

คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝัก
ใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

ปริญญา จันทร์สว่าง

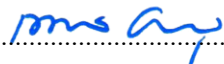
การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2566

คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝัก
ใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี


ปริญญา จันทรสว่าง


การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี


มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี
เสนอโดย พันจ่าอากาศเอกปริญญา จันทร์สว่าง เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์



.....คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)
วันที่ 5 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดรณศักดิ์ ตะตียะลาภา)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์
ชื่อนักศึกษา	ปริญญา จันทร์สว่าง
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารอากาศสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 มี ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค เท่ากับ 0.971 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ และด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตาม สถานภาพการสมรสต่างกัน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับตำแหน่งงานต่างกัน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงานต่างกัน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ข้าราชการทหารอากาศ

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายท่านที่ได้กล่าวถึงไว้ ณ ที่นี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ ที่ปรึกษาหลัก และขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาแนะนำให้คำปรึกษา และเอาใจใส่แก้ไขข้อบกพร่องด้วยดี ทำให้การค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์ถูกต้อง จึงขอขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ และแก้ไขเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัยตลอดจนได้แนะนำเรื่องที่เป็นประโยชน์กับงานวิจัยหลายประการ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ หลักสูตรบริหารธุรกิจคณะวิทยาการจัดการ นาวาอากาศตรียุทธภูมิ เพยกลาง ตำแหน่ง รองหัวหน้าแผนกสนามฝึกใช้อาวุธชัยบาดาล เรืออากาศเอกมณวิน ปีกขาว ตำแหน่ง นายทหารควบคุมสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศแผนกสนามฝึกใช้อาวุธชัยบาดาล ขอขอบพระคุณ ข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ทุก ๆ ท่านที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณครอบครัว และเพื่อนร่วมงานทุก ๆ ท่านที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา ประโยชน์ และคุณค่าอันพึงได้จากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแก่บิดา มารดา บุรพาจารย์ คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนให้เกิดสติปัญญาความรู้และวิชาชีพ ตลอดจนชื่นนำคุณธรรมในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย

ปริญญา จันทร์สว่าง

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	5
ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	13
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอยะยาดาล จังหวัดลพบุรี.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	29
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	50
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สรุปผลการวิจัย.....	51
อภิปรายผล.....	53
ข้อเสนอแนะ.....	56

	หน้า
บรรณานุกรม.....	58
ภาคผนวก.....	62
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	63
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพ เครื่องมือวิจัย.....	65
ภาคผนวก ค ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC).....	69
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม.....	75
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	77
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	82

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	34
ตาราง 2	คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทาง อากาศชัยบาดาล อำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี.....	35
ตาราง 3	คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทาง อากาศชัยบาดาล อำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี ด้านความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว.....	36
ตาราง 4	คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทาง อากาศชัยบาดาล อำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน.....	36
ตาราง 5	คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทาง อากาศชัยบาดาล อำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ.....	37
ตาราง 6	คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทาง อากาศชัยบาดาล อำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล.....	38
ตาราง 7	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ จำแนกตามอายุ.....	40
ตาราง 8	การทดสอบความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร อากาศจำแนกตามระดับการศึกษา.....	40
ตาราง 9	การทดสอบความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร อากาศจำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	41
ตาราง 10	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการทหารอากาศด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....	42
ตาราง 11	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการทหารอากาศด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน.....	43
ตาราง 12	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการทหารอากาศด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ.....	43
ตาราง 13	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการทหาร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล.....	44
ตาราง 14	การทดสอบความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร อากาศจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	44
ตาราง 15	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการทหารอากาศด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....	45

		หน้า
ตาราง 16	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการทหารอากาศด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน.....	46
ตาราง 17	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการทหารอากาศด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ.....	46
ตาราง 18	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการทหารอากาศด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล.....	47
ตาราง 19	การทดสอบความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร อากาศจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน.....	47
ตาราง 20	การทดสอบความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร อากาศจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	48
ตาราง 21	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการทหารอากาศด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....	49

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ภาพ 2 โครงสร้างหน่วยภายในสนามฝึกใช้อาวุธชัยบาดาล.....	18

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1 บทนำ

ภูมิหลัง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะเราถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบัน คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานที่ต้องทำงาน เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐานเมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานจะเห็นได้ว่าครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ในที่ทำงาน ดังนั้นที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุข ทั้งร่างกาย และจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงที่จะทำงาน ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานประสบจากที่ทำงานไม่น้อยกว่าเมื่อบุคคลเหล่านั้นอยู่ที่บ้าน และเมื่อเป็นเช่นนั้นคนทำงานจะมีสติสัมปชัญญะจดจ่ออยู่กับการทำงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นหมายถึง คนทำงานหรือพนักงานควรจะได้รับรายได้ที่เหมาะสมได้รับการรักษาพยาบาลเมื่อมีการเจ็บป่วยได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ในงานที่ทำ ได้มีโอกาสเขาไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ความต้องการของตน ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม (อัสนียา สุวรรณศิริกุล, 2547, หน้า 75-79)

สนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอยชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้สังกัดกองบิน 2 ภารกิจสำคัญเป็นการเตรียมพร้อมสำหรับซ้อมรบ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักบินหรือข้าราชการทหารอากาศมีประสบการณ์ในการรบ ซึ่งในการทำงานที่สนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล วัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงานยังขาดแคลน และไม่ได้คุณภาพ ทำให้การทำงานเป็นไปค่อนข้างยากลำบากไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และการจัดสรรบุคลากรในการทำงานไม่ตรงตามทักษะ หรือตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ขาดความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ผลลัพธ์ในการทำงานไม่ได้ประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ หรืออาจไม่ตรงตามความต้องการขององค์กร ทำให้การทำงานช้าซ้อน และเสียเวลาในการทำงานเพิ่มมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธชัยบาดาล อำเภอยชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ในด้านของรายได้อาจจะยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานของแต่ละบุคลากรในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมของการทำงานเป็นสถานที่ทำงานที่ยังไม่มีความปลอดภัยโดยการจัดการสภาพแวดล้อม และการจัดส่วนให้ข้าราชการมีที่พักผ่อนได้อย่างเพียงพอ ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ อาจจะยังมีโอกาสในบุคลากรที่สนใจได้ไม่ทั่วถึงเนื่องจากโครงการต่าง ๆ มีจำนวนจำกัด และคนในองค์กรมีสมาชิกมากทำให้การอบรมไม่ทั่วถึงทุกคนในองค์กร ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต โอกาสในการก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงานอาจจะมีน้อยเนื่องจากต้องมีการสอบเทียบแข่งขันกับทั้งคนภายใน และภายนอกองค์กร การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งในองค์กรยังต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน และจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ในด้านการทำงาน และทักษะความชำนาญของแต่ละบุคคลในเหมาะสมกับลักษณะงานของบุคลากรนั้น ซึ่งคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาลที่จะปฏิบัติงาน จึงเป็นเรื่องที่อยู่ใกล้ตัว และส่งผลโดยตรงต่อข้าราชการทหารอากาศภายในสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดในการสั่งเหล่านี้นล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของทหารอากาศ

จากความเป็นมา และความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี เพื่อนำข้อบกพร่อง และข้อปัญหาไปใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแนวทาง และวางแผนส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และยังเป็นการพัฒนา กำลังพลให้มีประสิทธิภาพสนามฝึกใช้อาวุธชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี และถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาของหน่วยทุกระดับชั้นต่างให้การเอาใจใส่ดูแล เพราะกำลังพลของทหาร จะเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่จะทำการปฏิบัติการกิจบรรลุถึงเป้าหมายได้

คำถามการวิจัย

1. ข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใด
2. ข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

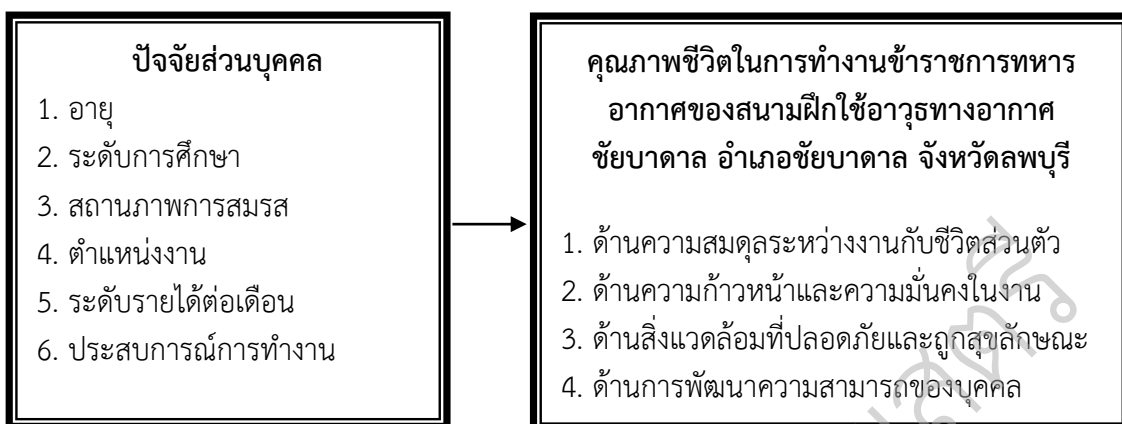
ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารของสนามฝึกใช้อาวุธชัยบาดาล ได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (Walton, 1974, pp.22-27), ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Cummings, 1985, pp.199-200) และรมิตา อันวงษ์ (2542, หน้า 15-18) รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากนั้นมาทำการสังเคราะห์จนได้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในงานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 1.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 1.3 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ
- 1.4 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร (Populations) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำนวน 157 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณหาค่ากลุ่มตัวอย่างของ เครซี, และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 112 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตพื้นที่ศึกษาในเขตพื้นที่สนามบินใช้อาวุธชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

