

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยจะนำเสนอสรุปวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางปัจจัยลักษณะงานที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1.1.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 **ประชากร** คือ ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการทหารชั้นประทวน ที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 4,228 นาย

1.2.2 **กลุ่มตัวอย่าง** คือ ผู้ที่เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถามทั้งหมดในที่นี้หมายถึง ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถาม คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 365 คน แต่ผู้วิจัยขอเก็บกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อให้เป็นจำนวนเต็ม และสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการในสังกัดส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมดังกล่าวมาจากการคำนวณโดยใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยจัดทำขึ้นจากแนวคิด ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหมเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามทั้ง 30 ชุด ไปทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธี ของ Cronbach's Alpha Cocfficiency โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของข้อคำถามส่วนที่ 2 เท่ากับ 0.932 และ ส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.619 และรวมทั้งสองส่วนเท่ากับ 0.775 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ที่ สามารถนำไปใช้ได้ที่น่าเชื่อถือ

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ภายในเดือนธันวาคม 2559 – มกราคม 2561 โดยเก็บ รวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองและได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 400 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วย สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการหาค่า t-distribution เพื่อใช้ทดสอบเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และค่า F-distribution ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ ทางเดียว (One-way Analysis of Variance-one-way: ANOVA) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความ แตกต่างของตัวแปรที่จำแนกตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์และการ ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ และการวิเคราะห์เนื้อหาสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม” สรุปได้ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.80 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.75 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.50 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 60.20 มีชั้นยศ ร.ต. - พ.ท., น.ท. คิดเป็นร้อยละ 52.50 มีรายได้ 30,001 - 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.00 และมีอายุราชการตั้งแต่ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.25

1.3.2 ความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับลักษณะงานของส่วนราชการ
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณา
รายด้านพบว่า ลำดับแรก อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาอยู่ใน
ระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.94$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะ
งานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ สำหรับรายละเอียดแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ด้านการปกครองบังคับบัญชา เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ลำดับแรก อยู่
ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอื้ออาทรห่วงใยในทุกข์สุขของท่าน ($\bar{X} = 3.76$)
รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 3.65$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาใน
หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 3.39$)

2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ลำดับแรกอยู่ใน
ระดับมาก คือ ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีขั้นตอนและวิธีการทำงานได้ ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา
อยู่ในระดับมาก คือ องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชามักคอย
ควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด ($\bar{X} = 2.67$)

3) ด้านความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ลำดับแรก อยู่ในระดับ
มาก คือ งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน
($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ
($\bar{X} = 3.96$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นผู้บังคับบัญชาให้ความ
สนใจและให้ความสำคัญ ($\bar{X} = 3.74$)

4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ลำดับแรก อยู่
ในระดับมาก คือ ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้องค์กรก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.94$)
รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ ท่านตั้งใจทำงานมากขึ้นเพราะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา
($\bar{X} = 3.69$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไป
ปฏิบัติจริง ($\bar{X} = 3.50$)

5) ด้านความสำเร็จในงาน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ลำดับแรก อยู่ในระดับ
มาก คือ ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำ
จากผู้อื่น ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถใช้วิสัยทัศน์ของตนเองในการ
แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.05$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสม
กับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.99$)

1.3.3 ความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ลำดับแรก อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา อยู่ในระดับมาก คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.95$) และลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ($\bar{X} = 3.24$) ตามลำดับ สำหรับรายละเอียดแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.31$) และลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว ($\bar{X} = 3.17$)

2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้มีสุขอนามัยที่ปลอดภัย ($\bar{X} = 3.95$) และลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับมาก คือ สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.82$)

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ เช่น การดูงาน การเข้าร่วมประชุมวิชาการ การอบรม และสัมมนา ($\bar{X} = 4.22$) และลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก ($\bar{X} = 3.62$)

4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรก อยู่ในระดับมาก คือ งานที่ท่านทำเป็นหลักประกันความมั่นคงให้กับครอบครัวของท่านได้ ($\bar{X} = 3.90$) และลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่รองรับความก้าวหน้าของท่านในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.73$)

