

# คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152

## Quality of Working Life Environment of the 3th Infantry Battalion 152th Infantry Regimental

อัสมีน ยูโซะ

Asmeen Usuh

กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152

The 3th Infantry Battalion 152th Infantry Regimental

asmeen2948@gmail.com

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล 2) ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ กำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ที่ปฏิบัติภารกิจการพัฒนา รักษาความมั่นคงภายใน และให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน รวมทั้งเพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาสถานการณ์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 181 คน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน Independent Sample T-Test (One - Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยวิธี LSD ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 – 6 หรือ ปวช. สถานภาพโสด และสมรส (เท่ากัน) ระดับชั้นยศสิบตรี - สิบเอก มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระหว่าง 1 – 3 ปี และพักอาศัยที่บ้านพักสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.50, S.D. = 0.759) และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ปัจจัยสำคัญ คือ มุ่งเน้นการพัฒนาผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอเป็นสำคัญ ควรส่งเสริมให้กำลังพลมีอาชีพเสริม เพิ่มรายได้ให้ครอบครัว และด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ควรลดความขัดแย้งระหว่างกำลังพล ควรเสริมสร้างกิจกรรม หรือการละลายพฤติกรรม และควรทำให้ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน

### Abstract

This research study, titled "Quality of Working Life of the 3<sup>th</sup> Infantry Battalion 152<sup>th</sup> Infantry Regimental,". The research employs a quantitative research approach with two primary objectives. First, it seeks to examine the quality of working life experienced by military personnel within the 3<sup>th</sup> Infantry Battalion

---

152<sup>th</sup> Infantry Regimental. Second, it intends to compare the quality of working life among military personnel within the 3<sup>th</sup> Infantry Battalion 152<sup>th</sup> Infantry Regimental, categorized by personal factors. Thirdly, propose suggestions for enhancing the quality of work life within the 3<sup>th</sup> Infantry Battalion, 152<sup>th</sup> Infantry Regiment. The study population comprises military personnel from the specified unit who are engaged in tasks related to development, internal security, and public safety in the southern border region of Thailand. A total of 181 individuals were included in the statistical analysis.

The study found that the majority of the sample group had an age range between 20 - 25 years old, with education levels ranging from the secondary school to vocational certificate (equivalent). Marital status was either single or married (in equal proportions). Their military ranks were primarily from Sub - Lieutenant to Lieutenant Colonel. The average monthly income ranged from 10,001 - 20,000 baht. The duration of service varied between 1 - 3 years, and they resided in welfare-provided accommodation. Overall, the quality of work life for the personnel was rated as high (Mean = 3.50, S.D. = 0.759). The hypothesis testing indicates that income levels significantly impact the work-life quality of the 152nd Infantry Regiment soldiers. The study suggests developmental strategies emphasizing fair and adequate compensation, encouraging supplemental occupations to enhance household incomes, fostering social integration or collaborative work, minimizing conflicts among soldiers, promoting activities or behavior dissipation, and cultivating a friendly workplace environment.

**Keyword:** Quality of Working Life

## บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 52 ได้กำหนดนโยบายแห่งรัฐเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติว่า “รัฐ ต้องจัดให้มีกำลังทหารไว้เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราชความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อการพัฒนาประเทศ” และมาตรา 50 ได้กำหนดว่า “บุคคลมีหน้าที่ป้องกันประเทศ รัฐบาลทหารตามที่กฎหมายกำหนด (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560) ดังนั้น การเกณฑ์ไพร่พลที่มีร่างกายแข็งแรงเข้ามารับใช้ชาติ จึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พุทธศักราช 2497 ซึ่งกำหนดหน้าที่ของชนชาวไทยมีหน้าที่ป้องกันประเทศ โดยการเข้ารับราชการทหาร ซึ่งกำหนดให้ชายไทยมีอายุ 21 ปีบริบูรณ์ จะต้องเข้ารับการตรวจเลือกเข้าเป็นทหารกองประจำการ หรือที่เรียกว่า “การเกณฑ์ทหาร” นั่นเอง ซึ่งทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) ถือเป็นกำลังพลส่วนใหญ่ที่เป็นกำลังหลักในกองทัพ เพื่อบุคคลที่ตรวจเลือกเข้ามาเพื่อเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการแล้ว ต้องมีการปรับตัว ทักษะคติ และการดำเนินชีวิตให้เข้ากับระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ข้อบังคับของทหาร ซึ่งแตกต่างจากการใช้ชีวิตขณะเป็นพลเรือน (วรรณภา พัวเวส, 2558)

ในการพัฒนากำลังพลเป็นสิ่งจำเป็นที่หน่วยงานต้องคำนึงถึงความต้องการและสร้างแรงจูงใจส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังพลมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน รวมทั้งทำให้กำลังพลมีความพึงพอใจในการทำงาน รักศรัทธาในวิชาชีพ ผูกพันต่อหน่วยงาน และกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งในการพัฒนากำลังพลให้มีคุณภาพนั้น สิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมาก คือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ผู้บังคับบัญชาต้องใส่ใจกับคุณภาพชีวิตของกำลังพล ทั้งในด้านครอบครัว สุขภาพ เศรษฐกิจ รายได้ โดยเฉพาะปัญหาหนี้สินต่าง ๆ เมื่อกำลังพลมีปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ก็ทำให้ไม่มีความตั้งใจจะปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง และขาดความสนใจในการพัฒนางานส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกัน คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน (แพ ร

