

GUIDELINES FOR IMPROVING THE QUALITY FOR LIFE OF THE NON-COMMISSIONED OFFICERS UNDER THE 19TH MILITARY CIRCLE

Adisak SUEBTHAMMA¹ and Baitoey JAIJA²

1 Graduate studies, Command and General Staff College; adisak@buu.ac.th (Corresponding Author)

2 Graduate studies, Command and General Staff College

ARTICLE HISTORY

Received: 19 June 2023

Revised: 10 July 2023

Published: 20 July 2023

ABSTRACT

The objective of this research were to 1) investigate the factors affecting the quality of life of the non-commissioned officers under the 19th military circle, and to 2) to guidelines the factors affecting the quality of life of the non-commissioned officers under the 19th military circle to their personal background. One hundred and ninety-eight non-commissioned officers under the 19th military circle were the samples of this research. The research tool was the questionnaire. The data received were analyzed by percentage, mean, standard deviation. The results revealed that the overall was at a high level. The occupation is the first priority, followed by self-development, family, and co-worker relations. Social assistance/volunteer in terms of health recreational and the financial/income aspect had a medium level of quality of life, respectively.

Keywords: Improving, Quality for life, Non-commissioned officers

CITATION INFORMATION: Suebthamma, A., & Jaija, B. (2023). Guidelines for Improving the Quality for Life of the Non-Commissioned Officers under the 19th Military Circle. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 126.

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน สังกัดมณฑลทหารบกที่ 19

อดิศักดิ์ สืบธรรมมา¹ และ ไบเตย ใจจา²

1 ส่วนบัณฑิตศึกษา โรงเรียนเสนาธิการทหารบก; adisak@buu.ac.th (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

2 ส่วนบัณฑิตศึกษา โรงเรียนเสนาธิการทหารบก

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของนายทหารระดับชั้นประทวน สังกัดมณฑลทหารบกที่ 19 2) เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารระดับชั้นประทวน สังกัดมณฑลทหารบกที่ 19 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่กำลังพลในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 19 จังหวัดสระแก้ว จำนวน 198 คน กลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (.821) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า กำลังพลสังกัดมณฑลทหารบกที่ 19 มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านอาชีพการงาน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านครอบครัว ด้านความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน ด้านการช่วยเหลือสังคม/จิตอาสา โดยด้านสุขภาพ ด้านสันติภาพ และการเงิน/รายได้มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ตามลำดับ

คำสำคัญ: การพัฒนา, คุณภาพชีวิต, นายทหารชั้นประทวน

ข้อมูลการอ้างอิง: อดิศักดิ์ สืบธรรมมา และ ไบเตย ใจจา. (2566). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน สังกัดมณฑลทหารบกที่ 19. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 126.

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศ สำหรับประเทศที่กำลังพัฒนาอย่างประเทศไทยเล็งเห็นความสำคัญ “มนุษย์หรือคนในสังคมเป็นหลัก” ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ยึดหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางพัฒนา” ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาบนพื้นฐานของการให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และกองทัพบกมีการส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังพลมีชีวิตที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เพื่ออำนวยความสะดวกสบายในชีวิตแก่กำลังพล รวมถึงการส่งเสริมทางด้านร่างกาย และสภาพจิตใจ ต่างก็เป็นประเด็นที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตของกำลังพลในกองทัพบกทั้งสิ้น การตื่นตัวในการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลมีมานาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายการปฏิบัติงานของกองทัพบก ปี 2564-2566 เป็นการยืนยันถึงความสำคัญและความจำเป็นของการศึกษาคุณภาพชีวิตของกำลังพลอันจะนำไปสู่แนวทางในการปรับปรุงหรือวางแผนนโยบายของกองทัพบก เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพลทุกระดับชั้นในกองทัพ โดยกองทัพบกกำหนดความสำคัญและความเร่งด่วนในการดำเนินงานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของกองทัพมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือ “การพัฒนางานด้านกำลังพล การส่งเสริมสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของกำลังพลโดยการดูแล ติดตาม ตรวจสอบและการบริการของกำลังพลอย่างต่อเนื่อง”

