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจ**

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ นขต . พบ. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออม และการบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่นายทหารชั้นประทวน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้นายทหารชั้นประทวนและครอบครัวมีอาชีพ หรือรายได้เสริม

กลยุทธ์ที่ 3 จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และสร้างความสุขให้แก่นายทหารชั้นประทวน

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงาน**

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ นขต . พบ. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้นายทหารชั้นประทวนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้ นขต . พบ. พัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้ให้นายทหารชั้นประทวนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้ นขต . พบ. ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านส่วนตัว**

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ นขต . พบ. ดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ให้นายทหารชั้นประทวนมีสุขภาพที่ดี

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างให้นายทหารชั้นประทวนมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็ง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคม**

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ นขต . พบ. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ในแต่ละหน่วย ให้นายทหารชั้นประทวนมีความ เชื้อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมนายทหารชั้นประทวนให้มีจิตสาธารณะ มีความรัก และความสามัคคี ภายในองค์กร

ตารางที่ 4-17 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1. ส่งเสริมให้ นายต. พบ. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับ การออม และการบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่นายทหารชั้นประทวน และ	1. นายทหารชั้นประทวนมีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านการออม และ	1. นายทหารชั้นประทวนมีอัตราการออมเงินเฉลี่ยสูงขึ้น	1. การให้ความรู้แก่นายทหารชั้นประทวนในด้านการวางแผน และการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล	นายต. พบ.
การบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่นายทหารชั้นประทวน	2. นายทหารชั้นประทวนมีความรู้ความเข้าใจ และดำเนินชีวิตตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	2. จำนวนนายทหารชั้นประทวนที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน และการออม	2. การรณรงค์เรื่องการค้าเป็นชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	
2. ส่งเสริมให้กำลังพลและครอบครัวมีอาชีพหรือรายได้เสริม	ส่งเสริมให้ นายต. พบ. จัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากภาครัฐจัดให้	3. จำนวนนายทหารชั้นประทวนที่มีปัญหาเรื่องหนี้สินลดลง	1. การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเสริมนอกเวลาราชการ	
3. จัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และสร้างความสุข ให้แก่นายทหารชั้นประทวน	3. นายทหารชั้นประทวนปรับปรุงพฤติกรรมการใช้จ่ายเงิน	1. จำนวนกิจกรรมสวัสดิการที่หน่วยจัดเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ ภาครัฐจัดให้	2. โครงการร้านค้าสวัสดิการสำหรับ กำลังพล โดยกำลังพล	นายต. พบ./ แผนกฝ่ายสวัสดิการ

ตารางที่ 4-18 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงาน

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	โครงการกิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
<p>1.ส่งเสริมให้ นจต . พบ. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้กำลังพลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>1.ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีบรรยากาศที่ดีมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>2.จัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p>	<p>1.ความพึงพอใจของกำลังพลที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน</p>	<p>1. โครงการประกวดหน่วยงานสิ่งแวดล้อมที่ดี</p> <p>2. การปรับปรุงซ่อมแซม หรือต่อขยายสถานที่ทำงาน ให้มีแสงสว่างเพียงพอ สะอาดเรียบร้อย และอากาศถ่ายเทได้สะดวก รวมถึงสุขอนามัยในห้องน้ำ</p> <p>2. กิจกรรม ๕ ส และการจัดระเบียบสถานที่ทำงาน</p> <p>3. พัฒนาระบบ การจัดหา/ซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ และทันสมัย</p>	<p>ผบ. หน่วย</p>
<p>2.ส่งเสริมให้ นจต . พบ. พัฒนาระบบ / วิธีการทำงาน เพื่อให้ นายทหารชั้นประทวน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>	<p>จัดระบบ วิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน</p>	<p>ผลการปฏิบัติงานของ ส่วนราชการตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดสำคัญเพิ่มสูงขึ้น</p>	<p>1. จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน และการให้คำปรึกษาแนะนำ</p> <p>2. จัดทำคู่มือและเอกสารแนวทางการปฏิบัติงาน</p> <p>3. เพิ่มศักยภาพ ผบ. หน่วย เรื่องทักษะการสะท้อนกลับ การสอนงาน และการให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>4. สร้างบรรยากาศขณะปฏิบัติงานให้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นผู้บังคับบัญชายอมรับ ดูแลและเอาใจใส่ ยกย่องชมเชย และให้รางวัลผู้กระทำดี มีความรับผิดชอบงานบรรลุผลสำเร็จ</p>	<p>ศูนย์บริหารงาน ทรัพยากร บุคคล/ผู้ที่รับผิดชอบงาน ด้านทรัพยากร บุคคลของหน่วย</p>

ตารางที่ 4-19 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านส่วนตัว

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	โครงการกิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1. ส่งเสริมให้ นชต. พบ. ดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ นายทหารประทวน มีสุขภาพที่ดี	1. นายทหารประทวนมีความรู้ สามารถดูแล ป้องกัน และรักษา สุขภาพของตนเองและครอบครัว ได้ 2. นายทหารประทวนมีความรู้ และความเข้าใจในการบริหาร จัดการความเครียดของตนเองและครอบครัวได้	1. จำนวนนายทหารประทวน ที่มีความรู้และเข้าร่วมกิจกรรม ในการดูแลสุขภาพสามารถ จัดการความเครียดของตนเอง และครอบครัว 2. จำนวนนายทหารประทวน ที่มีน้ำหนักเกินและมีโรค ประจำตัวลดลง	1. การสนับสนุนให้ นชต. พบ. จัดกิจกรรม เสริมสร้างสุขภาพร่วมกัน และจัดให้มีกิจกรรม สร้างเสริมสุขภาพเป็นประจำ ได้แก่ การออกกำลังกาย จัดวันกีฬา การจัดประกวดที่มงานสุขภาพดี 2. การจัดสถานที่ตั้งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เพื่อออกกำลังกาย 3. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ การดูแลสุขภาพการบริหารจัดการความเครียด และทักษะการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม 4. ให้ นชต. พบ. นำผลการตรวจสุขภาพประจำปี มา วิเคราะห์เพื่อวางแผนส่งเสริมป้องกัน รักษาสุขภาพ กำลังพลในหน่วยให้เหมาะสม	นชต. พบ./ศูนย์ บริหารคุณภาพ ชีวิต ร.ร.บ
2. เสริมสร้างให้ นายทหารชั้นประทวนมีชีวิต ครอบครัวที่อบอุ่น และเข้มแข็งมีความ สมดุลระหว่างชีวิต การทำงานกับชีวิต ส่วนตัว	1. นายทหารชั้นประทวนมี ความสัมพันธ์ที่ดีภายใน ครอบครัวและสังคม 2. นายทหารชั้นประทวน มีความสุขเพิ่มขึ้น ครอบครัว อบอุ่น	1. จำนวนกิจกรรมที่จัดให้ ครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมของ หน่วย 2. คะแนนความสุข/ความสมดุล ของชีวิตกับการทำงานของ นายทหารชั้นประทวนเพิ่มขึ้น	1. กำหนดชั่วโมงทำงานที่เหมาะสมสำหรับ หน่วยงาน ได้แก่ การจัดเวลาทำงานให้ยืดหยุ่น การสนับสนุนการทำงานที่บ้าน 2. สนับสนุนให้นายทหารชั้นประทวนจัดเวลาการทำงานให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว และให้เวลากับครอบครัว 3. จัดให้ครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการ ของหน่วย	นชต. พบ

ตารางที่ 4-20 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคม

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	โครงการกิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
1. ส่งเสริมให้นายต. พบ. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานใน แต่ละหน่วย ให้ นายทหารชั้น ประทານมีความ เชื้อถือและไว้วางใจ ในการทำงานร่วมกัน	นายต. พบ. มีวัฒนธรรม ค่านิยมที่ เหมาะสม และเสริมสร้างให้กำลัง พลเชื้อถือและไว้วางใจในการ ทำงานร่วมกัน	1. นายต. พบ. มีนโยบายและ ดำเนินการสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่เหมาะสม 2. จำนวนกำลังพลที่มีส่วนร่วม ในการสร้างและร่วมปฏิบัติให้ เป็นไปตามวัฒนธรรมองค์กร 3. จำนวนกำลังพลที่เข้าร่วม กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ และวัฒนธรรมขององค์กร	1. จัดกิจกรรมนันทนาการ และการสื่อสารระหว่าง ฝ่ายบริหารและกำลังพล เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างฝ่ายบริหารและเพื่อนร่วมงาน มีการทำงาน เป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันและสมานฉันท์ 2. พัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้กำลังพลทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจนโยบาย /วัฒนธรรมขององค์กรอย่างชัดเจนและทั่วถึง 3. พัฒนาช่องทางทางการสื่อสารให้มีความหลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะขององค์กร และ ธรรมชาติของบุคลากร	หน่วย คป. หน่วย
2. ส่งเสริมนายทหาร ชั้นประทวนให้มิจิต ทัศนคติ มีความรัก และความสามัคคี ภายในองค์กร	1. กำลังพลมีความรัก ความ สามัคคี และความร่วมมือนอก ขึ้น 2. กำลังพลมีจิตสำนึกที่ดีและมุ่ง กระทำประโยชน์ต่อส่วนรวม เพิ่มขึ้น	1. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริม ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร 2. จำนวนกิจกรรมเพื่อ สาธารณประโยชน์ 3. จำนวนกำลังพลที่เข้าร่วม กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ ดี และกิจกรรมเพื่อประโยชน์ สาธารณะ	1. จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร ได้แก่การจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ทัศนศึกษา สังสรรค์และสันทนาการใน โอกาส พิเศษต่างๆ 2. จัดกิจกรรมให้กำลังพลมีส่วนร่วมในการบำเพ็ญ สาธารณประโยชน์หรือมีความรับผิดชอบต่อ สังคมในรูปแบบที่หลากหลาย	นขต. พบ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค และปัจจัยส่งเสริม ของระบบบริหารคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ และเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพผสมเชิงปริมาณ (Mix Methodology) ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการ ดังต่อไปนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ขั้นเตรียมการ ทบทวนและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและศึกษามาตรฐานและข้อกำหนดมาตรฐาน PMQA หมวด 5 การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาของกรมแพทย์ทหารบก เพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบายคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล และ จัดทำ (ร่าง) คณะกรรมการรับผิดชอบ

