

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

วรมธ งามสันติสุข / waramet ngamsuntisuk

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/ Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

E-mail: waramet.n@ku.th

เอกลักษณ์ ไชยภูมิ / Akekalak CHAIPUMEE

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Faculty of Social Sciences,

Kasetsart University E-mail: akekalak.c@ku.th

บทคัดย่อ

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

ผลการวิจัยพบว่ากำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหม มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยข้อมูลคุณภาพชีวิต การทำงานที่มากที่สุดคือด้านมิติด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านมิติด้านสุขภาพร่างกาย ซึ่งอยู่ในระดับมาก ด้านที่น้อยที่สุดคือด้านมิติทางเศรษฐกิจ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

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

และมีข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

คำสำคัญ กำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม, คุณภาพชีวิตการทำงาน, 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.

and have suggestions for further studies

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

บทนำ

ในยุคปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลก ที่เรียกว่ายุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่ทำให้สังคมที่มีความแตกต่างกัน รวมเข้ามามีเป็นเครือข่ายผสมผสานเชื่อมโยงกันทั่วโลก การเกิดขึ้นของโลกาภิวัตน์ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาของเทคโนโลยี การสื่อสารและสารสนเทศซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ความสัมพันธ์เข้าหากัน มีผลต่อการรับรู้ และวิถีชีวิตของมนุษย์เกี่ยวพันกันทั้งเรื่องการเมือง และอำนาจของรัฐ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี โดยในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ด้านทั้งทางการเมืองการปกครอง การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ สิ่งแวดล้อม วิธีการดำเนินชีวิต สภาพความเป็นอยู่ คุณภาพของชีวิต อันเนื่องมาจากการพัฒนาทางความก้าวหน้าของนวัตกรรม และเทคโนโลยี มีผลทำให้วิถีการดำเนินชีวิต สภาพความเป็นอยู่ คุณภาพชีวิต ค่านิยม ของคนในสมัยปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงไป (เอก ตั้งทรัพย์ วัฒนา, 2548, 11 : จิตลักษณ์ แสงอุไร, 2559, 20) ในอดีตที่ผ่านมากระบวนการของประเทศไทย มีความไม่สม่ำเสมอโดยเน้นหนักไปทางมิติความมั่นคง โดยยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีการหลอกล้อทางสังคม ไม่ปรับตัวสถานการณ์โลก โดยความท้าทายที่ภาครัฐต้องเจอคือ ภัยคุกคามที่มาจากชาติตะวันตกในด้านความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี จึงมีผลทำให้ระบบราชการไทยต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด จึงมีความจำเป็นต้องปรับกลไกการบริหารอย่างรวดเร็วเพื่อที่จะได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลก (ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2554, 173) ระบบราชการเป็นพลังอิสระที่ไม่สามารถควบคุมได้ และได้ผลเข้ามามีกับควบคุมกับวิถีการใช้ชีวิตของมนุษย์ ระบบราชการเป็นหน่วยงานหลักที่ ทำหน้าที่การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน สังคม โดยรูปแบบอำนาจมาจากความชอบธรรมทางกฎหมาย ต่อมาการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ในกระแสโลกาภิวัตน์ของสังคมไทย ในช่วงปลายทศวรรษ ที่ 90 ทั้งในมิติด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สิ่งแวดล้อม วิธีการดำเนินชีวิต สภาพความเป็นอยู่ คุณภาพของชีวิต ซึ่งไม่สามารถตอบโจทย์วิถีชีวิตของข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน และไม่สามารถการแก้ไขปัญหานั้นๆ ให้กับประชาชนได้ (พิทยา บวรวัฒนา, 2556, 31) เพื่อตอบสนองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การบริหารจัดการภาครัฐจึงต้องมีการพัฒนาไปข้างหน้าโดยก้าวเข้าสู่ การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) ด้วยเหตุนี้ NPM จึงเป็นแนวคิดที่ให้หน่วยงานภาครัฐ หันมาสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน การจัดโครงสร้างที่ง่ายต่อการบริหารจัดการ ทำให้ภาครัฐในประเทศไทยต้องมีการปรับตัว ให้อยู่รอดและมั่นคงยาวนานใหญ่ เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมต่างๆ (ปกรณ์ ศิริประกอบ, 2560, 19) ในการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตาม วิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ของหน่วยงาน ล้วนมาจากองค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญอันได้แก่ ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ เครื่องมือเครื่องจักร สภาพแวดล้อมการทำงาน และการบริหารจัดการ ซึ่งบุคลากรทุกระดับชั้นล้วนมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนของหน่วยงานให้เป็นไปตามทิศทางที่หน่วยงานได้วางไว้ โดยหน่วยงานต้องมีการพัฒนาองค์ประกอบที่สำคัญ ในด้านต่างๆ โดยผู้วิจัยจะยกประเด็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มาเป็นประเด็นศึกษา เนื่องจาก ถ้ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะเป็นสิ่งสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพสามารถขับเคลื่อนหน่วยงานให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะเป็นสิ่งสนับสนุนการทำงานของกำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม ให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มขีดความสามารถ ส่งผลบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงาน ของกำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม ว่ามีปัจจัยใด ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการของกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ตลอดจนบริหารจัดการเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ เพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทาง ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

อันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของราชการให้มีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และ
ประการที่สำคัญที่สุด คือ สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

การทบทวนวรรณกรรม

จิตวิทยาองค์การ

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

แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management-NPM)

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management-NPM) คือการบริหาร ที่ภาครัฐเริ่มนำมา
ประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานราชการ ที่เป็นแนวคิดเพื่อปฏิรูปลดบทบาท และการจัดตั้งโครงสร้างของระบบราชการ
เพื่อลดขนาดและบทบาท โดยมีการนำรูปแบบของการบริหารจัดการ แบบภาคเอกชนที่ประสบความสำเร็จ ในด้านต่างๆ เช่น
การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการแข่งขันเพื่อกลไกทางการตลาด การแข่งขันประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการ
ทำงานซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารงานแบบเอกชน มาเป็นหลักในการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานโดยแนวคิดนี้เริ่มใช้ตั้งแต่
ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1980 โดยเป็นแนวคิดนี้ คือการบริหารของภาครัฐสมัยใหม่ที่ใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด
ในปัจจุบัน เป็นการบริหารงานที่มีจุดมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ทั้งในแง่ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าของเงิน ผลลัพธ์ของงาน รวมทั้งการ
พัฒนาคุณภาพและการสร้างความพึงพอใจ แก่ผู้รับบริการ (Jonathan Boston,1996)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิต ได้มีผู้คนได้ให้ความหมายอย่างหลากหลาย โดยความหมายใกล้เคียงกันและแตกต่างกัน
กันออกไป ตามมุมมองของแต่ละบุคคล ตามปัจจัยต่างๆ อาทิ เช่น รูปแบบการดำเนินชีวิต วัฒนธรรมองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่
มุมมอง ประสบการณ์ และรูปแบบการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล โดยความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตนั้น ประกอบด้วยคำ
จำนวน 2 คำ คือคำว่า คุณภาพ มีความหมายว่า ลักษณะความดีประจำตัวของบุคคล สิ่งของ และชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่
ชีวิตความเป็นอยู่ ตามความหมายจากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานปี (2554) ดังนั้น คุณภาพชีวิตจึงหมายถึง ลักษณะ
ความเป็นอยู่ที่ดีเฉพาะของบุคคลคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะต้องตอบสนองต่อความต้องการ และความพึงพอใจตามปัจจัย
ส่วนบุคคล ซึ่งมียุคประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย หลายๆ ด้าน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการ
กำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยหลักๆ สามารถแบ่งได้ออกเป็น 5 มิติ คือ 1) มิติด้านสุขภาพทางร่างกาย (Physical)
หมายถึง คือ การมีสุขภาพร่างกายที่ดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีสภาพร่างกายที่เหมาะสมกับวัย การพักผ่อนที่เพียงพอ มีการ
ส่งเสริมทางด้านสุขภาพร่างกายของบุคลากร ให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง สนับสนุนด้านการกีฬาที่เสริมสร้างสุขภาพ และความ
ผ่อนคลายส่วนบุคคล เช่น การจัดอุปกรณ์กีฬา มุมพักผ่อน 2) มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological) หมายถึง การมีสภาพจิต
ปกติสามารถปรับตัวให้เข้ากับบรรยากาศของสังคมได้ทุกระดับชั้น ปราศจากความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน ปรับสมดุล
ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานที่หนักเกินไป การปรับเวลาการทำงานสมดุลระหว่างหน้าที่การ
งานและครอบครัว เพื่อสุขภาพจิตในการทำงานที่ดี 3) มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) หมายถึง การ
มีสภาพของความเป็นอยู่หรือการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ไม่ทำให้ผู้อื่นหรือสังคมเดือดร้อน สามารถเข้ากับ
บุคคลและชุมชนได้ทุกสถานะ ไม่เป็นคนเอารัดเอาเปรียบบุคคลอื่น เป็นที่เคารพรักและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป มีการบูรณา
การทางสังคม มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร 4) มิติด้านสภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง การที่
สภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่เหมาะสม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และจะต้องช่วยให้
ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และไม่เกิดอันตราย มีด้านสวัสดิการต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดี
การจัดสวัสดิการต่างๆ ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น สวัสดิการรถรับ – ส่ง , อาคารบ้านพักอาศัย ,อาหาร
กลางวัน , กองทุนเงินสวัสดิการต่างๆ 5.) มิติทางเศรษฐกิจ (Economy) หมายถึง การมีผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการปฏิบัติงาน รายได้หรือค่าตอบแทนสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ ที่
สามารถทำให้ดำรงชีวิตได้ทั้ง ในปัจจุบันและภายในอนาคต มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีความมั่นคงและโอกาสที่จะ
ได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติต่างๆ ของกำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกำลังพล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลของกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหมทุกระดับชั้น ที่ปฏิบัติงานที่มีที่ตั้ง ณ กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม อาคารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตำบล บ้านใหม่ อำเภอบางเกรด จังหวัดนันทบุรี 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. มิติด้านเศรษฐกิจ

โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ใช้เป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 25 ข้อ โดยคำถามจะเป็นลักษณะเชิงบวกทั้งหมด โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 3 ระดับดังนี้ 1.เห็นด้วยมาก 2.เห็นด้วยปานกลาง 3. เห็นด้วยน้อย โดยแบ่งอัตราภาคขึ้น = (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

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถามกับกำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม จำแนกตามการแบ่งตามกองงานจำนวน 180 ชุด โดยใช้เวลาในการเก็บ รวบรวมข้อมูล 3 เดือน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม มาแจกแจงความถี่ลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ คือ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหาความแตกต่างรายคู่โดย

วิธีของ LSD (Least Significant Difference) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 จำนวนร้อยละของกำลังพลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 180)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพสมรส		
โสด	97	53.9
สมรส	83	46.1
2. อายุ		
18 – 25 ปี	33	18.3
26 – 35 ปี	62	34.4
36 – 45 ปี	36	20
46 - 60 ปี	49	27.2
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	17.2
ปริญญาตรี	124	68.9
ปริญญาโท	25	13.9
4. ชื่นยศ		
พนักงานราชการ ลูกจ้าง	10	5.6
นายทหารชั้นประทวน	84	46.7
นายทหารสัญญาบัตร	86	47.7
5. รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 .- บาท	2	1.1
10,001 – 20,000.- บาท	81	45
20,001 – 30,000.- บาท	45	25
30,001 – 40,000.- บาท	27	15
มากกว่า 40,000.-บาท	25	13.9
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร		
1 – 10 ปี	88	48.9
11 – 29 ปี	44	24.4
21 – 30 ปี	30	16.7
31 ปีขึ้นไป	18	10
7. ตำแหน่งงาน		
ลูกจ้าง พนักงานราชการ	7	3.9
เสมียน หรือเทียบเท่า	87	48.3
ประจำแผนก หรือเทียบเท่า	44	24.4
หัวหน้าแผนก	24	13.3
รองผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า	13	7.2
ผู้อำนวยการกองขึ้นไป	5	2.8