พรรณ เหลืองทองคำ, 2563) กองทัพบกจึงมีนโยบายที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการให้มีความเป็นอยู่อย่างสมฐานะ มีเกียรติ และศักดิ์ศรี (กองทัพบก, 2563) ซึ่งแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล ควรมุ่งเน้นการพัฒนา ด้านผลตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ เป็นสำคัญ โดยเน้นหลักการการลดรายจ่าย และเพิ่มรายได้ เพื่อให้กำลังพลลดค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ในการเพิ่มรายได้หน่วยงานควรมีการฝึกอบรม ส่งเสริมให้กำลังพลสามารถสร้างอาชีพเสริมได้ และด้านสังคมสัมพันธ์ ควรมุ่งเน้น การสานสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน โดยการสร้างกิจกรรมนันทนาการ นอกจากนั้น ผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานควรให้ความสำคัญ เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการรับฟังความคิดเห็น การให้คำปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ในชีวิต ให้เป็นความสัมพันธ์แบบพี่น้อง (รณรงค์ เส็งมี และคณะ, 2564)

กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 (ร. 152 พัน. 3) ที่จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 95/50 ลง วันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2550 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2551 เป็นต้นไป เพื่อปฏิบัติการกิจการพัฒนา รักษาความมั่นคงภายใน และให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน รวมทั้งเพื่อให้การแก้ไขปัญหาสถานการณ์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นไปด้วยความ ต่อเนื่อง ทั้งนี้ ร.152 พัน. 3 มีสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ และด้านสังคม วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ จากการทำงานของผู้อยู่อาศัย ในฐานะนายทหารธุรการและกำลังพล ร.152 พัน. 3 พบว่า หน่วยงานมีปัญหาภายในต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของกำลังพล เนื่องจาก หน่วยงานปฏิบัติการกิจอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดยะลา ปัตตานี และ นราธิวาส ซึ่งเป็นพื้นที่พิเศษ ทำให้ในการปฏิบัติหน้าที่ในบางครั้งเป็นสถานการณ์เร่งด่วน ถูกเงิน อาจจะไม่มีการวางแผนการทำงานที่เป็นระเบียบ หรืองานที่มีการวางแผนงานล่วงหน้าไว้แล้ว อาจต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ และด้วยกำลังพล ส่วนใหญ่เป็นทหารเกณฑ์ที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ช่วงระยะเวลาสั้น ๆ อาจทำให้เกิดความไม่เข้าใจในสถานการณ์ และไม่เข้าใจ ระเบียบข้อปฏิบัติงานของหน่วยงาน และด้วยพื้นที่ที่ห่างไกลทำให้การดูแลกำลังพลในด้านบ้านพักอาศัย อาหาร และเบี้ยเลี้ยง อาจจะไม่เพียงพอ และกำลังพลบางส่วนมีภาระครอบครัวที่ต้องดูแล ทำให้เกิดภาระหนี้สิน รายได้จากการทำงานหารอาจ ไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะนายทหารธุรการและกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 โดยจะศึกษาเฉพาะพล ทหาร จำนวน 330 นายที่ปฏิบัติการกิจการพัฒนา รักษาความมั่นคงภายใน และให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน รวมทั้งเพื่อให้การ แก้ไขปัญหาสถานการณ์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1975 อ้างถึงใน พรรณ เหลืองทองคำ, 2563, หน้า 29) ประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก สุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้าน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงานโดยส่วนรวม และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแนวทางในการ วางแผน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ให้ดี ขึ้น ซึ่งจะเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152

## ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152
3. เพื่อนำผลการศึกษาในครั้งนี้ ให้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 อันจะส่งผลให้กำลังพลทุกนายทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

## วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

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

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

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

2. ด้านวิธีการหรือแบบแผน เกิดจากฝ่ายนายจ้างที่จะตอบสนองความต้องการของลูกจ้างหรือบุคคลในองค์กร เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจจากการได้รับการตอบสนองก็จะส่งผลไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผลผลิตที่มีคุณภาพ เพิ่มการแข่งขันทางธุรกิจ ทำให้ธุรกิจเจริญก้าวหน้า

แพรรธณ เหลืองทองคำ (2563, หน้า 13) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพประกอบที่ได้รับการตอบสนองขณะทำงาน ทำให้ชีวิตมีคุณค่า มีความสุขกับการทำงาน งานที่ทำส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ดี เกิดการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงาน และชีวิต ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน และนำความสำเร็จมาสู่องค์กร และคุณภาพชีวิตมีความสำคัญต่อการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม ซึ่งมีความสำคัญอย่างหนึ่งในคุณภาพชีวิตการทำงาน มนุษย์จึงจำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงาน โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน การพัฒนาและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลต่อกระบวนการผลิต

อัคราวดี ชูถนอม (2565) ได้ให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญในการทำนายอัตราค่าจ้าง ออก ลาออก มีผลมาจากการเสริมสร้างคุณภาพ และส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กรและรู้สึกว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถอันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ชุดปฏิบัติการกิจการพัฒนา รักษาความมั่นคงภายใน และให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน รวมทั้งเพื่อให้การแก้ไขปัญหาสถานการณ์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มาจากแนวคิดของ Walton (1975 อ้างถึงใน แพรรธณ เหลืองทองคำ, 2563, หน้า 29) ได้แก่