**ขั้นตอนที่ 2** ขั้นศึกษา ประเมินและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ฯ โดยประชากรในการศึกษา คือ นายทหารชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานคร ฯ จำนวนทั้งสิ้นประมาณ 1350 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 309 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวม คือ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2554) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคมและการมีส่วนร่วม และด้านเศรษฐกิจ สถิติที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติไคสแควร์ (Chi-Square) แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาสังเคราะห์เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับจัดทำเป็นแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานนายทหารชั้นประทวนกรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ

**ขั้นตอนที่ 3** ขั้นพัฒนา นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อจัดทำเป็นแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานนายทหารชั้นประทวนกรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ กลุ่มเสวนา (Focus Group) 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารในวันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2557 และผู้ปฏิบัติในวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2557

**ขั้นตอนที่ 4** ขั้นประเมิน นำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความถูกต้อง และความสอดคล้องอีกครั้งเพื่อยืนยันก่อนนำเสนอเรียน จก.พบ.เพื่อประกาศใช้จริงต่อไป

## สรุป

สามารถสรุปข้อค้นพบจากการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยดังนี้

### 1. ผลการศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค และปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ของนายทหารชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายใน กรุงเทพมหานคร ฯ

บุคลากรที่ใช้ในการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 33-46 ปี มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ร้อยละ 99 นับถือศาสนาพุทธ จบการศึกษาในระดับสูงสุด คือปริญญาตรี และร้อยละ 57.7 มีสถานภาพสมรสและอยู่ร่วมกัน ไม่มีบ้านพักอาศัยเป็นของตนเอง ร้อยละ 38.0 รองลงมา คือ มีบ้านพักอาศัย แต่เป็นของครอบครัวคิดเป็น ร้อยละ 25.2 และพบว่า บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ ร้อยละ 38.4 ไม่มีความลำบากในการเดินทางมาทำงาน ส่วนที่มีความลำบากในการเดินทางมาทำงาน พบเพียงร้อยละ 11.1

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานคร ฯ พบว่า บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ มีคะแนนความสุขโดยรวมเท่ากับ 3.46 คะแนน อยู่ในระดับคะแนนปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 คะแนน รองลงมาได้แก่ด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 คะแนน ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 คะแนน

**ผลการศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว** ซึ่งประกอบด้วย สุขภาพกาย สุขภาพจิต และความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

ด้านภาวะสุขภาพกายของบุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ ร้อยละ 70.5 ไม่มีโรคประจำตัว และมีโรคประจำตัวร้อยละ 29.5 ซึ่งโรคที่พบ 3 อันดับแรกได้แก่โรคโรค ความดันโลหิตสูง ภูมิแพ้ และ ไขมันในเลือดสูง ไม่มีการเจ็บป่วยในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา ถึง ร้อยละ 84.6 ส่วนใหญ่มีดัชนีมวลกายปกติ ร้อยละ 53.4 รองลงมาคือภาวะดัชนีมวลกายเกิน ร้อยละ 37 มีภาวะโรคอ้วน ร้อยละ 6.6 และมีภาวะน้ำหนักตัวน้อย ร้อยละ 3 มีพฤติกรรมการรับประทานอาหารที่ถูกต้องคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.27 คะแนน อยู่ในระดับคะแนนปานกลาง พฤติกรรมการออกกำลังกาย คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.17 คะแนน อยู่ในระดับคะแนนปานกลาง มีพฤติกรรมการดื่มแอลกอฮอล์แบบนานๆ ครั้ง ร้อยละ 34.1 รองลงมาคือดื่มบ้างเป็นบางครั้ง ร้อยละ 26.2 และดื่มเป็นประจำ ร้อยละ 2.6 พฤติกรรมการสูบบุหรี่ พบว่าบุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ ไม่เคยสูบบุ



หรือ ร้อยละ 68.9 ในขณะที่สูบบุหรี่ครั้ง และสูบบุหรี่เป็นประจำ ร้อยละ 7.2 และ 5.6 ตามลำดับ และมีภาวะสุขภาพกายโดยรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.09 คะแนน อยู่ในระดับคะแนนปานกลาง

ด้านภาวะสุขภาพจิต พบว่าบุคลากรที่ใช้ในการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย รายข้อที่อยู่ในระดับคะแนนสูง คือ ข้อ การปฏิบัติกิจทางศาสนาในช่วง 6 เดือน และการจัดการปัญหาในชีวิต โดยมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 และ 3.51 คะแนน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ในระดับคะแนนปานกลาง คือ มีความรู้สึกเครียด และ การใช้หลักศาสนาในการดำเนินชีวิต โดยมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.99 และ 2.90 คะแนน ตามลำดับ

ด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน พบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกันในเรื่องการดำรงชีวิตกับครอบครัว โดยมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 อยู่ในระดับคะแนนสูง ส่วนข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ ไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับครอบครัว เนื่องมาจากการทำงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.10 อยู่ในระดับคะแนนปานกลาง

**ผลการศึกษาปัจจัยด้านชีวิตการทำงาน** ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านย่อยดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 คะแนน เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ข้ออุปกรณ์ทำงานมีความเพียงพอในการใช้งาน

ด้านการบริหารงาน/วัฒนธรรมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 คะแนน เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ข้อ ภาระงานมีปริมาณมาก และมีอัตรากำลังคนเพียงพอกับภาระงาน

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 คะแนน เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ข้อการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย การพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม เส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความชัดเจน และการพัฒนาบุคลากร

**ผลการศึกษาปัจจัยด้านสังคมและการมีส่วนร่วม**

พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยรวม 3.57 คะแนน อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุด คือ ข้อ การรักในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 คะแนน รองลงมาคือข้อความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 คะแนน ส่วนข้อที่มีคะแนนต่ำที่สุด คือ ข้อ การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือต่อชุมชนที่พักอาศัย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 คะแนน

**ผลการศึกษาปัจจัยด้านเศรษฐกิจ** ซึ่งประกอบด้วย ด้านรายได้/สถานะทางการเงิน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ภาระหนี้สินและการออม

ด้านรายได้/สถานะทางการเงิน พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง มีรายได้อื่นรายได้อื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือนร้อยละ 33.1 และไม่มีรายได้อื่น ร้อยละ 66.9 และพบว่าค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมด ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายถึงร้อยละ 70.5

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นตัวเงิน พบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ค่ารักษาพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 คะแนน และข้อที่มีคะแนนต่ำที่สุดคือ โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 คะแนน ส่วนสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นตัวเงินพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การลาพักผ่อน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 คะแนน และข้อที่มีคะแนนต่ำที่สุดคือ การลาติดตามคู่สมรส มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 คะแนน และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นที่จัดให้เพิ่มเติม พบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สหกรณ์ออมทรัพย์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 คะแนน และข้อที่มีคะแนนต่ำที่สุดคือ การฝึกอบรมเพื่อเสริมรายได้หรือลดรายจ่าย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 คะแนน สำหรับการรับรู้สิทธิประโยชน์พบว่า ไม่ครบถ้วน ร้อยละ 35.8 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 34.4 และ ครบถ้วน ร้อยละ 29.8