4. ขอบเขตด้านเวลา

ตุลาคม 2565 - เมษายน 2566

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

2. ทราบผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้ อารุททางอากาศชัยบาดาล อำเภอยะบะดี จัหวัดลพบุรี

3. สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้ อารุททางอากาศชัยบาดาล อำเภอยะบะดี จัหวัดลพบุรี

นียมศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความรู้สึกของข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อารุททางอากาศชัยบาดาล อำเภอยะบะดี จัหวัดลพบุรี มีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันเนื่องจากการได้รับการตอบสนอง ทั้งด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ทำให้สามารถดำรง ชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุขได้

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ การปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานหนักเกินไป ซึ่งมีประโยชน์สำหรับคนยุคใหม่ ทั้งที่ทำงานประจำ และอาชีพอิสระ ประโยชน์ช่วยให้มีความสุขกับชีวิตมากขึ้นเนื่องจากการทำงานหนักอย่างต่อเนื่องอาจสร้างผลกระทบในหลาย ๆ ด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิตดีขึ้น

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ การที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมทางวิชาการ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ และนโยบายองค์การที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้า ทำให้บุคคลนั้นมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ คือ สภาพแวดล้อมที่ดี จะทำให้คนทำงานมีความสุข สุขภาพ ลดความเสี่ยงจากโรคร้าย หรือ อุบัติเหตุต่าง ๆ กลับกัน ถ้าสภาพแวดล้อมไม่ดี สกปรก หนู แมลงสาบวิ่งกันพล่าน นั่นก็จะหมายถึง โรคร้าย หรืออันตรายที่จะเกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนำไปปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้าราชการทหารอากาศ คือ ทหารประจำการและข้าราชการกลาโหมพลเรือนที่บรรจุในอัตราตำแหน่งอัตราทหาร ของสนามบินใช้อารุททางอากาศชัยบาดาล อำเภอยะบะดี จัหวัดลพบุรี

หน่วยสนามบินใช้อารุททางอากาศชัยบาดาล คือ หน่วยที่คอยเตรียมความพร้อมสำหรับการฝึกฝนการซ้อมรบ เพื่อให้นักบินและข้าราชการทหารอากาศฝึกความพร้อม อำเภอยะบะดี จัหวัดลพบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้กำหนดหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. บริบทของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544, หน้า 25) ได้สรุปคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องชีวิตการทำงานที่จะทำให้ชีวิตมีความสุขได้ซึ่งประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับความมั่นคงและมีความปลอดภัยในการทำงานต้องไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบในการทำงาน โดยผู้ทำงานจะต้องมีอิสระในการทำงานซึ่งผู้ทำงานจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงานไม่ว่าจะเป็น การตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหาในการทำงานด้วย

สุขุม กำเนิดรัตน์ (2545, หน้า 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตมีความสำคัญต่อบุคคล และสังคมเป็นอย่างยิ่งทั้งนี้เพราะผู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะช่วยให้ตนเองและสังคมมีความสุขคือการมีสุขภาพกาย สุขภาพใจ มีการประกอบอาชีพที่มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีวิตมีที่อยู่อาศัยถูกสุขลักษณะมีครอบครัวและสังคมที่ดีมีโอกาสเท่าเทียมในการศึกษาและการใช้บริการของรัฐมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและมีเสรีภาพการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่งซึ่งถือว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ และในอนาคตอันใกล้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีกคุณภาพชีวิตของการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม คือทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร
2. ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
3. ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ทำงาน

ทิพวัลย์ วรรณโชติผาเวช (2546, หน้า 10) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง สถานภาพความเป็นอยู่ในทางที่ดี ทั้งในแง่ของส่วนบุคคล ครอบครัว และชุมชน ว่ามีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจที่มีคุณธรรม สามารถดำรงชีวิตให้เป็นประโยชน์ทั้งตนเอง สังคม มีการศึกษา

มีครอบครัวดี มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การมีมนุษยสัมพันธ์ การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข การมีสังคมสิ่งแวดล้อมที่ดี การทำให้ผู้อื่นเป็นสุข

สุภาณี ฝนทองมงคล (2546, หน้า 16) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลังลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

เบญจวรรณ ธัญญอุตร (2549, หน้า 13) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุมดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้างชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละวันของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ (Humanization of Work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) หรือการคุ้มครองแรงงาน (Work's Protection) หรือสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายครอบคลุมไปถึงวิธีการหรือแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

ทวีศักดิ์ ชันติยะ (2552, หน้า 13) ได้ให้คำจำกัดความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดีขณะเดียวกันก็สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ให้ทั้งกับตนเอง สังคมและประเทศชาติด้วย

สุบัน โยทุม (2554, หน้า 13) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากรนั้นก็คือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน เพื่อเสริมสร้างคุณประโยชน์ให้แก่องค์การเป็นการเสริมคุณค่าของงานที่บุคลากรทำโดยชี้ให้เห็นงานที่บุคลากรทำนั้นเป็นงานที่สำคัญ และบุคลากรเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้งานนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับความรูสึกนึกคิดและ

จิตใจของคนทำงาน ให้มีความสำคัญกับคนมากขึ้นโดยถือวาคนเป็นสินทรัพย์ (Asset) อย่างหนึ่งขององค์กรและคนจะทำงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

หลุยส์ (Louis, 1998, p.6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความสามารถที่จะจัดการชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลกัน ซึ่งบริษัทควรมีทีมงานในการทำงานและให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

โรบินสัน (Robinson, 1991, p.670) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานจากการพัฒนาวิถีต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานเปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ความเจริญ และการมีส่วนร่วมด้วย

ซิลเดอร์, และราโอ (Childers, & Rao, 1992, p.209) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การให้ความสำคัญแก่พนักงานในองค์กร โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่ทำให้พนักงาน ทำงานได้อย่างมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงานสูง นำไปสู่ผลที่ได้รับ คือ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและนำองค์กรบรรลุเป้าหมายในที่สุด

สโครแวน (Skovan, 1983, p.18) ได้ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพการทำงานเป็นกระบวนการขององค์กรทำให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาชิกทุกระดับขององค์กรในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการ และผลลัพธ์ต่าง ๆ ให้ดีขึ้น กระบวนการที่ยึดหลักค่านิยมร่วมกันนี้มุ่งบรรลุเป้าหมาย สองมิติ คือ ประสิทธิภาพขององค์กรพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กร

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Cummings, 1989, p.257) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึงแนวทางที่คำนึงถึงพนักงานและองค์กรซึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการคือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กรและเป็นเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2550, หน้า 18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีความต้องการที่จะให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุขเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็น ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน ซึ่งปัจจัยภายใน ได้แก่ความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีการบริหารงานที่มีคุณธรรม

ผจญ เฉลิมสาร (2540, หน้า 23) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยาม ไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะ มีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุง การบริหาร เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อม ทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้ ได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ และพฤติกรรมภายในกลุ่ม และองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลงความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้าง และทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายทำกว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ และบริการความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์สิ่งเหล่านี้ล้วน แล้วแต่สร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่ง หมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษสำหรับ การส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึง ความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่ หมายถึงการคำนึง ถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศส และประเทศที่พูดภาษาฝรั่ง ใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสังคมนิยม ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่น ใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

กนกวรรณ ชูชีพ (2551, หน้า 19) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยเป็นความสัมพันธ์ต่างตอบแทนกันโดยองค์การเป็นผู้มอบสิ่งแวดลอมต่าง ๆ ทางกายภาพและลักษณะการงานที่มีคุณภาพให้กับผู้ปฏิบัติงานนำไปสู่คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์การและเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วจะส่งผลต่อไปยังองค์การในรูปของผลผลิตที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ณภัทร ฉายแก้ว (2551, หน้า 10) ได้สรุปความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง เงื่อนไขสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรเพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรบุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดและตอบสนองความต้องการพื้นฐาน

ของตนซึ่งหากคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ได้รับการตอบสนองความต้องการ โดยผสมผสานระหว่างงานกับชีวิต บุคลากร จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีชีวิตที่มีความสุขก่อให้เกิดความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

บลูสโตน (Bluestone, 1997, p.17) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรจึงจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูงซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

รมิตา อันวงษ์ (2542, หน้า 15-18) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) ค่าตอบแทน ในความหมายนี้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวจริง (Salary and Wage) ซึ่งพิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Fair Pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอก องค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจค่าครองชีพภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมควรจะสามารถเลี้ยงครอบครัวที่ประกอบด้วยสมาชิก 4 คน คือ พ่อ แม่ และลูก 2 คนได้

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่องค์การจัดให้แก่บุคคลในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์การให้แก่บุคคลในองค์การโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มียุทธูปสงค์มากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมักมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์การไม่มากนักแต่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก ถ้าองค์การใดมีผลประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครงานทำกับองค์การนั้นมาก บุคลากรจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของการทำงานดี เพราะองค์การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์การอื่น ๆ

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่ว ๆ ไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็น การป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาวเป็นสิ่งที่ควรต้องทำ เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (Pollution) เป็น ปัญหาที่ทั้งภาค เอกชนและรัฐบาลได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละ องค์กรต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้

