รหัสบทความ.....O_7.....

แบบประเมินบทความวิจัย
การประชุมวิชาการระดับชาติ "การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 7" ประจำปี 2566
วันศุกร์ที่ 26 พฤษภาคม 2566 (ผ่านระบบออนไลน์)

1. ชื่อบทความ : .....คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม.....
.....

2. หัวข้อการประเมินบทความ

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
	ผ่าน	ผ่านและแก้ไข	ไม่ผ่าน	
1. บทคัดย่อภาษาไทย		✓		บทคัดย่อปรับให้ตรงเนื้อหาในผลการวิจัย
2. บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		✓		บทคัดย่อปรับให้ตรงเนื้อหาในผลการวิจัย
3. บทนำ	✓			
4. วัตถุประสงค์การวิจัย	✓			
5. สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)	✓			
6. วิธีดำเนินการวิจัย	✓			
7. ผลการวิจัย		✓		การรายงานผลข้อ 1-7 ควรสรุปเป็นตารางหรือกราฟที่กระชับและเข้าใจง่าย และตอนรายงานผลควรรายงานผลเป็นข้อตามวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และยังไม่ปรากฏการรายงานผลค่า t-test และค่านัยสำคัญทางสถิติ ควรมีตารางรายงานแสดงผล แล้วค่อยวิเคราะห์ผล การรายงานผลปรับให้กระชับ
8. สรุปผลการวิจัย		✓		เขียนซ้ำกับผลการวิจัย ควรเขียนให้เป็นการสรุปที่สั้นกระชับ วิเคราะห์มาจากผลการวิจัยแล้ว
9. อภิปรายผล		✓		งานวิจัยที่ใช้อ้างอิงค่อนข้างนานแล้วย้อนหลังประมาณเกือบ 10 ปี ควรใช้ข้อมูลที่เป็น ณ ปัจจุบัน มาอ้างอิง
10. ข้อเสนอแนะ	✓			
11. เอกสารอ้างอิง		✓		เชคฟอร์มและความเรียบร้อยอีกครั้ง
12. องค์ความรู้ใหม่และคุณค่าทางวิชาการ	✓			

ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

☐ 1) บทความ**ผ่านเกณฑ์**
☑ 2) บทความ**ผ่านเกณฑ์** แต่ต้องแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
☐ 3) บทความ**ไม่ผ่านเกณฑ์**

รหัสบทความ Con2023_0_7

แบบประเมินบทความวิจัย
การประชุมวิชาการระดับชาติ "การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 7" ประจำปี 2566
วันศุกร์ที่ 26 พฤษภาคม 2566 (ผ่านระบบออนไลน์)

1. ชื่อบทความ : คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม Con2023_0_7

2. หัวข้อการประเมินบทความ

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
	ผ่าน	ผ่านและแก้ไข	ไม่ผ่าน	
1. บทคัดย่อภาษาไทย	/			
2. บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	/			
3. บทนำ		/		
4. วัตถุประสงค์การวิจัย	/			
5. สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)	/			
6. วิธีดำเนินการวิจัย	/			
7. ผลการวิจัย	/			
8. สรุปผลการวิจัย	/			
9. อภิปรายผล	/			
10. ข้อเสนอแนะ	/			
11. เอกสารอ้างอิง	/			
12. องค์ความรู้ใหม่และคุณค่าทางวิชาการ	/			

ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

☑ 1) บทความ**ผ่านเกณฑ์**

☐ 2) บทความ**ผ่านเกณฑ์** แต่ต้องแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

☐ 3) บทความ**ไม่ผ่านเกณฑ์**

คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม

QUALITY OF WORK LIFE ON THE PERSONNEL OF THE DEPARTMENT OF SCIENCE AND TECHNOLOGY

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม 2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติต่างๆ ของกำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 180 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่ากำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหม มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยข้อมูลคุณภาพชีวิต การทำงานที่มากที่สุด คือด้านมิติด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านมิติด้านสุขภาพร่างกาย ซึ่งอยู่ในระดับมาก ด้านที่น้อยที่สุดคือด้านมิติทางเศรษฐกิจ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล มีผลการทดสอบที่เป็นไปตามสมมุติฐาน คือ สถานภาพสมรส, รายได้ต่อเดือน และที่ไม่เป็นตามสมมุติฐานคือ อายุ, ระดับการศึกษา, ชั้นยศ, ระยะเวลาการทำงาน, ตำแหน่งงาน นอกจากนี้ อายุ และ ระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ 1) กำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน 3) ระดับชั้นยศ

Abstract

This research aims to (1) study the quality of working life of the Department of Defense Science and Technology personnel and (2) compare the quality of working life in various dimensions. This quantitative study used questionnaires to collect data from 180 cases. The descriptive statistics used in this research are frequency, percentage, means, and standard deviation, and the inferential statistic are t-test, One-way ANOVA and Correlation Coefficient.

The results showed that the personnel of the Department of Science and Technology of Defense had an overall quality of work life at a high level. The specific dimension with the highest quality of working life was the environment, followed by the physical health dimension, which was at a high level. The aspect with the least quality of working life was the economic dimension, which was at a medium level.