ด้านภาระหนี้สินและการออม พบว่าบุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีภาระหนี้สิน ร้อยละ 86.6 และไม่มีหนี้สิน ร้อยละ 13.4 ประเภทของภาระหนี้สินส่วนใหญ่เป็น หนี้เงินกู้ เงินยืม ร้อยละ 82.6 การผ่อนชำระสินค้าหรือบริการ ร้อยละ 38.6 และเป็นหนี้จากการค้ำประกัน ร้อยละ 9.5 แหล่งเงินกู้/เงินยืมเป็น แหล่งเงินกู้ในระบบ ร้อยละ 97 แหล่งเงินกู้นอกระบบ ร้อยละ 14.8 และเงินยืม ไม่เสียดอกเบี้ย ร้อยละ 8.3 จำนวนของภาระหนี้สินรวมที่มีจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 50,001 – 100,000 บาท ร้อยละ 31.1 รองลงมาคือ มากกว่า 1,000,000 บาท ร้อยละ 24.6 และ ภาระในการชำระหนี้ หนักที่สุด หนักมาก และพอสมควร ร้อยละ 16.7 29.2 และ 48.9 ตามลำดับ

บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีการเก็บออม ร้อยละ 51.1 และไม่มีการออม ร้อยละ 48.9 การทำบัญชีค่าใช้จ่ายครัวเรือน ไม่มีการทำบัญชีครัวเรือน ร้อยละ 55.7 ทำบ้างเป็นบางครั้ง ร้อยละ 33.1 และทำบัญชีทุกเดือน ร้อยละ 11.1 ส่วน ความสามารถบริหารจัดการด้านการเงิน จัดการได้เป็นบางส่วน ร้อยละ 48.5 จัดการได้เป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 27.2 จัดการได้เป็นส่วนน้อย ร้อยละ 15.4 และที่ไม่สามารถจัดการได้เลย ร้อยละ 5.6

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล กับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยสถิติ Chi-Square พบว่าประสพการณ์การทำงาน ของนายทหารชั้นประทวนกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วน เพศ สถานภาพสมรส อายุ และระดับการศึกษา ของนายทหารชั้นประทวนกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

## 2. ผลการพัฒนาแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ

โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงาน และจากการประชุม  
สนทนากลุ่ม มาสรุปเป็นแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวน ฯ ได้ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ นขต . พบ. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออม และการ  
บริหารจัดการด้านการเงินให้นายทหารชั้นประทวน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้นายทหารชั้นประทวนและครอบครัวมีอาชีพและรายได้เสริม

กลยุทธ์ที่ 3 จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความ  
เดือดร้อน และสร้างความสุขให้นายทหารชั้นประทวน

### ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงาน

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ นขต . พบ. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม  
เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้นายทหารชั้นประทวนทำงาน  
อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้ นขต . พบ. พัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้ นายทหาร  
ชั้นประทวนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้ นขต . พบ. ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มี  
ประสิทธิภาพ ตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
นายทหารชั้นประทวน

### ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านส่วนตัว

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ นขต . พบ. ดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ นายทหาร  
ชั้นประทวนมีสุขภาพที่ดี

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างให้นายทหารชั้นประทวนมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและ  
เข้มแข็งมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

### ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคม

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ นขต . พบ. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะ  
งานในแต่ละหน่วย ให้นายทหารชั้นประทวนมีความ เชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมนายทหารชั้นประทวนให้มีจิตสาธารณะ มีความรัก และความสามัคคี  
ภายในองค์กร

## อภิปรายผล

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การศึกษาดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค และปัจจัยส่งเสริม ของระบบบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานคร ฯ พบว่า บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีคะแนนความสุขโดยรวมเท่ากับ 3.46 คะแนน อยู่ในระดับคะแนนปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมพงษ์ สุขประดิษฐ์ (2553) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ สนธยา ทรัพย์สกุล (2549) ที่พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนใน กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ อยู่ในเกณฑ์สูง และชุติมา เทียนใส (2551) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก ในภาพรวมมีระดับสูง

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านส่วนตัวซึ่งประกอบด้วย สุขภาพกาย สุขภาพจิต และความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 คะแนน อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องมาจากกรมแพทย์ทหารบกมีนโยบายเรื่องส่งเสริมสุขภาพบุคลากร มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ นำผลการตรวจสุขภาพประจำปีกำลังพล ที่มีผลผิดปกติมาให้ความรู้ จัดกิจกรรมส่งเสริมป้องกันต่างๆ เช่น การออกกำลังกาย ลด ไขมัน เป็นต้น รวมทั้งมีการติดตามกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่องประกอบกับพบว่าบุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ ร้อยละ 70.5 ไม่มีโรคประจำตัว ด้านสุขภาพจิต พบว่าการจัดการเมื่อเกิดปัญหา และการปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาอยู่ในระดับสูงในขณะที่พบภาวะเครียดอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่ากำลังพลส่วนใหญ่อาศัยบ้านพักข้าราชการของกรมแพทย์ทหารบก พบมีความลำบากในการเดินทางมาทำงาน พบเพียงร้อยละ 11.1 ส่งผลให้คะแนนคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัวมากที่สุด และอยู่ในระดับสูง

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 คะแนน อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย 3 ด้านย่อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 คะแนนเมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ข้ออุปกรณ์ทำงานมีความเพียงพอในการใช้งาน ด้านการบริหารงาน/วัฒนธรรมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 คะแนน เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ข้อ ภาระงานมีปริมาณมาก และมีอัตรา

กำลังคนเพียงพอกับภาระงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 คะแนน เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ข้อการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย การพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม เส้นทางการก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความชัดเจน และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผลการสำรวจเป็นไปในทิศทางเดียวกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มที่พบว่า อัตรากำลังไม่เพียงพอกับภาระงาน โดยเฉพาะในหน่วยงานที่ให้บริการแก่ผู้ป่วย ความก้าวหน้าในชั้นยศมีน้อยมาก อุปสรรคในการทำงานไม่เพียงพอรวมถึงระบบการซ่อมบำรุงที่ค่อนข้างล่าช้า และสอดคล้องกับ สมพงษ์ สุขประดิษฐ์ (2553) พบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.233 และชูดิมา เทียนใส (2551) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก อยู่ในระดับต่ำ มี 2 ด้านคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมและการมีส่วนร่วม พบว่า มีคะแนนเฉลี่ย 3.57 คะแนน อยู่ในระดับสูง ซึ่งผลการสำรวจเป็นไปในทิศทางเดียวกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มที่พบว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับลักษณะงาน และบรรยากาศในการทำงานร่วมกันว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข มีความรักและผูกพันกับองค์กร ประกอบกับการที่นายทหารชั้นประทวน ได้มีโอกาสพบประสังสรรค์เพื่อความบันเทิง ผ่อนคลาย หรือสร้างความรู้สึที่ดีต่อกันของนายทหารชั้นประทวน เช่นกิจกรรมการออกกำลังกาย กิจกรรมในวาระสำคัญต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการการศึกษาของ Blanchard & Thacker ก็เห็นพ้องว่าลักษณะของการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน การพบปะพูดคุย การแนะนำ หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน หรือการสอนเพื่อนร่วมงาน เป็นการช่วยให้เกิดการพัฒนา ความรู้ ความชำนาญ จากเพื่อนร่วมงานด้วยกัน (Blanchard & Thacker, 2007) หรือ สุจิตรา ปราณี (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานระยอง พบว่าปัจจัยค้ำจุนด้าน การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทัศนัยสรณ์ศิริ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน กับกลุ่มตัวอย่าง 73 คน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานรวมทั้ง วิชะยะ พิริยะวัฒน์ (2549) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในเรือหลวง สังกัดกองเรือตรวจอ่าว จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 นาย ผลการศึกษาพบว่า การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน สัมพันธภาพการทำงาน ลักษณะในการบริหาร และ ขวัญและกำลังใจนั้น มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาปัจจัยด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 คะแนน อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดใน 4 ด้าน พบว่าบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีรายได้หลักมาจากเงินเดือนเท่านั้น มีรายได้อื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือนเพียงร้อยละ 33.1 และพบว่าค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมด ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายถึงร้อยละ 70.5 มีภาระหนี้สินสูงถึงร้อยละ 86.6 ในขณะที่ มีการเก็บออมเพียงร้อยละ 51.1 และทำบัญชีครัวเรือนทุกเดือนเพียง ร้อยละ 11.1 ส่วน และความสามารถบริหารจัดการด้านการเงิน จัดการได้เป็นส่วนใหญ่เพียงร้อยละ 27.2 ซึ่งผลการสำรวจเป็นไปในทิศทางเดียวกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มที่พบว่าด้านเศรษฐกิจเป็นปัญหาเร่งด่วนอันดับหนึ่งที่ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือ เนื่องจากนายทหารชั้นประทวนเป็นกลุ่มที่มีรายได้น้อย ในขณะที่ปัจจุบันค่าครองชีพในกรุงเทพฯ ฯ สูงมาก ทำให้รายได้ไม่สมดุลกับรายจ่าย ซึ่งสอดคล้องกับ ชุตติมา เทียนใส (2551) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก อยู่ในระดับต่ำ มี 2 ด้านคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ผลการพัฒนาแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานคร ฯ

