

THE QUALITY OF WORK-LIFE FACTORS IN THE NON-COMMISSIONED OFFICER TRAINEE BATTALION STUDENT REGIMENT OF INFANTRY SCHOOL INFANTRY CENTER

Yuthakorn KUMJUNLA¹ and Charukris RUANGSUWAN²

1 Faculty of Art (Master of Art in Security Studies), Command and General Staff College, Thailand;
exumbris90@gmail.com (Corresponding Author)

2 Faculty of Art (Master of Art in Security Studies), Command and General Staff College, Thailand;
charukrisr@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received: 19 June 2023

Revised: 10 July 2023

Published: 20 July 2023

ABSTRACT

The research aimed to study the level of quality of work-life factors, study the difference between personal factors and the quality of work-life factors. The sample in this research is personnel in the non-Commissioned Officer Trainee Battalion, Student Regiment of Infantry School, Infantry Center 277 consumers. The data was collected by the quality of work-life questionnaires which are Cronbach's alpha 0.97. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, means, standard deviation and one way ANOVA analysis were applied for the hypothesis testing. The results revealed that the level of quality of work-life factors was high with an average of 4.14. While considered in each aspect found that the social relevance factor was highest with an average of 4.25, followed by the social integration was highest with an average of 4.23 and the last was adequate and fair compensation was high with an average of 3.98. By comparing the individual factors and the quality of work-life factors found that: There is a significance difference between categories factors and the quality of work-life at the level of the significance 0.05. And there is not significance difference between age and period factors and quality of work-life at the level of the significance 0.05

Keywords: Quality of Work-life, Non-Commissioned Officer Trainee, Infantry Center

CITATION INFORMATION: Kumjunla, Y., & Ruangsuwan, C. (2023). The Quality of Work-Life Factors Related the Organizational Commitment in the Non-Commissioned Officer Trainee Battalion Student Regiment of Infantry School Infantry Center. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 119.

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในกองพันนักเรียนนายสิบ กรมนักเรียน โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ

ยุทธกร คำจุลลา¹

1 หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ความมั่นคงศึกษา) โรงเรียนเสนาธิการทหารบก;
sangob4556@gmail.com (ผู้ประพันธ์บทความ)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในกองพันนักเรียนนายสิบ กรมนักเรียน โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในกองพันนักเรียนนายสิบ กรมนักเรียน โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ กำลังพลของกองพันนักเรียนนายสิบ กรมนักเรียน โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ จำนวน 278 คน เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ One way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.14 โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มากเป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมาคือ การบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.23 และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 3.98 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในกองพันนักเรียนนายสิบ กรมนักเรียน โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าประเภทกำลังพลต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, นักเรียนนายสิบ, ศูนย์การทหารราบ

ข้อมูลการอ้างอิง: ยุทธกร คำจุลลา. (2566). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในกองพันนักเรียนนายสิบ กรมนักเรียนโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 119.

บทนำ

ทหารเป็นอาชีพที่มีบทบาทสำคัญในการรักษาความมั่นคงของประเทศ ทั้งในระหว่างยามปกติและในยามสงคราม หน่วยทหารแต่ละหน่วยจะมีหน้าที่บทบาทที่แตกต่างกันไป ซึ่งภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานทหารจะมีหน้าที่ในการเตรียมกำลังและการใช้กำลัง โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการเตรียมกำลังของเหล่าราบ จะเป็นหน่วยที่ทำหน้าที่ในการฝึกศึกษาเพื่อพัฒนากำลังพลให้มีความพร้อมในการเข้ารบและการปฏิบัติหน้าที่เมื่อเกิดเหตุการณ์ หน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ในการฝึกศึกษาและเตรียมกำลังกำลังพลในส่วนปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ คือ กองพันนักเรียนนายสิบ กรมนักเรียน โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่การฝึกศึกษากำลังพลในระดับปฏิบัติการหลักเหล่าราบของกองทัพบกเพื่อพัฒนากำลังพลให้มีขีดความสามารถและส่งต่อเพื่อเป็นกำลังพลระดับปฏิบัติการให้หน่วยทหารราบและหน่วยที่เกี่ยวข้องต่อไป (กองพันนักเรียนนายสิบ, 2566)

แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนั้น กำลังพลของกองพันนักเรียนนายสิบ กรมนักเรียน โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ นั้น เป็นหน่วยงานที่ต้องมีการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน รวมทั้ง มีงานที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม ทำให้ได้รับปริมาณงานที่มากขึ้น งานมีความหลากหลายซับซ้อน มีภารกิจที่ไม่แน่นอนบ่อยครั้ง การปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่และความชำนาญของตน ปัญหาเรื่องของการขาดการให้แรงจูงใจทั้งในเรื่องของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปัญหาของระบบอุปถัมภ์ ความเหลื่อมล้ำในการทำงาน ประกอบกับปัญหาจากปัจจัยภายนอกทั้งในเรื่องการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ที่กระทบต่อมุมมองในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าในการรับราชการ และกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว ความสุขในการทำงานที่ลดน้อยลง ปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่ต่อเนื่องและสะสมอย่างยาวนานทางส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในกองพันนักเรียนนายสิบ กรมนักเรียน โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ซึ่งทำให้กำลังพลบางส่วนเกิดความเครียด ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและอาจกระทบต่อการดำเนินงานของกองพันนักเรียนนายสิบ กรมนักเรียน โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ และอาจนำไปสู่การลาออกจากงาน ปัญหาสุขภาพ หรือแม้กระทั่งปัญหาสุขภาพจิตได้ แนวทางการแก้ไขปัญหของผู้บังคับบัญชาของกองพันนักเรียนนายสิบ กรมนักเรียน โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ จึงมีแนวคิดในการหาสาเหตุ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดกำลังพลเกิดความเครียด ความเหนื่อยหน่าย และภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้เกิดขวัญ กำลังใจ พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกองพันนักเรียนนายสิบ กรมนักเรียน โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะกำลังพลและผู้บังคับบัญชาในหน่วยของกองพันนักเรียนนายสิบ กรมนักเรียน โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลในหน่วยงาน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานในการทำงานต่อไป จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในกองพันนักเรียนนายสิบ กรมนักเรียน โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ว่ามีปัจจัยเรื่องใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงระบบสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า วอลตัน (1973: 12-16) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาถึงคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล คือ สภาพตัวบุคคลและสังคม ในเรื่องของสังคม คือ ปัจจัยในองค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีเกณฑ์ชีวิตทั้งหมด 8 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง รายได้ที่กำลังพลแต่ละคนได้รับเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานเป็นค่าจ้าง ซึ่งรวมถึงเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งควรมีเพียงพอและได้รับอย่างเป็นธรรมเมื่อเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ ที่มีประเภทใกล้เคียงกัน ด้านที่ 2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ

ถูกสุขลักษณะ (Safety and Health Conditions) หมายถึง หน่วยงานต้องมีการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดความ สะดวกสบายในการทำงานและมีความปลอดภัย โดยต้องมีการกำหนดมาตรฐานของสภาพแวดล้อมเพื่อให้พนักงานรู้สึก สบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านที่ 3 โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึง การที่ก้าลังพลมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน และหากมี ผลการทำงานที่ดีขึ้นจะมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วย ด้านที่ 4 โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (Development of Human Capacities) หมายถึง หน่วยงานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของก้าลังพล ทั้งการศึกษา อบรม ทั้งในด้านทักษะในการทำงานและทักษะชีวิต ซึ่งจะทำให้ก้าลังพลสามารถปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ และได้รับการยอมรับในการทำงาน ด้านที่ 5 การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การ ที่ก้าลังพลรู้สึกว่าการตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก และทำงานโดยปราศจากอคติและการให้ร้ายซึ่งกันและกัน ด้านที่ 6 ธรรมนูญขององค์กร (Constitutionals) หมายถึง สิทธิต่าง ๆ ที่ก้าลังพลพึงได้รับซึ่งขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กร และการยอมรับในความ ขัดแย้งทางความคิดของก้าลังพลที่มีต่อนโยบายของหน่วยงาน ด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิต ส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง การที่ก้าลังพลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตทั้งในเรื่องส่วนตัวและการ ทำงาน และด้านที่ 8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง การที่ก้าลังพลมีความรู้สึกว่ งานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมและทำประโยชน์ให้กับสังคม ซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ใช้แนวคิดของวอลตัน คือ รัตนชัย สลับสร (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจชั้น ประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน และ จิตติ กิตติเลิศไพศาล และคณะ (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการ ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของก้าลังพล กรมทหารราบที่ 3