การพัฒนาคุณภาพชีวิตมีความสำคัญอย่างมาก เพื่อให้กำลังพล นายทหารทุกระดับชั้นตลอดจนพนักงานของมณฑลทหารบกที่ 19 สามารถพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา ทั้งในส่วนบุคคล ครอบครัว หน่วยงาน จึงต้องมีการพัฒนาในด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญา เพื่อให้มีแนวคิดที่รู้จักการบริหารตนเอง เอื้อเพื่อช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น มีอาชีพและรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิต มีคุณธรรม หากปฏิบัติได้เช่นนี้จัดเป็นการยกระดับทั้งตนเองและสังคม ทำให้มีคุณค่า มีความเจริญงอกงาม ปัญหาต่างๆ ย่อมลดน้อยลง หน่วยขึ้นตรงภายในกองทัพบก จึงพยายามอย่างเต็มที่ในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของกำลังพลให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น เพื่อช่วยให้กำลังพลทุกคนในกองทัพบกมีความสุขสมบูรณ์ โดยให้ผู้บังคับหน่วยดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินของกำลังพล ช่วยเหลือกำลังพล รวมทั้งกำกับดูแลป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาหนี้สินที่ไม่เกิดประโยชน์ ผู้บังคับบัญชาใส่ใจในเรื่องสุขภาพกำลังพลในสังกัดเป็นรายบุคคล โดยรับการตรวจสุขภาพประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการอนุรักษ์กำลังพล รวมทั้งได้รับคำปรึกษาด้านสุขภาพได้ตลอดเวลา รวมทั้งส่งเสริมกำลังพล ครอบครัว ได้เรียนรู้แนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีพพึ่งพาตนเองและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารระดับชั้นประทวน สังกัดมณฑลทหารบกที่ 19 เป็นแนวทางในการวางแผนให้หน่วยที่เกี่ยวข้องสำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพล จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลมณฑลทหารบกที่ 19 ให้เป็นไปตามแผนและนโยบายการปฏิบัติงานของกองทัพบก

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

UNESCO (อ้างถึงใน วรรษยา ศิริวัฒน์, 2561) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิต เป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลต่อองค์ประกอบต่างๆ ของชีวิต เช่น การดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข ความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสังคมที่ตนอยู่ได้ดีสามารถเผชิญปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถใช้ศักยภาพส่วนบุคคลสร้างสรรค์พัฒนาตนเอง และสังคมให้อยู่ร่วมกัน ได้อย่างสันติสุข ตัวชี้วัดพิจารณา 1) รายได้ของครอบครัวที่พอเพียงกับการดำรงชีวิตขั้นต้น 2) การมีงานทำ 3) การศึกษาและอัตราการเรียนรู้ หนังสือของประชาชน 4) โอกาสการมีส่วนร่วมในการปกครองประเทศ และ 5) การมีเอกราชของชาติที่ปราศจากการแทรกแซง และครอบงำจากรัฐบาลอื่น

WHO (1998:17 อ้างถึงใน ทิพย์วัลย์ เรืองขจร, 2554) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การรับรู้ หรือความเข้าใจของปัจเจกบุคคลที่มีต่อสถานภาพชีวิตของตนเอง ตามบริบทของวัฒนธรรมและค่านิยมที่ใช้ชีวิตอยู่และสัมพันธ์กับเป้าประสงค์ ความคาดหวัง มาตรฐาน และความกังวลสนใจที่มีต่อสิ่งต่างๆ คุณภาพชีวิตเป็นมโนคติที่มีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุม เรื่องต่างๆ ที่สลับซับซ้อน ได้แก่ สุขภาพทางกาย สภาวะทางจิต ระดับความเป็นตัวของตัวเอง ความสัมพันธ์ต่างๆ ทางสังคม ความเชื่อส่วนบุคคล และสัมพันธภาพที่มีต่อสิ่งแวดล้อม