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวน ฯ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากผลสรุปของผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 2 กลุ่ม จำนวน 23 คน (ดังปรากฏรายชื่อในภาคผนวก ข) และผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอต่าง ๆ เกี่ยวกับผลการสำรวจ รวมทั้งข้อมูลเชิงคุณภาพที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวน อย่างละเอียดทุกแง่มุม ทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานคร ฯ แบ่งออกเป็น 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้

### 1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ นขต . พบ. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออม และการบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่ นายทหารชั้นประทวน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้นายทหารชั้นประทวนและครอบครัวมีอาชีพ หรือรายได้เสริม

กลยุทธ์ที่ 3 จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และสร้างความสุขให้แก่ นายทหารชั้นประทวน

### 2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงาน

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ นขต . พบ. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้นายทหารชั้นประทวนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้ นขต . พบ. พัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้ให้นายทหารชั้นประทวนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้ นขต . พบ. ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน

### 3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านส่วนตัว

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ นขต . พบ. ดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ให้นายทหารชั้นประทวนมีสุขภาพที่ดี

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างให้นายทหารชั้นประทวนมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็ง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

### 4. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคม

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ นขต . พบ. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละหน่วย ให้นายทหารชั้นประทวนมีความ เชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมนายทหารชั้นประทวนให้มีจิตสาธารณะ มีความรัก และความสามัคคีภายในองค์กร

โดยสรุปแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวน ๗ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้ ครอบคลุมองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน และเป็นไปตามแนวทางพัฒนาระบบบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ 7 ขั้นตอนของสำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ได้แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ได้นำปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน คือความมุ่งมั่นของผู้บริหารและหน่วยงาน นโยบายที่ชัดเจน วางระบบการกำกับติดตาม การสนับสนุนที่หลากหลาย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วม และแผนที่มีความยืดหยุ่น ให้นำหน่วยงานสามารถพัฒนากิจกรรม แผนงาน โครงการให้เหมาะสมสอดคล้องแต่ละหน่วย รวมทั้งกิจกรรม แผนงาน โครงการต่างๆ นั้นก็สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีเรื่องแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน อาทิ ความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก คือ ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจ และทฤษฎีอ็อาร์จิสของอัลเดอร์เฟอร์ คือ ความต้องการในการดำรงอยู่ (Existence) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness) และความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth) (Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T., 2008) ผลการวิจัยครั้งนี้ ก็พบว่า

บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังสามารถขยายผลนำไปปรับใช้กับกำลังพลกลุ่มอื่น ๆ ของกรมแพทยทหารบกต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 เพื่อให้การนำแผนลงสู่การปฏิบัติประสบผลสำเร็จ ควรมีการจัดสรรงบประมาณ และผู้รับผิดชอบในแต่ละหน่วยให้ชัดเจน

1.2 ผู้บังคับบัญชา ควรผลักดัน หรือเสนอแนะให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป พิจารณาเรื่อง สิทธิ หรือ โอกาส แก่ นายทหารชั้นประทวน ในเรื่องความก้าวหน้า สิทธิในการเลื่อนยศ หรือขึ้นเงินเดือนเพื่อเป็นส่วนช่วยให้รายได้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.3 ผู้บังคับบัญชาควรเน้นนโยบายหรือสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถเสนอแนวความคิด มีส่วนรวมในการตัดสินใจ หรือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของตนเอง ในการดำเนินงานต่างๆมากยิ่งขึ้น

1.4 ผู้บังคับบัญชาควรเน้นย้ำนโยบายเรื่องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์หรือนำไปส่วนหนึ่งของเครื่องชี้วัดผลการปฏิบัติงานบุคลากร

1.5 ควรให้หัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนา ผู้ฝึกอบรมหรือรับการถ่ายทอดความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการบริหารหน่วยงาน การบริหารผลงาน บริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากร รวมถึงทักษะการสอนงาน การให้คำปรึกษารวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะนายทหารชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

1.6 ควรให้นายทหารชั้นประทวนเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้และทักษะ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อที่จะให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ รวดเร็ว และถูกต้อง

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาในบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ ที่สำคัญของกรมแพทยทหารบก เช่น นายทหารสัญญาบัตร ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ซึ่งถ้าได้นำบุคคลเหล่านี้มาศึกษาเพิ่มเติมน่าจะได้ผลการศึกษาที่มีความละเอียดมากขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติม ในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันระดับต่อองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มเติม



## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- สีมา สีมานันท์, HR ฝ่าวิกฤติ เมื่อมีโอกาส, พิมพ์ครั้งที่ 1, กรุงเทพฯ ฯ, บริษัท แอร์บอร์น  
พริ้นต์ จำกัด, 2548.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร  
บุคคลตามแนวทาง HR Scocard. กรุงเทพฯ ฯ : บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด, 2549.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐ  
: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงาน ก.พ. สำนักวิจัยและ  
พัฒนาระบบงานบุคคล, 2548.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.  
2556 – พ.ศ. 2561). กรุงเทพฯ ฯ : บริษัท วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย., 2556.
- ชาย โปธิสิตา. ศาสตร์และศิลป์แห่งงานวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ ฯ : อมรินทร์ พรินท์ติ้ง แอนด์  
พับลิชซิง., 2547.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร:  
ยูแอนด์ ไอ อินเตอร์มีเดีย., 2547.
- กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์สิริ. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษา  
สำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน”. วารสารวิชาการปทุมวัน สถาบันเทคโนโลยีปทุม  
วัน.ปีที่1 (1), พฤษภาคม-สิงหาคม 2554. 35-39.
- พจน์ เจริญสันเทียะ.. “การพัฒนาศักยภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียง  
เฉียงเหนือของประเทศไทย”, วารสารศึกษาศาสตร์. ปีที่ 19 (3), เดือนมิถุนายน -  
กันยายน 2551. 27-36.
- กิตติ ชุมหศรีวงศ์. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในธุรกิจขนาด  
กลางและขนาดย่อม”. ปรัชญาคุณธิบัณฑิต, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2555.
- นครชัย อินทจักร. “คุณภาพชีวิตข้าราชการนายนทหารชั้นประทวนของกองบัญชาการ ช่วยรบที่ 3  
กรณีศึกษากองพันทหารขนส่งที่ 23 กองบัญชาการช่วยรบที่ 3”. งานค้นคว้าวิจัยอิสระ,  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพิษณุโลก, 2552.

- เทวินทร์ ศิริปัญญา. “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ค่ายพนัสบดีศรีอุทัย กิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี”. ปรินญาญรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.
- ฉานิกา วงษ์สุริย์รัตน์. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน โดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ : กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร”. ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.
- สนธยา ทรัพย์สกุล. “คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณีนายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์”. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.
- สมพงษ์ สุขประดิษฐ์. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์”. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สำหรับนักบริหารบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2553.
- สุจิตรา ปราณี. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานระยอง”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2552.
- ชุตินา เทียนใส. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี”. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.
- วิษยะ พิริยะวัฒน์. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในเรือหลวง: กรณีศึกษานายทหารชั้นประทวนสังกัดกองเรือตรวจอ่าว”. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.
- วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ และคณะ. “รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี”. 2552.
- สมพร สังข์เพิ่ม และเดือนเพ็ญ ชีววรรณวิวัฒน์. “ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :
- <http://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=0CD>

YQFjAE&url=http%3A%2F%2Fwww.stou.ac.th%2Fthai%2Fgrad\_stdy%2FMasters%2F%25E0%25B8%259D%25E0%25B8%25AA%25E0%25B8%25AA%2Fresearch%2F2nd%2FFullPaper%2FSS%2FOral%2FO-SS%2520064%2520%25E0%25B8%2599%25E0%25B8%25B2%25E0%25B8%2587%25E0%25B8%25AA%25E0%25B8%25A1%25E0%25B8%259E%25E0%25B8%25A3%2520%2520%25E0%25B8%25AA%25E0%25B8%25B1%25E0%25B8%2587%25E0%25B8%2582%25E0%25B9%258C%25E0%25B9%2580%25E0%25B8%259E%25E0%25B8%25B4%25E0%25B9%2588%25E0%25B8%25A1.pdf&ei=QaexU\_rXJ46OuATgp4DwDw&usg=AFQjCNELzPMUOvde7owBVbnotxT9ydXq1g&sig2=S4EdBl0FquIhMr8MbN7Z6g, 2556.

ปณิต มีแสง. “ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554-2556”.