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าจำนวนร้อยละของกำลังพลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่มีรายละเอียดดังนี้ สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 97 คิดเป็นร้อยละ 53.9 อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมา ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 ระดับชั้นยศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 86 นาย คิดเป็นร้อยละ 46.7 รายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000.- บาท จำนวน 81 นาย คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 1 – 10 ปี จำนวน 88 นาย คิดเป็นร้อยละ 48.9 ตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน เสมียน หรือเทียบเท่า จำนวน 87 นาย

ส่วนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 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

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =2.49, S.D. = .400) โดยข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานที่มากที่สุดเมื่อแยกเป็นรายด้าน คือด้านมิติด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{x}$ =2.58, S.D. = .417) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านมิติด้านสุขภาพร่างกาย ($\bar{x}$ =2.57, S.D. = .416) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และด้านที่น้อยที่สุดคือด้านมิติทางเศรษฐกิจ ($\bar{x}$ =2.32, S.D. = .512) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

1.1 สถานภาพสมรส ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

1.2 อายุ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

1.3 ระดับการศึกษา ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

1.4 ชั้นยศ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

1.5 รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

1.6 ระยะเวลาการทำงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

1.7 ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

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

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

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 ส่งผลทำให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยปราศจากความกังวล โดยข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านมิติด้านสุขภาพจิตที่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มากที่สุด พบว่า หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการต่างๆ ที่ช่วยเหลือท่านอย่างเหมาะสม มากที่สุด ($\bar{x} = 2.57, S.D. = .570$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก สาเหตุอาจเกิดจากกรม

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม มีการส่งเสริมสวัสดิการทางด้านต่างๆ ให้กับกำลังพล เช่น ทุนการศึกษาของบุตร คุ้มครองช่วยเหลือค่าอาหารกลางวันของนายทหารประทวนเงินสวัสดิการช่วยเหลือในด้านต่างเพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย

รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานได้โดยปราศจากความกังวล ($\bar{x} = 2.49$, S.D. = .656) ซึ่งอยู่ในระดับมาก สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม มีการส่งเสริมการทำงานที่ทำงานกันเป็นทีม มีการประชุมติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน อันส่งผลให้สามารถทำงานได้โดยปราศจากความกังวล และด้านที่น้อยที่สุดคือหน่วยงานของท่านมีกิจกรรมด้านสนันทนาการเป็นประจำ ($\bar{x} = 2.32$, S.D. = .730) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหมเป็นหน่วยงานสายวิทยาการที่มีภาระงานทั้งทางด้านการวิจัยและพัฒนาการทางทหาร งานมาตรฐานทางทหาร ซึ่งมีภาระงานที่ค่อนข้างมาก และเร่งรัดด้วยระยะเวลาในการปฏิบัติ จึงอาจทำให้เกิดความเครียดสะสมจากการทำงานจึงส่งผลต่อการจัดกิจกรรมด้านสนันทนาการของหน่วยงานได้

ด้านมิติความสัมพันธ์ทางสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.54$, S.D. = .479) สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหมมีการส่งเสริมบรรยากาศใการทำงานที่เป็นมิตร 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 กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหมมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานได้อย่างปลอดภัยมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอกับการปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม โดยข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านมิติด้านมิติสภาพแวดล้อมเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มากที่สุดพบว่า การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 2.65$, S.D. = .564) ซึ่งอยู่ในระดับมาก สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม มีสถานที่ทำงานที่สร้างใหม่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบายในหลายๆ ด้าน ทั้งสถานพยาบาล อาคารออกกำลังกาย อาคารสวัสดิการต่างๆ อันส่งผลให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม 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 อีกทั้งมีสวัสดิการเงินอุดหนุนอาหารกลางวัน 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 ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่งผลถึงการเก็บเงินออมให้เพียงพอกับอนาคตด้วย โดยข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านมิติด้านมิติความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ที่มากที่สุดพบว่า หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน มากที่สุด ($\bar{x} = 2.41$, S.D. = .614) ซึ่งอยู่ในระดับมาก สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม เป็นหน่วยงานราชการที่มีความมั่นคงในการทำงาน