ความสำคัญของคุณภาพชีวิต

พัชรี หล้าแหล่ง (2556) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้ 1) ความสำคัญของคุณภาพชีวิตระดับตนเองและครอบครัว คือ การมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสุขภาพพลานามัยที่ดี ไม่เจ็บป่วย ทำให้สามารถลดค่าใช้จ่ายส่วนตน และสามารถประกอบอาชีพการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่นไร้ซึ่งปัญหา 2) ความสำคัญของคุณภาพชีวิตระดับสังคมและประเทศชาติ เมื่อประชากรในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดียอมทำให้คุณภาพชีวิตในสังคมและประเทศชาติดีขึ้นไปด้วย แต่ทั้งนี้รัฐบาลจะต้องมีนโยบายที่จะเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร เช่น สภาพแวดล้อม การศึกษา การประกอบอาชีพ และรายได้ของประชากร เป็นต้น

คุณภาพชีวิต เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป หลีกเลี่ยงการทำงานที่หนักเกินไป และได้มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ Psychology CU (2017) ให้ความหมายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ การมีการรบกวนกันระหว่างชีวิตด้านการงานและชีวิตที่นอกเหนือจากการงานอยู่ในระดับต่ำ เช่น ชีวิตครอบครัว ชีวิตส่วนตัว และสังคม มีการเกื้อหนุนกันระหว่างชีวิตด้านการงานและชีวิตที่นอกเหนือจากการงานอยู่ในระดับสูง Harper (อ้างถึงใน วรรษยา ศิริวัฒน์, 2561) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงาน 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ การศึกษาต่อเนื่อง การฝึกอบรม ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะสายงาน เหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพ 2) ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ปัจจัยการผลิต ข้อตกลง ระเบียบข้อบังคับ บรรยากาศในองค์การ และการบริหารจัดการที่แตกต่างกันออกไป 3) ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ งานที่รับผิดชอบ

Merrill and Merrill (อ้างถึงใน สมชัย พรบรัตน์, 2561) อธิบายว่า องค์ประกอบของชีวิต ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการทำงาน หน้าที่การงานส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านครอบครัว ครอบครัวสามารถสร้างความสุขให้กับชีวิตส่งผลให้เกิดความสำเร็จในชีวิต 3) ด้านเวลา เวลาเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดสมดุลชีวิตในด้านอื่นๆ 4) ด้านการเงิน เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งเป็นผลมาจากการงาน และ 5) ด้านสติปัญญา เป็นสิ่งที่เราต้องพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อสร้างสมดุลชีวิตเต็มเต็มในชีวิตทุกด้าน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต ดังนั้น คุณภาพชีวิต หมายถึง การรับรู้ความพึงพอใจและการรับรู้สภาวะทางด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อม ได้แก่ การมีสุขภาพดี ไม่มีที่เจ็บป่วยที่เป็น อุปสรรคในการดำเนินชีวิต การได้รับการผ่อนคลายด้านจิตใจ การพึงพอใจในรายได้และการสนับสนุนจากหน่วย ตลอดจนการรับรู้และพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลจากการประมวลทัศนะของนักวิชาการ จำแนกคุณภาพชีวิตออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้ 1) อาชีพการงาน หมายถึง ลำดับขั้นของตำแหน่งงาน ซึ่งบุคคลดำรงอยู่ในแต่ละช่วงชีวิต แสดงถึงบุคคลจะปฏิบัติงานในสายอาชีพเป็นระยะเวลาต่อเนื่องในแต่ละช่วงชีวิตอาจปฏิบัติงานในสายอาชีพเดิมของตนตั้งแต่เริ่มต้นไปตลอดจนกระทั่งเกษียณอายุ 2) การเงิน/รายได้ หมายถึง กิจกรรมเกี่ยวกับการบริหารเงิน ซึ่งรวมถึง การธนาคาร หนี้ เครดิต เงิน และการลงทุน ครอบคลุมสิ่งที่จ่ายให้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาจจัดอยู่ในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ 3) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพิจารณาตนเองของกำลังพลเพื่อให้การปรับตัวในชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข วิธีการมองตนเองเพื่อการพัฒนาด้านที่น่าสนใจ 4) สุขภาพ หมายถึง การมีสมรรถภาพร่างกายที่ดี เป็นการดูแลสุขภาพให้มีความแข็งแรงสมบูรณ์อยู่เสมอ ช่วยให้อาสาสมัครทำงานในชีวิตประจำวันได้ดี การมีสมรรถภาพของร่างกายที่ดีมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 ประการ ได้แก่ ความอดทน ความยืดหยุ่นหรือความอ่อนตัว และความแข็งแรง 5) ครอบครัว หมายถึง ผู้คนที่เกี่ยวข้องกันโดย