สมมติฐานการวิจัย

1) ประเภทก้าลังพลต่างกัณมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับงานวิจัยของปัจจัยประเภทของก้าลังพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น งานวิจัยของ ศิลาพร กันทา และชมภูณัฐ หุ่นาค (2562) พบว่า ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน งานวิจัยของ เกศณี วงศาโสภา (2562) พบว่า ชั้นยศที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และงานวิจัยของ จตุรงค์ บุผาสังห์ (2559) พบว่า ปัจจัยด้านระดับชั้นยศแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

H1: ประเภทก้าลังพลต่างกัณมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2) อายุต่างกัณมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

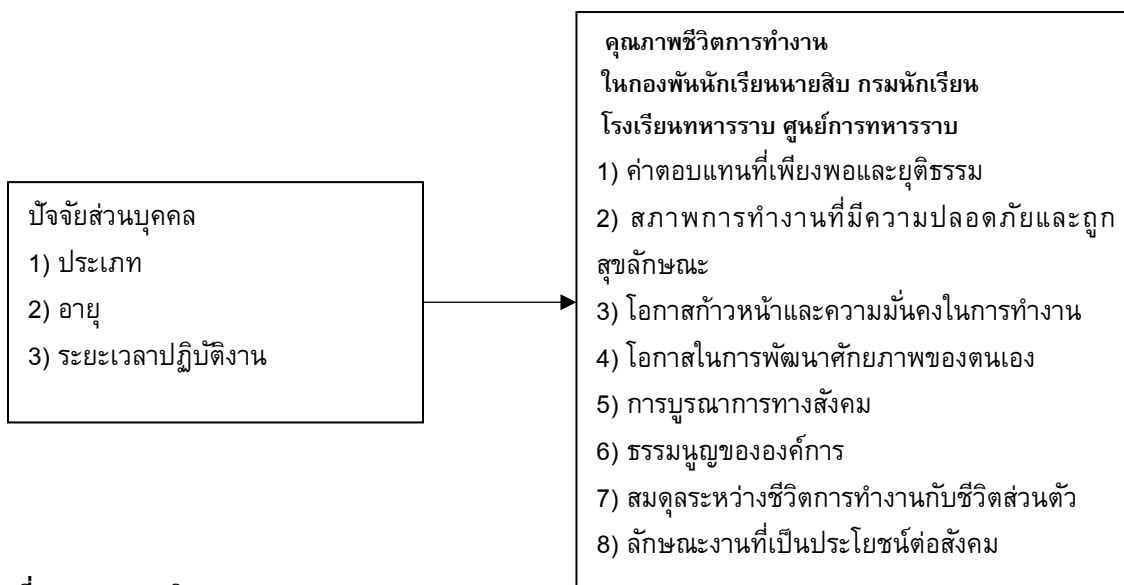
สำหรับงานวิจัยของปัจจัยอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น งานวิจัยของ ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย (2558) พบว่า อายุ แตกต่างกัณมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และงานวิจัยของ ปรียาภรณ์ อยู่คง (2558) พบว่า อายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน แต่ในขณะที่งานวิจัยของ เกศณี วงศาโสภา (2562) พบว่า อายุที่แตกต่างกันมี คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ จิรศักดิ์ สระบัวทอง (2563) พบว่า อายุที่แตกต่างกันมี คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

H2: อายุต่างกัณมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3) ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัณมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับงานวิจัยของปัจจัยระยะเวลาปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ตรงกับงานวิจัยของ ปรียาภรณ์ อยู่คง (2558) พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัณมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และ จตุรงค์ บุผาสังห์ (2559) พบว่า ประสบการณ์การทำงานต่างกัณมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน แต่ในขณะที่งานวิจัยของ เกศณี วงศาโสภา (2562) พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัณมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ จิรศักดิ์ สระบัวทอง (2563) พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัณมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H3: ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กำลังพลที่ปฏิบัติงานในกองพันนักเรียนนายสิบ กรมนักเรียน โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ กลุ่มตัวอย่าง คือ กำลังพลที่ปฏิบัติงานในกองพันนักเรียนนายสิบ กรมนักเรียน โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ในปีการศึกษา พ.ศ.2566 ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน พลทหาร และนักเรียนนายสิบ จำนวน 996 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 277 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.95 อยู่ภายในเกณฑ์ที่กำหนดและมีความน่าเชื่อถือ

การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้ผู้กำลังพลที่ปฏิบัติงานในกองพันนักเรียนนายสิบ กรมนักเรียน โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ.2565 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ.2566 เก็บแบบสอบถามคืน และนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบไปด้วย ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ One way ANOVA และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยโดยใช้ LSD