Regarding hypothesis testing, the results showed that personal factors that verified the hypothesis were marital status and monthly income, respectively. In contrast, age, educational level, rank, working period, and job title factors invalidated the hypothesis. Moreover, the results verify that age and working period were related to the quality of working life at the statistically significant level of 0.05.

Keywords 1) Personnel of the Defense Science and Technology Department 2) Quality of working life 3) rank level

บทนำ

ในยุคปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลก ที่เรียกว่ายุคโลกาภิวัฒน์ (Globalization) ที่ทำให้สังคมที่มีความแตกต่างกัน รวมเข้ามาเป็นเครือข่ายผสานเชื่อมโยงกันทั่วโลก การเกิดขึ้นของโลกาภิวัฒน์ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาของเทคโนโลยี การสื่อสารและสารสนเทศซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ความสัมพันธ์เข้าหากัน มีผลต่อการรับรู้ และวิถีชีวิตของมนุษย์เกี่ยวพันกันทั้งเรื่องการเมือง และอำนาจของรัฐ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี โดยในประเทศไทย มีเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ด้านทั้งทางการเมืองการปกครอง การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ สิ่งแวดล้อม วิถีการดำเนินชีวิต สภาพความเป็นอยู่ คุณภาพของชีวิต อันเนื่องจากการพัฒนาทางความก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีผลทำให้วิถีการดำเนินชีวิต สภาพความเป็นอยู่ คุณภาพชีวิต ค่านิยม ของคนในสมัยปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงไป (เอก ตั้งทรัพย์ วัฒนา, 2548, 11) ในอดีตที่ผ่านมาระบบราชการของประเทศไทย มีความไม่สม่ำเสมอโดยเน้นหนักไปทางมิติความมั่นคง การทำการโดยยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีการเหลื่อมล้ำทางสังคม ไม่ปรับตัวสถานการณ์โลก โดยความท้าทายที่ภาครัฐต้องเจอคือ ภัยคุกคามที่มาจากชาติตะวันตกในด้านความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีท้าท้ายที่รัฐที่ต้องเจอ จึงมีผลทำให้ระบบราชการไทยต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด จึงมีความจำเป็นต้องปรับกลไกการบริหารอย่างรวดเร็วเพื่อที่จะได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลก (ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2554, 173) ระบบราชการเป็นพลังอิสระที่ไม่สามารถควบคุมได้ และได้มีผลเข้ามากำกับควบคุมกับวิถีการใช้ชีวิตของมนุษย์ ระบบราชการเป็นหน่วยงานหลักที่ ทำหน้าที่การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน สังคม โดยรูปแบบอำนาจมาจากความชอบธรรมทางกฎหมาย ต่อมาการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ในกระแสโลกาภิวัฒน์ของสังคมไทย ในช่วงปลายทศวรรษ ที่ 90 ทั้งในมิติด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สิ่งแวดล้อม วิถีการดำเนินชีวิต สภาพความเป็นอยู่ คุณภาพของ ซึ่งไม่สามารถตอบโจทย์วิถีชีวิตของข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน และไม่สามารถการแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้กับประชาชนได้ (พิทยา บวรวัฒนา. 2556, 31) เพื่อตอบสนองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การบริหารจัดการภาครัฐจึงต้องมีการพัฒนาไปข้างหน้าโดยก้าวเข้าสู่ การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) ด้วยเหตุนี้ NPM จึงเป็นแนวคิดที่ให้หน่วยงานภาครัฐ หันมาสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน การจัดโครงสร้างที่ง่ายต่อการบริหารจัดการ ทำให้ภาครัฐในประเทศไทยต้องมีการปรับตัว เพื่อความอยู่รอดและมั่นคงอย่างขนานใหญ่ เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมต่างๆ (ปกรณ์ ศิริประกอบ, 2560, 19) ในการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ดำเนินงานเป็นไปตาม วิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ของ

หน่วยงาน ล้วนมาจากองค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญอันได้แก่ ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ เครื่องมือเครื่องจักร สภาพแวดล้อมการทำงาน และการบริการจัดการซึ่งบุคลากรทุกระดับชั้น ล้วนมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนของหน่วยงานให้เป็นไปตามทิศทางที่หน่วยงานได้วางไว้ โดยหน่วยงานต้องมีการพัฒนาองค์ประกอบที่สำคัญ ในด้านต่างๆ โดยผู้วิจัยจะยกประเด็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มาเป็นประเด็นศึกษา เนื่องจาก ถ้ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะเป็นสิ่งสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนหน่วยงานให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะเป็นสิ่งสนับสนุนการทำงานของกำลังพลในมีประสิทธิภาพ เพิ่มศักยภาพ ของหน่วยงาน ส่งผลบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความคิดเห็นกำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ตลอดจนบริหารจัดการเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการเพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ เพื่อหาคำตอบว่ามีปัจจัยใด ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการ ของกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทาง ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของราชการให้มีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และประการที่สำคัญที่สุด คือ สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