ความสัมพันธ์ทางสายเลือดจากการให้กำเนิดหรือโดยความสัมพันธ์ทางกฎหมาย เช่น จากการสมรส 6) ความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน หมายถึง การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของกำลังพลกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในองค์กร การรับรู้ว่าตนได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลในสังคมด้วย 7) การช่วยเหลือสังคม/ จิตอาสา หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่มีความพร้อม ความปรารถนาที่จะช่วยแก้ปัญหาอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการใช้และการรักษาสีงของที่เป็นของส่วนรวม 8) สันตินาการ หมายถึง กิจกรรมที่สมัครใจทำในยามว่างเพื่อให้เกิดความเพลิดเพลิน ผ่อนคลายความตึงเครียดทั้งร่างกาย จิตใจและความสนุกสนาน

วัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของนายทหารระดับชั้นประทวน สังกัดมณฑลทหารบกที่ 19 2) เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารระดับชั้นประทวน สังกัดมณฑลทหารบกที่ 19

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ นายทหารระดับชั้นประทวน สังกัดมณฑลทหารบกที่ 19 จำนวน 394 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่าง 198 คน โดยการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็นวิธีอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบเครื่องมือด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นเชิงเนื้อหา (Content Validity) ทำการประเมินด้วยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตามเทคนิค Index of Item Objective Congruence (IOC) ผลการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามมีค่า IOC มากกว่า 0.6 ทุกข้อและทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นด้วยการ Try-out จากกลุ่มประชากรที่ใกล้เคียงจำนวน 30 ตัวอย่าง ได้ค่า Cronbach's เท่ากับ 0.821 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา, 2558: 159) สถิติที่ใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานตัวแปร

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-31 ปี จำนวน 76 คน (ร้อยละ 38.6) มีชั้นยศ ส.ต.-ส.อ. จำนวน 93 คน (ร้อยละ 47.2) มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 190 คน (ร้อยละ 91.4) และระยะเวลารับราชการ ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 93 คน (ร้อยละ 47.2)

ระดับการพัฒนาด้วยวิธีบูรณาการวงจรชีวิต พบว่า นายทหารระดับชั้นประทวน สังกัดมณฑลทหารบกที่ 19 ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านอาชีพการงานมีระดับพัฒนามากที่สุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.43$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.39$) ด้านครอบครัว ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.32$) ด้านความสัมพันธ์ผู้ร่วมผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.33$) ด้านการช่วยเหลือสังคม/ จิตอาสา ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 0.26$) โดยด้านสุขภาพ ($\bar{X} = 3.32$, $SD = 0.41$) ด้านสันตินาการ ($\bar{X} = 3.10$, $SD = 0.37$) และด้านการเงินรายได้ ($\bar{X} = 3.07$, $SD = 0.28$) มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ผลจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามตารางที่ได้แสดงด้านล่าง

การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ระดับการพัฒนา			
	Mean	S.D.	แปลผล	อันดับ
อาชีพการงาน	4.18	0.43	ระดับมาก	1
การเงิน/รายได้	3.07	0.28	ระดับปานกลาง	8
การพัฒนาตนเอง	3.98	0.39	ระดับมาก	2
สุขภาพ	3.32	0.41	ระดับปานกลาง	6
ครอบครัว	3.67	0.32	ระดับมาก	3
ความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน	3.59	0.33	ระดับมาก	4
การช่วยเหลือสังคม/ จิตอาสา	3.43	0.26	ระดับมาก	5
สันทนาการ	3.10	0.37	ระดับปานกลาง	7