4. ความมั่นคงในงาน (Job Security) ความมั่นคง (Security) ในที่นี้ความหมายในด้าน ของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทูริต หรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูงจนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดย เหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูง มากเช่น เดียวกัน แม้จะมีการปลดพนักงานออกก่อนครบเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีมีการจ่ายเงินชดเชย ตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและ สร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง

5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรอง เป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้การร่วมเจรจา ต่อรองโดยทั่วไปมักจะเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เป็นต้นการ เรียก ร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่ สามารถหาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัดหยุดงาน (Strike) ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามา เกี่ยวข้องด้วยเพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุกๆ ฝ่ายการร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักถูกมองไปในทาง ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา (Psychology) และด้านเศรษฐกิจ (Economy) แล้วจะ พบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยา พนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการ ทำงาน ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรอง อย่างมีอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับ ผู้บริหารขององค์กรได้

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) พัฒนาการและการ เจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญ เติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ (Development) จึงเป็นสิ่งที่ จำเป็นสำหรับบุคคลส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจจะมีระดับ ของความต้องการที่แตกต่างกันไป

7. บูรณาการสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลใน องค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ

(Informal) สำหรับความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่างๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์การมีบูรณาการสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การมักจะเต็มไปด้วยความล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์การคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของการภราดรภาพ (Brotherhood) แบบสังคมไทยความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพรรคพวก (Spoils System) ไป

8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์การในที่นี้หมายถึงความถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งทางฝ่ายบริหารขององค์การได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์การ เช่น ถ้าองค์การมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์การมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายการบริหารอาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) ความหมายของคำว่าประชาธิปไตยในที่นี้หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุก ๆ คนในการทำงานร่วมกันจะต้องให้ความสำคัญแก่ทุก ๆ คนอย่างเสมอหน้ากันไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การ เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็ตามเป้าหมายขององค์การไม่ว่าจะมีกรณีใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานการประชุมกลุ่มการทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คนอย่างเท่าเทียมกันและแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์การ (Authority) ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์การตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ถ้ามีประชาธิปไตยในการทำงานแล้วจะทำให้การมีส่วนร่วมในองค์การสูงทุกคนกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น เพราะได้รับยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) การทำงานในองค์การมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) องค์การที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาของชีวิตซึ่งอาจเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงาน (Break) หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปีตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำปีสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษเนื่องในวันงานเทศกาลต่าง ๆ

วอลตัน (Walton, 1974, pp.22-27) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัย จนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ และพัฒนาทักษะ ความรู้อย่างแท้ จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงาน และสมาชิกใน ครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ต้องอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพ สิทธิส่วนบุคคลมีความเป็น ธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัลรวมทั้ง โอกาสที่แต่ละคนจะได้ แสดงความคิดเห็น อย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่อง ของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กร อย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไปด้วยการกำหนด ชั่วโมงการทำงานที่ เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์ กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่ง นับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน อยู่ นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสุขภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Cummings, 1985, pp.199-200) เสนอองค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตในการทำงานดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ หมายถึง การได้รับผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ สอดคล้องกับมาตรฐานทางสังคม และเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สถานที่ทำงานที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย หมายถึงการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานใน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำ งานไม่เสี่ยงอันตราย และไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพ

3. การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของ ตนจากงานที่ทำพิจารณาจากลักษณะงานได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีลักษณะเฉพาะตัวงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงานงานที่โอกาสรับทราบผลการ ปฏิบัติงาน และงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่ง ได้รับโอกาสในการขยายขีดความสามารถได้พัฒนาทักษะความรู้และมีความมั่นคงในอาชีพ

5. สังคมสัมพันธ์หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมมีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศองค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาดำเนินงานกับช่วงเวลาดำเนินชีวิตโดยส่วนร่วม มีช่วงเวลาที่คล้ายคลึงจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าการดำเนินงานประนีประนอมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ประโยชน์ของการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

สโกแวน (Skovan, 1983, p.492) ได้สรุปประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 9 ข้อ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุด ก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่น้อยลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ และการลดอัตราและการจ่าย ผลตอบแทนคนงาน
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้น ขององค์การจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์การ
7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจการให้สิทธิออกเสียงการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและเคารพสิทธิของพนักงาน
9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ บราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) มองว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับ ความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower Order Needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

2. ความต้องการในระดับสูง (Higher Order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

การนำทฤษฎีการจัดลำดับขั้นของแรงจูงใจมาใช้ในการบริหารนั้น ชี้ให้เห็นว่าหัวหน้างานจะต้องเป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศที่พนักงานสามารถแสดงสมรรถภาพในการทำงานของตนได้อย่างเต็มที่ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้พนักงานได้สามารถใช้สมรรถภาพอย่างเต็มที่ รวมไปถึงการให้โอกาสพนักงานที่ได้เป็นตัวของตัวเอง สามารถยืดหยุ่นงานของตนเองอย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานสามารถทำงานเพื่อสนองความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นไปอีกด้วย การที่จะทำได้ก็ต้องเปิดโอกาสและหาทางปรับปรุงให้พนักงานได้สนองความต้องการขั้นต้นของตนเสียก่อน เช่น ได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อย่างพอเพียง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งเสริม แรงจูงใจที่ผู้รับสามารถนำไปแลก ซึ่งสิ่งเสริมแรงปฐมภูมิที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต หรือ ปัจจัย 4 ดังนั้น หัวหน้างานจะต้องเห็นความสำคัญของการสนองความพึงพอใจขั้นต่ำของพนักงานด้วย เพื่อการพัฒนาความต้องการในระดับสูงต่อไป

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ มีอิทธิพลในจิตวิทยาสาขาต่าง ๆ และเป็นแนวคิดหนึ่ง ที่ได้รับความนิยมในกลุ่มผู้บริหารองค์กร มีงานวิจัยมากมายที่พยายามทดสอบทฤษฎีและพยายามค้นหาความสำคัญ และความต้องการด้านต่าง ๆ ในระดับองค์กร อาทิ ของ พ็อตเตอร์ (Potter) ได้

ทำการศึกษากับผู้บริหารระดับต้น และระดับกลาง สรุปว่า ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบริหารระดับนี้ มีความต้องการที่แตกต่างกันมากในด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการขั้นสูง ขณะที่ผู้บริหารระดับกลางได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานมากกว่า (ศุภวรรณ รัตน์โอภาส, 2550)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก (Two Factors Theory)

ทฤษฎีทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจ และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายรู้จักกันในนามของทฤษฎีการจูงใจ - คำจูง (The Motivation Hygiene Theory) เฮิร์ชเบิร์ก (ศิวิธรรม เสรีรัตน์, และคนอื่น ๆ, 2542, หน้า 417) อธิบายว่า เฮิร์ชเบิร์ก ได้สร้างทฤษฎีขึ้น จากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกร และพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองพิตเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่าความต้องการทางด้านงานบุคคล สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มแรกเฮิร์ชเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย
3. ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง เฮิร์ชเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยคำจูง (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้ เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานานปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดผละออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงาน หรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การได้รับแต่งตั้งในตำแหน่ง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor) หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา และการปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

6. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

7. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานให้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องรับทราบว่าเขาจะต้องทำงานให้ใครนั้นคือ นโยบายขององค์กรที่จะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

8. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่น ๆ รวม ๆ รวมทั้ง ปริมาณงานที่รับผิดชอบ

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลที่ย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

10. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคง ในงาน ความมั่นคงขององค์กร

11. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

จากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจทฤษฎีการจูงใจ - คำจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก เนื่องจากทฤษฎีนี้เหมาะสำหรับนำมาใช้ในกลุ่มบุคคลที่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานหรือปัจจัยคำจูงใจมาบ้างแล้วตามสมควร ทำให้ศักยภาพที่จะจูงใจ โดยปัจจัยจูงใจได้ นอกจากนี้ยังเหมาะกับการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรทางราชการที่มีทรัพยากร การบริหารจำกัด และเหมาะกับองค์กรที่ให้บริการทางสังคม เพราะการจูงใจตามทฤษฎีการจูงใจ - คำจูงใจ ของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) นี้หัวหน้างานหรือผู้บริหารสามารถสร้างขึ้นได้อย่างเต็มที่ในขอบเขต และอำนาจหน้าที่ของตน

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

ความเป็นมาของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

พ.ศ. 2462 เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม กองทัพบกได้มีคำสั่งทหารบกที่ 178/20698 ให้จัดตั้ง “กองบินใหญ่ทหารบกที่ 2” ขึ้นที่บริเวณโรงเก็บเครื่องบินหมายเลข 4 (ปัจจุบันคือ การทำอากาศยาน แห่งประเทศไทย) โดยมี ร้อยเอกเหม ยศธร เป็นผู้บังคับการ มีเครื่องบินทิ้งระเบิดแบบ ท.1 เบรเกต์ (BREGUET) ปีก 2 ชั้น จำนวน 5 เครื่อง และเครื่องบินขับไล่ 2 ที่นั่ง แบบ ข.2 นิเออร์ปอตเดอลาจ (NIEUPORT) จำนวน 4 เครื่อง มีนายทหารสัญญาบัตร 5 นาย ประทวน 5 นาย และพลทหาร 2 นาย ประจำการเท่านั้น

