

**คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก  
ในพระบรมราชูปถัมภ์**

**THE QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONNEL AT THE WAR  
VETERANS ORGANIZATION OF THAILAND UNDER ROYAL  
PATRONAGE OF HIS MAJESTY THE KING**

สุวรรณรัตน์ ยานสุวรรณ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Suwannarat Yarnsuwan

E-mail: Namprikipriks@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

**บทคัดย่อ**

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับเงินเดือน ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS) หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 360 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 การศึกษาสูงสุดระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 84.7 มีอายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 และระดับเงินเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3

2) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสุขภาพและ

ความปลอดภัยในการทำงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลและด้านประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคม ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน, พนักงาน, องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์

## **ABSTRACT**

The research of The Quality of Work Life of Personnel at The War Veterans Organization of Thailand Under Royal Patronage of His Majesty The king. The objective is to study The Quality of Work Life of Personnel at The War Veterans Organization of Thailand Under Royal Patronage of His Majesty The king. The factors of research include Adequate and Fair Compensation, Safe and Healthy Working Conditions, Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities, Future Opportunity for Continued Growth and Security, Social Integration in the Work Organization, Constitutionalism in the Work Organization, Work and the Total Life Space and The Social Relevance of the Work Life. That are classified by Personal factors were include Sex, Age, Status , Education, Years' experience and Average monthly income. The population used is Personnel at The War Veterans Organization of Thailand Under Royal Patronage of His Majesty The king. The samples used in this research amount of 360 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using SPSS for Social Science. The statistics was percentage, minimum, maximum, mean and standard deviation.

The results found that 1) Total sampling are all respondents 360 peoples. Most are female 229 peoples representing 63.60%. Most aged 31 - 40 years old 169 peoples representing 46.90%. Most are single 185 peoples representing 51.40%. Most are Bachelor's degree 305 peoples representing 84.70%. Most are years' experience 1 - 5 years 140 peoples representing 38.90% and most are average income per month 20,000 – 30,000 baht 127 peoples representing 35.30%.

2) Quality of Work Life of Personnel at The War Veterans Organization of Thailand Under Royal Patronage of His Majesty The king overall is at a moderate level. Considering each side, then that side is the high level of Safe and Healthy Working Conditions, Work and the Total Life Space and The Social Relevance of the Work Life respectively. The other side is moderate level of Adequate and Fair Compensation, Future Opportunity for Continued Growth and Security, Social Integration in the Work Organization, Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities and Constitutionalism in the Work Organization respectively.

**Keyword:** Quality of work life, Personnel, The War Veterans Organization of Thailand Under Royal Patronage of His Majesty The king

## บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ในขณะที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ภาวะของความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICS) เชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ จะมีคนจำนวนมากเข้ามาใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในทุกระดับของการจ้างแรงงาน และถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและส่งผลกระทบต่อชีวิตโดยรวมของบุคคลผู้นั้น

องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรียกโดยย่อว่า “อผศ.” จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก พ.ศ. 2510 มีฐานะเป็นองค์การของรัฐเพื่อการกุศล และเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ได้รับเงินอุดหนุนของกระทรวงกลาโหม จัดตั้งขึ้นเพื่อให้การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ครอบครัวทหารผ่านศึก ทหารนอกประจำการ และผู้ที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันประเทศ เพื่อเป็นการตอบแทนคุณงามความดี ความเสียสละในการปกป้องเอกราชอธิปไตยของชาติ ให้การส่งเสริมด้านงานอาชีพะสงเคราะห์แก่ทหารผ่านศึก ตลอดจนเน้นการพัฒนางานเชิดชูเกียรติทหารผ่านศึก เพื่อให้ไม่เป็นภาระหรือปัญหาของสังคม มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ส่วนภูมิภาคมีสำนักงานสาขา 25 แห่ง อีกทั้งยังมีหน่วยงานกิจการพิเศษที่อยู่ในความดูแลอีก 6 หน่วย คือ สำนักงานกิจการศาลหลักเมือง สำนักงานกิจการการเกษตรการอุตสาหกรรมและการบริการ สำนักงานกิจการโรงพิมพ์ สำนักงานรักษาความปลอดภัย สำนักงานจัดจำหน่ายสลากกินแบ่งและนุหรี และสำนักงานกิจการโรงงานในอารักขา