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน สังกัดมณฑลทหารบกที่ 19 เป็นดังต่อไปนี้

1) กำลังพลมีอายุระหว่าง 25-31 ปี จำนวน 76 คน (ร้อยละ 38.6) มีชั้นยศ ส.ต.-ส.อ. จำนวน 93 คน (ร้อยละ 47.2) มีระดับการศึกษาส่วนมากต่ำกว่าปริญญาตรี 190 คน (ร้อยละ 91.4) และระยะเวลารับราชการ ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 93 คน (ร้อยละ 47.2)

2) ระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านอาชีพการงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านครอบครัว ด้านความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน ด้านการช่วยเหลือสังคม/ จิตอาสา โดยด้านสุขภาพ ด้านสันทนาการ และด้านการเงิน/รายได้มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ตามลำดับ

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยวิธีบูรณาการวงจรชีวิตของนายทหารชั้นประทวน สังกัดมณฑลทหารบกที่ 19 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) ด้านอาชีพการงาน พบว่า กำลังพลนายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านอาชีพความก้าวหน้าในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาพบว่า กำลังพลมีความเชื่อมั่นและคิดว่าจะทำงานอยู่ในหน่วยนี้ไปตลอดเพราะเชื่อมั่นถึงความมั่นคงขององค์กร และการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำนายเพื่อเตรียมพร้อมกับขอบเขตของงานภารกิจและตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยที่องค์กรมีเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ใช้ขีดความสามารถสูงและการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้นตามลำดับ สอดคล้องกับ พยอ ม สดใส (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย พบว่า ก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน ในหน่วยงานมีตำแหน่งหรือสายงานต่างๆ มีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันบางครั้งอาจมีการปรับเปลี่ยนสายงาน และปัจจัยอื่นๆ ในการปฏิบัติงานเข้ามาเกี่ยวข้องในการเลื่อนขั้น เลื่อนระดับตำแหน่งด้วย ดังนั้นหน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการปรับเปลี่ยนสายงาน เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน กำหนดหลัก เกณฑ์ในการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งและเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน และประกาศหลักเกณฑ์ชี้แจงถึงคุณสมบัติการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงระยะเวลาการครองตำแหน่งในแต่ละระดับตำแหน่งและระยะเวลาการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีจุดมุ่งหมายที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพและประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

2) ด้านการเงินและรายได้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลในด้านการเงินและรายได้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การสร้างค่านิยมที่เป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน โดยยึดหลักความพอเพียง ความพอประมาณ และความมีเหตุผล ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กำลังพลจำเป็นต้องได้รับขวัญและกำลังใจที่ดี

เป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้กำลังพลมีพลังและความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนสวัสดิการอื่นที่กำลังพลต้องการการส่งเสริม ได้แก่ การส่งเสริมให้กำลังพลเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ เนื่องจากช่วยให้สามารถเก็บออมรายได้ของตนได้อย่างมั่นคง นอกจากนี้ยังต้องการสวัสดิการหรือการสงเคราะห์ตามสมควรแก่สมาชิกและครอบครัว เช่น การให้กู้สินเชื่อ ให้ยืม ให้เช่า ให้เช่าซื้อ ซึ่งทรัพย์สินแก่กำลังพล เป็นต้น นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกองทัพบก เป็นนโยบายที่ให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ของกำลังพลที่อยู่ในสังกัด ทั้งกำลังพลเองและครอบครัวเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอ จากสภาวะการณ์เศรษฐกิจราคาสินค้าที่เพิ่มขึ้นกว่าการที่เพิ่มขึ้นของรายได้ครอบครัวกำลังพล ดังนั้นผลออกมาโดยภาพรวมคุณภาพชีวิตของกำลังพลจึงอยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยรวมและรายได้ สอดคล้องกับผลการศึกษา คเชนทร์ ช้างน้อย (2557) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก ที่พบว่าคุณภาพชีวิตของนายทหารประทวนอยู่ในระดับปานกลาง