พ.ศ. 2465 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “กองบินใหญ่ที่ 2” และกระทรวงกลาโหมได้ออกคำสั่งตั้งฝูงบินที่ 10 ขึ้นอีก 1 ฝูงบิน ให้ นายร้อยโทกาพย์ ทัดตานนท์ เป็นผู้รั้งตำแหน่งผู้บังคับฝูงบิน

พ.ศ. 2468 ย้ายที่ทำการจากโรงเก็บเครื่องบินหมายเลข 4 ไปยังโรงเก็บที่สร้างขึ้นใหม่ด้านตะวันออก ปัจจุบันคือ ที่ตั้งกองบิน 6

พ.ศ. 2469 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “กองบินน้อยที่ 1 ของกองบินใหญ่ที่ 2” ประกอบด้วย ฝูงศึกษาฝูงบินที่ 11 และฝูงบินที่ 12

พ.ศ. 2474 วันที่ 12 ตุลาคม พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระบรมราชินี ได้เสด็จพระราชดำเนินกลับจากต่างประเทศเข้าสู่พระนคร เนื่องในการนี้กรมอากาศยานได้กำหนดให้จัดส่งเครื่องบินเบรเกต์ 3 เครื่อง บินไปต้อนรับเสด็จที่จังหวัดสมุทรปราการ และบินชลอเรือพระที่นั่งเข้ามายังท่าราชวรดิษฐ์

พ.ศ. 2476 มีคำสั่งทหารให้เปลี่ยนนามของเหล่าของกรมทหารอากาศ กองบินน้อยที่ 1 ของกองบินใหญ่ที่ 2 จึงเปลี่ยนชื่อเป็น “กองบินน้อยที่ 2” ประกอบด้วย 3 ฝูงบิน คือ ฝูงบินที่ 1 ฝูงบินที่ 2 และฝูงบินที่ 3

พ.ศ. 2480 กรมทหารอากาศ ยกฐานะเป็น กองทัพอากาศ (9 เมษายนของทุกปี วันกองทัพ อากาศ) มีพระเวษยันรังสฤษ (พล.อ.ท.มุนีมหาสันตนะเวษยันต์รังสฤษฏ์) เป็นผู้บัญชาการทหารอากาศ ท่านแรก (พ.ศ. 2480 - 2484) โดยมีกองบินน้อยที่ 2 ขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ และจัดส่วนราชการ เป็น 3 ฝูงบิน

พ.ศ. 2481 จอมพล ป. พิบูลสงคราม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม และพลเอก พระเวษยันรังสฤษ ผู้บัญชาการทหารอากาศได้เล็งเห็นความจำเป็นในอนาคต จึงได้สร้างสถานที่ทำการให้กับกองบินน้อยที่ 2 แห่งใหม่ ณ ตำบลเขาพระงาม อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี และได้สั่งให้ย้ายกองบินน้อยที่ 2 จากดอนเมือง เข้าที่ตั้งใหม่เสร็จเรียบร้อยในปลายปีเดียวกัน

พ.ศ. 2483 ประเทศไทยได้ประกาศสงครามกับอินโดจีนฝรั่งเศส 13 พฤศจิกายน 2483 มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้า ฯ ตั้ง พลตรีหลวงพิบูลสงคราม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม และผู้บัญชาการทหารบก เป็นผู้บัญชาการทหารสูงสุดและแม่ทัพบก พลเรือตรีหลวงสินธุ์สงครามชัย ผู้บัญชาการทหารเรือ เป็นแม่ทัพเรือ นาวาอากาศเอกหลวงอภัยเทวเดช รองผู้บัญชาการทหารอากาศ เป็นแม่ทัพอากาศ เพื่อเตรียมรับสถานการณ์ กรณีพิพาทอินโดจีน กองบินน้อยที่ 2 ได้ส่งเครื่องบินและเจ้าหน้าที่ออกไปปฏิบัติราชการ เพื่อปกป้องอธิปไตยของชาติทางภาคตะวันออกและภาคเหนือของประเทศ

พ.ศ. 2489 ประเทศไทยประกาศยกเลิกสงครามกับฝ่ายสัมพันธมิตร การประกาศสงครามถือเป็นโมฆะ ในขณะนั้นเศรษฐกิจของประเทศกำลังตกต่ำ กองบินน้อยที่ 2 ได้รับผลกระทบนี้ด้วย จึงจำเป็นต้องปลดและย้ายข้าราชการบางส่วนไปบรรจุในกองบินลำเลียง (คือ กองบิน 6 ในปัจจุบัน)

พ.ศ. 2494 กองทัพอากาศได้อนุมัติให้ กองบินน้อยที่ 2 สร้างทางวิ่งสาย 16 - 34 ขึ้นใหม่ โดยลงหินลาดลูกรังบดทับแน่น กว้าง 40 เมตร ยาว 1200 เมตร

พ.ศ. 2495 กองบินน้อยที่ 2 ได้รับเครื่องบิน แบบ ข.15 (F-8 F) BEARCAT บรรจุเข้าประจำการในฝูง 23 อีก 1 ฝูง ผู้บังคับบัญชา ได้เล็งเห็นความจำเป็นในเรื่องสนามบินที่จะมารองรับกับเครื่องบินสมัยใหม่ จึงได้อนุมัติให้กองบินน้อยที่ 2 แก้ไขปรับปรุงทางวิ่งสาย 16 - 34 โดยสร้างให้เป็นทางวิ่งลงหินลาดยางแอสฟัลต์แทน และได้สร้างกองร้อยทหาร กับหอบังคับการบินขึ้น 1 หลัง เพื่อใช้ราชการในการบังคับการบิน

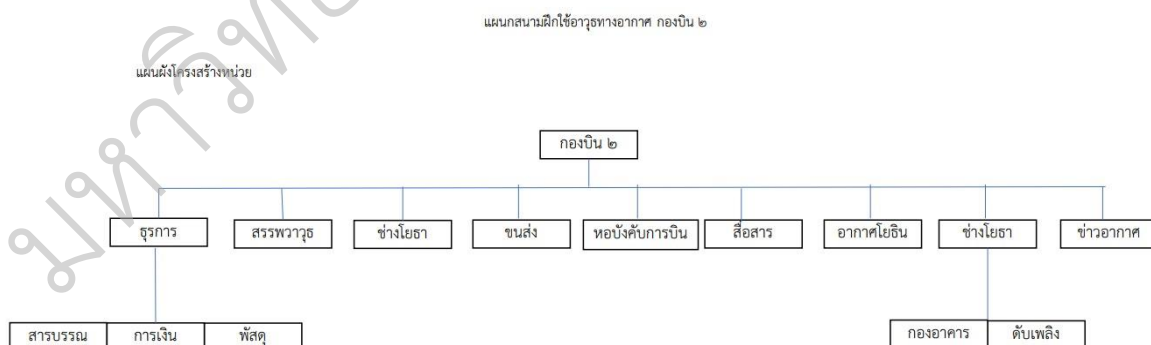
พ.ศ. 2496 กองบินน้อยที่ 2 ได้สร้างโรงเรียนประชาบาล กองบินโคกกระทิงขึ้น เพื่อให้บุตรหลานข้าราชการได้รับการศึกษาเล่าเรียนใกล้บ้าน ไม่ต้องเดินทางไกลไปโรงเรียนในตัวจังหวัด

พ.ศ. 2499 วันที่ 21 กุมภาพันธ์ กองบินยุทธการได้จัดให้มีการแข่งขัน การทิ้งระเบิด และยิงจรวด (GUNNERY MEETING) และกำหนดให้กองบินน้อยที่ 2 เป็นหน่วยบริการในการแข่งขัน กองบินน้อยที่ 2 ได้ส่งเครื่องบินเข้าแข่งขันด้วย คือ บน.2 ฝูง 23 ผลการแข่งขันปรากฏว่า บน.2 ฝูง 23 ได้แต่มรวมชนะเลิศการแข่งขัน

พ.ศ. 2506 ในวันที่ 10 ธันวาคม กองบินน้อยที่ 2 ได้ถูกเปลี่ยนชื่อเป็นครั้งสุดท้ายว่า กองบิน 2

พ.ศ. 2508 ถ้ากองบิน 2 ได้มีการจัดตั้งสถานที่ใช้สำหรับฝึกหรือทดสอบอาวุธขึ้น โดยใช้สถานที่ อำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี ตั้งขึ้นเป็น สนามฝึกใช้อาวุธย้ายบาดาล อำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี

โครงสร้างหน่วยภายในสนามฝึกใช้อาวุธย้ายบาดาล



ภารกิจ มีหน้าที่ ดำเนินเกี่ยวกับการทำงานของ แผนกสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศ กองบิน ๒ มี หัวหน้าแผนก สนามฝึก เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ

ภาพ 2 โครงสร้างหน่วยภายในสนามฝึกใช้อาวุธย้ายบาดาล

ที่มา : ข้อมูลโครงสร้างกองบิน 2 แผนกสนามฝึกใช้อาวุธย้ายบาดาล

กองบิน 2 เป็นการบริหารจัดการ และปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับการสนาเมฝึกใช้อาวุธ ชัยบาดาล รวมทั้งอำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ และดำเนินการให้เป็นไปตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายโดยมีหน่วยงานภายในสนาเมฝึกใช้อาวุธชัยบาดาล ประกอบด้วย

หมวดการเงิน มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกเงิน การรับจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การบัญชีและหลักฐานประกอบบัญชี ตลอดจนหลักฐานอื่น ๆ ในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีหัวหน้านายทหารการเงิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