จากข้อความข้างต้นจะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรใน ผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลเหล่านี้และสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กร เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับเงินเดือน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 2,679 คน (ที่มา: ฝ่ายกำลังพล องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2565) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน

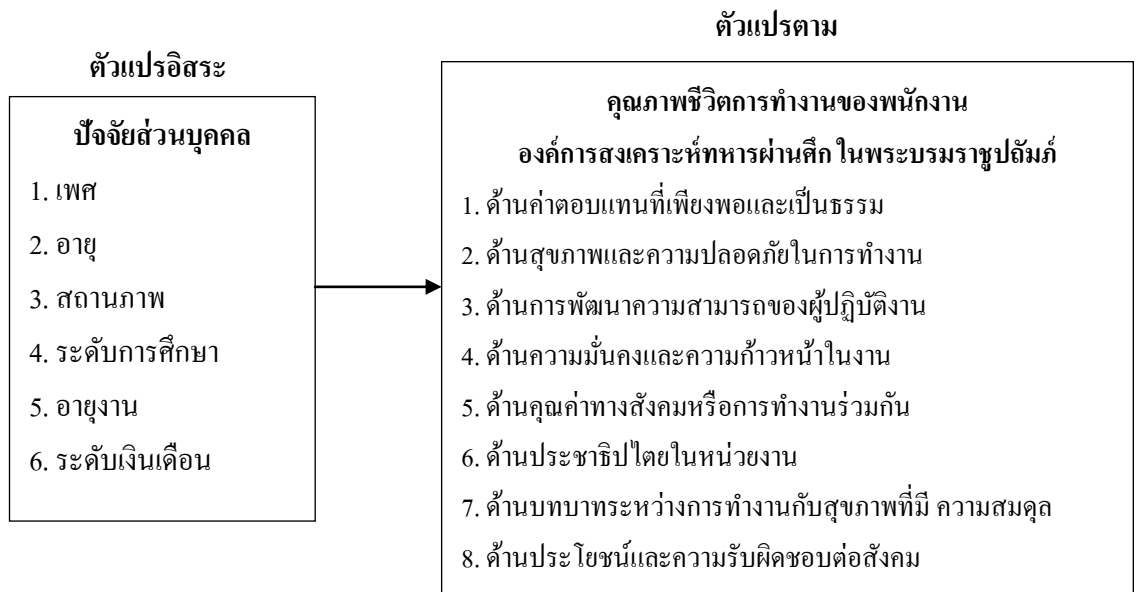
### ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 เป็นระยะเวลารวมทั้งสิ้น 2 เดือน

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์ และสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาองค์กรต่อไปได้
2. สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กร เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

### ข้อมูลองค์กรสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์

องค์กรสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรียกโดยย่อว่า “อผศ.” จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติองค์กรสงเคราะห์ทหารผ่านศึก พ.ศ. 2510 มีฐานะเป็นองค์กรของรัฐเพื่อการกุศล และเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ได้รับเงินอุดหนุนของกระทรวงกลาโหม จัดตั้งขึ้นเพื่อให้การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ครอบครัวทหารผ่านศึก ทหารนอกประจำการ เพื่อเป็นการตอบแทนคุณงามความดี ความเสียสละในการปกป้องเอกราชอธิปไตยของชาติ โดยไม่เป็นภาระหรือปัญหาของสังคม มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ส่วนภูมิภาคมีสำนักงานสาขา 25 แห่ง อีกทั้งยังมีหน่วยงานกิจการพิเศษที่อยู่ในความดูแลอีก 6 หน่วย คือ สำนักงานกิจการศาลหลักเมือง สำนักงานกิจการการเกษตร การอุตสาหกรรม และการบริการ สำนักงานกิจการโรงพิมพ์ สำนักงานรักษาความปลอดภัย สำนักงานจัดจำหน่ายสลากกินแบ่งและบุหรี่ และสำนักงานกิจการ โรงงานในอารักขา ได้ดำเนินงานให้การสงเคราะห์ในประเภทต่าง ๆ ได้แก่ การสงเคราะห์ด้านการเกษตร การสงเคราะห์ด้านการอาชีพ การสงเคราะห์ด้านการสวัสดิการและ

