

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า การบริหารจัดการภายในองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยทรัพยากรต่างๆ ในการบริหารงาน โดยทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรมี 4 ประการ ได้แก่ คน (man) เงิน (money) วัสดุ (material) และการจัดการ (management) (ระวีวรรณ ปัญญาช่วย, 2546, หน้า 1) ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดต่อองค์กรและยังเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ การที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จและก้าวหน้าได้นั้น ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่จะต้องเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ เพราะมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงานทุกขั้นตอนของการบริหาร ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจ กระตือรือร้น รับผิดชอบต่อหน้าที่ทำงานด้วยความเต็มใจ ไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ขัดกับระเบียบวินัยของหน่วยงาน ส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดความตั้งใจ ไม่กระตือรือร้น เบื่อหน่าย และขาดความรับผิดชอบ ส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานลดลง เกิดผลเสียหายต่อองค์กรได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคนอื่นๆ, 2545, หน้า 248) ดังนั้น ในยุคปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ต่างก็มีแนวคิดที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีความเชื่อว่าคุณภาพของผลผลิต และบริการขึ้นอยู่กับคุณภาพของคน ปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาคนขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยด้านร่างกาย ซึ่งคนจะต้องมีความพร้อมทางด้านร่างกาย และปัจจัยทางด้านจิตใจ คือ เรื่องความรู้สึกนึกคิด การที่คนจะทำงานได้ดีขึ้นนั้น จะต้องมีความตั้งใจพร้อมรับการทำงานในทุกสถานภาพ ทุกโอกาส และทุกเวลา เพราะในการทำงานนั้น ต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ มากมาย ต้องมีความสมบูรณ์ทางจิตใจ ที่จะยอมรับการทำงานกับผู้ร่วมงานที่มีอารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนั้นการพัฒนาทางด้านร่างกาย และจิตใจของคนในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น (เสาวณีย์ คำคุณ, 2550, หน้า 8)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) เป็นเรื่องที่เป็นต่อบุคลากรในองค์กร และเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตที่ดีมีผลทำให้ สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ท่าที หรือพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานดีไปด้วย ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจอันส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (รัญญาณี บุญมา, 2548, หน้า 10)

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ถือเป็นวิธีหนึ่งของการพัฒนาองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของ

งานและระบบการทำงานระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ (Gordon, 2002, pp. 635-636) ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ พบว่ามีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่ 1) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง 2) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน และ 3) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีเกิดความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ โดยสรุปคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรที่สำคัญในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กร (Kossen, 2002, p. 194)

กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ตั้งอยู่ในพื้นที่ กองบิน 4 กองพลบินที่ 3 อำเภอศาลี จังหวัดนครสวรรค์ แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 ฝ่าย และ 7 แผนก คือ ฝ่ายธุรการ ฝ่ายการเงิน ฝ่ายบริการ แผนกจัดดำเนินการ แผนกควบคุมคุณภาพ แผนกซ่อมอากาศยาน 1 แผนกซ่อมอากาศยาน 2 แผนกสนับสนุนการซ่อม แผนกโรงงาน และแผนกบินทดสอบ มีหน้าที่ดำเนินการซ่อมบำรุง ดัดแปลง แก้ไข ประกอบปรับอากาศยานระดับโรงงาน รวมทั้งการกู้อากาศยานประสบภัย มีผู้อำนวยการกองซ่อมอากาศยาน 1 เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ บุคลากรประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ (กองซ่อมอากาศยาน 1, 2551, กุมภาพันธ์ 11)

ทหารเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมาก และมีรายได้จากเงินเดือนประจำเป็นหลัก โอกาสที่จะทำงานเพื่อหารายได้เสริมจากเงินได้รายเดือนนั้นมีน้อยกว่าผู้ประกอบการในด้านอื่น ๆ เนื่องจากในบางครั้งจะต้องปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ จากภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำอย่างมากในปัจจุบัน ทหารได้รับผลกระทบอย่างมากต่อสภาวะราคาสินค้าและอัตราค่าครองชีพที่ปรับเปลี่ยนไปในเกณฑ์ที่สูงขึ้น โดยในขณะที่จำนวนรายได้และอัตราเพิ่มของรายได้ต่อปีอยู่ในเกณฑ์ต่ำ กำลังพลเหล่านี้ได้รับผลกระทบจากสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ซึ่งเป็นปัญหาในการดำรงชีวิตมากยิ่งขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม ส่วนมากใช้จ่ายเงินรายได้ส่วนใหญ่ไปกับการดำรงชีวิตประจำวัน โอกาสในการเก็บเงินรายได้เพื่อการออม มีแนวโน้มน้อยลง ซึ่งจะมีผลกระทบอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในกองทัพทั้งปัจจุบันและในอนาคตได้ ซึ่งถ้าหากกำลังพลบางคนไม่สามารถควบคุมตนเองไปยึดค่านิยมของสังคมที่เปลี่ยนไปทางด้านวัตถุนิยมมีการใช้จ่ายฟุ้งเฟ้อไม่ประหยัดมัธยัสถ์ หรือไม่ประมาณตนเองในการใช้จ่ายให้สมดุลกับเงินรายได้แล้ว ก็อาจจะประสบกับปัญหาในการดำรงชีวิตต่อไปมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบทั้งในหน่วยงานและรวมทั้งครอบครัวก็อาจจะได้รับผลกระทบดังกล่าวด้วย (สนธิญา คัมภีร์พันธ์, 2548, หน้า 2)

ปัญหาที่ข้าราชการทหารประสบอย่างมาก คือ ปัญหาหนี้สิน รายได้ไม่พอกับรายจ่าย เพราะสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน ส่วนหนึ่งยังอาศัยบ้านพักของทางราชการ บ้านเช่า บางคนกระทั่งเกษียณอายุยังไม่มีบ้านเป็นของตนเอง บางคนมีภาระหนี้สินมากทำให้เกิดความกังวล จึงต้องขวนขวายหารายได้พิเศษอื่น ๆ มาจุนเจือครอบครัว ถ้างานใดมีรายได้ดีกว่า ก็จะโอนหรือย้ายหรือลาออกจากราชการทหารไปประกอบอาชีพอื่น ๆ และปัญหาด้านอื่น ๆ ได้แก่ ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่มีความพร้อมในการใช้งาน ไม่ได้รับการซ่อมแซม และจัดหาย่างครบถ้วน ทำให้บรรยากาศในการทำงานไม่ดีไปด้วย ปัญหาด้านลักษณะงาน ที่บุคลากรไม่มีโอกาสในการเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติไม่มีความน่าสนใจ และความท้าทาย ปัญหาด้านการบังคับบัญชา ที่ผู้บังคับบัญชาไม่มีความเป็นธรรมในการปกครองดูแล และพิจารณาความดีความชอบ ไม่ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าเท่าเทียมกัน ปัญหาด้านคุณภาพในชีวิต อันเนื่องมาจากตารางการทำงาน และการจัดกำลังพลเข้าทำงานอย่างไม่เหมาะสม การได้รับมอบหมายงานที่มากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาส่วนตัวที่เพียงพอ ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายและไม่พึงพอใจในงาน ย่อมทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดีไปด้วย พร้อมทั้งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของครอบครัว ที่จะตกต่ำลงมากกว่าที่ควรจะเป็น เมื่อบุคลากรขาดขวัญกำลังใจ ครอบครัวมีคุณภาพชีวิตต่ำ ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากงานที่รับผิดชอบนั้นมีความสำคัญอย่างสูงในการถวายความปลอดภัยต่อองค์พระประมุขและพระบรมวงศานุวงศ์ชั้นสูง ยิ่งเป็นปัญหาที่สำคัญมากเพราะส่งผลต่อความมั่นคงแห่งชาติโดยตรง (พนา ถนอมสิงห์, 2544, หน้า 2)

ในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นบุคลากรของกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ เป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรของกองทัพอากาศ จึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ เพื่อเป็นแนวทางในการเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา ในการสร้างขวัญและกำลังใจปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการของกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อภารกิจของประเทศอันสำคัญยิ่งของกองทัพอากาศต่อไป

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคัส จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคัส จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และขนาดครอบครัว

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะสามารถใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขให้เป็นระบบมีแบบแผน และมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1. สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเคิลี จังหวัดนครสวรรค์ ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น
2. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชา และข้าราชการทหารอากาศ พิจารณาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นตัวกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการทำงานมาปรับปรุง ส่งเสริมให้ข้าราชการทหารอากาศมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น
3. ผลจากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปเผยแพร่ให้กับหน่วยงานอื่นๆ ที่มีลักษณะการบริหารจัดการคล้ายกัน เพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติและใช้ในการพัฒนาหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเคิลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 450 คน (แผนกกำลังพล กองซ่อมอากาศยาน 1, 2552)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากบุคลากรกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเคิลี จังหวัดนครสวรรค์ มีจำนวนที่แน่นอน (finite populations) สูตรที่ใช้ในการหาขนาดของตัวอย่างจึงใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่าง (สุวีย์ ติริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 445) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 211 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 35 ปี
- 2) 35 - 44 ปี
- 3) 45 - 54 ปี
- 4) มากกว่า 54 ปี

2.1.3 ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าอนุปริญญา
- 2) อนุปริญญา
- 3) ปริญญาตรี
- 4) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส
- 3) หม้าย / หย่าร้าง

2.1.5 อายุราชการ

- 1) ต่ำกว่า 11 ปี
- 2) 11 - 20 ปี
- 3) 21 - 30 ปี
- 4) มากกว่า 30 ปี

2.1.6 อัตราเงินเดือน

- 1) ต่ำกว่า 13,000 บาท
- 2) 13,000 - 18,000 บาท
- 3) 18,001 - 23,000 บาท
- 4) มากกว่า 23,000 บาท

2.1.7 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

- 1) ลูกจ้างประจำ
- 2) พนักงานราชการ
- 3) นายทหารชั้นประทวน (จ่าอากาศตรี - พันจ่าอากาศเอก)
- 4) นายทหารชั้นสัญญาบัตร (เรืออากาศตรี - นาวาอากาศเอก)

2.1.8 ขนาดครอบครัว

- 1) น้อยกว่า 3 คน
- 2) 3 - 5 คน
- 3) มากกว่า 5 คน

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 2.2.1 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
- 2.2.2 ด้านลักษณะงาน
- 2.2.3 ด้านการบังคับบัญชา
- 2.2.4 ด้านค่าตอบแทน
- 2.2.5 ด้านดุลยภาพในชีวิต

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคลากรกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี ตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต รู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจ ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ มีความอิสระในการทำงานทั้งในด้านความคิดและการกระทำ พึงพอใจในความสำเร็จที่ต้องการ หรือตามความคาดหวัง และรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงานนั้น

2. สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่ส่งผลต่อบุคลากรทางกาย และบรรยากาศการทำงานที่ส่งผลต่อบุคลากรทางอารมณ์ ความชัดเจนของระเบียบ วินัย กฎ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมถึงอุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. ลักษณะงาน หมายถึง ขอบเขตงานของกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีคุณค่า มีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ ให้อิสระในการทำงานและการควบคุมตนเอง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ และสามารถเข้าถึงข้อมูลสำคัญในการวางแผน

4. การบังคับบัญชา หมายถึง การควบคุมดูแลบุคลากรของกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ให้ปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนด เพื่อให้บรรลุนโยบายของหน่วยงาน ด้วยความซื่อสัตย์และความเอาใจใส่ มีความเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคน กำหนดบทบาทและมอบหมายหน้าที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รวมถึงการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5. ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ผลตอบแทนอื่นๆ ที่กองช่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ จ่ายให้กับบุคลากรเพื่อตอบแทนการทำงานอย่างเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากง่ายของงาน มีความเท่าเทียมกันเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และเพียงพอกับความต้องการในการดำรงชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการประเมินผลเพื่อพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน

6. ดุลยภาพในชีวิต หมายถึง การแบ่งเวลาของบุคลากรกองช่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ อย่างเหมาะสม ระหว่างเวลาการทำงาน การใช้ชีวิตส่วนตัว การพักผ่อน หรือทำกิจกรรมกับครอบครัว รวมถึงการเข้าสังคม

7. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในกองช่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์

8. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาในกองช่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์

9. ลูกจ้างประจำ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนที่บรรจุตามอัตราที่อยู่ในความควบคุมของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) โดยมีระเบียบการปฏิบัติแยกจากข้าราชการทหาร

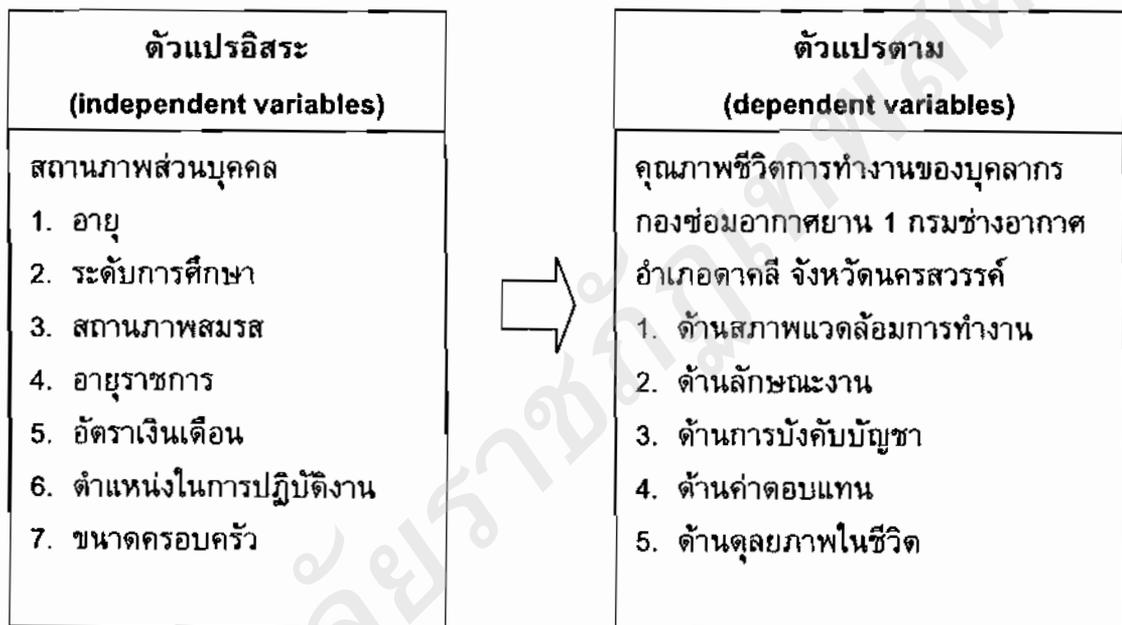
10. พนักงานราชการ หมายถึง บุคลากรซึ่งได้รับการว่าจ้างตามสัญญาจ้าง โดยที่ ได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น

11. นายทหารชั้นประทวน หมายถึง ระดับชั้น ฐานะทางทหาร ของแต่ละบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งตามวิทยฐานะที่กระทรวงกลาโหมกำหนด โดยมียศตั้งแต่จ่าอากาศตรี (จ.อ.) ถึง พันจ่าอากาศเอก (พ.อ.อ.)

12. นายทหารชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ระดับชั้น ฐานะทางทหารของแต่ละบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งตามวิทยฐานะที่กระทรวงกลาโหมกำหนด โดยมียศตั้งแต่เรืออากาศตรี (ร.ต.) ถึง นาวาอากาศเอก (น.อ.)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ เซอร์จี, วิลล์ลี, วู, และอีฟราตี (Sirgy, Reilly, Wu, & Efraty, 2008, pp. 186-250)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และขนาดครอบครัว