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประเภทกำลังพล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นนักเรียนนายสิบ จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 63.90 รองลงมาคือ นายทหารประทวน จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 และพลทหาร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 ตามลำดับ อายุ พบว่า ส่วนใหญ่

มีอายุต่ำกว่า 24 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 24-35 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 อายุระหว่าง 36-50 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 และตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80 ตามลำดับ และระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 และระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.98	0.79	ดี
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	4.07	0.71	ดี
โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.18	0.75	ดี
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	4.15	0.70	ดี
การบูรณาการทางสังคม	4.23	0.67	ดีมาก
ธรรมเนียมขององค์กร	4.15	0.70	ดี
สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	4.10	0.77	ดี
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.25	0.68	ดีมาก
รวม	4.14	0.64	ดี

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.14$ S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยพบว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 4.25$ S.D. = 0.68) รองลงมาคือ การบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 4.23$ S.D. = 0.67) โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.18$ S.D. = 0.75) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ($\bar{X} = 4.15$ S.D. = 0.70) ธรรมเนียมขององค์กร ($\bar{X} = 4.15$ S.D. = 0.70) สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.10$ S.D. = 0.77) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($\bar{X} = 4.07$ S.D. = 0.71) และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นอันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.98$ S.D. = 0.79)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1) ประเภทกำลังพลต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบประเภทกำลังพลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

กลุ่ม	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	11.40	3	3.80	9.94	.00*
ภายในกลุ่ม	104.36	273	0.38		
รวม	115.76	276			

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA พบว่า ค่า F = 9.94 และค่า Sig. = .00 สรุปได้ว่า ปัจจัยเรื่องประเภทกำลังพลต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) จำแนกตามประเภทกำลังพล

ประเภทกำลังพล	n	$\bar{x}$	สัญญาณ	ประทวน	พลทหาร	นักเรียนนายสิบ
นายทหารสัญญาบัตร	15	4.12	-			
นายทหารประทวน	70	3.90	0.21	-		
พลทหาร	15	3.61	0.50*	0.28	-	
นักเรียนนายสิบ	177	4.28	0.16	0.37*	0.66*	-

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple Comparison) ของประเภทกำลังพลที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมพบว่า มีจำนวน 3 คู่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน ได้แก่ คู่ที่ 1 นายทหารสัญญาบัตรมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพลทหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 คู่ที่ 2 นักเรียนนายสิบมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่านายทหารประทวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และคู่ที่ 3 นักเรียนนายสิบ มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพลทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2) อายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

กลุ่ม	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.84	3	0.61	1.47	.22
ภายในกลุ่ม	113.92	273	0.41		
รวม	115.76	276			

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA พบว่า ค่า F = 1.47 และค่า Sig. = .22 สรุปได้ว่า ปัจจัยเรื่องอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในกองพันนักเรียนนายสิบ กรมนักเรียน โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบระยะเวลาปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

กลุ่ม	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.54	3	0.51	1.23	.29
ภายในกลุ่ม	114.22	273	0.41		
รวม	115.76	276			