การศึกษา การสงเคราะห์ด้านการรักษาพยาบาล การสงเคราะห์ด้านการให้สินเชื่อ การสงเคราะห์ด้านการส่งเสริมสิทธิและเกียรติ

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิรินุช เอื้ออารยะมนตรี (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ด้านจิตใจ รองลงมาคือ ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับที่สูง และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงเช่นกัน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้านการได้รับประชาธิปไตยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานและด้านการทันเวลาในการทำงาน

กิริติ ดันติคะเนติ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่บุคลากรเห็นว่ามีความเป็นระดับมาก คือ ด้านจิตใจ และองค์ประกอบที่บุคลากรเห็นว่ามีความเป็นระดับปานกลาง คือ ด้านร่างกายและด้านความมั่นคงในชีวิต ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับร้อยละ 95 โดยปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากที่สุด

รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดีภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงานด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ฉนิสภัทร ม่วงคำ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสุขภาพกายและด้านจิตใจ โดยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่ รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านลักษณะงานการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน และลำดับสุดท้ายด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์ กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 348.03 คน จึงจะเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้อยู่ที่ จำนวน 360 คน จากประชากรทั้งหมด 2,679 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับเงินเดือน

ส่วนที่ 2 คำถามแบบให้ผู้ตอบแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

#### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์ สร้างแบบสอบถาม และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

2. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาขั้นสุดท้ายและนำมาปรับปรุงเพื่อความสมบูรณ์อีกครั้ง

#### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำไปแจกให้กับพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์ เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

#### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

#### **สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์

#### **ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

##### **ปัจจัยส่วนบุคคล**

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 360 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 ส่วนใหญ่อยู่อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมา คือ 20 - 30 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8, 41 – 50 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และ 51 – 60 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 และหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 84.7 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมา คือ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1, 6 – 10 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 รองลงมา คือ น้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3, 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7, 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และมากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ



### คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลและด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมตามลำดับ ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ตามลำดับ

### สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 360 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 ส่วนใหญ่อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมา คือ 20 - 30 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8, 41 – 50 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และ 51 – 60 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 และหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 84.7 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมา คือ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1, 6 – 10 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 รองลงมา คือ น้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3, 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7, 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และมากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลและด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ตามลำดับ

### อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลและด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ตามลำดับ ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

**ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม** โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน ตามลำดับ ข้อที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ, รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัธยาศัยของท่านและครอบครัว และหน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ฉนิสาภัทร ม่วงคำ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยอยู่ในระดับปานกลาง

**ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี ข้อที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน, หน่วยงานของท่านให้ความสนใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน, หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิและเสียง ในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย และหน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินุช เอื้ออารยะมนตรี (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ด้านจิตใจ รองลงมาคือ ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม

**ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน** โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ, ได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน, หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน, หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน และหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

**ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน** โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านอยู่อย่างสบาย, หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง และหน่วยงานของท่านเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน ตามลำดับ ข้อที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย และข้อที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิรติ ตันติคะเนติ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่บุคลากรเห็นว่ามีความคุณภาพในระดับมาก คือ ด้านจิตใจ รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ ตามลำดับ และองค์ประกอบที่บุคลากรเห็นว่ามีความคุณภาพในระดับปานกลาง คือ ด้านร่างกายและด้านความมั่นคงในชีวิต ตามลำดับ

**ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน** โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานของท่านมีการทำงานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน, ผู้บริหารให้ความสำคัญเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม, หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน, ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม และหน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิรติ ตันติคะเนติ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่บุคลากรเห็นว่ามีความคุณภาพในระดับมาก คือ ด้านจิตใจ รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ ตามลำดับ และองค์ประกอบที่บุคลากรเห็นว่ามีความคุณภาพในระดับปานกลาง คือ ด้านร่างกายและด้านความมั่นคงในชีวิต ตามลำดับ

**ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน** โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียดสีและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน ข้อที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย และผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ ข้อที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีหรือการเลื่อนขั้นพิจารณาจากความรู้ความสามารถและมี

กระบวนการที่ตรวจสอบได้ และผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ อสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตประเทศไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้านการได้รับประชาธิปไตยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและด้านการทันเวลาในการทำงาน

**ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการที่เหมาะสมในแต่ละวัน, หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ รวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง, แม้นอกเวลาการทำงานในหน่วยงานของท่านสามารถลดความกังวลและเครียดกับงานที่ได้รับผิดชอบ, ในหน่วยงานของท่านเวลาที่มีความเครียดมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม ตามลำดับ ข้อที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

**ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ/ บริจาคโลหิต, หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์การประหยัดพลังงาน และหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ ข้อที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการอื่น ๆ และหน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของไทย ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉิมภัทร ม่วงคำ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานการทำงานหรือ ประชาธิปไตยในการทำงาน และลำดับสุดท้ายด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ

## ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สิ่งที่ต้องปรับปรุงและพัฒนา คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษกรณีปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ เพิ่มเครื่องมือที่ทันสมัยในการทำงาน จัดการสัมมนาคุณงานต่างประเทศให้กับผู้บริหารระดับกลางขึ้นไป, สวัสดิการต่าง ๆ มีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน ควรเพิ่มทางเลือกในการเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนโดยไม่ต้องสำรองจ่าย จัดทำประกันภัยกลุ่มเพื่อให้ครอบคลุมการรักษาพยาบาลมากขึ้น , หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ โดยหาแนวทางในการปรับอัตราค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุงและพัฒนา คือ หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี ควรเพิ่มทางเลือกในการตรวจสุขภาพของพนักงานมากขึ้น เช่น การตรวจโรคเฉพาะ และโรคร้ายแรงต่าง ๆ ในกรณีที่มีโรคระบาด ควรมีมาตรการป้องกันและคัดกรองพนักงานอย่างเคร่งครัด, หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน โดยตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเดือนละ 1 ครั้ง, หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน โดยสร้างรั้วและประตูทางเข้าออกให้มิดชิดเพื่อป้องกันการโจรกรรม ติดตั้งกล้องวงจรปิดให้ และจัดระเบียบสถานที่

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สิ่งที่ต้องปรับปรุงและพัฒนา คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ โดยจัดการอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, ให้โอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน โดยเปิดโอกาสและสนับสนุนพนักงานทุกระดับทั้งในเรื่องเวลาและทุนการศึกษา เพื่อให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และนำความรู้มาพัฒนา ต่อยอด และถ่ายทอดให้กับพนักงานภายในองค์กรต่อไป, หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ควรเพิ่มหลักสูตรอบรมการใช้เทคโนโลยีในหน่วยงาน เช่น การใช้ระบบออนไลน์เพื่อติดตามผลการดำเนินงาน

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สิ่งที่ต้องปรับปรุงและพัฒนา คือ หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านอยู่อย่างสบาย ควรพิจารณาปรับเพิ่มค่าเทอมบุตรพนักงาน จัดให้มีอาคารบ้านพักของพนักงาน และเพิ่มเส้นทางบริการรถรับ – ส่งอย่างทั่วถึง, หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง กล่าวคือ ควรมีการทดสอบความสามารถเพื่อเลื่อนตำแหน่ง, หน่วยงานของท่านเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน ควรขยายโครงสร้างการทำงาน เพื่อเปิดรับพนักงานใหม่ ๆ ได้มากขึ้น