(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [สำนักงานพัฒนาระบบข้าราชการ. “มาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน”.](http://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CCMQFjAB&url=http%3A%2F%2Fbrd.ocsc.go.th%2FPublicQWL%2F%3Fuamfiletype%3Dattachment%26uamgetfile%3Dhttp%3A%2F%2Fbrd.ocsc.go.th%2FPublicQWL%2Fwpontent%2Fuploads%2F2011%2F02%2F%25E0%25B8%25A2%25E0%25B8%25B8%25E0%25B8%2597%25E0%25B8%2598%25E0%25B8%25A8%25E0%25B8%25B2%25E0%25B8%25AA%25E0%25B8%2595%25E0%25B8%25A3%25E0%25B9%258CQWL.pdf&ei=RoqxU_7yItGcugTPh4GwDA&usg=AFQjCNE-t3thpxd-_H1ORYbZzSrs934IUA&sig2=HE1KVpOERQKdNeDN4zpZA, 2556.</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

(ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : [จำลอง ขุนพลแก้ว. “คุณภาพชีวิตการทำงาน \(\*Quality of Work Life\*\); work like a pro : กรุงเทพมหานคร](http://brd.ocsc.go.th/PublicQWL/wp-content/uploads/2010/03/ConceptQWL.jpg, 2557.</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

กรุงเทพธุรกิจ วันจันทร์ที่ 03 สิงหาคม พ.ศ. 2552” .(ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก :

[จำเนียร จวงตระกูล. “คุณภาพชีวิตในการทำงาน :Quality of Work Life”. \(ออนไลน์\) เข้าถึงได้จาก :](http://.nidambe11.net/ekonomiz/.../2009august03p8.htm, 2556</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

xU9mRFI25uAS8q4GwBA&usg=AFQjCNE8aeRqkLB5U1z5XdtG4lBMt2bbBA&sig2=jA-P\_SYCuH74qlqE07T5xA, 2556.

## ภาษาอังกฤษ

Ankita Saxena. "Quality of Work Life: A Key To Improve Organizational Performance".

(online). Available :

[http://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDMQFjAB&url=http%3A%2F%2Ftmu.ac.in%2Fgallery%2Fviewpointsdcip2013%2Fpdf%2Ftrack1%2FT101.pdf&ei=UVzyUrbPD87\\_rAfK1IHwAg&usg=AFQjCNHCz2A1KJ16jx\\_t9PlrV64bcMJDAg&sig2=jVaZXHD8dCNCaq-atXmf5w&bvm=bv.60799247,d.bmk](http://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDMQFjAB&url=http%3A%2F%2Ftmu.ac.in%2Fgallery%2Fviewpointsdcip2013%2Fpdf%2Ftrack1%2FT101.pdf&ei=UVzyUrbPD87_rAfK1IHwAg&usg=AFQjCNHCz2A1KJ16jx_t9PlrV64bcMJDAg&sig2=jVaZXHD8dCNCaq-atXmf5w&bvm=bv.60799247,d.bmk), 2013.

T. S. Nanjundeswaraswamy & D. R. Swamy. "Review of Literature On Quality of Work Life", International Journal for Quality Research. 7(2), 2013. 201–214.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. Organizational Behavior and Management (9th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin, 2008.

Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. . Effective training system, strategies and practice. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall, 2007.

Kermally, S.. Guru on Personal Management. London: Thorogood, 2004.

**ภาคผนวก**

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ

1. พ.อ.หญิงดร.สายสมร เฉลยกิตติ อาจารย์หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลเบื้องต้น  
กองการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
2. พ.ท.หญิง ดร.ปราณี อ่อนศรี อาจารย์พยาบาล กองการศึกษา  
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
3. พ.ท.หญิง ดร.วรรณรัตน์ ศรีกนก อาจารย์พยาบาล ปฏิบัติหน้าที่นายทหารสถิติและ  
ประเมินผล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
4. พ.ท.หญิง ดร.ธมนพัชร สิมากร หน.ฝ่ายประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ศูนย์บริหารงานทรัพยากรบุคคล รพ.พระมงกุฎเกล้า
5. ดร.กล้าหาญ ณ น่าน อาจารย์ประจำคณะ บริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญสนทนากลุ่มผู้บริหาร

1. พล.ต.สุรเดช จารูจินดา หน.ผบช.รพ.ร.ร.๖
2. พ.อ.รัฐวิษณุ วุฒิกัทรพิบูลย์ ผอ.กคพ.พบ.
3. พ.อ. สุภัส จันทร์สุนทรภาพร หน.ศูนย์บริหารงานทรัพยากรบุคคล รพ.ร.ร.๖
4. พ.อ.หญิงสุดาทิพ ศิริชนะ หน.ศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิต รพ.ร.ร.๖
5. พ.อ.หญิงสมฤดี รัชโยปาลิต รอง ผอ.กพย.รพ.ร.ร.๖
6. พ.อ.หญิงดร.สายสมร เฉลยกิตติ อาจารย์รองหัวหน้าภาควิชาการพยาบาลเบื้องต้น  
กองการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
7. พ.ท.หญิงอรพรรณ ฉกรววงษ์ หน.ฝ่ายสวัสดิการ รพ.ร.ร.๖
8. พ.ท.หญิง ดร.วรรณรัตน์ ศรีกนก อาจารย์พยาบาล ปฏิบัติหน้าที่นายทหารสถิติและ  
ประเมินผล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
9. พ.ท.หญิง ดร.ธมนพัชร สิมากร หน.ฝ่ายประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ศูนย์บริหารงานทรัพยากรบุคคล รพ.พระมงกุฎเกล้า

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญสหประชาชาติกลุ่มผู้ปฏิบัติ

- |                               |                                     |
|-------------------------------|-------------------------------------|
| 1. ส.อ.หญิงมณฑนา ลัดกลาง      | กองกุมารเวชกรรม รพ.ร.ร.๖            |
| 2. ส.ท.สุรคม วงศ์ทิพนาถ       | กองส่งกำลังบำรุง กรมแพทย์ทหารบก     |
| 3. จ.ส.อ.หญิง คลภา อรุณมณี    | กองกำลังพล กรมแพทย์ทหารบก           |
| 4. ส.ท.หญิง รลิกา แสงประพาส   | กองยุทธการและการข่าว กรมแพทย์ทหารบก |
| 5. ส.ท.หญิง พรพิมล กล้าประชา  | กองโครงการและงบประมาณ               |
| 6. ส.อ. สุเทพ ภูมิสาธ         | แผนกธุรการกำลังพล รพ.ร.ร.๖          |
| 7. ส.อ. วุฒินันท์ ชันชัย      | กองอายุรกรรม รพ.ร.ร.๖               |
| 8. จ.ส.อ. คณิศ ลากหลาย        | กองอายุรกรรม รพ.ร.ร.๖               |
| 9. ส.ท. นรินทร์ เจริญสุข      | แผนกธุรการกำลังพล รพ.ร.ร.๖          |
| 10. จ.ส.อ. เสกสม ปานทอง       | กองเวชศาสตร์ฟื้นฟู รพ.ร.ร.๖         |
| 11. ส.อ.หญิง ปทุมวรรณ ทัดช้าง | แผนกงบประมาณ รพ.ร.ร.๖               |
| 12. ส.ท.หญิง ณาจารย์ ศิริบุญ  | ศูนย์บริหารงานวิชาการ รพ.ร.ร.๖      |
| 13. จ.ส.อ.หญิง ทศนีย์ บุญสม   | กองอายุรกรรม รพ.ร.ร.๖               |

## ผนวก ข

### แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวน

กระผม พันเอก สิริรุจน์ สกุลณะมรรคา นักศึกษา วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร  
หลักสูตร ปรอ. รุ่นที่ ๒๖ กำลังดำเนินการวิจัย เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของทหาร  
ชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ เพื่อให้การเก็บ  
ข้อมูลครั้งนี้สำเร็จ และมีความสมบูรณ์ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบ  
แบบสอบถามด้วยความเป็นจริง ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูลไปวางแผนพัฒนาคุณภาพ  
ชีวิตการทำงานของท่านให้ดียิ่งขึ้น และการเสนอข้อมูลจะนำเสนอในภาพรวม คำตอบของท่าน  
จะถือเป็นความลับ และไม่มีผลใด ๆ ต่อท่าน กรุณาเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ศูนย์บริหารงาน  
ทรัพยากรบุคคล รพ.ร.๖ อาคารเฉลิมพระเกียรติฯ ชั้น ๑๑ ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๗

#### คำชี้แจง

กรุณาทำเครื่องหมาย  ล้อมรอบตัวเลขหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง ความรู้สึก และความคิดเห็นของ  
ท่านมากที่สุด และเติมข้อความในช่องว่างให้สมบูรณ์

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1.1 เพศ 1 ชาย 2 หญิง

1.2 อายุ .....ปี.....เดือน

1.3 อายุราชการ.....ปี (ประสบการณ์การทำงาน)

1.4 ขณะนี้ท่านนับถือศาสนาอะไร 1 พุทธ 2 คริสต์ 3 อิสลาม 4 อื่นๆ ระบุ.....

1.5 สถานภาพสมรส

1 โสด 2 สมรสและอยู่ร่วมกัน 3 สมรสแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน

4 อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้สมรส 5 หม้าย 6 หย่า/แยกทาง

1.6 ท่านจบการศึกษาสูงสุดในระดับใด (ไม่รวมระดับการศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา)

1 ต่ำกว่าปริญญาตรี 2 ปริญญาตรี 3 ปริญญาโท 4 ปริญญาเอก 5 อื่นๆ .....