กองพันทหารอากาศโยธิน มีหน้าที่ เตรียมและใช้กำลัง และรักษาความปลอดภัยที่ตั้งทางทหาร การรักษาการณ์ การต่อสู้ป้องกันการโจมตีทางอากาศ และปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และทหารกองประจำการ ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านฝ่ายอำนาจการ การธุรการ การสารบรรณ การกำลังพล การข่าว การยุทธการ การส่งกำลังบำรุง มีผู้บังคับกองพันทหารอากาศโยธิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

หมวดสนับสนุนการบิน มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการข่าวอากาศ และการบังคับการบิน มีหัวหน้าแผนกสนับสนุนการบิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

หมวดสื่อสารและสรรพาวุธ มีหน้าที่ ดำเนินการซ่อมบำรุงชั้นหน่วยและชั้นกลาง เกี่ยวกับ เครื่องยนต์ บริภัณฑ์อากาศยาน อุปกรณ์และบริภัณฑ์สรรพาวุธ บริภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ สงครามอิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์สื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ การปฏิบัติการสื่อสาร เก็บรักษา บริการ ควบคุม จัดทำบัญชี และ สถิติการเบิก - จ่ายเชื้อเพลิง มีหัวหน้ากองเทคนิค เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ

หมวดแพทย์ประจำสนาเมฝึก มีหน้าที่ ดำเนินการตรวจและรักษาพยาบาลให้ข้าราชการ ทหารกองประจำการ ลูกจ้าง ครอบครัว ตลอดจนประชาชนที่มาขอรับการรักษา ดำเนินการด้าน เวชศาสตร์ป้องกัน แนะนำในด้านเวชศาสตร์การบิน มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลกองบินเป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ

หมวดช่างโยธา มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการช่างโยธา สสำรวจ กำหนดผัง ออกแบบ ประเมินราคาในการก่อสร้าง ควบคุมดูแลสิ่งปลูกสร้างของทางราชการ ก่อสร้าง และซ่อมบำรุง สิ่งปลูกสร้าง การสาธารณูปการ ไฟฟ้า ประปา เครื่องปรับอากาศ ซ่อมบำรุงเครื่องทุ่นแรงและ บริภัณฑ์ช่างโยธา ตลอดจนการดับเพลิงและกู้ภัยอากาศยาน มีหัวหน้าแผนกช่างโยธาเป็น ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

หมวดขนส่ง มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการยานพาหนะ การซ่อมบำรุงยานพาหนะ ชั้นหน่วยและชั้นสนาเม เบิกจ่ายพัสดุยานพาหนะสายขนส่ง แนะนำกำกับดูแลทางวิชาการเกี่ยวกับ กิจการขนส่ง ช่างพาหนะ ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการขนส่ง มีหัวหน้าแผนกขนส่งเป็น ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

หมวดพลาธิการ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหา สะสม เก็บรักษา แจกจ่าย ส่งคืน อุปกรณ์ และสมุทรายการต่าง ๆ สายพลาธิการ การจัดเลี้ยงรับรอง และการจัดสถานที่ในงานพิธีต่าง ๆ มีหัวหน้าฝ่ายพลาธิการเป็นผู้บังคับบัญชา

ข้อมูลข้าราชการทหารอากาศของสนาเมฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ประกอบไปด้วย ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร 40 คน ชั้นประทวน 78 คน พนักงาน 39 คน

การดำเนินตามนโยบายเพื่อพัฒนาสู่กองทัพอากาศคุณภาพ (Quality Air Force) ของ สยามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอยะบะดี จังหวัดลพบุรี

1. คนคุณภาพ (Quality People)

1.1 บริหารจัดการกำลังพลตามนโยบายกระทรวงกลาโหมให้มีปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมอีกทั้งดำเนินการสรรหาและพัฒนากำลังพลให้มีทักษะการทำงานได้หลากหลาย (multi-Skill) นำไปสู่การเป็นสหวิชาชีพ (Multidisciplinary) ด้วย การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) ให้กำลังพลสามารถปฏิบัติงานได้ทั้งส่วนกำลังรบ และสนับสนุนการรบ เพื่อรองรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ ทั้งนี้ ต้องมีการนำระบบการประเมินมาใช้ในการพัฒนากำลังพลให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 เสริมสร้างให้กำลังพลมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเปี่ยมไปด้วย ความสุข ด้วยหลัก สุขกาย สุขใจ สุขจิต และสุขสังคมตั้งแต่เข้ารับราชการ ระหว่างรับราชการ จนกระทั่งเกษียณอายุราชการ เพื่อให้มีความมั่นคงในชีวิตและมีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ยกระดับคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ ด้วยการดูแลให้ได้รับสิทธิ สวัสดิการ รวมถึงปรับปรุงสภาพแวดล้อม สถานที่ปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น เพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติงาน และจงใจให้เข้ารับราชการในกองทัพหลังจากปลดประจำการ

1.4 สร้างเสริมให้กำลังพลมี สุขภาพที่ดี และมี ความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การข่าวที่มีคุณภาพ (Superior ISR)

2.1 พัฒนาบุคลากรด้านการข่าวกรอง และระบบสนับสนุนงานด้านการข่าวกรอง การเฝ้าตรวจ และการลาดตระเวน (ISR) ให้ตอบสนองต่อสถานะแวดล้อมด้านความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

2.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลข่าวกรอง ให้เพียงพอและมีความพร้อมในการสนับสนุน การปฏิบัติการหลายมิติ (Multi Domain Operations: MDO) ของกองทัพอากาศ และเตรียมการมุ่งสู่การเป็นระบบอัตโนมัติ รวมถึงสามารถสนับสนุนระบบฐานข้อมูลด้านการข่าวกรองร่วมของชาติตาม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 บูรณาการเครื่องมือรวบรวมข่าวสารในทุกมิติปฏิบัติการเพื่อให้ได้ผลผลิตข่าวกรอง การเฝ้าตรวจและการลาดตระเวน (ISR) ที่มีคุณภาพตอบสนองต่อการปฏิบัติการของกองทัพอากาศ และหน่วยงานด้านความมั่นคงภายในประเทศ ทั้งการปฏิบัติการรบและมีใช้การรบ สามารถแจ้งเตือนภัยคุกคามได้อย่างครบถ้วนถูกต้อง ทันต่อสถานการณ์

2.4 ดำเนินนโยบายด้านความสัมพันธ์กับประเทศกลุ่มอาเซียน โดยเฉพาะประเทศที่มี อาณาเขตติดต่อกัน รวมถึง ประเทศมหาอำนาจและมิตรประเทศอย่างสมดุล บนพื้นฐานของการสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ความมั่นคงในภูมิภาค (Regional Security)

3. กำลังรบทางอากาศที่มีคุณภาพ (Cutting Edge Air Power)

3.1 สานต่อและขับเคลื่อนกองทัพอากาศสู่ความทันสมัย (Air Force Modernization) โดยเฉพาะการเตรียมการรองรับอากาศยาน ซึ่งใช้เทคโนโลยีการบินที่ทันสมัย ได้แก่ เครื่องบินขับไล่ โจมตีทดแทน

3.2 พัฒนาระบบการฝึกศึกษาของศิษย์การบินและนักบินกองทัพอากาศ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลทางทหาร สอดคล้องกับความทันสมัยของเทคโนโลยีการบิน และเกิดคุณค่าด้านการฝึกสูงสุด (Training Value)

3.3 เสริมสร้างขีดความสามารถศูนย์การสงครามทางอากาศให้เป็นศูนย์ในการฝึกนักบินขับไล่/โจมตีขั้นก้าวหน้า และการพัฒนายุทธวิธีการรบทางอากาศ

3.4 พัฒนาระบบงานวิจัยและพัฒนาการทหารตามแนวทางการบูรณาการงบประมาณวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางทหารของกระทรวงกลาโหม เพื่อให้สามารถนำไปสู่การผลิตและบรรจุใช้งานในอัตราของเหล่าทัพ และลดการพึ่งพาการนำเข้าจากต่างประเทศ ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือกับสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ในการวิจัยและพัฒนายุทธวิธีหลักของกองทัพอากาศ

4. การส่งกำลังบำรุงที่ต่อเนื่อง (Uninterrupted Logistics)

4.1 จัดทำแผนการส่งกำลังและซ่อมบำรุงที่ถูกต้องและแม่นยำ โดยต้องสามารถพยากรณ์ความต้องการพัสดุอะไหล่ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการส่งกำลังและซ่อมบำรุง โดยกำหนดหน่วยกำกับดูแล และ/หรือ ผู้ดูแลอากาศยานเฉพาะแบบอย่างเป็นระบบ

4.2 วางแผนการส่งกำลังพัสดุอะไหล่ที่ถูกต้องทันเวลา โดยต้องลดการสลับสับเปลี่ยนอะไหล่ (Cannibalization) อันจะนำไปสู่การเกิดสภาพอากาศยานบินไม่ได้เป็นระยะเวลานาน เนื่องจากขาดแคลนอะไหล่ ทั้งนี้ ให้ตรวจสอบและเร่งรัด การฟื้นฟูอากาศยานจอดนาน (Hangar Queen) ให้คืนสภาพโดยเร็วที่สุด

4.3 ส่งเสริมการผลิตและใช้พลังงานทดแทนรูปแบบต่าง ๆ เพื่อลดปริมาณการใช้พลังงานตามนโยบายของรัฐบาล

5. เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย (Modernized IT)

5.1 เสริมสร้างขีดความสามารถด้านสงครามอิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติการทางอากาศ โดยริเริ่มการพัฒนา สนามทดสอบและฝึกยุทธวิธีทางสงครามอิเล็กทรอนิกส์กองทัพอากาศ (Electronic Warfare Testing and Training Range)