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อัคราวดี ชูถนอม (2565) กล่าวว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คือ การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ที่ได้รับ

---

จะต้องเพียงพอต่อการดำรงชีวิต สอดคล้องกับมาตรฐานทางสังคม เป็นค่าตอบแทนที่ได้รับความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย อัชราวัตี ชูธนอม (2565) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศของการทำงาน จะต้องประกอบด้วย สภาพพื้นที่การทำงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ความปลอดภัยในการทำงาน มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ส่วนที่รับผิดชอบ มีคุณภาพเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน จัดให้มีสิ่งป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงาน การจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอ การจัดน้ำดื่มที่สะอาด มีห้องสุขาที่ถูกละเลย

3. ด้านการเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถ อัชราวัตี ชูธนอม (2565) กล่าวว่า การพัฒนาและใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงาน ตามทักษะ และความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้ที่ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อัชราวัตี ชูธนอม (2565) การให้โอกาสพนักงานได้ศึกษาหาความรู้ หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยให้ผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมถึง สมาชิกครอบครัวด้วย

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อัชราวัตี ชูธนอม (2565) กล่าวว่า ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องรู้สึก และยอมรับว่า องค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาความสมดุลของสิ่งแวดล้อมทางสังคม

6. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน อัชราวัตี ชูธนอม (2565) กล่าวว่า ประชาธิปไตยในองค์กร คือ สมาชิกในองค์กรสมควรที่จะมีสิทธิในการปกป้องสิทธิของตนเอง มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีสิทธิในการปกป้องสิทธิของตนเอง

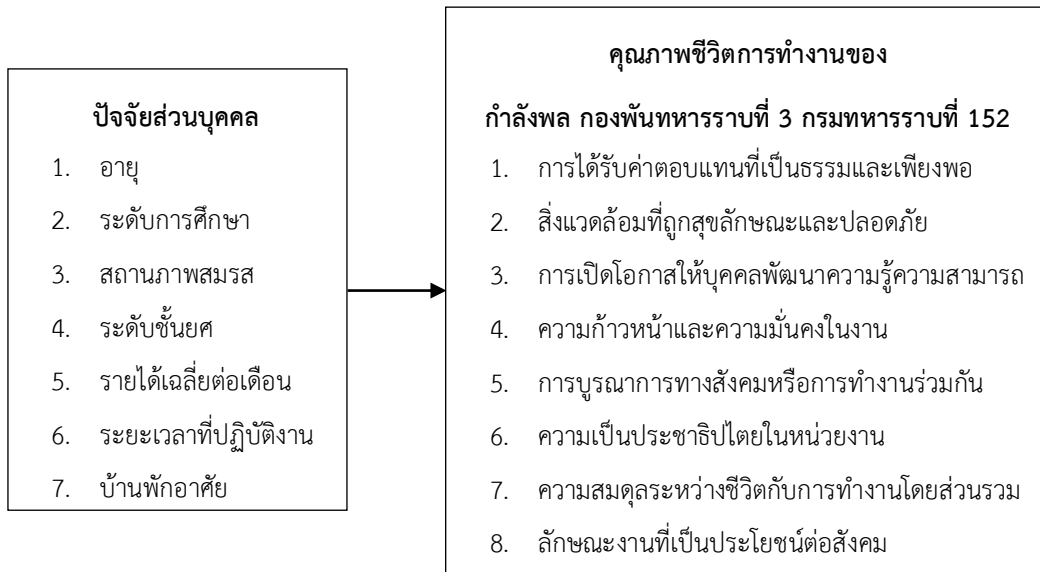
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม อัชราวัตี ชูธนอม (2565) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นการบริหารเวลาในการดำเนินชีวิต และการทำงานให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม และมุ่งเน้นให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือเป็นบรรทัดฐานที่เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งบุคคล องค์กร และสังคม นำมาซึ่งความสุขความสำเร็จที่ยั่งยืนและสมบูรณ์ต่อไป

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อัชราวัตี ชูธนอม (2565) กล่าวว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่มีการดำเนินงานในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งทำให้เกิดการเพิ่มคุณค่าทางสังคม

### กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้นำแนวคิดเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตทำงาน 8 ด้าน ของ Walton ในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life (1975, อ้างถึงใน แพรพรธรรม เหลืองทองคำ, 2563, หน้า 29) ประกอบด้วย 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย 3) ด้านการเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของกองกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่

152 ที่ปฏิบัติการกิจการพัฒนา รักษาความมั่นคงภายใน และให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน รวมทั้งเพื่อให้การแก้ไขปัญหาสถานการณ์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และบ้านพักอาศัย ที่แตกต่างกันของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ กำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 จำนวน 330 นาย ที่ปฏิบัติการกิจการพัฒนา รักษาความมั่นคงภายใน และให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน รวมทั้งเพื่อให้การแก้ไขปัญหาสถานการณ์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรสำหรับคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยกำหนดการยอมรับค่าความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มจำนวน 181 คน โดยแจกแบบสอบถามให้กับกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ด้วย Google Forms ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ 0.958 และค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.986 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2566 โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์ให้กับกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 จำนวน 181 นาย ที่ปฏิบัติการกิจการพัฒนา รักษาความมั่นคงภายใน และให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน รวมทั้งเพื่อให้การแก้ไขปัญหาสถานการณ์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เมื่อได้ข้อมูลครบจำนวนแล้ว จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามหลัก ด้วยโปรแกรม

สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ คือ 1) สถิติพรรณนา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์และคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 จำนวน 181 นาย โดยนำเสนอในรูปแบบของการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในรูปแบบตารางประกอบความเรียง 2) สถิติเชิงอนุมาน การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ T-Test และ F-test (One - Way ANOVA) กรณีที่พบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LD ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

## ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.4 มีการศึกษาสูงสุดที่มัธยมศึกษาปีที่ 3 – 6 หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 95.60 สถานภาพโสด และสมรส (เท่ากัน) คิดเป็นร้อยละ 48.1 มีระดับชั้นยศสิบตรี - สิบเอก คิดเป็นร้อยละ 39.80 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.70 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระหว่าง 1 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.10 และพักอาศัยที่บ้านพักสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 81.20

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

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 2

จากการศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถามข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 (คำถามเปิด) ผู้วิจัยนำองค์ประกอบการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ตามแนวคิดของ Walton (1975 อ้างถึงใน แพรพรรณ เหลืองทองคำ, 2563, หน้า 29) โดยสามารถสรุปข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ได้ดังนี้ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะดังนี้ อัตราค่าจ้างกำลังพลเริ่มต้นขั้นพื้นฐาน 15,000 บาท การใช้สิทธิในการรักษาพยาบาล ควรให้มีความครอบคลุมทั้งของโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน และเพิ่มสวัสดิการกำลังพลในด้านการกู้ยืมเงิน และในด้านอื่น ๆ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ จัดสวัสดิการเพิ่ม เช่น สระว่ายน้ำ ห้องฟิตเนส ห้องสมุด ห้องอินเทอร์เน็ต ส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการ เช่น ด้านกีฬา อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการใช้งาน อาวุธยุทโธปกรณ์ให้มีความทันสมัย ให้มีประสิทธิภาพและพร้อมใช้และเพียงพอในการปฏิบัติภารกิจจัดทำพื้นที่ แหล่งน้ำให้กับบ้านพักสวัสดิการของกำลังพล และพัฒนาคุณภาพด้านอาหาร ด้านการเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรพิจารณาการปฏิบัติภารกิจ โดยใช้กำลังพลให้ตรงกับภารกิจ และตำแหน่งในหน้าที่ ควรมีการจัดสรร แบ่งงาน ให้มีความชัดเจน และในการฝึกภาคสนาม ควรให้กำลังพลทุกคนมีส่วนร่วมฝึก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ กองพันมีความก้าวหน้าขึ้นทุกปี การทำแบบสอบถามนี้ และควรมีการทำแบบสอบถามประเมินแบบนี้ในทุกปี ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรจัดกิจกรรมสันทนาการ เพื่อลดช่องว่างระหว่างรุ่นพี่ รุ่นน้อง และควรจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างขวัญกำลังใจกับกำลังพล และเสริมสร้างการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชา ควรพิจารณาฟังความคิดเห็นกำลังพล จากหลายฝ่าย ก่อนจะตัดสินใจ และกำลังพลทุกระดับชั้นยศควรได้รับความเสมอภาค เท่าเทียมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดย

---

ส่วนรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรจัดการฝึกภาคสนามในทุกช่วงสัปดาห์ หรือกำหนดการฝึกภาคสนามแบบชัดเจน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ เป็นหน่วยที่ตรงตามมาตรฐานของกองทัพบก กองพัน พัฒนา มาอย่างต่อเนื่องเป็นไปได้ด้วยดีแล้ว ขอให้พัฒนาต่อไป

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152

4.1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกัน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล ร.152 พัน. 3 พบว่า มีค่า Sig. 0.104 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐานการศึกษา และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง จำนวน 3 คู่ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง จำนวน 2 คู่

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล ร.152 พัน. 3 พบว่า มีค่า Sig. 0.464 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในภาพรวม และรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐานการศึกษา

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล ร.152 พัน. 3 พบว่า มีค่า Sig. 0.347 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในภาพรวม และรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐานการศึกษา

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับขั้นยศที่แตกต่างกัน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล ร.152 พัน. 3 พบว่า มีค่า Sig. 0.069 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับขั้นยศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐานการศึกษา และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง จำนวน 2 คู่ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง จำนวน 2 คู่ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง จำนวน 1 คู่

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล ร.152 พัน. 3 พบว่า มีค่า Sig. 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานการศึกษา เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง จำนวน 2 คู่ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง จำนวน 2 คู่ ด้านการเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถ เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง จำนวน 2 คู่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง จำนวน 2 คู่ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง จำนวน 2 คู่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง จำนวน 2 คู่ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง จำนวน 2 คู่

4.6 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล ร.152 พัน. 3 แตกต่างกัน พบว่า มีค่า Sig. 0.187 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในภาพรวม และรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐานการศึกษา



4.7 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านบ้านพักอาศัยที่แตกต่างกัน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล ร.152 พัน. 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่พักอาศัยที่บ้านพักสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.55, S.D. = 0.753) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่บ้านพักส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.32, S.D. = 0.771) และผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านบ้านพักอาศัยที่แตกต่างกัน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล ร.152 พัน. 3 พบว่า มีค่า Sig. 0.924 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีบ้านพักอาศัยแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐานการศึกษา และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านบ้านพักอาศัยที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

## อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของมูลนิธิเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ (New Economic Foundation) ที่ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุข ครอบคลุมทุกมิติของการดำรงชีวิต 6 องค์ประกอบ ซึ่งใช้ในการวัดความอยู่ดีมีสุขของประชากร (Human Well – Being) โดยหนึ่งในองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขของประชากรที่ 3 คือ ชีวิตการทำงาน เนื่องจาก ประชาชนจะใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน การพิจารณาสภาพแวดล้อมการทำงาน จึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญมาก และชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพก็จะเกี่ยวข้องกับการจ้างงาน และความพอใจในค่าจ้างที่ได้รับ (เดช อุณหะจิรังรักษ์, 2562, หน้า 58) สอดคล้องกับการศึกษาของ ศักดิ์พัพล ลิ้มวิชรวิธานนท์ และปัทมา โกเมนท์จรัส (2566) รณรงค์ เส็งมี และคณะ (2564) และวิจักขณ์ ใหญ่เลิศ และคณะ (2565) ผลการวิจัยสอดคล้องกัน คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อจำแนกเป็นราย สามารถอธิบายผลการศึกษาดังนี้

1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และในทางกลับกัน ถ้าปัจจัยลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไป จะทำให้กำลังพลเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติภารกิจ รู้สึกเบื่อหน่าย ท้อถอย และหมดกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจ สอดคล้องกับการศึกษาของอัจฉราวดี ชูณอม (2565) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิด 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ที่กล่าวว่า ปัจจัยอนามัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง เพราะถ้าไม่มีให้ หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ที่ประกอบด้วย 10 ด้าน หนึ่งในนั้น คือ สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของมลลิกา กวงแหวน (2562) กล่าวว่า ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคล ภายใต้เงื่อนไขของลักษณะงานในหน้าที่ และ

---

สภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการดำรงชีวิตและความสุขโดยรวมทั้งร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคล เพื่อลดความตึงเครียดในการทำงาน เนื่องจาก คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ด้านการเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ ที่กล่าวว่า ความต้องการการยกย่องนับถือ เป็นการดูแลด้านการบรรลุความหมายภายใน หรือความสมบูรณ์ของชีวิต คือ การให้พนักงานมีโอกาสแสดงความสามารถและศักยภาพของตนเอง ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนในการตัดสินใจปัญหาสำคัญ ๆ ให้การยอมรับและตระหนักในคุณค่าของความสำเร็จ มีการส่งเสริมพนักงานผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดอบรมพัฒนาทักษะให้กับพนักงาน การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร การพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงานเป็นระดับความต้องการสูงสุดของมนุษย์ (JobsDB, 2021) สอดคล้องกับการศึกษาของสราวุธ วรดิษฐ์วงศ์ (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ผลการศึกษา พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมาก โดยเฉพาะประเด็นท่านมีโอกาสปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของอชราวตี ชูถนอม (2565) กล่าวว่า การพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงาน ตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกรู้ว่า มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิด 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และเป็นความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง สอดคล้องกับการศึกษาของอชราวตี ชูถนอม (2565) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ ที่กล่าวว่า ความต้องการลำดับขั้น และความต้องการตอบสนองจากภายนอก ด้านสังคม เป็นความต้องการระดับต่ำที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีอิทธิพลต่อผู้นั้นต่อไปอีก กระบวนการดังกล่าวจะดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งถึงระดับความต้องการสูงสุดของตน (แพรรณรณ เหลืองทองคำ, 2563) สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก (อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง มีระดับที่ควรจะเป็น ก็จะทำให้กำลังพลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติภารกิจ สอดคล้องกับการศึกษาของ แพรรณรณ เหลืองทองคำ (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับดี

1.6 ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานได้รับอิทธิพลจากปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การ

สั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับ ฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของ ผู้ได้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น เมื่อปัจจัยที่ต้องได้รับการสนองตอบ และให้ อย่างเพียงพอ จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของอชราวตี ชูณอม (2565) กล่าวว่า ประชาธิปไตยในองค์กร คือ สมาชิกในองค์กรสมควรที่จะมีสิทธิในการปกป้องสิทธิของตนเอง มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีสิทธิในการปกป้องสิทธิของตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ แพรพรรณ เหลืองทองคำ (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัยด้านความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับดี

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กอง พันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ เกิดขึ้นได้ ประกอบด้วย ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงาน หรือหน้าที่ของ ผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้กำลังพลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติภารกิจ สอดคล้องกับการศึกษาของ แพรพรรณ เหลืองทองคำ (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ระดับดี