การทบทวนวรรณกรรม

จิตวิทยาองค์การ

จิตวิทยาองค์การ คือ การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ ที่ศึกษาด้านจิตวิทยา ความต้องการพื้นฐาน สภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในหน่วยงาน เช่น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน (Muchinsk, 1993)

แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management-NPM)

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management-NPM) คือการบริหาร ที่ภาครัฐเริ่มนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานราชการ ที่เป็นแนวคิดเพื่อปฏิรูปลดบทบาท และการจัดผังโครงสร้างของระบบราชการเพื่อลดขนาดและบทบาท โดยมีการนำรูปแบบของการบริหารจัดการ แบบภาคเอกชนที่ประสบความสำเร็จ ในด้านต่างๆ เช่น การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการแข่งขันเพื่อกลไกลทางการตลาด การแข่งขันประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารงานแบบเอกชน มาเป็นหลักในการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานโดยแนวคิดนี้เริ่มใช้ตั้งแต่ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1980 โดยเป็นแนวคิดนี้ คือการบริหารของภาครัฐสมัยใหม่ที่ใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุดในปัจจุบัน เป็นการบริหารงานที่มีจุดมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ทั้งในแง่ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าของเงิน ผลลัพธ์ของงาน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและการสร้างความพึงพอใจ แก่ผู้รับบริการ (Jonathan Boston,1996)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิต ได้มีผู้คนได้ให้ความหมายอย่างหลากหลาย โดยทั้งมีความหมายใกล้เคียงกันและแตกต่างกันออกไป ตามมุมมองของแต่ละบุคคล ตามปัจจัยต่างๆ อาทิ เช่น รูปแบบการดำเนินชีวิต วัฒนธรรมองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ มุมมอง ประสบการณ์ และรูปแบบการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล โดยความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตนั้นประกอบด้วยคำจำนวน 2 คำ คือคำว่า คุณภาพ มีความหมายว่า ลักษณะความดีประจำตัวของบุคคล สิ่งของ และชีวิตหมายถึง ความเป็นอยู่ ชีวิตความเป็นอยู่ ตามความหมายจากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานปี (2554) ดังนั้น คุณภาพชีวิตจึงหมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีเฉพาะของบุคคลคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะต้องตอบสนองต่อความต้องการ และความพึงพอใจตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย หลายๆ ด้าน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยหลักๆ สามารถแบ่งได้ออกเป็น 5 มิติ คือ 1) มิติด้านสุขภาพ

ทางร่างกาย (Physical) หมายถึง คือ การมีสุขภาพร่างกายที่ดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีสภาพร่างกายที่เหมาะสมกับวัย การพักผ่อนที่เพียงพอ มีการส่งเสริมทางด้านสุขภาพร่างกายของบุคลากร ให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง สนับสนุนด้านการกีฬาที่เสริมสร้างสุขภาพ และความผ่อนคลายส่วนบุคคล เช่น การจัดอุปกรณ์กีฬา มุมพักผ่อน 2) มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological) หมายถึง การมีสภาพจิตปกติ สามารถปรับตัว ให้เข้ากับบรรยากาศของสังคมได้ทุกระดับชั้น ปราศจากความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน ปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานที่หนักเกินไป การปรับเวลาการทำงานสมดุลระหว่างหน้าที่การงานและครอบครัว เพื่อสุขภาพจิตในการทำงานที่ดี 3) มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) หมายถึง การมีสภาพของความเป็นอยู่หรือการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ไม่ทำให้ผู้อื่นหรือสังคมเดือดร้อน สามารถเข้ากับบุคคลและชุมชนได้ทุกสถานะ ไม่เป็นคนเอารัดเอาเปรียบบุคคลอื่น เป็นที่เคารพรักและเป็นที่นับถือของคนทั่วไป มีการบูรณาการทางสังคม มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร 4) มิติด้านสภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง การที่สภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่เหมาสมสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และไม่เกิดอันตราย มีด้านสวัสดิการต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดี การจัดสวัสดิการต่างๆ ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น สวัสดิการรถรับ – ส่ง , อาคารบ้านพักอาศัย ,อาหารกลางวัน , กองทุนเงินสวัสดิการต่างๆ 5.) มิติทางเศรษฐกิจ (Economy) หมายถึง การมีผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการปฏิบัติงาน รายได้หรือค่าตอบแทนสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ที่สามารถทำให้ดำรงชีวิตได้ทั้งในปัจจุบันและภายในอนาคต มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีความมั่นคงและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติต่างๆ ของกำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยชิ้นนี้ คือ กำลังพลของกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหมทุกระดับชั้น ที่ปฏิบัติงานที่มีที่ตั้ง ณ กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม อาคารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตำบล บ้านใหม่ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 329 คน โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 180 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิโดยอาศัยสัดส่วน จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยการสุ่มจับรายชื่อกำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม โดยแบ่งตามกองเพื่อทำการส่งแบบสอบถามตามจำนวนที่ได้ทำการสุ่มไว้แล้วข้างต้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาจากเอกสาร บทความวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบในการกำหนดขอบเขตการศึกษา และประกอบการสร้างแบบสอบถาม การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษา

และเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-ended questions) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน คือ
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย สถานภาพสมรส อายุ ระดับ การศึกษา ชั้นยศ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน
ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบสอบถามแบ่งออกเป็นมิติด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน คือ 1. มิติด้านสุขภาพร่างกาย 2. มิติด้านสุขภาพจิต 3. มิติด้านสภาพแวดล้อม
4. มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม 5. มิติทางเศรษฐกิจ

โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ใช้เป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 25 ข้อ โดยคำถามจะเป็นลักษณะเชิงบวกทั้งหมด โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 3 ระดับดังนี้ 1.เห็นด้วยมาก 2.เห็นด้วยปานกลาง 3. เห็นด้วยน้อย โดยแบ่งอันตรภาคชั้น = (คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด)/จำนวนระดับ = (3-1)/3 = 0.66 จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลงความหมายของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 1.67 – 2.33 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.66 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบรูณ์แล้วเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถามกับกำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม จำแนกตามการแบ่งตามกองงานจำนวน 180 ชุด โดยใช้เวลาในการเก็บ รวบรวมข้อมูล 3 เดือน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม มาแจกแจงความถี่ลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อทำการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ คือ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วยเบี่ยงแบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation coefficient) โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 97 คิดเป็นร้อยละ 53.9 และสถานภาพสมรส จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8

2. อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมา คือ กลุ่มอายุ 46 – 60 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 และน้อยที่สุดคือ 18 - 25 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 รองลงมา คือ ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษา ปริญญาโท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ตามลำดับ

4. ระดับชั้นยศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 86 นาย คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมา คือ ระดับชั้นยศ นายทหารประทวน จำนวน 84 นาย คิดเป็นร้อยละ 46.7 และน้อยที่สุดคือ ระดับชั้นยศ ลูกจ้าง พนักงานราชการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

5. รายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000.- บาท จำนวน 81 นาย คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมา คือ ระดับรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000.- บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และน้อยที่สุดคือ ระดับรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000.-บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 1 – 10 ปี จำนวน 88 นาย คิดเป็นร้อยละ 48.9 รองลงมา คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 11 – 29 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 31 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ

7. ตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน เสมียน หรือเทียบเท่า จำนวน 87 นาย คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมา คือ ตำแหน่งงาน ประจำแผนกหรือเทียบเท่า จำนวน 44 นาย คิดเป็นร้อยละ 24.4 และน้อยที่สุดคือ ตำแหน่งงาน ผู้อำนวยการกองขึ้นไป จำนวน 5 นาย คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

ตารางค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม โดยแบ่งแยกตามมิติ และภาพรวม

(n = 180)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	*S.D.*	ระดับ
1. มิติด้านสุขภาพร่างกาย	2.57	.416	มาก
2. มิติด้านสุขภาพจิต	2.44	.540	มาก
3. มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	2.54	.479	มาก
4. มิติด้านสภาพแวดล้อม	2.58	.417	มาก
5. มิติทางเศรษฐกิจ	2.32	.512	ปานกลาง
รวม	2.49	.400	มาก

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

1.1 สถานภาพสมรส ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

1.2 อายุ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

1.3 ระดับการศึกษา ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

1.4 ชั้นยศ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

1.5 รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

1.6 ระยะเวลาการทำงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

1.7 ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า อายุ และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผล

1. สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 97 คิดเป็นร้อยละ 53.9 และสถานภาพสมรส จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8

2. อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมา คือ กลุ่มอายุ 46 – 60 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 และน้อยที่สุดคือ 18 - 25 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 รองลงมา คือ ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษา ปริญญาโท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ตามลำดับ

4. ระดับชั้นยศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 86 นาย คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมา คือ ระดับชั้นยศ นายทหารประทวน จำนวน 84 นาย คิดเป็นร้อยละ 46.7 และน้อยที่สุดคือ ระดับชั้นยศ ลูกจ้าง พนักงานราชการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

5. รายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000.- บาท จำนวน 81 นาย คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมา คือ ระดับรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000.- บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และน้อยที่สุดคือ ระดับรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000.-บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 1 – 10 ปี จำนวน 88 นาย คิดเป็นร้อยละ 48.9 รองลงมา คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 11 – 29 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 31 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ

7. ตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน เสมียน หรือเทียบเท่า จำนวน 87 นาย คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมา คือ ตำแหน่งงาน ประจำแผนกหรือเทียบเท่า จำนวน 44 นาย คิดเป็นร้อยละ 24.4 และน้อยที่สุดคือ ตำแหน่งงาน ผู้อำนวยการกองขึ้นไป จำนวน 5 นาย คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