5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สิ่งที่ต้องปรับปรุงและพัฒนา คือ หน่วยงานของท่านมีการทำงานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ควรจัดสัมมนา แลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นของทุกฝ่าย และสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงาน, ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม ควรจัดอบรมด้านการบริหารให้แก่ผู้บริหารทุกระดับ, หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ควรจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในหน่วยงานให้มากขึ้น ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์มากขึ้น

6. ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สิ่งที่ต้องปรับปรุงและพัฒนา คือ ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียดสีและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน โดยให้คำแนะนำ และติดตามความคืบหน้าของงานอยู่เสมอเพื่อกระตุ้นและสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา, ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ โดยรับฟังและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเพื่อพิจารณาแก้ไขปัญหา ร่วมกันและพัฒนาการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ควรมอบอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

7. ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล โดยรวมอยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุงและพัฒนา คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ควรชี้แจงข้อตกลงในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานให้ชัดเจน รวมถึงพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษในอัตราที่เหมาะสม, หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ รวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง ควรจัดให้มีห้องออกกำลังกายที่มีอุปกรณ์เพียงพอและปลอดภัย จัดกิจกรรมออกกำลังกายหลังเลิกงานและการแข่งขันกีฬาที่พนักงานทุกคนเข้าร่วมได้, แม้นอกเวลาการทำงานในหน่วยงานของท่านสามารถลดความกังวลและเครียดกับงานที่รับผิดชอบ โดยจัดการอบรมเกี่ยวกับการจัดการความเครียด และให้อิสระในการใช้สิทธิ์วันหยุดพักผ่อนอย่างเต็มที่

8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุงและพัฒนา คือ หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ/บริจาคโลหิต ควรช่วยเหลือหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ต่าง ๆ อาทิ น้ำท่วม ไฟไหม้ หรือบริจาคอุปกรณ์การแพทย์เมื่อเกิดโรคระบาด, หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการณรงค์การประหยัดพลังงาน ควรจัดให้มีโครงการปิดไฟในช่วงเวลาพัก, ปิดป้ายประกาศและประกาศเสียงตามสายขอความร่วมมือประหยัดพลังงานและตระหนักถึงคุณค่าของพลังงาน, หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม นอกจากกิจกรรมจิตอาสาที่ร่วมกับหน่วยงานรัฐเป็นประจำแล้ว ควรจัดให้มีโครงการมอบสิ่งของให้ผู้ด้อยโอกาส ผู้ที่อยู่ห่างไกลความเจริญ และทุนการศึกษาให้เด็กยากจน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตประชากรในการวิจัย คือ พนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจากพนักงานองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์ที่อยู่ในกรุงเทพมหานครเท่านั้น เนื่องจากเวลามีจำกัด ผู้วิจัยจึงไม่สามารถแจกแบบสอบถามได้ครอบคลุมถึงพนักงานภาคเขตขององค์การ สงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระ

บรมราชูปถัมภ์ในต่างจังหวัดได้ ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาพนักงานให้ครอบคลุมทั่วประเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่น เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างมากขึ้น สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาระบบในองค์กรได้

3. ควรกำหนดตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและรอบด้านมากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

กิริติ ตันติคะเนตี. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณิศาภัทร ม่วงคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครผู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกริก

ฝ่ายกำลังพล องค์กรสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2565). *โครงสร้างบุคลากรภายใน องค์กรสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์*. กรุงเทพฯ.

รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิรินุช เอื้ออารยะมนตรี. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียดตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Walton. R. E. (1974). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business review*. 4(7): 12 – 14.