1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก (เพ็ญศรี เวชประพันธ์, 2557, หน้า 25 - 27) ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความ รับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยสำคัญมาใช้เพื่อเป็นแรงกระตุ้นจูงใจกำลังพลให้กระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น และยัง ช่วยป้องกันมิให้กำลังพลเกิดความไม่พอใจในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของรัตนา แสงบุญราศรี (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพ ชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านงานและ ประโยชน์ต่อสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ อชราวตี ชูณอม (2565) กล่าวว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่มีการดำเนินงานในลักษณะที่มีความ รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งทำให้เกิดการเพิ่มคุณค่าทางสังคม

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรม ทหารราบที่ 152

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกัน กับคุณภาพชีวิตการทำงานกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง 2 ด้าน อภิปรายได้ว่า กำลังพลได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ในด้านปัจจัยสี่ที่เป็นความต้องการพื้นฐานและสวัสดิการด้านอื่นๆ และเพิ่มเติม ให้กำลังพลมีความรู้ในสายวิชาชีพอย่างเพียงพอที่จะนำไปประกอบอาชีพได้ภายหลังปลดประจำการ ในขณะที่ปลดประจำการก็ให้ ได้รับการบริการและสวัสดิการที่จะเป็นอย่างเหมาะสมและเพียงพอ จึงส่งผลให้กำลังพลที่มีอายุแตกต่างกัน จึงไม่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานของกำลังพล สอดคล้องกับแนวคิดของ รมณ์ชฤดี ป้องกันภัย (2557, หน้า 118 - 119) ปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะ พบว่า โดยรวมอายุไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะ แห่งชาติ อภิปรายได้ว่า เนื่องจาก การเคหะมีการกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานทุกคนอย่างเหมาะสมและเท่า

เทียมกัน รวมทั้งมีกิจกรรมการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงานทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง ไม่ว่าพนักงานจะมีอายุมากหรือน้อยเพียงใด ดังนั้น อายุจึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะ และสอดคล้องกับการศึกษาของวิจักขณ์ ใหญ่เลิศ และคณะ (2565) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ทหารกองประจำการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 พบว่า โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า กองทัพอไทยมีเกณฑ์ในการรับเลือกและได้กำหนดวุฒิการศึกษาสำหรับกำลังพลไว้อย่างชัดเจน ทำให้กำลังพลสามารถทำงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างไม่มีปัญหา และมีการจัดฝึกอบรม การจัดกิจกรรมพัฒนาเสริมสร้างทักษะ และพัฒนาการให้กับกำลังพลอยู่แล้ว ทั้งการอบรม การฝึกซ้อม ซึ่งทำให้กำลังพลได้พัฒนาทักษะความสามารถของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเมื่อกำลังพลมีความรู้ความสามารถมากขึ้น ก็ส่งผลให้กำลังพลมีโอกาสก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นอีกด้วย ดังนั้น ระดับการศึกษาจึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล สอดคล้องกับการศึกษาของวิจักขณ์ ใหญ่เลิศ และคณะ (2565) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ทหารกองประจำการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 พบว่า โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า สถานภาพสมรสไม่ได้มีผลต่อการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานทั้งเพื่อนร่วมงานที่ดี ผู้บังคับบัญชาที่ดี สถานที่ทำงานที่สะอาด สะดวกสบาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กำลังพลมีความพึงพอใจและทุ่มเทการทำงาน ดังนั้น สถานภาพสมรสจึงไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล สอดคล้องกับการศึกษาของวิจักขณ์ ใหญ่เลิศ และคณะ (2565) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ทหารกองประจำการ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตทั้งโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับขั้นยศที่แตกต่างกัน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบความแตกต่างกัน 3 ด้าน อภิปรายได้ว่า เนื่องจาก ความพึงพอใจในการทำงานของกำลังพล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับขั้นยศ แต่จะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน อันได้แก่ เพื่อนร่วมงานที่ดี คอยให้คำปรึกษา หรือช่วยเหลือกัน มีผู้บังคับบัญชาที่คอยแนะนำและสนับสนุน มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในงาน เป็นต้น อีกทั้งหน่วยงานยังมีกิจกรรมพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของกำลังพล สำหรับกำลังพลที่ขาดความรู้ ความสามารถในด้านใดด้านหนึ่ง ทำให้กำลังพลสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ระดับขั้นยศจึงไม่ส่งผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล สอดคล้องกับการศึกษาของธรรรงค์ เส็งมี และคณะ (2564) และศิวตล ยาคาลัย (2560) ผลการวิจัยสอดคล้องกัน คือ คุณลักษณะด้านระดับขั้นยศ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 พบว่า โดยรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่างกัน 5 ด้าน อภิปรายได้ว่า กำลังพลที่ทำงานมานานแล้วกว่า 15 ปีขึ้นไป มีเงินเดือนที่เริ่มคงที่ แต่มีจำนวนค่าใช้จ่ายที่มากขึ้น อาจจะมีลูกหรือหลานที่อยู่ ในช่วงที่กำลังเป็นวัยรุ่น อยู่ในวัยที่กำลังศึกษาต่อ และกำลังพลบางรายมีลูกหลานหลายคน รวมทั้งมีบิดามารดาที่สูงวัยกว่ากำลังพลในช่วงอายุอื่น ๆ ทำให้มีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากยิ่งขึ้นไม่เพียงพอกับรายรับที่ได้ และเมื่อไปเปรียบเทียบกับกำลังพลที่เพิ่งเข้ารับราชการ ก็จะพบว่ากำลังพลเหล่านั้นมาเริ่มด้วยอัตราเงินเดือนที่สูงมากกว่า กำลังพลที่มีอายุงานนานมาก จึงเกิดการเปรียบเทียบ และทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลต่ำ กำลังพลที่มีอายุการทำงานที่มากจึงต้องการความมั่นคง และการได้รับการ