มิติสุขภาพด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 2.57, S.D.=.416) ทั้งนี้ สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม มีการส่งเสริมทางด้านสุขภาพร่างกายของกำลังพล ให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง มีการตรวจสุขภาพร่างกาย สนับสนุนด้านการกีฬาที่เสริมสร้างสุขภาพ และความผ่อนคลายส่วนบุคคล เช่น การจัดอุปกรณ์กีฬา มุมพักผ่อน โดยข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านมิติด้านสุขภาพร่างกายที่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มากที่สุด พบว่า หน่วยงานของท่านมีการทดสอบสมรรถภาพร่างกายเป็นประจำมากที่สุด ($\bar{x}$ = 2.67, S.D. = .537) ซึ่งอยู่ในระดับมาก สาเหตุ อาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม มีการส่งเสริมการจัดทดสอบสมรรถภาพร่างกายอย่างเป็นประจำ โดยแบ่งวงรอบทุก 6 เดือน เพิ่มเสริมสร้างกระตุ้นให้กำลังพลสนใจที่จะดูแลสุขภาพร่างกายของตนเองอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการออกกำลังกายเป็นประจำ ($\bar{x}$ = 2.63, S.D. = .568) ซึ่งอยู่ในระดับมาก สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม มีการส่งเสริมการจัดการ ออกกำลังกายเป็นส่วนรวมเป็นประจำในทุกบ่ายวันพุธ และมีสถานที่สำหรับใช้เล่นกีฬาชนิดต่างๆ ให้กับกำลังพลใช้บริการ และด้านที่น้อยที่สุดคือท่านมีความผ่อนคลายทางร่างกายจากการทำงาน น้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 2.46, S.D. = .620) ซึ่งอยู่ในระดับมาก สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม เป็นหน่วยงานสายวิทยาการที่มีภาระงานทั้งทางด้านการวิจัยและพัฒนาการทางทหาร งานมาตรฐานทางทหาร ซึ่งมีภาระงานที่ค่อนข้างมาก และเร่งรัดด้วยระยะเวลาในการปฏิบัติ จึงอาจทำให้เกิดความเครียดสะสมจากการทำงาน จึงส่งผลต่อความผ่อนคลายทางร่างกายจากการทำงานได้

มิติสุขภาพจิตอยู่ในระดับมาก (($\bar{x}$) = 2.44, S.D. = 540) สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหมมีสวัสดิการต่างๆ ที่ช่วยเหลือกำลังพล มีการส่งเสริมให้ผ่อนคลายเครียดจากการทำงาน ส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่ที่ดี จัดสรรเวลาการทำงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ส่งผลทำให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยปราศจากความกังวน โดยข้อมูล

คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านมิติด้านสุขภาพจิตที่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มากที่สุด พบว่า หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการต่างๆ ที่ช่วยเหลือท่านอย่างเหมาะสม มากที่สุด ($\bar{x}$ = 2.57, S.D. = .570) ซึ่งอยู่ในระดับมาก สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม มีการส่งเสริมสวัสดิการทางด้านต่างๆ ให้กับกำลังพล เช่น ทุนการศึกษาของบุตร คูปองช่วยเหลือค่าอาหารกลางวันของนายทหารประทวนเงินสวัสดิการช่วยเหลือในด้านต่างเพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานได้โดยปราศจากความกังวล ($\bar{x}$ = 2.49, S.D. = .656) ซึ่งอยู่ในระดับมาก สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม มีการส่งเสริมการทำงานที่ทำงานกันเป็นทีม มีการประชุมติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน อันส่งผลให้สามารถทำงานได้โดยปราศจากความกังวล และด้านที่น้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมด้านสันทนาการเป็นประจำ ($\bar{x}$ = 2.32, S.D. = 730) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหมเป็นหน่วยงานสายวิทยาการที่มีภาระงานทั้งทางด้านการวิจัยและพัฒนาการทางทหาร งานมาตรฐานทางทหาร ซึ่งมีภาระงานที่ค่อนข้างมาก และเร่งรัดด้วยระยะเวลาในการปฏิบัติ จึงอาจทำให้เกิดความเครียดสะสมจากการทำงานจึงส่งผลต่อการจัดกิจกรรมด้านสันทนาการของหน่วยงานได้

ด้านมิติความสัมพันธ์ทางสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 2.54, S.D. = .479) สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหมมีการส่งเสริมบรรยากาศใสการทำงานทีเป็นมิตร อบอุ่นเอื้ออาทรกับเพื่อร่วมงาน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการจัดกิจกรรมสร้างความปรองดองสามัคคีในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ โดยข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านมิติด้านมิติความสัมพันธ์ทางสังคมเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ที่มากที่สุดพบว่า หน่วยงานของท่านมีการทำงานที่ผู้บังคับบัญชามีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด ($\bar{x}$ = 2.58, S.D. = .538) ซึ่งอยู่ในระดับมาก สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม มีวัฒนธรรมองค์กร ในสายการบังคับบัญชา ที่ใกล้ชิดกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงส่งผลถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา อันมีผลมาต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศที่เป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทร กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ = 2.58, S.D. = .569) ซึ่งอยู่ในระดับมาก สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม มีลักษณะการทำงานที่ มีการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ในการทำงานซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทรในการทำงาน และด้านที่น้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีส่งเสริมจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างทหาร กับ ชุมชนน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 2.41, S.D. = .691) ซึ่งอยู่ในระดับมาก สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีการส่งเสริมจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างทหาร กับ ชุมชน ในการจัดกิจกรรมต่างๆ กับชุมชนโดยรอบที่ตั้งสำนักงาน เช่น การทำจิตอาสาพัฒนาชุมชน การบริการประชาชนในโอกาสต่างๆ