3) ด้านการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ากำลังพลนายทหารชั้นประทวน มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของตนเองมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ จากการได้เข้ารับการฝึกอบรม การเข้ารับศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตน ทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก แสดงให้เห็นว่าหน่วยที่มีความมั่นคงของนายทหารชั้นประทวน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและรู้สึกมั่นคงในคุณภาพชีวิตการทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล สอดคล้องกับ ไพศาล น้ำทับทิม และคณะ (2557) เรื่อง การศึกษาสมรรถนะของกำลังพลในกองบิน 56 กองทัพอากาศ พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรส่งเสริมให้กองบิน 56 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระบบการทดสอบทักษะในสายงานต่างๆ และควรส่งเสริมให้กำลังพลได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย มีคุณค่า ได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองไปพัฒนาการทำงาน หน่วยมีการสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำหรือเพื่อปรับคุณวุฒิให้สูงขึ้น

4) ด้านสุขภาพ กำลังพลนายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของกำลังพล จากการเจ็บป่วยซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นจะมีผลต่อการคืนสภาพที่ล่าช้า ปัญหาสุขภาพทางกายและความเจ็บป่วยทำให้ที่ถูกจำกัดบทบาทในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน ในความมีพลังกำลังต่อการรับรู้และความวิตกกังวล กำลังพลควรสร้างสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงอยู่เสมอ เพราะการปฏิบัติหน้าที่ต้องใช้พลังกำลังมากและต่อเนื่อง หากสุขภาพไม่แข็งแรง ย่อมส่งผลเสียต่อร่างกาย การกิจ และชีวิตขณะปฏิบัติหน้าที่ได้ สอดคล้องกับธาดา เคี่ยมทองคำ (2560) เรื่อง แนวทางการพัฒนากำลังพลกองทัพอากาศเพื่อรองรับเทคโนโลยีอวกาศ พบว่า แนวทางการพัฒนากำลังพลกองทัพอากาศในกิจการอวกาศประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็ง ด้านการเสริมขีดความสามารถ และด้านการสานต่อการพัฒนา

5) ด้านครอบครัวมีความสมดุลในชีวิต พบว่า กำลังพลนายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตด้านครอบครัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาพบว่า การที่กำลังพลรู้สึกมีความสุขที่จะได้มาทำงานและพร้อมทุ่มเทเพื่อองค์กรเกิดจากการบริหารจัดการเวลาสำหรับการทำงานและเวลาส่วนตัวกับครอบครัว และมีปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวกับครอบครัว สอดคล้องกับ รัตนา ปันจุมติ (2557) เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ด้อยโอกาสของเทศบาลตำบลอุโมงค์ อำเภอมะนัง จังหวัดลำพูน พบว่า ครอบครัวเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างคนในครอบครัว ซึ่งคนในครอบครัวให้การยอมรับจึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับสมาชิกในครอบครัวได้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิก สิ่งที่สำคัญคือความรักความเข้าใจและการยอมรับของคนในครอบครัวได้ให้การสนับสนุนด้านการประกอบอาชีพ เพื่อให้สามารถเลี้ยงชีพได้โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น อันเป็นการจะนำมาซึ่งชีวิตในครอบครัวที่มีความสุขอย่างยั่งยืน

6) ด้านความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนกำลังพลให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพในองค์กรเป็นอันดับต้นๆ ด้วยกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของกำลังพล โดยมีการเปิดโอกาสให้ได้พบปะและทำกิจกรรมร่วมกันมากยิ่งขึ้น เช่น กิจกรรมกีฬา การร่วมพัฒนาชุมชน การทำกิจกรรมจิตอาสา หรืองานสังสรรค์ เป็นต้น การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ในด้านสังคมสัมพันธ์ทำให้กำลังพลมีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถแก่หน่วยและองค์กรภายนอก มีสัมพันธภาพในการทำงานและบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของกำลังพลและเพื่อนร่วมงาน และเมื่อพิจารณาในหน่วยงานมีความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ สอดคล้องกับ อนุเทพ ขาประดิษฐ์ (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ได้แก่ การให้ความสำคัญแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกันในด้านสิทธิประโยชน์สวัสดิการ หรือค่าตอบแทน สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานและควรพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และควรได้รับการอบรมให้มีบุคลิกวิธีในการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยควรมีการปฏิสัมพันธ์กับ ชุมชน ในการทำกิจกรรมร่วมกัน