ช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้เงินบำเหน็จบำนาญหลังจากเกษียณอายุราชการสอดคล้องกับการศึกษาของรณรงค์ เสริม และคณะ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ตำบลบุญ มี อำเภอกะจันท์ จังหวัดชลบุรี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กำลังพลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า เนื่องจาก กองทัพบกมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานของกำลังพลไว้อย่างชัดเจนทั้งของพลทหาร และมีการกำหนดการเกษียณอายุราชการของกำลังพลชั้นประทวนไว้ที่อายุ 60 ปีเท่าเทียมกันหมด ซึ่งแสดงให้เห็นถึง ความมั่นคงของงาน การถูกไล่ออก หรือการจะพ้นจากสภาพของกำลังพลนั้นเป็นไปได้น้อยมาก หากไม่ได้กระทำความผิดอย่างรุนแรง ทั้งนี้ กองทัพไทยยังได้เลื่อนชั้นยศให้กับกำลังพลชั้นประทวนตามผลการประเมินประจำปีตามความเหมาะสม ทำให้กำลังพลมีความพึงพอใจกับระบบที่ค่อนข้างมีความมั่นคง ดังนั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงานจึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพล ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของรัตนา แสงบุญราศรี (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ต่างกัน

2.7 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านบ้านพักอาศัยที่แตกต่างกัน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า กำลังพลอยู่ในพื้นที่จังหวัดสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่จังหวัดชายแดน มีสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ และด้านสังคม วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ คือ ประชากรมีความหลากหลายทางภาษา ศาสนา วัฒนธรรม ผู้คนในพื้นที่สื่อสารด้วยภาษาไทย ภาษามลายูท้องถิ่น และภาษาจีน จากสภาพแวดล้อมทั้งด้านภูมิประเทศที่ทุรกันดาร ความหลากหลายทางสังคม วัฒนธรรม ดังนั้น บ้านพักอาศัยที่แตกต่างกัน จึงไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพล สอดคล้องกับการศึกษาของแพพรพรรณ เหลืองทองคำ (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ตัวแปรที่อยู่อาศัยต่างกัน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

### 3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152

จากข้อคำถามข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ผู้วิจัยนำทฤษฎีแรงจูงใจมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ชุดปฏิบัติการกิจการพัฒนา รักษาความมั่นคงภายใน และให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน รวมทั้งเพื่อให้การแก้ไขปัญหาสถานการณ์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ อภิปรายถึงความต้องการของกำลังพล ได้ดังนี้ ด้านความต้องการทางด้านกายภาพ ได้แก่ 1) เงินเดือนพื้นฐานที่เพียงพอแก่การดำรงชีพ คุณค่าของงาน ความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย อัตราค่าจ้างกำลังพลเริ่มต้นขั้นพื้นฐาน 15,000 บาท 2) โรงอาหารที่มีอาหารอร่อย สะอาด ถูกหลักโภชนาการ ประกอบด้วย จัดทำพื้นที่ แหงค้ำน้ำให้กับบ้านพักสวัสดิการของกำลังพล และพัฒนาคุณภาพด้านอาหาร และ 3) สภาพการทำงาน การปฏิบัติการกิจที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการใช้งาน และอาวูชยุทโธปกรณ์ให้มีความทันสมัย ให้มีประสิทธิภาพและพร้อมใช้และเพียงพอในการปฏิบัติการกิจ ด้านความต้องการความปลอดภัย ได้แก่ สวัสดิการ ประกอบด้วย การใช้สิทธิ์ในการรักษาพยาบาล ควรให้ความครอบคลุมทั้งของโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เพิ่มสวัสดิการกำลังพลในด้านการกู้ยืมเงิน และในด้านอื่น ๆ สระว่ายน้ำ ห้องฟิตเนส ห้องสมุด ห้องอินเทอร์เน็ต ส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการ เช่น ด้านกีฬา ด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ได้แก่ ความเข้ากันได้กับกลุ่มร่วมงาน และมีมิตรภาพแบบมืออาชีพร่วมกัน ควรจัดกิจกรรมสันทนาการ เพื่อลดช่องว่างระหว่างรุ่นพี่ รุ่นน้อง และควรจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างขวัญกำลังใจกับกำลังพล และเสริมสร้างการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ด้านความต้องการได้รับการนับถือยกย่อง ได้แก่ 1) หน้าที่ความรับผิดชอบที่มีคุณค่า