5.2 พัฒนาขีดความสามารถการปฏิบัติการด้านไซเบอร์ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลทั้งในด้านกำลังพล เครื่องมือ องค์ความรู้ และระบบบริหารจัดการ ด้วยการบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถรองรับภัยคุกคามทางไซเบอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเร่งพัฒนาระบบจำลองยุทธวิธีทางไซเบอร์ (Cyber Range)

5.3 เสริมสร้างขีดความสามารถกำลังพลกองทัพอากาศให้มีองค์ความรู้ในการปฏิบัติการข่าวกรองทางไซเบอร์ และการปฏิบัติการไซเบอร์เชิงรุกรองรับการปฏิบัติการหลายมิติ และพัฒนาระบบบริหารจัดการข่าวกรองไซเบอร์ (Cyber Threat Intelligence: CTI) ตลอดจนจัดการฝึกบังคับบัญชาและสั่งการต่อสถานการณ์สมมุติด้านการป้องกันระบบสารสนเทศที่สำคัญของกองทัพอากาศจากภัยคุกคามทางไซเบอร์

5.4 เตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรองรับการดำเนินการพัฒนา

6. การช่วยเหลือประชาชนอย่างเต็มความสามารถ (Quality Civic Actions)

6.1 พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของกำลังพล เครื่องมือ ยุทธโธปกรณ์ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ทันต่อสถานการณ์ ลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยพิบัติต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน ตลอดจนเสริมสร้างความร่วมมือกับมิตรประเทศและองค์การระหว่างประเทศ ใน การช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมและการบรรเทาภัยพิบัติ ทั้งในระดับทวีปภาคีและพหุภาคี

6.2 สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อสังคมในรูปแบบจิตอาสา ให้กับกลุ่มเยาวชน นักเรียน และนักศึกษา ควบคู่กับการให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เพื่อสร้าง จิตสำนึกในความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

6.3 ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบที่เหมาะสมและทันต่อยุคสมัยเพื่อตอบสนองกลุ่มเป้าหมายได้อย่าง ถูกต้อง รวดเร็วและทันเหตุการณ์ โดยเฉพาะ การสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของทหารในการปฏิบัติภารกิจเพื่อประชาชน และประเทศชาตินอกเหนือจากภารกิจ การป้องกันประเทศ

6.4 บูรณาการและประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจของกองทัพอากาศ การพัฒนาประเทศ และการแก้ไขปัญหาที่สำคัญของชาติตามนโยบายของรัฐบาลโดยยึดถือประชาชนเป็นเป้าหมายที่สำคัญ

7. ข้าราชการมีความสุขด้วยระบบสวัสดิการที่มีคุณภาพและมีสิ่งแวดล้อมที่ดี (Supreme Morale)

7.1 ส่งเสริมสุขภาพ กีฬา และนันทนาการ ให้กับกำลังพลและครอบครัว ด้วยการปรับปรุงพัฒนาสนามกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย และสถานที่นันทนาการที่มีคุณภาพ มีการบริการอย่างครบวงจรในราคาสวัสดิการ และมีส่วนลดค่าบริการสำหรับข้าราชการชั้นผู้น้อยเป็นพิเศษ

7.2 เสริมสร้างความสุขในการดำรงชีวิต ให้กับกำลังพลกองทัพอากาศ ด้วยการเสริมสร้างความมั่นคง ให้กำลังพลในการสร้างรายได้เสริม ลดรายจ่าย มีรายได้เพียงพอในการใช้ชีวิต และดูแลครอบครัว ไม่มีสิ่งกีดขวาง ในการปฏิบัติงาน โดยการฝึกอาชีพให้กำลังพลและครอบครัว

7.3 พัฒนาการจัดสวัสดิการและบ้านพักอาศัยที่มีคุณภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของกำลังพล เพื่อขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิต และมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการดำรงชีวิตของข้าราชการ โดยกำหนดแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยที่เป็นรูปธรรม

จะเห็นได้ สนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี มีการจัดดำเนินการตามแผนนโยบายของท่านผู้บังคับบัญชาอากาศ เพื่อพัฒนาสู่กองทัพอากาศคุณภาพ (Quality Air Force) โดยการพัฒนาคุณภาพพื้นของข้าราชการ เช่น การส่งเสริมบุคลากรไปสู่ความก้าวหน้า การบูรณาการสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เหมาะกับการทำงานของข้าราชการ การพัฒนาระบบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเพื่อให้ทันสมัยและเป็นการยกระดับหน่วยสนามฝึกใช้อาวุธชัยบาดาลสู่สนามฝึกสากล การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และพร้อมปฏิบัติงานในความรับผิดชอบที่สูงขึ้น โดยภารกิจหลักของหน่วยสนามฝึกใช้อาวุธชัยบาดาล เป็นการเตรียมพร้อมสำหรับ

ซ่อมรบทางอากาศ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักบินหรือข้าราชการทหารอากาศมีประสบการณ์ในการรบ ติดต่อการประสานงานทั้งด้าน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุมกำกับการพัฒนาการศึกษาของกองทัพอากาศในการฝึกใช้อาวุธ และภารกิจภายนอกคือ พร้อมสำหรับการช่วยเหลือประชาชนยามประสบภัยธรรมชาติต่าง ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิรศักดิ์ สระบัวทอง (2563) ได้ศึกษา ระดับและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำนวน 270 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านธรรมณูญในองค์กร ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนชั้นยศมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย (2563) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี และได้ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน ตำแหน่งกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานีรวมทั้งหมด 263 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน และมีความเชื่อมั่น 0.95 ได้แบบสอบถามคืนมาทุกฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบรายคู่ตามวิธีการฟิชเชอร์ (LSD) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีโดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากซึ่งสามารถเรียงลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงานที่

มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้าน จังหวะชีวิต 2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีเมื่อจำแนกตามเพศและระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน และ ตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนิรุทธ์ รัฐพร (2560) การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรม กำลังพลทหารอากาศ” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอายุราชการ รายได้ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมกำลัง พลทหารอากาศที่มีชั้นยศจ่าอากาศตรี ถึงนาวาอากาศเอก จำนวน 285 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกำหนดตามสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง 166 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ และทดสอบสมมติฐาน ด้วยการ วิเคราะห์ข้อมูล ทางสถิติ t-test และ One-way ANOVA เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของกรมกำลังพลทหารอากาศใน ภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค อยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า, ด้าน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน, ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว, ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน, ด้านสภาพที่ทำงานถูก สุขลักษณะและปลอดภัย และด้านรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรม กำลังพลทหารอากาศพบว่า ระดับชั้นยศ สถานภาพ สมรส และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ต่างกัน มี คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อรวรา กล้าหาญ (2563) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อ ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ 2) เพื่อ ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยจำแนก ตามปัจจัยประชากร 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 390 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ โดยใช้สถิติ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน (ปี) ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

พิริยญา นิลพันธ์ (2561) การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 133 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาคเท่ากับ 0.950 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่า t-test และ F-test ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่ อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็น ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ 2) ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ อายุการทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ภูมิฐานะต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สายชล คงทิม (2562) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินและเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินกับปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 355 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีทางสถิติ คือค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test (One way ANOVA) โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในภาพรวม

อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อันดับแรกคือ ด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม เป็นด้านที่ข้าราชการคิดเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีเช่นกัน ถัดมาคือ ด้านสิทธิในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิต ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล และ อันดับสุดท้ายคือด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินกับปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าข้าราชการที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัตนา แสงงบุญราศ (2561) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย และ 2) ศึกษาปัจจัยทางด้านคุณลักษณะทางประชากร มีผลต่อความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 1,700 นาย สุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Taro Yamane's ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 323 นาย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.94 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.61 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.51 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 64.40 มีบุตรจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 8,001-16,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.23 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.50 คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านความสอดคล้องระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{x} = 4.30$) ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความก้าวหน้า และการได้รับการพัฒนาด้านพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน ด้านงานและประโยชน์ต่อสังคม ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านมีสิทธิส่วนบุคคล ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุ และอายุราชการที่ต่างกัน ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยต่างกัน ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่าง กัน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยต่างกัน

อนรรฆ อีสเฮาะ (2562) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกในครอบครัว และรายได้ต่อเดือน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 374 คน ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี อยู่ในสถานภาพสมรส (อยู่ด้วยกัน) จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวส่วนใหญ่ 3 - 4 คน และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X}) = 4.00 รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ประชาชนที่มี เพศ อายุ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

พิศโสภา ทิมาวงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ขนาดของหน่วยงาน และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 412 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งฉบับเท่ากับ 0.953 ในการศึกษาครั้งนี้ทางการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด 8 ด้าน ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1974) คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย 3) ความรู้ความสามารถในงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การมีส่วนร่วมด้านสังคม 6) ความยุติธรรมในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) การเกี่ยวข้องกับสังคม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบความแตกต่างตามคุณลักษณะส่วนบุคคลและขนาดของหน่วยงาน (Mann-Whitney U test และ Kruskal - Wallis value) และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Stepwise Multiple Regression) ผลการวิจัยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบริบทของงาน ซึ่งประกอบด้วยลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนความเกี่ยวข้องของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และด้านการรับรู้พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูงมากเพียงด้านเดียว คือ ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์กับสังคมส่วนที่เหลือประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม ด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสวนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงาน ช่วงอายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดขององค์กรบริหารสวนตำบลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$, $p < .01$, $p < .02$, $p < .01$, $p < .01$, และ $p < .01$, ตามลำดับ)