7) ด้านการช่วยเหลือสังคม/ จิตอาสา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อสาธารณประโยชน์แก่สังคมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตระหนักถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคมองค์กรให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อสาธารณประโยชน์และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคนในสังคมเป็นอย่างดี จนกลายเป็นที่ยอมรับจากคนในสังคมส่วนรวม ส่งผลให้องค์กรมีภาพลักษณ์ในการให้มีส่วนร่วมและความช่วยเหลือแก่สังคม ชุมชนอยู่เสมอ ทั้งนี้เป็นไปตามการปฏิบัติภารกิจช่วยเหลือประชาชนในด้านต่างๆ ของกองทัพบก เช่น การช่วยเหลือบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น การพัฒนา ด้านศีลธรรม กำลังพลสามารถปฏิบัติตามหลักศีลธรรมอันดีของสังคม เป็นผู้ที่มีจิตใจดี มีจิตสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม สอดคล้องกับข้อเสนอของ จิรประภา อัครบวร (2554) เรื่อง การประยุกต์ใช้ในแนวคิดการพัฒนาคนแบบองค์รวม พบว่า การพัฒนาด้านจิตวิญญาณ จิตวิญญาณเป็น ความสามารถในการค้นหา พัฒนาตนเอง โดยสามารถเชื่อมโยง และแสดงออกถึงสิ่งที่เป็น คุณค่าของชีวิต ตามความเชื่อ ค่านิยม หลักการคุณธรรม และจริยธรรม อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานในที่สุด เนื่องจากเมื่อมีสติก็ทำให้งานผิดพลาดน้อยลง หรือมีความสามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น

8) ด้านสันทนาการ ในการปฏิบัติงานมีสถานที่ให้ผ่อนคลายจากการทำงาน ทั้งห้องออกกำลังกาย ร้านกาแฟ กำลังพลส่วนใหญ่เมื่อต้องเข้าสู่ระบบการทำงานและต้องใช้เวลาอยู่ในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่สถานที่ทำงานจึงควรมีสถานที่ที่เหมาะสมที่จะทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและ ในสถานที่ปลอดภัยเป็นระเบียบเรียบร้อยเครื่องมือเครื่องใช้ที่สะดวกทันสมัยพร้อมใช้งาน บริเวณในอาคารของหน่วยงานมีลานกิจกรรมสำหรับเล่นกีฬาเพื่อสันทนาการ มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อเกิดความผ่อนคลายจากการทำงาน มีการจัดตารางและกำหนดเวลาการทำงานที่ชัดเจน มีวันหยุดพักผ่อนที่เหมาะสมและเวลาทำงานกับการพักผ่อนมีความสมดุลกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565) เรื่อง คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่มีความสำคัญกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิต ได้แก่ ด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพ ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการพักผ่อนและสันทนาการ การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดีในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาพักผ่อนระหว่างงาน มีวันลาพักผ่อนระยะยาว ใช้เวลาว่างเพื่อให้เกิดประโยชน์ตลอดจนวันหยุดประจำปี เป็นต้น ถือว่าเป็นประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่ใช่ตัวเงินที่สร้างคุณค่าของตัวบุคคล

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากศึกษาครั้งนี้ ทำให้ทราบว่าปัจจัยทางประชากร คือ อายุ ชันยศ ระดับการศึกษา และระยะเวลารับราชการ ปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่ อาชีพการงาน การเงิน/รายได้ การพัฒนาตนเอง สุขภาพ ความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน การช่วยเหลือสังคม/ จิตอาสา และสันทนาการ หน่วยงานจำเป็นต้องออกแบบหรือกิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้หน่วยงานของตนเอง โดยอาจจะดำเนินการ ตามรายละเอียดดังนี้