1.7 ท่านมีบุตรหรือไม่ (รวมลูกติด/ ลูกบุญธรรม) 1 มี จำนวน ..... คน -2 ไม่มี

1.8 ท่านมีบ้านหรือที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองหรือไม่

1 มี เป็นของตนเอง โดยไม่มีภาระในการผ่อนชำระ 2 มี เป็นของตนเอง แต่กำลังผ่อนชำระ

3 มี เป็นของครอบครัว 4 ไม่มี



1.9 ปัจจุบันลักษณะที่พักอาศัยของท่านที่ใช้พักเป็นประจำมีลักษณะใด

- 1 บ้านส่วนตัว      2 อาศัยอยู่บ้านบิดาหรือมารดาหรือญาติของตนเอง  
3 อาศัยอยู่บ้านบิดาหรือมารดาหรือญาติของคู่สมรส      4 บ้านเช่า/ห้องเช่า/หอพัก  
5 บ้านพักราชการ      6 อื่นๆ ระบุ.....

1.10 ท่านมีความลำบากในการเดินทางมาทำงานหรือไม่

5	4	3	2	1
มีเป็นประจำ	มี บ่อยครั้ง	มี บ้างเป็นบางครั้ง	มี นานๆ ครั้ง	ไม่มี

ส่วนที่ 2 ด้านสุขภาพ

2.1 ท่านมีโรคประจำตัวหรือไม่

- 1 ไม่มี      2 มี (ระบุ).....

2.2 ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านเจ็บป่วยหรือไม่สบายจนไม่สามารถทำงานได้ตามปกติหรือไม่

- 1 ใช่      2 ไม่ใช่

2.3 ในรอบ 1 ปี ที่ผ่านมา ท่านได้ตรวจสุขภาพประจำปีหรือไม่

- 1 ตรวจ      2 ไม่ได้ตรวจ

2.4 ค่าดัชนีมวลกาย (BMI) เพื่อวัดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเรื้อรัง (น้ำหนัก(กิโลกรัม)หารด้วยส่วนสูง(เมตร)<sup>2</sup>

ปัจจุบัน ท่านมีน้ำหนัก.....กิโลกรัม ส่วนสูงของท่าน.....เซนติเมตร

	5	4	3	2	1
โดยปกติ ท่าน.....	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บ้างเป็นบางครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย
2.5 รับประทานอาหารประเภทที่มีกากใยสูง เช่น ผักต่างๆ					
2.6 รับประทานอาหารที่มีไขมันสูง ได้แก่ อาหารที่ปรุงด้วยวิธีการผัด ทอด					
2.7 รับประทานอาหารเสริม เช่น ชุปไก่สกัด ริงนก สาหร่ายอัดเม็ด น้ำมันตับปลา					
2.8 รับประทานอาหารเค็ม					
2.9 ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ (เหล้า เบียร์ ไวน์ วิสกี้ เหล้าขาว เชียงขุน สุราพื้นบ้าน )					
2.10 สูบบุหรี่ (บุหรี่ปุ่กประเภท ได้แก่ บุหรี่ซอง บุหรี่มวนเอง ยาสูบ บุหรี่ซิการ์					
2.11 ออกกำลังกาย เช่น วิ่ง เล่นกีฬา แอโรบิก ฟิตเนส ฯลฯ					

2.12 โดยเฉลี่ย ท่านออกกำลังกายครั้งละกี่นาที (ที่เป็นการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง)

5	4	3	2	1
มากกว่า 60 นาที	31 – 60 นาที	21 – 30 นาที	10 – 20 นาที	น้อยกว่า 10 นาที

2.13 โดยรวมแล้ว ท่านประเมินว่าสุขภาพกายของท่านอยู่ในระดับใด

5	4	3	2	1
ดีมากที่สุด	ดีมาก	ดีปานกลาง	ไม่ค่อยดี	ไม่ดีเลย

### ส่วนที่ 3 ด้านชีวิตส่วนตัว

มิติ		5	4	3	2	1
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
3.1	โดยปกติ เมื่อประสบปัญหาในชีวิต ท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้ดี					
3.2	ในปัจจุบัน ท่านมีความรู้สึกเครียด (เช่น เครียดจากการทำงานหรือชีวิตส่วนตัว)					
3.3	ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านได้ไปปฏิบัติกิจทางศาสนา (เช่น ปฏิบัติธรรม)					
3.4	โดยปกติ ท่านได้ใช้หลักศาสนาในการดำเนินชีวิต					

#### ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ข้อ 3.5-3.10 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างระหว่างชีวิตกับการทำงานของท่าน ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็น โดยให้นิยามความหมายของ “ครอบครัว” เอง (ครอบครัวเดี่ยว ครอบครัวขยาย ครอบครัวที่อยู่คนเดียว ครอบครัวที่อยู่กับญาติ และครอบครัวที่อยู่กับคนที่ไม่ใช่ญาติ)

มิติ		5	4	3	2	1
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
3.5	ท่านมีเวลาไม่เพียงพอสำหรับครอบครัว เนื่องมาจากการทำงาน					

3.6	ท่านไม่สามารถทำงานได้เต็มที่ เนื่องจากภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว					
3.7	ท่านมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกันในเรื่องการดำรงชีวิตกับครอบครัว					
3.8	ท่านต้องมาทำงานในวันหยุดราชการซึ่งกระทบต่อการพักผ่อนของท่าน					
3.9	ท่านได้พักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ					
3.10	ท่านมีความพึงพอใจต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน					

#### ส่วนที่ 4 ด้านชีวิตการทำงาน

ข้อ 4.1-4.33 เป็นคำถามเกี่ยวกับชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ขอให้ท่านแสดงระดับความเห็น โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

มิติ	เห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย
<b>สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน</b>					
4.1					
4.2					
4.3					
4.4					
4.5					
4.6					
4.7					
4.8					
<b>การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>					
4.9					
4.10					

4.11	หน่วยงานของท่านมีการบริหารคนด้วยความเป็นธรรม					
4.12	เส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านมีความชัดเจน					
4.13	ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
4.14	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยให้ได้รับการอบรม การศึกษาต่อ และ/หรือดูงานนอกสถานที่					
4.15	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่ตนพึงมีพึงได้ในที่ทำงานอย่างเสรี					
4.16	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับการทำงานของท่าน					
4.17	ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
4.18	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การดูแลเอาใจใส่ท่าน					
4.19	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
4.20	ท่านพึงพอใจต่อโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
<b>การบริหารงาน/วัฒนธรรมการทำงาน</b>						
4.21	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาช่วยท่านแก้ปัญหา					
4.22	เมื่อทำงานผิดพลาด ท่านยอมรับผิดและขอโทษในความผิดที่ทำ					
4.23	เมื่อทำงานผิดพลาด เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับผิดและขอโทษในความผิดที่ได้ทำ					
4.24	ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความรับผิดชอบต่อผลการกระทำที่เกิดขึ้นและต่อบุคคล					
4.25	ท่านรู้สึกว่าการะงานของท่านมีปริมาณมาก					
4.26	หน่วยงานของท่านมีอัตรากำลังคนเพียงพอกับภาระงาน					
4.27	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม					
4.28	หน่วยงานของท่านมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างคล่องแคล่วเป็นครอบครัวเดียวกัน					
4.29	หน่วยงานของท่านมีวัฒนธรรมการทำงานแบบที่สอนน้อง					
4.30	หน่วยงานของท่านมีวัฒนธรรมการทำงานที่ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน					

4.31	การทำงานของท่านได้ทำประโยชน์ให้แก่องค์กร				
4.32	หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม				

### ส่วนที่ 5 ด้านสังคมและการมีส่วนร่วม

ข้อ 5.1-5.10 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ กิจกรรม ความผูกพัน และการสื่อสารภายในองค์กร ขอให้ท่านเลือกตัวเลขที่ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	มิตี	เห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.1	โดยรวมแล้ว ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
5.2	โดยรวมแล้ว ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน					
5.3	โดยรวมแล้ว ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับต่ำกว่าท่าน					
5.4	ท่านรักในงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน					
5.5	ปัจจุบัน ท่านรับประทานอาหารร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน					
5.6	หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารภายในหน่วยงานที่ดี					
5.7	ปัจจุบันท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการกับที่ทำงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ของหน่วยงาน กีฬา ฯลฯ					
5.8	ปัจจุบันท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเป็นประโยชน์ต่อชุมชนที่พักอาศัย เช่น รมรงค์ทำความสะอาด					

### ส่วนที่ 6 ด้านรายได้ สวัสดิการ และการเงิน

- 6.1 ท่านมีรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับจากหน่วยงานอื่นหรือไม่ (รายได้จากการปฏิบัติราชการ เช่น เงินพิเศษต่างๆ เงินประจำตำแหน่ง ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง เป็นต้น)  
 1 มี 2 ไม่มี
- 6.2 ท่านมีรายได้อื่นนอกเหนือจากการทำงานในหน่วยงานหรือไม่ (รายได้ที่ไม่ใช่จากการปฏิบัติราชการ แต่ได้จากการทำงานพิเศษอื่นๆ หรือทำธุรกิจส่วนตัว หรือธุรกิจทางบ้าน เป็นต้น)  
 1 มี 2 ไม่มี
- 6.3 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเพียงพอหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน  
 1 เพียงพอ 2 ไม่เพียงพอ