ด้านมิติด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{x}$ =2.58, S.D. = .417) อยู่ในระดับมาก สาเหตุอาจเกิดจาก กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหมมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานได้อย่างปลอดภัยมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอกับการปฏิบัติงานมีความสะดวกสะบาทสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม โดยข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านมิติด้านมิติสภาพแวดล้อมเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มากที่สุดพบว่า การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม ($\bar{x}$ = 2.65, S.D. = .564) ซึ่งอยู่ในระดับมาก สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม มีสถานที่ทำงานที่สร้างใหม่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบายในหลายๆ ด้าน ทั้งสถานพยาบาล อาคารออกกำลังกาย อาคารสวัสดิการต่างๆ อันมีผลให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น สวัสดิการรถรับ – ส่ง , อาคารบ้านพักอาศัย , อาหารกลางวัน , กองทุนเงินสวัสดิการต่างๆ ($\bar{x}$ = 2.63, S.D. = .507) ซึ่งอยู่ในระดับมาก สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม มีการจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่นการจัดสรรบ้านพักราชการให้กับกำลังพล และมีรถบริการ รับ – ส่ง กำลังพล ระหว่างที่ทำงาน และ ที่พักอาศัย อีกทั้งมีสวัสดิการเงินคูปองอาหาร

กลางวัน เพื่อลดค่าครองชีพในยุคปัจจุบัน และด้านที่น้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอกับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 2.50, S.D. = .630) ซึ่งอยู่ในระดับมาก สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พึ่งมีการย้ายที่ตั้งสำนักงานใหม่ ซึ่งเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอาจยังไม่เพียงพอต่อ จำนวนผู้ปฏิบัติงานได้

ด้านสุดท้ายมิติทางเศรษฐกิจ ($\bar{x}$ =2.32, S.D. = .512) อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากรายได้ของงานราชการไม่ได้มีค่าตอบแทนสูงมาก ไม่ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่งผลถึงการเก็บเงินออมให้เพียงพอกับอนาคตด้วย โดยข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านมิติด้านมิติความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ที่มาก ที่สุดพบว่า หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน มากที่สุด ($\bar{x}$ = 2.41, S.D. = .614) ซึ่งอยู่ในระดับมาก สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม เป็นหน่วยงานราชการที่มีความมั่นคงในการทำงาน มีโอกาสที่จะพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานตามสายงาน เนื่องจากเป็นหน่วยงานสายวิทยาการเฉพาะด้านที่ดำเนินการเกี่ยวกับการการวิจัยและพัฒนาการทหารและ ด้านมาตรฐานทางทหาร รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ($\bar{x}$ = 2.37, S.D. = .568) ซึ่งอยู่ในระดับมาก สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม มีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของกำลังพลในด้านการส่งเสริมทุนการศึกษา การอบรม ศึกษาพัฒนาศักยภาพตามสายงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองได้และด้านที่น้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอต่อการเก็บออมไว้ใช้ในอนาคตได้น้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 2.26, S.D. = .696) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นหน่วยงานราชการ ที่ได้รับฐานเงินเดือนตามระดับชั้นยศทางทหาร และตำแหน่งงาน แต่ระดับรายรับไม่สูงมากนัก อีกทั้งที่ตั้งหน่วยอยู่ในอำเภอ ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่ ที่มีค่าครองชีพที่สูง จึงอาจส่งผลทำให้รายได้หรือค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ อันมีผลต่อการเก็บเงินออมในปัจจุบันและเพื่อใช้ภายในอนาคต

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

1.1 สถานภาพสมรส ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

1.2 อายุ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

1.3 ระดับการศึกษา ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

1.4 ชั้นยศ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

1.5 รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

1.6 ระยะเวลาการทำงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

1.7 ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า อายุ และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน

กำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

มิติสุขภาพด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ สาเหตุอาจเกิดจาก กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม มีการส่งเสริมทางด้านสุขภาพร่างกายของกำลังพล ให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง มีการตรวจสุขภาพร่างกาย สนับสนุนด้านการกีฬาที่เสริมสร้างสุขภาพ และความผ่อนคลาย ส่วนบุคคล เช่น การจัดอุปกรณ์กีฬา มุมพักผ่อน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานของ พ.ต.ณัฐพล ไกรวาส (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ ผลการศึกษา

คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์พบว่าคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหาร ช่างที่ 2 รักษาพระองค์ ในด้านนี้อยู่ในระดับกลางๆ

มิติสุขภาพจิตอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีกลาโหมมีสวัสดิการต่างๆ ที่ช่วยเหลือกำลังพล มีการส่งเสริมให้ผ่อนคลายเครียดจากการทำงาน ส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่ที่ดี จัดสรรเวลาการทำงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ส่งผลทำให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยปราศจากความกังวน อันมีผลต่อสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานของ พ.ต.ณัฐพล ไกรวาส (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์พบว่าคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหาร ช่างที่ 2 รักษาพระองค์ ในด้านนี้อยู่ในระดับกลางๆ

ด้านมิติความสัมพันธ์ทางสังคมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหมมีการส่งเสริมบรรยากาศใสการทำงานทีเป็นมิตร อบอุ่นเอื้ออาทรกับเพื่อร่วมงาน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการจัดกิจกรรมสร้างความปรองดองสามัคคีในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ พิเชษฐ์ กุศลศิลป์ (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม พบว่านายทหารชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านนี้ โดยรวมอยู่ในระดับดี

ด้านมิติด้านสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหมมีการส่งเสริมบรรยากาศใสการทำงานทีเป็นมิตร อบอุ่นเอื้ออาทรกับเพื่อร่วมงาน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการจัดกิจกรรมสร้างความปรองดองสามัคคีในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ พิเชษฐ์ กุศลศิลป์ (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม พบว่านายทหารชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านนี้ โดยรวมอยู่ในระดับดี

มิติทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้ สาเหตุอาจเกิดจาก กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหมมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานได้อย่างปลอดภัย มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ปลอดภัยต่อ การปฏิบัติงาน มีความสะดวกสบายสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบายในหลายๆ ด้าน ทั้งสถานพยาบาล อาคารออกกำลังกาย อาคารสวัสดิการต่างๆ อันมีผลให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ได้แก่ ร.ต.อ.หญิง ภณิตา กบรัตน (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของขาราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ด้านมิติทางเศรษฐกิจ พบว่า ด้านรายไดหรือคาตอบแทนของผูปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมุติฐาน

1.1 สถานภาพสมรส ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน โดยสาเหตุอาจเกิดจาก ผู้ที่มีสถานภาพสมรสมีการแบ่งปันช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันทั้งทางด้านค่าใช้จ่ายการดำรงชีวิตโดยพึ่งพากันและกัน จึงมีผลต่อคุณภาพชีวิต

1.2 อายุ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานโดยสาเหตุอาจเกิดจากลักษณะการทำงานงานที่มีลักษณะการทำงานที่แบบแผน มีการให้ความร่วมมือ เคารพซึ่งกันและกันในการทำงาน จึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากนัก

1.3 ระดับการศึกษา ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานโดยสาเหตุอาจเกิดจากลักษณะงานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของสายงาน ที่ต้องปฏิบัติ อีกทั้งยังมีคู่มือการปฏิบัติงาน จึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากนัก

1.4 ชั้นยศ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานโดยสาเหตุอาจเกิดจากระดับชั้นยศที่แตกต่างกันต่างมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการทำงาน และผลตอบแทนที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.5 รายได้ต่อเดือน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานโดยสาเหตุอาจเกิดจาก รายได้ต่อเดือนที่มีผลกับการใช้ชีวิตในปัจจุบัน โดยนายทหารชั้นผู้น้อยที่มีรายรับที่น้อยกว่า ย่อมทำให้เกิดความยากลำบากในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมยุคปัจจุบันที่มีค่าครองชีพที่สูงขึ้น ในทางตรงกันข้าม นายทหารชั้นผู้ใหญ่ที่มีระดับรายได้เพียงพอให้ดำรงชีวิตอยู่ย่อมมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า

1.6 ระยะเวลาการทำงาน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานโดยสาเหตุอาจเกิดจาก ลักษณะการทำงานที่มีแบบแผนการปฏิบัติงาน มีลักษณะคู่มือการปฏิบัติงานที่แน่นอน จึงทำให้ระยะเวลาการทำงานไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.7 ตำแหน่งงาน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานโดยสาเหตุ อาจเกิดจาก ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างตามเฉพาะด้านตามสายงานของตน จึงทำให้ตำแหน่งงาน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

อายุ มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในรายด้าน มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน อาจเกิดจาก การที่บุคคลมีอายุที่มากขึ้น ย่อมมีการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน การพบปะผู้คนที่มากขึ้น ทั้งทางด้านสายการบังคับบัญชา จึงมีความสัมพันธ์กับ มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

ระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน อาจเกิดจาก ระยะเวลาการทำงานที่มากขึ้น ย่อมมีประสบการณ์ในกระบวนการทำงาน การแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น จึงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้หรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นกำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม ต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน ครั้งนี้ พิจารณาจากคุณภาพชีวิตการทำงานโดยแบ่งเป็นรายด้านจำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) มิติด้านสุขภาพทางร่างกาย (Physical) 2) มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological) 3) มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) 4) มิติด้านสภาพแวดล้อม (Environment) 5.) มิติทางเศรษฐกิจ (Economy) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหมมีคุณภาพชีวิตในภาพรวม อยู่ในระดับมาก แต่มิติทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสาเหตุอาจเกิดจากสาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม เป็นหน่วยงานที่ได้รับฐานเงินเดือนตามระดับชั้นยศทางทหาร และตำแหน่งงาน ที่มีความมั่นคงในการทำงาน แต่ระดับรายรับไม่สูงมากนัก อีกทั้งที่ตั้งหน่วยอยู่ในพื้นที่ ที่มีค่าครองชีพที่สูง จึงอาจส่งผลทำให้รายได้หรือค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ อันมีผลต่อการเก็บเงินออมในปัจจุบันและเพื่อใช้ภายในอนาคต ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม เพื่อพัฒนายกระดับศักยภาพของกำลังพล เน้นนโยบาย สู่การปฏิบัติในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในมิติด้านต่างๆ โดยนำผลการศึกษาในครั้งนี้ ไปใช้เป็น แผน นโยบาย แนวทางการปฏิบัติภายในส่วนราชการที่รับผิดชอบ ในการกำหนดแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

ตัวแปร ควรมีการปรับตัวแปรให้เหมาะสมและทันสมัยกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

ประชากร ควรมีการศึกษาวิจัยกลุ่มประชากรตามระดับเจนเนอร์เรชั่นที่แตกต่างกัน

เทคนิคการวิจัย ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ควบคู่ไปกับการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเพื่อที่จะได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดในหลายด้าน ครอบคลุมเนื้อหาที่ทำการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

เอก ตั้งทรัพย์ วัฒนา. 2548 โลกาภิวัฒน์ บรรษัทข้ามชาติ บรรษัทภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคมของบรรษัท (พิมพ์ครั้งที่ ๑) สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. 2554 100 ปี ปฏิรูประบบราชการ : วิวัฒนาการของอำนาจรัฐ และอำนาจการเมือง สำนักพิมพ์ กรุงเทพฯ สถาบันนโยบายการศึกษา,2554

พิทยา บวรวัฒนา. 2556 ระบบราชการ สำนักพิมพ์ กรุงเทพฯ ศักดิ์โสภาการพิมพ์, 2556

ปกรณ์ ศิริประกอบ. 2558 3 พาราไดม์ทางรัฐประศาสตร์ : แนวคิด ทฤษฎี และการนำไปปฏิบัติจริง สำนักพิมพ์ กรุงเทพฯ โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย, 2558**2.**

2565 โครงสร้างกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม (Online) https://dstd.mod.go.th/Introduce-Division-Unit.aspx สืบค้น 30 เมษายน 2565

2565 ประวัติของหน่วยกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม (Online) https://dstd.mod.go.th/Introduce-Division-Unit/History-of-DSTD.aspx สืบค้น 30 เมษายน 2565

2565 กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม ผังการจัด (Online) https://dstd.mod.go.th/Introduce-Division-Unit/Organization-Chart-TH.aspx สืบค้น 30 เมษายน 2565

2565 การวิเคราะห์กระแสโลกาภิวัตน์และผลกระทบต่อสังคมไทย (Online) http://www.satit.up.ac.th/BBC07/AroundTheWorld/econ/32.htm สืบค้น 30 เมษายน 2565

2565 หลักการพื้นฐานของโครงสร้างองค์การ (Online) https://www.gotoknow.org/posts/460763 สืบค้น 30 เมษายน 2565

2565 การกำหนดทิศทางองค์การ (Online) http://old-book.ru.ac.th/e-book/g/GM304(42)/gm304(42)-6.pdf สืบค้น 30 เมษายน 2565

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม กรมองคการระหวางประเทศ กระทรวงการตางประเทศ กันยายน ๒๕๕๘

ร.ต.อ.หญิง ภณิตา กบรัตน. 2556. **คุณภาพชีวิตการทำงานของขาราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล**1 สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยเกริก

พ.ท.พิเชษฐ์ กุศลศิลป์. 2558. **คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก.** งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรียาภรณ์ อยู่คง. (2558). **คุณภาพชีวิตการทางานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ต.ณัฐพล ไกรวาส. (2560). **คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์** งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตกลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

นาวาโท อวิรุทธ์ เวียงเก้า (2561) **คุณภาพชีวิตการทำงานของนักเรียนนายเรือ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันธ์ต่อกองทัพเรือ** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุดารัตน์ สุบิน (2563) **คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม** หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Visionary Leaders) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ฉัตรชัย นาถ้ำพลอย (2563) **การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ NEW PUBLIC SECTOR MANAGEMENT** วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคลสุวรรณภูมิ ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2563) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ไททัศน์ มาลา (2561) **การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance: NPG): แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในการจัดการปกครองท้องถิ่น** วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่8 ฉบับที่1 มกราคม-เมษายน 2561

Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. Harvard Business, 149, 10-35.

Walton, R. E. (1975). Criteria for quality of working life. In L. E. Davis, & A. B. Cherns (Eds.),
The quality for working life (pp. 35-45). New York:Free Press.

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis. (3rd ed.). New York: Harper & Row.

Maslow, A. H. (1970). Motivation and personality (2nd ed.). New York: Harper & Row