5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีและเต็มใจให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ความช่วยเหลือแก่ท่านเสมอ ($\bar{X} = 3.83$) ลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านมีการประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.73$)

6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรก อยู่ในระดับมาก คือ การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลเป็น สิ่งสำคัญที่องค์การของท่านยึดถือปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.67$) และลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นที่ขัดแย้งหรือไม่สอดคล้อง กันในการทำงาน ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ

7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรก อยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีเวลาใช้ชีวิตอยู่ กับครอบครัวได้อย่างสบายหลังเลิกจากการทำงาน ($\bar{X} = 4.24$) และลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงานและสำหรับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.07$)

8) ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรก อยู่ในระดับมาก คือ ท่านภูมิใจที่ได้ทำงาน ในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ($\bar{X} = 4.27$) และลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับมาก คือ บุคลากร งานวิจัย และผลผลิตต่างๆ ในหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อความมั่นคง ของประเทศ ($\bar{X} = 3.67$)

1.3.4 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับชั้นยศ รายได้ และอายุราชการ แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการ พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1) ด้านเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($t = 10.652, p = 0.001$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ($t = 5.077, p = 0.025$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($t = 27.983, p = 0.000$) ส่วนด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($t = 3.374, p = 0.067$) ด้านการบูรณาการทาง สังคม หรือการทำงานร่วมกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($t = 2.108, p = 0.147$)

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($t = 1.164$, $p = 0.281$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($t = 2.282$, $p = 0.132$) และด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($t = 2.216$, $p = 0.137$)

2) ด้านอายุ พบว่า อายุของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ที่ได้ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน มีเพียงด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ที่ได้ส่วนใหญ่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า สถานภาพการสมรสของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน มีเพียงด้านสิทธิส่วนบุคคลเท่านั้น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ที่ได้ส่วนใหญ่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) ด้านชั้นยศ พบว่า ชั้นยศของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน มีเพียงด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถและด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ที่ได้ส่วนใหญ่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) ด้านรายได้ พบว่า รายได้ของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ที่ได้ส่วนใหญ่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7) ด้านอายุราชการ พบว่า อายุราชการของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ที่ได้ส่วนใหญ่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย การปกครองบังคับบัญชา (X1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X2) ความรับผิดชอบ (X3) การได้รับการยอมรับนับถือ (X4) และความสำเร็จในการทำงาน (X5) กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Y) ซึ่งมี 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน (Y1) สภาพแวดล้อม (Y2) โอกาสพัฒนา (Y3) ความก้าวหน้า (Y4) การบูรณาการ (Y5) สิทธิส่วนบุคคล (Y6) ความสมดุล (Y7) ความต้องการทางสังคม (Y8) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ในช่วง 0.103 – 0.620 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 และเมื่อตัวแปร X และ Y มาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Stepwise ซึ่งผลที่ได้พบว่า ตัวแปรอิสระที่น่าสู่สมการทำนายสมการทำนายมี 4 ตัวแปร คือ การได้รับการยอมรับนับถือ (X4) การปกครองบังคับบัญชา (X1) และความสำเร็จในการทำงาน (X5) ความรับผิดชอบ (X3) กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Y) พบว่า

การได้รับการยอมรับนับถือ (X4) สามารถอธิบายความแปรปรวนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.385 ($R^2 = .385$) แสดงว่าลักษณะงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สามารถอธิบายความแปรปรวนที่ส่งต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 38 ($R^2 \text{ change} = .383$)

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่เพิ่มขึ้น คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X1) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น 0.434 ($R^2 = .434$) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ลักษณะงานด้านการปกครองบังคับบัญชา (X1) มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 43 ($R^2 \text{ change} = .431$)

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่เพิ่มขึ้น คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X5) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น 0.457 ($R^2 = .457$) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ลักษณะงานด้านความสำเร็จในการทำงาน (X5) มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 45 ($R^2 \text{ change} = .453$)

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่เพิ่มขึ้น คือ ด้านความรับผิดชอบ (X3) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น 0.463 ($R^2 = .463$) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ลักษณะงานด้านความรับผิดชอบ (X3) มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 46 ($R^2 \text{ change} = .458$)

ดังนั้น ปัจจัยลักษณะงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X4) การปกครองบังคับบัญชา (X1) และความสำเร็จในการทำงาน (X5) ความรับผิดชอบ (X3) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สามารถเขียนในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Bata) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression) ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$\text{ลักษณะงาน (Y)} = 1.418 + .407 (X4) + .274 (X1) + .109 (X5) + .099 (X3)$$

2. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีชั้นยศ ร.ต. - พ.ท., น.ท. มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท และมีอายุราชการตั้งแต่ 21-30 ปี

2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานประกอบด้วย ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกช เทพจารี (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก ซึ่งพบว่า ความคิดเห็นด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ

การทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมวลศักดิ์ ศรีสมบุญ (2541) ซึ่งศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาล พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาล อยู่ในระดับมาก

2.4 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ รายได้ และอายุราชการ แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ส่วนปัจจัยด้านเพศแตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ส่วนด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน ซึ่งเนื่องจากการที่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมส่วนใหญ่มีเพศต่างกัน การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การบูรณาการในการทำงานร่วมกันทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสภาพภาพการสมรสที่แตกต่างกัน ก็มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วน ของ ตรีชฎา อุณเรือน (2545) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ รายได้ต่อเดือน ส่วนราชการที่สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน และการมีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย การปกครองบังคับบัญชา (X1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X2) ความรับผิดชอบ (X3) การได้รับการยอมรับนับถือ (X4) และความสำเร็จในการทำงาน (X5) กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Y) ซึ่งมี 8 ด้าน ได้แก่

ค่าตอบแทน (Y1) สภาพแวดล้อม (Y2) โอกาสพัฒนา (Y3) ความก้าวหน้า (Y4) การบูรณาการ (Y5) สิทธิส่วนบุคคล (Y6) ความสมดุล (Y7) ความต้องการทางสังคม (Y8) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ในช่วง 0.103 – 0.620 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

3.1.1 ผู้บังคับชาระดับสูงควรให้ความสำคัญยุทธศาสตร์ในการพิจารณาบำเหน็จแก่ข้าราชการอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ดีขึ้น ทั้งนี้ องค์กรควรมีระบบการพิจารณาบำเหน็จที่เหมาะสมกับลักษณะงาน และปริมาณงานที่ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้รับด้วย เช่น มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เป็นต้น

3.1.2 โดยปกติสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมจะมีการให้สวัสดิการแก่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในส่วนรูปของสวัสดิการต่างๆ จึงทำให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก มากกว่าหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งหากผู้บังคับบัญชาระดับสูงจะพิจารณาสวัสดิการที่มีอยู่ให้ครอบคลุม ทัวถึงข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ก็จะทำให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

3.1.3 การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมบางหน่วยงาน บางองค์กร มีความยืดหยุ่นไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับภาระงานของแต่ละหน่วย ซึ่งในส่วนของการพิจารณาให้ความสำคัญแก่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมก็แตกต่างกันไปในแต่ละผู้บังคับบัญชา ซึ่งหากหน่วยงานใหญ่ เช่น หน่วยงานด้านงบประมาณ การเงิน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงานของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และหน่วยงานที่สนองตามนโยบายโดยตรงของผู้บังคับบัญชา จะได้รับความสำคัญมากกว่า เนื่องจากอยู่ใกล้ชิดผู้บังคับบัญชา จึงทำให้มีการมอบหมายงานสำคัญๆ และหวังผลความสำเร็จในระดับสูง รวมทั้งให้สวัสดิการบางอย่างเป็นพิเศษ ซึ่งมีผลทำให้หน่วยงานเล็กๆ ได้รับความไม่เท่าเทียมในส่วนนี้ จึงเห็นควรให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาลักษณะงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมให้มีความสมดุล เท่าเทียม และเหมาะสม เพื่อข้าราชการทุกคน ทุกระดับ ได้รับความพึงพอใจและไม่เกิดปัญหาช่องว่างในการปฏิบัติงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจและส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เป็นองค์กรของรัฐ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันทั้งสององค์กร