6.4 ท่านคิดว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากการรับราชการคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน เช่น การถูกฟ้องร้อง เป็นต้น

- 1 คุ้มค่า                      2 ไม่คุ้มค่า                      3 ไม่เข้าข่าย (งานที่ทำไม่มีความเสี่ยง)

6.5 ปัจจุบัน ท่านรับรู้สิทธิประโยชน์จากการเป็นข้าราชการได้อย่างครบถ้วนหรือไม่

- 1 ครบถ้วน                      2 ไม่ครบถ้วน                      3 ไม่แน่ใจ

ข้อ 6.6-6.8 เป็นคำถามเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นว่า สิ่งที่จัดให้เหล่านี้ มีความเหมาะสมในสถานการณ์ปัจจุบันต่อการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตระดับใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

	ไม่ทราบข้อมูล	ไม่แน่ใจ	เหมาะสม				
			5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
6.6 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นตัวเงิน							
1. ค่ารักษาพยาบาล							
2. ค่าเล่าเรียนบุตร							
3. โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย							
4. บ้านหนึ่ง							
5. บ้านญาติ							
6.7 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นตัวเงิน							
1. การลาป่วย							
2. การลาคลอดบุตร							
3. การลาปฏิบัติงานส่วนตัว							
4. การลาพักผ่อน							
5. การลาอุปสมบทหรือไปประกอบพิธีฮัจย์							
6. การลาเพื่อฝึกศึกษา							
7. การลาติดตามคู่สมรส							
6.8 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นที่จัดให้เพิ่มเติม							
1. การเคหะสงเคราะห์							
2. ฌาปนกิจสงเคราะห์							
3. การกีฬาและนันทนาการ							

4.การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ							
5.การฝึกอบรมเพื่อเสริมรายได้หรือลดรายจ่าย							
6.สหกรณ์ออมทรัพย์							
7.ของขวัญเยี่ยมไข้/คู่สมรสที่คลอดบุตร							
8.ทุนการศึกษา							
9.เงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย							

6.9 ปัจจุบัน ท่านมีภาระหนี้สิน หรือไม่

1 ไม่มี (หากตอบข้อนี้ให้ข้ามไปข้อ 6.14) 2 มี

6.10 ภาระหนี้สินที่ท่านมีเป็นภาระชนิดใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1 การผ่อนชำระสินค้าหรือบริการ 2 หนี้เงินกู้ เงินยืม  
3 หนี้ค้ำประกัน 4 อื่นๆ (ระบุ).....

6.11 ท่านกู้เงิน/ ยืมเงิน จากแหล่งใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1 แหล่งเงินกู้ในระบบ (เช่น ธนาคาร สหกรณ์) 2 แหล่งเงินกู้นอกระบบ  
3 เงินยืม ไม่เสียดอกเบี้ย

6.12 ปัจจุบัน ท่านมีภาระหนี้สินรวมทั้งสิ้นประมาณ เท่าไร (รวมหนี้สินและการผ่อนชำระที่ยังเป็นภาระทุกประเภท)

1. น้อยกว่า 10,000 บาท 4 100,001 – 500,000 บาท  
2 10,000 – 50,000 บาท 5 500,001 – 1,000,000 บาท  
3 50,001 – 100,000 บาท 6 มากกว่า 1,000,000 บาท

6.13 ปัจจุบันการชำระหนี้ที่ท่านมีทั้งหมด (เงินต้นและดอกเบี้ย) เป็นภาระทางการเงินสำหรับท่านและครอบครัวมากน้อยเพียงใด

5 | 4 | 3 | 2 | 1  
หนักที่สุด | หนักมาก | พอสสมควร | น้อย | ไม่เป็นภาระ

6.14 ท่านมีเงินเก็บออมหรือไม่ (เป็นการออมด้วยตัวท่านเองโดยไม่คำนึงถึงจำนวนของการออม)

1 มี 2 ไม่มี

6.15 ท่านได้ทำบัญชีค่าใช้จ่ายครัวเรือนหรือไม่

1 ทำทุกเดือน 2 ทำบ้างเป็นบางครั้ง 3 ไม่ได้ทำ

6.16 โดยรวม ท่านสามารถบริหารจัดการด้านการเงินส่วนตัวของท่านได้ระดับใด

5 | 4 | 3 | 2 | 1  
จัดการได้มากที่สุด | จัดการได้เป็นส่วนใหญ่ | จัดการได้เป็นบางส่วน | จัดการได้เป็นบางส่วนน้อย | ไม่สามารถจัดการได้เลย

### ส่วนที่ 7 ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตและความสุขโดยรวม

ข้อ 7.1-7.6 ขอให้ท่านประเมินความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมในแต่ละด้านและความสุขโดยรวมในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมาว่าอยู่ในระดับใด

มิติ		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มา	ปาน	น้อย	น้อย
7.1	ท่านมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว					
7.2	ท่านมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน					
7.3	ท่านมีความความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านสังคม และการมีส่วนร่วม					
7.4	ท่านมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ					
7.5	โดยรวมแล้วปัจจุบันท่านมีความสุขดี					

### ส่วนที่ 8 ข้อเสนอแนะเพื่อทำให้คุณภาพชีวิตของท่านดีขึ้น

#### 1. ด้านสุขภาพ

.....

.....

.....

#### 2. ด้านชีวิตส่วนตัว

.....

.....

#### 3. ด้านชีวิตการทำงาน

.....

.....

.....

#### 4. ด้านสังคมและการมีส่วนร่วม

.....

.....



5. ด้านรายได้ สวัสดิการ และการเงิน

.....

.....

6. ด้านอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง  
ที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามทั้งหมดนี้

## ประวัติย่อผู้วิจัย



- ชื่อ** พันเอก สิริจันต์ สกฤตณะมรรคา
- วัน เดือน ปี เกิด** 14 สิงหาคม 2507
- การศึกษา** แพทยศาสตรบัณฑิต ปี พ.ศ. 2532 วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า มหาวิทยาลัยมหิดล  
 วุฒิบัตรผู้เชี่ยวชาญ สาขาประสาทศัลยศาสตร์ ปี พ.ศ.2536 แพทยสภา  
 ประกาศนียบัตร Clinical fellow in Neurosurgery ปี พ.ศ.2537 Postgraduate Medical Institute, Brain Center, Republic of Singapore  
 ประกาศนียบัตร Clinical fellow in Neurosurgery ปี พ.ศ. 2543 University of Melbourne, Victoria, Australia  
 อนุมัติบัตรผู้เชี่ยวชาญ สาขาเวชศาสตร์ครอบครัว ปี พ.ศ.2546 แพทยสภา  
 ประกาศนียบัตรผู้เชี่ยวชาญ อนุสาขาประสาทวิทยา โรคลมชัก ปี พ.ศ.2548 ราชวิทยาลัยอายุรแพทย์แห่งประเทศไทย
- ประวัติการทำงานโดยย่อ**
- นายแพทย์ ผู้บังคับหมวดเสนารักษ์ กองร้อยสนับสนุนการช่วยรบ กองพันที่ 1 กรมทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ปี พ.ศ. 2532  
 ประสาทศัลยแพทย์ กองศัลยกรรม โรงพยาบาล อานันทมหิดล ปี พ.ศ.2537  
 ประสาทศัลยแพทย์ กองศัลยกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ปี พ.ศ.2539  
 หัวหน้าหน่วยศัลยกรรมประสาท กองศัลยกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ปี พ.ศ. 2546-2552
- ตำแหน่งปัจจุบัน** นายทหารปฏิบัติการ กรมแพทย์ทหารบก

## สรุปย่อ

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก  
เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย พ.อ.ศิริรุจัน สกุลณะมรรคา หลักสูตร ปรอ. รุ่นที่ 26

ตำแหน่ง นายทหารปฏิบัติการ กรมแพทย์ทหารบก

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและก่อให้เกิดความยั่งยืน (สิมา สีมานันท์, 2550 : 3) แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่งคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน (Quality of Work Life) เพื่อให้ข้าราชการได้ปฏิบัติตนอย่างมีความสุข สำนักงานก.พ. จึงได้กำหนดให้คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นมิติหนึ่งในห้ามิติในกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (สำนักงานก.พ. สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล, 2548 : 70 - 79) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนอกจากจะเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กรแล้วยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานกับผลิตภาพและผลการปฏิบัติงานด้วยดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นหนทางที่จะกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจกำลังสติปัญญาให้กับงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ รวมทั้งส่งผลถึงการมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากรของหน่วยงานอื่น ๆ ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรขาดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีบุคลากรเหล่านั้นก็อาจขาดความกระตือรือร้นในการทำงานไม่เอาใจใส่ต่องานทำให้งานขาดประสิทธิภาพเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานได้ (สมพร สังข์เพิ่ม และเดือนเพ็ญ ธีรวรรณวิวัฒน์, 2556 : 3)