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA พบว่า ค่า F = 1.23 และค่า Sig. = .29 สรุปได้ว่า ปัจจัยเรื่องระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในกองพันนักเรียนนายสิบ กรมนักเรียน โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ การบูรณาการทางสังคม และโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นอันดับสุดท้าย ตรงกับผลของงานวิจัยของ รัตนชัย สลับศรี (2557) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และ จิตติ กิตติเลิศไพศาล และคณะ (2561) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่กำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของกองพันนักเรียนนายสิบ กรมนักเรียน โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบอยู่ในระดับที่ดี เนื่องจากกำลังพลในองค์การมองว่า เป็นลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและการทำงานภายในองค์การมีการบูรณาการทางสังคมมาก ทำให้ผู้ที่อยู่ในองค์การภาคภูมิใจกับงาน ภาพลักษณ์ของหน่วยงานที่ถูกมองจากสังคมภายนอกดีทำให้กำลังพลมีความสุขในการทำงาน ในขณะที่ผลการวิจัยในเรื่องการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ทำการศึกษาศักยภาพส่วนบุคคลในเรื่อง ประเภทกำลังพล อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประเภทกำลังพล ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ตำแหน่งงานของกำลังพลที่เป็นนายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และนักเรียนนายสิบ จะมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าในส่วนของพลทหาร ตรงกับผลของงานวิจัยของ ศีลาพร กันทา และชมภูณัฐ หุ่นาค (2562) ผลการวิจัยพบว่า ระดับตำแหน่งแตกต่างกันของบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน งานวิจัยของ เกศณี วงศาโสภา (2562) พบว่า ชั้นยศที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และงานวิจัยของ จตุรงค์ บุผาสังห์ (2559) พบว่า ปัจจัยด้านระดับชั้นยศแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า เมื่อวิเคราะห์ในเรื่องของประเภทกำลังพลที่แตกต่างกันมีความคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ตำแหน่งงานของกำลังพลที่เป็นนายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และนักเรียนนายสิบจะมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าในส่วนของพลทหาร เนื่องจากกองพันนักเรียนนายสิบ กรมนักเรียน โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ เป็นหน่วยงานที่มุ่งเน้นสวัสดิการให้แก่นักเรียนนายสิบ เพราะลักษณะงานและประสบการณ์การฝึกที่ดำเนินการในหน่วยงานจะเป็นงานที่สำคัญที่จะเป็นทักษะที่กำลังพลจะได้ใช้ต่อไปในชีวิตรับราชการ ได้รับการจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสมมีภาพความทรงจำที่ดีของหน่วย ในขณะที่ในส่วนของพลทหารอาจจะไม่ได้เป็นทหารและรับราชการหลังจากปลดประจำการ จึงอาจไม่ได้รับการจัดสรรสวัสดิการในลำดับแรก จึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำกว่าประเภทอื่นๆ ในขณะที่ในเรื่อง ในขณะที่ปัจจัยด้านอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตรงกับงานวิจัยของ เกศณี วงศาโสภา (2562) พบว่า อายุและระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ จิรศักดิ์ สระบัวทอง (2563) พบว่า อายุและระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าเนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีกลุ่มช่วงอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานในกองพันนักเรียนนายสิบ กรมนักเรียน โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบค่อนข้างแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มมาก ทำให้ไม่มีความแตกต่างต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1) การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก แต่ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด ดังนั้น แนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ ควรมีการส่งเสริมด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ควรพิจารณาการจัดให้ดียิ่งขึ้นเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

2) คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดีมาก โดยเฉพาะในด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับที่สูงที่สุด ควรมีการส่งเสริมด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความรู้สึกภาคภูมิใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน เป็นเรื่องที่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งจะทำให้กำลังพลรู้สึกพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มากขึ้น และส่งผลต่อองค์กรต่อไป

3) ข้อมูลส่วนบุคคลในเรื่องประเภทกำลังพลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ควรมีการปรับปรุงจากผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และนักเรียนนายสิบ มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพลทหาร ดังนั้น ควรมีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานควรเน้นไปที่กำลังพลตำแหน่งพลทหาร ที่ควรมีการปรับปรุงทั้งในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มเติม เพื่อให้พลทหารมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรของหน่วยงานอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น หน่วยงานพันทหารราบ หน่วยมณฑลทหารบก และหน่วยงานจัดการศึกษา ว่ากำลังพลในหน่วยงานดังกล่าว มีคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยกองพันนักเรียนนายสิบ กรมนักเรียน โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลต่อไป

2) ศึกษาเจาะลึกในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงคุณภาพ เช่น ในมุมมองของพลทหาร เปรียบเทียบกับนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกถึงความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกิดขึ้น เพื่อปรับปรุงการทำงานต่อไป

3) ศึกษาปัจจัยคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มเติม เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กองพันนักเรียนนายสิบ. (2566). *ประวัติกองพันนักเรียนนายสิบทหารราบ*. เอกสารบรรยายหน่วยงาน. กรุงเทพฯ: กองพันนักเรียนนายสิบทหารราบ.
- เกศณี วงศาโสภา. (2562). *คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- จตุรงค์ บุผาสังห์. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต.
- จิตติ กิตติเลิศไพศาล, ชาคิต ชาญชิตปรีชา, โสภชัย วรวิวัฒน์ และศิวาล ยาคาลัย. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 19(3), 29-40.
- จิรศักดิ์ สระบัวทอง. (2563). *คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปรียาภรณ์ อยู่คง. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนชัย สลับสร. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศิลาพร กันทา และชมภูษ หนุ่นาค. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา*. *วารสารวไลยอลงกรณ์*, 9(1), 120-134.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607a-610.

Walton, R. E. (1973). Quality of work life: what is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).