- 1) หน่วยงานทำการวิเคราะห์และประเมินความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยอาศัยเครื่องมือที่หลากหลาย โดยมุ่งเน้นความต้องการพัฒนาตนเองที่เกิดจากปัจเจกบุคคล เพื่อกำหนดในแต่ละประเด็น แล้วนำมากำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงานสร้างแนวทางการพัฒนากำลังพลเป็นกรณีเฉพาะราย และทำการทบทวน หรือประเมินแผนการดำเนินงานของบุคคลเกี่ยวกับการสร้างขีดความสามารถของตนเองภายในมณฑลทหารบกที่ 19
- 2) มณฑลทหารบกที่ 19 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตประจำปีของกำลังพลในหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างการพัฒนา โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด และวิธีดำเนินการให้ชัดเจน และมีการรายงานผลไปยังผู้บังคับหน่วยในแต่ละระดับ และติดตามประเมินผลโดยทำการกำกับติดตามการปฏิบัติตามแผน ผ่านการรายงานผลการประเมินผลของบุคคล (Self-Assessment Report) หากการดำเนินการไม่เป็นไปตามแผน ควรหาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อการขับเคลื่อนการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป
- 3) มณฑลทหารบกที่ 19 ทำแผนส่งเสริมคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนสังกัดมณฑลทหารบกที่ 19 โดยเฉพาะในด้านซึ่งพบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เช่น การเงินและรายได้ สันทนาการ และสุขภาพ ทั้งนี้หน่วยควรให้มีการอบรมการบริหารเงินและการออมกับบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรมีได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเงินและรายได้ของตนเองที่มีความสัมพันธ์กับการเงินและรายได้ของกำลังพล

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา และ จิตา วานิชย์บัญชา. (2558). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- ขจรศักดิ์ สุขเปรม. (2565). *คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย*. รายงานการวิจัย กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย.
- คเชนทร์ ช่างน้อย. (2557). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- จิระประภา อัครบวร. (2554). *พัฒนาคอนเนกตีฟซิตี*. กรุงเทพฯ: เตา (2000).
- ชุมพร จำแสง และคณะ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก*. โครงการวิจัยเพื่อพัฒนา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธาดา เกี่ยมทองคำ. (2560). *แนวทางการพัฒนากำลังพลกองทัพอากาศเพื่อรองรับเทคโนโลยีอวกาศ*. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร กองทัพอากาศ.
- ทิพย์วัลย์ เรืองขจร. (2554). *วิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต*. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- ณัฐวัฒน์ ชันโท. (2557). *คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่หน่วยบริการชุมชน คลินิกศูนย์แพทย์พัฒนา*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวันรัตน์ ดานานนท์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พยอม สดใส. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย*. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

- พัชรี หล้าแหล่ง. (2556). การศึกษาคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของเกษตรกรชาวสวนปาล์ม
น้ำมันในพื้นที่ภาคใต้. รายงานผลการวิจัยเสนอต่อมหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ไพศาล น้ำทับทิม, จีระ ประทีป และ ปภาวดี มนต์รีวัต. (2557). การศึกษาสมรรถนะของกำลังพล ในกองบิน 5
กองทัพอากาศ. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 12(2), 91.
- รัตนา ปันจติ. (2557). การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ด้อยโอกาสของเทศบาลตำบลอุโมงค์ อำเภอมะนัง จังหวัดลำพูน.
หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- วรรษยา ศิริวัฒน์. (2561). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหาร PAD 6201 องค์การและนวัตกรรมในองค์กร.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สุนทร นามโคตศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด
จังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าแบบอิสระวิศวกรรมมหาบัณฑิต, การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อนุเทพ ชาประดิษฐ์. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- Likert, Rensis. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGrawHill Book.
- Yamane, T. (1973). *Statistics in introductory analysis*. (2nd ed). Tokyo: Aoyama Gakuin University.

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).