กองทัพบกต้องดำเนินการพัฒนาตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA : Public Sector Management Quality Award) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นหนึ่งในสี่แกนหลักสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบ PMQA จากการศึกษาของสำนักงานก.พ. สามารถ

สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมี 4 ประการคือปัจจัยด้านการทำงานส่วนตัว สังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละหน่วย (ทีมงานการจัดการความรู้สำนักบริหารงานกลางก.พ., 2556)

กรมแพทยทัหารบกได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลทุกระดับ โดยเฉพาะนายทหารชั้นประทวนเนื่องจากเป็นกำลังพลส่วนใหญ่ เป็นกำลังหลักในการปฏิบัติการกิจของหน่วยให้สำเร็จลุล่วง เป็นผู้หนึ่งในทีมงานสายแพทย์ของกองทัพบก คอยช่วยเหลือแพทย์และพยาบาล ในการดูแลผู้ป่วย การส่งเสริมสุขภาพและการเวชกรรมป้องกัน นอกจากนี้ยังเป็นบุคลากรสำคัญที่คอยให้การปฐมพยาบาลทหารที่ได้รับบาดเจ็บในยามสงคราม ประกอบกับกรมแพทยทัหารบกยังไม่มีแนวทางในการบริหารคุณภาพชีวิตกำลังพลที่ชัดเจน เป็นระบบ มาก่อน จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าได้มีการศึกษาวิจัยในหลายหน่วยงานของกองทัพบก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเชิงสำรวจระดับคุณภาพชีวิต และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตกำลังพลเป็นส่วนใหญ่ (เทวินทร์ ศิริปัญญาชน, 2547 ; สนธยา ทรัพย์สกุล, 2549 ; ชุติมา เทียนใส 2551 ; นครชัย อินทจักร, 2552) และเพื่อให้กรมแพทยทัหารบก บรรลุตามเป้าหมายดังกล่าว ผู้วิจัยมีสนใจที่จะศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของทหารชั้นประทวนศึกษา เฉพาะทหารชั้นประทวน กรมแพทยทัหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค และปัจจัยส่งเสริม ของระบบบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมแพทยทัหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมแพทยทัหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ

## ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะทหารชั้นประทวน กรมแพทยทัหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ จำนวนทั้งสิ้นประมาณ 1350 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือนายทหารชั้นประทวนตั้งแต่ชั้นยศสิบตรีถึงจ่าสิบเอก (พิเศษ) ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยนั้นไม่น้อยกว่า 6 เดือน รวมจำนวน 309 คน

ขอบเขตของเนื้อหา ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาที่ครอบคลุมองค์ประกอบ 4 ด้านคือด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ และศึกษาทั้งด้านข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ระดับคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต และเชิงคุณภาพ ได้แก่ ความปัญหา อุปสรรค และปัจจัยส่งเสริม รวมถึงแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ฯ

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพผสมเชิงปริมาณ (Mix Methodology) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ ขั้นศึกษา ซึ่งเป็นเชิงปริมาณ ขั้นพัฒนาเป็นเชิงคุณภาพ และขั้นประเมิน ดังนี้

1. ขั้นศึกษา ประเมินและสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ฯ โดยใช้แบบสอบถามของสำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2554) ซึ่งผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน และทดสอบความเชื่อมั่นกับนายทหารชั้นประทวนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's Alpha coefficient) เท่ากับ 0.94 ซึ่งถือว่ามีความสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 309 คนจากประชากร จำนวนทั้งสิ้นประมาณ 1350 คน 2) กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน และทำการสุ่มตามสัดส่วนในแต่ละหน่วยงานโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เพื่อให้ได้ตัวแทนประชากรในแต่ละหน่วยงานของสายสนับสนุน และ 3) สุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

2. ขั้นพัฒนา โดยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อจัดทำเป็นแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบกโดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ปฏิบัติ ในวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 และกลุ่มผู้บริหาร ในวันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2557 โดยผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลผลการสำรวจที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และ 2 เสนอให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้ร่วมพิจารณาแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของทหารชั้นประทวน กรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยชั้นตรงภายในกรุงเทพมหานคร ฯ ข้อสรุปที่ตรงกันในแต่ละด้านต่าง ๆ แล้วจึงนำไปปรับแก้ตามที่คุณเชี่ยวชาญแนะนำ จากนั้นจึงทำแผนพัฒนาฉบับร่าง

3. ชั้นประเมิน นำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานนายทหารชั้นประทวนกรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ ที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความถูกต้อง และความสอดคล้องอีกครั้งเพื่อยืนยันก่อนนำไปประกาศใช้จริงต่อไป

## ผลการวิจัย

พบว่าบุคลากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 33-46 ปี มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ร้อยละ 99 นับถือศาสนาพุทธ จบการศึกษาในระดับสูงสุด คือปริญญาตรี และร้อยละ 57.7 มีสถานภาพสมรสและอยู่ร่วมกัน

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกรมแพทย์ทหารบก เฉพาะหน่วยขึ้นตรงภายในกรุงเทพมหานครฯ พบว่ามีคะแนนความสุขโดยรวมเท่ากับ 3.46 คะแนน อยู่ในระดับคะแนนปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านส่วนตัว เท่ากับ 3.51 คะแนน รองลงมาได้แก่ด้านการทำงานเท่ากับ 3.43 คะแนน ด้านสังคม และการมีส่วนร่วม เท่ากับ 3.37 คะแนน และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเศรษฐกิจคือเท่ากับ 2.99 คะแนน

ผลการพัฒนาแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานนายทหารชั้นประทวนฯ ได้ 4 ยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้หน่วยขึ้นตรงกรมแพทย์ทหารบก เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออม และการบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่นายทหารชั้นประทวน 2) ส่งเสริมให้นายทหารชั้นประทวนและครอบครัวมีอาชีพและรายได้เสริม และ 3) จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และสร้างความสุขให้แก่นายทหารชั้นประทวน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงาน ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้หน่วยขึ้นตรงกรมแพทย์ทหารบก ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้นายทหารชั้นประทวนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ส่งเสริมให้หน่วยขึ้นตรงกรมแพทย์ทหารบก พัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้หน่วยขึ้นตรงกรมแพทย์ทหารบก ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 3) ส่งเสริมให้หน่วยขึ้นตรงกรมแพทย์ทหารบก ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านส่วนตัว มี 2 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้หน่วยขึ้นตรงกรมแพทย์ทหารบก ดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้หน่วยทหารชั้น

ประหวอนมีสุขภาพที่ดี และ 2) เสริมสร้างให้นายทหารชั้นประทวนมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็งมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคม มี 2 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้หน่วยขึ้นตรงกรมแพทย์ทหารบก สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละหน่วย ให้นายทหารชั้นประทวนมีความ เชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน 2) ส่งเสริม นายทหารชั้นประทวนให้มีจิตสาธารณะ มีความรัก และความสามัคคีภายในองค์กร

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 เพื่อให้การนำแผนลงสู่การปฏิบัติประสบผลสำเร็จ ควรมีการจัดสรรงบประมาณ และผู้รับผิดชอบในแต่ละหน่วยให้ชัดเจน

1.2 ผู้บังคับบัญชาควรผลักดัน หรือเสนอแนะให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป พิจารณาเรื่อง สิทธิ หรือ โอกาส แก่นายทหารชั้นประทวน ในเรื่องความก้าวหน้า สิทธิในการเลื่อนยศ หรือขึ้นเงินเดือนเพื่อเป็นส่วนช่วยให้รายได้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.3 ผู้บังคับบัญชาควรเน้นนโยบายหรือสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถเสนอแนวความคิด มีส่วนรวมในการตัดสินใจ หรือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของตนเอง ในการดำเนินงานต่างๆมากยิ่งขึ้น

1.4 ผู้บังคับบัญชาควรเน้นย้ำนโยบายเรื่องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์หรือนำไปส่วนหนึ่งของเครื่องชี้วัดผลการปฏิบัติงานบุคลากร

1.5 ควรให้นายทหารชั้นประทวนเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้และทักษะ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อที่จะให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ รวดเร็ว และถูกต้อง

1.6 ควรให้หัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนา ฝึกอบรมหรือรับการถ่ายทอดความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการบริหารหน่วยงาน การบริหารผลงาน บริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากร รวมถึงทักษะการสอนงาน การให้คำปรึกษา รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะนายทหารชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาในบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ ที่สำคัญของกรมแพทยทหารบก เช่น นายทหารสัญญาบัตร ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ซึ่งถ้าได้นำบุคคลเหล่านี้มาศึกษาเพิ่มเติม ก็อาจจะได้ผลการศึกษาที่มีความละเอียดมากขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติม ในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันระดับต่อองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มเติม