ประกอบด้วย ควรพิจารณาการปฏิบัติภารกิจ โดยใช้กำลังพลให้ตรงกับภารกิจและตำแหน่งในหน้าที่ ควรมีการจัดสรร แบ่งงาน ให้มีความชัดเจน และควรจัดการฝึกภาคสนามในทุกช่วงสัปดาห์ หรือกำหนดการฝึกภาคสนามแบบชัดเจน และ 2) การจ่ายเพิ่มขึ้นตามระบบคุณธรรม ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์ ประกอบด้วย ควรพิจารณาฟังความคิดเห็นกำลังพล จากหลายฝ่าย ก่อนจะตัดสินใจ และกำลังพลทุกระดับชั้นสมควรได้รับความเสมอภาค เท่าเทียมกัน และความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน่วยงาน ได้แก่ ควรมีการทำแบบสอบถามประเมินแบบนี้ในทุกปี สอดคล้องกับการศึกษาของ รมรงค์ เส็งมี และคณะ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ตำบลบุญมี อำเภอกะเจ็ญ จังหวัดชลบุรี ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ตำบลท่าบุญมี อำเภอกะเจ็ญ จังหวัดชลบุรีนั้น ควรมุ่งเน้นการพัฒนา ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอเป็นสำคัญ โดยเน้นหลักการการลดรายจ่าย และเพิ่มรายได้ เพื่อให้กำลังพลลดค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ในการเพิ่มรายได้หน่วยงาน ควรมีการฝึกอบรม ส่งเสริมให้กำลังพลสามารถสร้างอาชีพเสริมได้ และด้านสังคมสัมพันธ์ ควรมุ่งเน้นการสานสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน โดยการสร้างกิจกรรมนันทนาการ นอกจากนั้น ผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานควรให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการรับฟังความคิดเห็น การให้คำปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ในชีวิต ให้เป็นความสัมพันธ์แบบพี่น้อง และสอดคล้องกับแนวคิดของ แพทย์พรหม เหลืองทองคำ (2563) ที่กล่าวว่า การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ผู้บังคับบัญชาต้องใส่ใจกับคุณภาพชีวิตของกำลังพล ทั้งในด้านครอบครัว สุขภาพ เศรษฐกิจ รายได้ โดยเฉพาะปัญหาหนี้สินต่าง ๆ เมื่อกำลังพลมีปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ก็ทำให้ไม่มีความตั้งใจจะปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง และขาดความสนใจในการพัฒนางานส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกัน คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จากการศึกษาพบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรส่งเสริมให้กำลังมีอาชีพเสริม เพิ่มรายได้ให้ครอบครัว ตัวอย่างเช่น การจัดโครงการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้กับกำลังพล หรือการจัดโครงการแก้ไขปัญหานี้สินของกำลังพล เพื่อเป็นการส่งเสริมให้กำลังพลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้กำลังพลมีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อหน่วยงานอีกทางหนึ่ง เพราะค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมในแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล เพื่อเป็นแรงจูงใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมทั้งตั้งศักยภาพของกำลังพลก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานสูงสุด
2. ควรศึกษากระบวนการสื่อสารระหว่างกำลังพลกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำมาพัฒนาความสัมพันธ์ภายในกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152

## อ้างอิงจาก

- กองทัพบก. (2563). คำสั่งที่ 678/2563 เรื่อง การตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและประสิทธิภาพของหน่วยทหาร ทบ. รวมทั้งกำหนดแนวทางการตรวจสอบและประเมินผล ประจำปี 2564. กรุงเทพฯ: กองทัพบก.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*. 6(3), 175-183.
- ดุจดเดือน พันธุมนาวิณ. (2560). โมเดลปัจจัยเชิงเหตุผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร. *วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ*. 8(3), 69-82.

- เดช อุณหะจิริงรักษ์. (2562). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- แพรวพรรณ เหลืองทองคำ. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย*. [ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. สงขลา: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มุสต่อฟา หมัดบินเฮด. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง*. [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รณรงค์ เส็งมี และธีระพงษ์ ภูริปาณิก. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 ตำบลท่าบุญมี อำเภอกะเจ็ญ จังหวัดชลบุรี*. [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รณชฤดี ป้องกันภัย. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานใหญ่*. [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์..
- รัตนา แสงบุญราศรี. (2561). *คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย*. [ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก].
- วิจักขณ์ ใหญ่เลิศ พระครูชัยรัตนกร และวิมลพร สุวรรณแสนทวี. (2565). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*. 6(2), 1-10.
- วรรณภา พัวเวส. (2558). *กระบวนการเกณฑ์และฝึกอบรมทหารกองประจำการกองทัพอากาศที่มีผลกระทบต่อสังคมไทย*. [ดุขภูมินิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศักดิ์พล ลิ้มวิจิตรานนท์ และปัทมา โกเมนทร์จรัส. (2566). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองร้อยบริการ กรมการทหารสื่อสาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศิวตล ยาคาลัย. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3*. [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). *สาระสำคัญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานบรรณาธิการและเทคโนโลยีจัดการพิมพ์.
- สรารุช วรดิษฐ์วงศ์. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- อัคราวดี ชูถนอม. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9*. [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- Walton, R.E. (1975). Criteria for Quality of work life, *The Quality of working life*. New York: Free Press. (93-95).
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper. & Row.
- JobsDB. (2021). เพิ่มแรงจูงใจให้ทีมด้วย Maslow's hierarchy of needs ปลุกไฟในใจให้ร้อนแรงอยู่เสมอ. องค์กร. <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/%E2%80%8Bmaslows-hierarchy-of-needs/>