มีโอกาสที่จะพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานตามสายงาน เนื่องจากเป็นหน่วยงานสายวิทยาการเฉพาะด้านที่ดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาการทหารและ ด้านมาตรฐานทางทหาร รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ($\bar{x} = 2.37$, S.D. = .568) ซึ่งอยู่ในระดับมาก สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม มีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของกำลังพลในด้านการส่งเสริมทุนการศึกษา การอบรม ศึกษาพัฒนาศักยภาพตามสายงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองได้และด้านที่น้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอต่อการเก็บออมไว้ในอนาคตได้น้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.26$, S.D. = .696) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นหน่วยงานราชการ ที่ได้รับฐานเงินเดือนตามระดับชั้นยศทางทหาร และตำแหน่งงาน แต่ระดับรายรับไม่สูงมากนัก อีกทั้งที่ตั้งหน่วยอยู่ในอำเภอ ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่ ที่มีค่าครองชีพที่สูง จึงอาจส่งผลทำให้รายได้หรือค่าตอบแทน ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ อันมีผลต่อการเก็บเงินออมในปัจจุบันและเพื่อใช้ภายในอนาคต

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

- 1.1 สถานภาพสมรส ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน
- 1.2 อายุ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
- 1.3 ระดับการศึกษา ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
- 1.4 ชั้นยศ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
- 1.5 รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน
- 1.6 ระยะเวลาการทำงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
- 1.7 ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

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

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 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์พบว่าคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ ในด้านนี้อยู่ในระดับกลางๆ **มิติสุขภาพจิตอยู่ในระดับมาก** ทั้งนี้ สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหมมีสวัสดิการต่างๆ ที่ช่วยเหลือกำลังพล มีการส่งเสริมให้ผ่อนคลายเครียดจากการทำงาน ส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่ที่ดี จัดสรรเวลาการทำงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ส่งผลทำให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยปราศจากความกังวล อันมีผลต่อสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานของ พ.ต.ณัฐพล ไกรวาส (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์พบว่าคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ ในด้านนี้อยู่ในระดับกลางๆ **ด้านมิติความสัมพันธ์ทางสังคมอยู่ในระดับมาก** ทั้งนี้ สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหมมีการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร อบอุ่นเอื้ออาทรกับเพื่อร่วมงาน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการจัดกิจกรรมสร้างความปรองดองสามัคคีในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ พิเชษฐ์ กุศลศิลป์ (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม พบว่านายทหารชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านนี้ โดยรวมอยู่ในระดับดี

ด้านมิติด้านสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ สาเหตุอาจเกิดจากกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหมมีการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร อบอุ่นเอื้ออาทรกับเพื่อร่วมงาน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการจัดกิจกรรมสร้างความปรองดองสามัคคีในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ พิเชษฐ์ กุศลศิลป์ (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม พบว่านายทหารชั้น

ประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านนี้ โดยรวมอยู่ในระดับดี **มิติทางเศรษฐกิจ** ทั้งนี้ สาเหตุอาจเกิดจาก กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหมมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานได้อย่างปลอดภัย มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ปลอดภัยต่อ การปฏิบัติงาน มีความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบายในหลายๆ ด้าน ทั้งสถานพยาบาล อาคารออกกำลังกาย อาคารสวัสดิการต่างๆ อันมีผลให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ได้แก่ ร.ต.อ.หญิง ภณิดา กบรัตน์ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ด้านมิติทางเศรษฐกิจ พบว่าด้านรายได้หรือค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมุติฐาน

1.1 สถานภาพสมรส ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน โดยสาเหตุอาจเกิดจาก ผู้ที่มีสถานภาพสมรสมีการแบ่งปันช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันทั้งทางด้านค่าใช้จ่ายการดำรงชีวิตโดยพึ่งพากันและกัน จึงมีผลต่อคุณภาพชีวิต

1.2 อายุ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานโดยสาเหตุอาจเกิดจาก ลักษณะการทำงานที่มีลักษณะการทำงานที่แบบแผน มีการให้ความร่วมมือ เคารพซึ่งกันและกันในการทำงาน จึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากนัก

1.3 ระดับการศึกษา ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานโดยสาเหตุอาจเกิดจากลักษณะงานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของสายงาน ที่ต้องปฏิบัติ อีกทั้งยังมีคู่มือการปฏิบัติงาน จึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากนัก

1.4 ชันยศ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานโดยสาเหตุอาจเกิดจากระดับชั้นยศที่แตกต่างกันต่างมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการทำงาน และผลตอบแทนที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.5 รายได้ต่อเดือน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานโดยสาเหตุเกิดจาก 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 การพบปะผู้คนที่มีมากขึ้น 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 อีกทั้งที่ตั้งหน่วยงานอยู่ในพื้นที่ ที่มีค่าครองชีพที่สูง จึงอาจส่งผลทำให้รายได้หรือค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ อันมีผลต่อการเก็บเงินออมในปัจจุบันและเพื่อใช้ภายในอนาคต ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม เพื่อพัฒนาระดับศักยภาพของกำลังพล เน้นนโยบาย ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในมิติด้านต่างๆ โดยนำผลการศึกษาในครั้งนี้ ไปใช้เป็น แผน นโยบาย แนวทางการปฏิบัติภายในส่วนราชการที่รับผิดชอบ ในการกำหนดแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

ตัวแปร ควรมีการปรับตัวแปรให้เหมาะสมและทันสมัยกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
ประชากร ควรมีการศึกษาวัยกลุ่มประชากรตามระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน
เทคนิคการวิจัย ควรมีการศึกษาวัยเชิงคุณภาพ ควบคู่ไปกับการศึกษาวัยเชิงปริมาณเพื่อที่จะได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดในหลายด้าน ครอบคลุมเนื้อหาที่ทำการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- เอก ตั้งทรัพย์ วัฒนา. 2548 โลกาวัดน์ บริษัทข้ามชาติ บริษัทภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท (พิมพ์ครั้งที่ ๑) สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จิตลักษณ์ แสงอุไร, 2559 วารสารสนเทศโลกาวัดน์ สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. 2554 100 ปี ปฏิรูประบอบราชการ : วัฒนาการของอำนาจรัฐ และอำนาจการเมือง สำนักพิมพ์ กรุงเทพฯ สถาบันนโยบายการศึกษา, 2554
- พิทยา บวรวัฒนา. 2556 ระบอบราชการ สำนักพิมพ์ กรุงเทพฯ คัดดีโสภากการพิมพ์, 2556
- ปกรณ์ ศิริประกอบ. 2558 3 พาราโดมทางรัฐประศาสตร์ : แนวคิด ทฤษฎี และการนำไปปฏิบัติจริง สำนักพิมพ์ กรุงเทพฯ โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย, 2558
- 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 การวิเคราะห์กระแสโลกาวัดน์และผลกระทบต่อสังคมไทย (Online)
<http://www.satit.up.ac.th/BBC07/AroundTheWorld/econ/32.htm> สืบค้น 30 เมษายน 2565
- 2565 หลักการพื้นฐานของโครงสร้างองค์การ (Online)
<http://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](http://old-book.ru.ac.th/e-book/g/GM304(42)/gm304(42)-6.pdf) สืบค้น 30 เมษายน 2565

กติการระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม กรมองค์การระหว่างประเทศ

กระทรวงการต่างประเทศ กันยายน ๒๕๕๘

ร.ต.อ.หญิง ภณิดา กบรัตน์. 2556. **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับ**

การ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล1 สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยเกริก
พ.ท.พิเชษฐ์ กุศลศิลป์. 2558. **คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก.** งานนิพนธ์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรียาภรณ์ อยู่คง. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ต.ฉัฐพล ไกรवास. (2560). **คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์** งานนิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตกลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

นาวาโท อวิรุทธ์ เวียงแก้ว (2561) **คุณภาพชีวิตการทำงานของนักเรียนนายเรือ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อ
กองทัพเรือ** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุดารัตน์ สุบิน (2563) **คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวง
อุตสาหกรรม** หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Visionary Leaders) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ฉัตรชัย นาถาพลอย (2563) **การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ NEW PUBLIC SECTOR MANAGEMENT** วารสารศิลปะ
ศาสตร์ราชชมงคลสุวรรณภูมิ ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2563) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ไททัศน์ มาลา (2561) **การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance: NPG): แนวคิดและการ
ประยุกต์ใช้ในการจัดการปกครองท้องถิ่น** 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. Chermis (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