ดาราวิ สนธิเณร (2563) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาศักยภาพระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 216 คน โดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีมีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานในระดับสูง จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าตัวแปรทางด้าน เพศ รายได้ต่อเดือน อายุราชการ และตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี มีผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรทางด้านระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำนวน 157 คน (ข้อมูลกำลังพลกองบิน, 2565)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของเครจซี่, และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ดังนี้

$$n = \frac{\chi^2 Np(1-p)}{e^2(N-1) + \chi^2 p(1-p)}$$

โดย n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน ขนาดของประชากร
E	แทน ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้
X	แทน ค่าไคสแควร์ที่df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2 = 3.841$)
p	แทน สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด p = 0.5)

เมื่อแทนค่าในสูตร

$$n = \frac{3.841 \times 157 \times 0.5 \times 0.5}{(.05)^2 \times (157-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$= 111.65 \approx 112 \text{ คน}$$

ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 112 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ระดับรายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอยะบะดี จังหวัดลพบุรี ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
3. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 73)

5	หมายถึง	คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือ

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาในระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอยะบะดี จังหวัดลพบุรี 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 3) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 4) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ โครงสร้างคำถาม การใช้ภาษา และความครอบคลุมในเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ หลักสูตรบริหารธุรกิจคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

4.2 นาวาอากาศตรียุทธภูมิ เฝยกลาง ตำแหน่ง รองหัวหน้าแผนกสนามฝึกใช้อาวุธชัยบาดาล

4.3 เรืออากาศเอกม้วน ปึกขาว ตำแหน่ง นายทหารควบคุมสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศ แผนกสนามฝึกใช้อาวุธชัยบาดาล

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการตรวจมา คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลจากการทดสอบได้ค่า IOC ที่ได้อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

6. นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดสอบใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ ไม่ได้ถูกเลือกตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศ ชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มา วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค ซึ่งเมื่อทำการทดลองได้ค่าความเชื่อมั่นโดยภาพรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.971

7. นำแบบสอบถามจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการ ค้นคว้าอิสระ เพื่อขอรับความเห็นชอบและนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการจากภาคสนาม (field data collection and compilation) โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการนำแบบสอบถามไปแจก กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 112 คนและ เก็บคืนมาจำนวน 112 คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลแบบสอบถามจากข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศ ชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี มาทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึก ใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความ สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 3) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 4) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แปลผลค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ เบสท์ (John W. Best, 1997, p.190) ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น
4.51 - 5.00	หมายถึง	คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝักใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test สำหรับคุณลักษณะของตัวแปรที่แบ่งได้ มากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อสร้างความเข้าใจในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง (sample size)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมยกกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมยกกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (mean of squares)
*p .05	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**p .01	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***p ≤ .001	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ตามดังนี้
ตอนที่ 1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และ ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. อายุ		
1.1 น้อยกว่า 25 ปี	30	26.80
1.2 25 – 29 ปี	25	22.30
1.3 30 - 34 ปี	16	14.30
1.4 35 – 39 ปี	13	11.60
1.5 40 – 44 ปี	10	8.90
1.6 45 - 49 ปี	7	6.30
1.7 50 – 54 ปี	5	4.50
1.8 55 – 60 ปี	6	5.40
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	40	35.70
2.2 ปริญญาตรี	66	58.90
2.3 ปริญญาโท	6	5.40
3. สถานภาพการสมรส		
3.1 โสด	69	61.60
3.2 สมรส	39	34.80
3.3 หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	4	3.60
4. ระดับตำแหน่ง		
4.1 ชั้นสัญญาบัตร	28	25.00
4.2 ชั้นประทวน	55	49.10
4.3 พนักงาน	29	25.90
5. รายได้เดือนปัจจุบัน (เฉพาะเงินเดือน ไม่รวมค่าครองชีพ ค่าเลี้ยงภรรยา หรือเงินเพิ่มอื่น ๆ)		
5.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท	37	33.00
5.2 15,000 – 25,000 บาท	34	30.40
5.3 25,001 – 35,000 บาท	29	25.90
5.4 35,001 บาทขึ้นไป	12	10.70
6. ประสบการณ์การทำงาน		
6.1 0 – 1 ปี	17	15.20
6.2 มากกว่า 1 ปี ไม่เกิน 3 ปี	24	21.40
6.3 มากกว่า 3 ปี ไม่เกิน 6 ปี	19	17.00
6.4 มากกว่า 6 ปี ไม่เกิน 9 ปี	18	16.10
6.5 10 ปี ขึ้นไป	34	30.40
รวม	112	100

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90 สถานภาพการสมรสโสด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 61.60 ตำแหน่งงานชั้นประทวน จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 49.10 ระดับรายได้เดือนปัจจุบัน (เฉพาะเงินเดือน ไม่รวมค่าครองชีพ ค่าเสี่ยงภัย หรือเงินเพิ่มอื่น ๆ) ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 ประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตาราง 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศ ของสนามบินฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอัยบาดาล จังหวัดลพบุรี	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.65	0.97	มาก	4
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.66	0.90	มาก	3
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.74	0.88	มาก	2
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.86	0.80	มาก	1
	3.72	0.89	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.88) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.90) และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.97) ตามลำดับ

ตาราง 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนาามฝึกใช้อาวุธทางอากาศ
ชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับคุณภาพชีวิต		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม	3.80	1.11	มาก	1
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับ เวลาทำงาน	3.59	0.98	มาก	3
3. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.57	1.06	มาก	4
4. ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและชีวิต ครอบครัว	3.62	1.10	มาก	2
รวม	3.65	1.06	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนาามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 1.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 1.11) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 1.10) และงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.98) ตามลำดับ

ตาราง 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนาามฝึกใช้อาวุธทางอากาศ
ชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ
ทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ ทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. หน่วยงานกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ การ เลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริม ทางวิชาการ ไว้อย่างชัดเจนและดำเนินการอย่าง เป็นรูปธรรม	3.51	1.04	มาก	4
2. หน่วยงานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	3.67	0.96	มาก	3

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
3. หน่วยงานสนับสนุนให้โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.72	0.98	มาก	2
4. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.75	1.11	มาก	1
รวม				

จากตาราง 4 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอยะยาตาด จังหัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.11) รองลงมาคือ หน่วยงานสนับสนุนให้โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.98) และหน่วยงานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

ตาราง 5 คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอยะยาตาด จังหัดลพบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระดับคุณภาพชีวิต		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมกับการทำงาน อากาศถ่ายเท ไม่มีเสียงรบกวน มีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน	3.71	1.01	มาก	4
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ปลอดภัย มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน	3.77	0.94	มาก	1
3. สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ สะดวกต่อการทำงาน	3.73	1.00	มาก	3

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระดับคุณภาพชีวิต		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
4. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี จัดกิจกรรมออกกำลังกาย	3.76	0.94	มาก	2
รวม	3.74	0.97	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรีด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ปลอดภัย มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.94) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี จัดกิจกรรมออกกำลังกาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.94) และสถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ สะดวกต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 1.00) ตามลำดับ

ตาราง 6 คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระดับคุณภาพชีวิต		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. มีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	3.95	0.86	มาก	1
2. มีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ได้ริเริ่มสร้างสรรค์ โดยนำแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	3.74	0.92	มาก	8
3. มีระเบียบ ข้อบังคับและระบบงาน ที่สนับสนุนให้ใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.86	0.89	มาก	5

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระดับคุณภาพชีวิต		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
4. สามารถศึกษาและค้นคว้าข้อมูลข่าวสารในองค์การได้ตลอดเช่น เว็บไซต์ rtai.im.th ตามแหล่งข่าวในหนังสือพิมพ์กองทัพ ตาม Line Facebook Instagram อื่น ๆ	3.79	1.08	มาก	7
5. ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ทั้งในและนอกหน่วยงาน เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	3.95	0.89	มาก	2
6. มีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ การทำงานที่ทันสมัยอยู่เสมอ	3.88	0.89	มาก	4
7. มีการส่งเสริมทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์อย่างเหมาะสม	3.92	0.89	มาก	3
8. ผลการพัฒนาบุคลากร ในรูปแบบต่าง ๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และเกิดประสิทธิภาพ	3.84	0.89	มาก	6
รวม	3.86	0.91	มาก	

*p ≤ .05

จากตาราง 6 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรีด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.86) รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ทั้งในและนอกหน่วยงาน เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.89) และมีการส่งเสริมทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ จำแนกตามอายุ

แบบสอบถาม คุณภาพชีวิต	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p	ผลทดสอบ
ด้านความ สมดุลระหว่าง งานกับชีวิต ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.20	7	0.31	0.32	.94	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	101.90	104	0.98			
	รวม	104.10	111				
ด้านความ ก้าวหน้าและ ความมั่นคงใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.77	7	0.25	0.29	.95	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	88.81	104	0.85			
	รวม	90.58	111				
ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	2.34	7	0.33	0.41	.88	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	83.02	104	0.79			
	รวม	85.37	111				
ด้านการพัฒนา ความสามารถ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.42	7	0.48	0.75	.62	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	66.59	103	0.64			
	รวม	70.01	110				
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.43	7	0.35	0.44	.84	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	85.08	104	0.81			
	รวม	87.51	111				

**p ≤ .01

จากตาราง 7 พบว่า ผลการเปรียบเทียบพบว่าข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอยะยาบด จังหัดลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 8 การทดสอบความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศจำแนกตามระดับการศึกษา

แบบสอบถาม คุณภาพชีวิต	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p	ผลทดสอบ
ด้านความ สมดุลระหว่าง งานกับชีวิต ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.18	2	1.09	1.16	.31	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	101.92	109	0.93			
	รวม	104.10	111				

ตาราง 8 (ต่อ)

แบบสอบถาม คุณภาพชีวิต	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p	ผลทดสอบ
ด้านความ ก้าวหน้าและ ความมั่นคงใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.27	2	0.13	0.16	.84	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	90.31	109	0.82			
	รวม	90.58	111				
ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	1.29	2	0.64	0.84	.43	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	84.06	109	0.77			
	รวม	85.37	111				
ด้านการพัฒนา ความสามารถ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.98	2	0.99	1.57	.21	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	68.02	108	0.63			
	รวม	70.01	110				
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.43	2	0.71	0.93	.44	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	86.07	109	0.78			
	รวม	87.51	111				

*p ≤ .05

จากตาราง 8 พบว่า ผลการเปรียบเทียบพบว่าพบว่าข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้
อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา ใน
ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 9 การทดสอบความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศจำแนก
ตามสถานภาพการสมรส

แบบสอบถาม คุณภาพชีวิต	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p	ผลทดสอบ
ด้านความ สมดุลระหว่าง งานกับชีวิต ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	6.25	2	3.12	3.48	.03*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	97.85	109	0.89			
	รวม	104.10	111				
ด้านความ ก้าวหน้าและ ความมั่นคงใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.91	2	2.95	3.80	.02*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	84.66	109	0.77			
	รวม	90.58	111				

ตาราง 9 (ต่อ)

แบบสอบถาม คุณภาพชีวิต	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p	ผลทดสอบ
ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	7.98	2	3.99	5.62	.00***	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	77.38	109	0.71			
	รวม	7.98	2				
ด้านการพัฒนา ความสามารถ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.84	2	1.19	3.13	.04*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	66.18	108	0.61			
	รวม	70.01	110				
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.99	2	2.81	4.00	.02	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	81.51	109	0.74			
	รวม	87.51	111				

* $p \leq .05$, *** $p \leq .001$

จากตาราง 9 พบว่า ผลการเปรียบเทียบพบว่าพบว่าข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้
อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามกลุ่มสถานภาพการสมรส ใน
ภาพรวมและรายด้านพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่าง จึงดำเนินการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี (L.S.D) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร
อากาศด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

สถานภาพ	\bar{x}	หมายเหตุ/แยกกันอยู่		
		โสด	สมรส	หมายเหตุ/แยกกันอยู่
		3.56	3.90	2.75
โสด	3.56		0.75	0.10
สมรส	3.90			0.03*
หมายเหตุ/แยกกันอยู่	2.75			

* $p \leq .05$

จากตาราง 10 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอย้ายบาดาล จังหวัด
ลพบุรี ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยการทดสอบ
รายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D) ของฟิชเชอร์ (Fisher) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ 1) สถานภาพสมรสกับสถานภาพหมายเหตุ/แยกกันอยู่

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

สถานภาพ	\bar{x}	หมายเหตุ/แยกกันอยู่		
		โสด	สมรส	หมายเหตุ/แยกกันอยู่
		3.60	3.88	2.69
โสด	3.60		0.11	0.04*
สมรส	3.88			0.01*
หมายเหตุ/แยกกันอยู่	2.69			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอยะบะดี จังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) สถานภาพโสดกับสถานภาพหมายเหตุ/แยกกันอยู่ 2) สถานภาพสมรสกับสถานภาพหมายเหตุ/แยกกันอยู่

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

สถานภาพ	\bar{x}	หมายเหตุ/แยกกันอยู่		
		โสด	สมรส	หมายเหตุ/แยกกันอยู่
		3.70	3.95	2.50
โสด	3.70		0.13	0.007**
สมรส	3.95			0.001**
หมายเหตุ/แยกกันอยู่	2.50			

** $p \leq .01$

จากตาราง 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอยะบะดี จังหวัดลพบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) สถานภาพโสดกับสถานภาพหมายเหตุ/แยกกันอยู่ 2) สถานภาพสมรสกับสถานภาพหมายเหตุ/แยกกันอยู่

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

สถานภาพ	\bar{x}	หมายเหตุ/แยกกันอยู่		
		โสด	สมรส	หมายเหตุ/แยกกันอยู่
		3.79	4.06	3.18
โสด	3.79		0.07	0.13
สมรส	4.06			0.03*
หมายเหตุ/แยกกันอยู่	3.18			

* $p \leq .05$

จากตาราง 13 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรีด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ 1) สถานภาพสมรสกับสถานภาพหมายเหตุ/แยกกันอยู่

ตาราง 14 การทดสอบความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศจำแนกตามตำแหน่งงาน

แบบสอบถาม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p	ผลทดสอบ
คุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	14.56	2	7.28	8.86	.00***	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	89.55	109	0.82			
	รวม	104.10	111				
ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	15.18	2	7.59	10.97	.00***	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	75.40	109	0.69			
	รวม	90.58	111				
การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.58	2	8.29	13.13	.00***	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	68.78	109	0.63			
	รวม	85.37	111				

ตาราง 14 (ต่อ)

แบบสอบถาม คุณภาพชีวิต	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p	ผลทดสอบ
ด้านการพัฒนา ความสามารถ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	12.41	2	6.20	11.64	.00***	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	57.60	108	0.53			
	รวม	70.01	110				
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	14.68	2	7.34	11.15	.00	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	72.83	109	0.66			
	รวม	87.51	111				

*** $p \leq .001$

จากตาราง 14 พบว่า ผลการเปรียบเทียบพบว่าพบว่าข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝักใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวมและรายด้านพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพบความแตกต่าง จึงดำเนินการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี (L.S.D) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ชั้นสัญญาบัตร	ชั้นประทวน	พนักงาน
		4.09	3.70	3.10
ชั้นสัญญาบัตร	4.09		0.06	0.000**
ชั้นประทวน	3.70			0.004**
พนักงาน	3.10			

** $p \leq .01$

จากตาราง 15 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝักใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน โดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) ชั้นสัญญาบัตรกับชั้นประทวน 2) ชั้นประทวนกับพนักงาน

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ชั้นสัญญาบัตร	ชั้นประทวน	พนักงาน
		4.19	3.66	3.15
ชั้นสัญญาบัตร	4.19		0.008*	0.000**
ชั้นประทวน	3.66			0.009**
พนักงาน	3.15			

**p ≤ .01

จากตาราง 16 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher) พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 คู่ คือ 1) ชั้นสัญญาบัตรกับชั้นประทวน 2) ชั้นสัญญาบัตรกับพนักงาน 3) ชั้นประทวนกับพนักงาน

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ชั้นสัญญาบัตร	ชั้นประทวน	พนักงาน
		4.23	3.79	3.16
ชั้นสัญญาบัตร	4.23		0.02*	0.000**
ชั้นประทวน	3.79			0.001**
พนักงาน	3.16			

**p ≤ .01

จากตาราง 17 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 คู่ คือ 1) ชั้นสัญญาบัตรกับชั้นประทวน 2) ชั้นสัญญาบัตรกับพนักงาน 3) ชั้นประทวนกับพนักงาน

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ชั้นสัญญาบัตร	ชั้นประทวน	พนักงาน
		4.31	3.89	3.38
ชั้นสัญญาบัตร	4.31		0.01*	0.000**
ชั้นประทวน	3.89			0.003**
พนักงาน	3.38			

**p ≤ .01

จากตาราง 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 คู่ คือ 1) ชั้นสัญญาบัตรกับชั้นประทวน 2) ชั้นสัญญาบัตรกับพนักงาน 3) ชั้นประทวนกับพนักงาน

ตาราง 19 การทดสอบความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

แบบสอบถาม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p	ผลทดสอบ
คุณภาพชีวิต	ด้านความระหว่างกลุ่ม	5.70	3	1.90	2.08	.10	ไม่แตกต่าง
	สมดุระหว่างภายในกลุ่ม	98.40	108	0.91			
	งานกับชีวิตรวม	104.10	111				
ส่วนตัว	ด้านความระหว่างกลุ่ม	2.08	3	0.69	0.85	.47	ไม่แตกต่าง
	ก้าวหน้าและภายในกลุ่ม	88.49	108	0.81			
	ความมั่นคงในรวม	90.58	111				
การทำงาน	ด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างกลุ่ม	3.27	3	1.09	1.43	.23	ไม่แตกต่าง
	ที่ปลอดภัยและภายในกลุ่ม	82.09	108	0.76			
	ถูกสุขลักษณะรวม	85.37	111				
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างกลุ่ม	3.44	3	1.14	1.84	.14	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	66.57	107	0.62			
	รวม	70.01	110				

ตาราง 19 (ต่อ)

แบบสอบถาม คุณภาพชีวิต	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p	ผลทดสอบ
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.62	3	1.20	1.55	.23	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	83.88	108	0.77			
	รวม	87.51	111				

*p ≤ .05

จากตาราง 19 พบว่า ผลการเปรียบเทียบพบว่าพบว่าข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝัก
ใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอยชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน ใน
ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 20 การทดสอบความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศจำแนก
ตามประสบการณ์การทำงาน

แบบสอบถาม คุณภาพชีวิต	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p	ผลทดสอบ
ด้านความ สมดุลระหว่าง งานกับชีวิต ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	10.69	4	2.67	3.06	.02*	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	93.41	107	0.87			
	รวม	104.10	111				
ด้านความ ก้าวหน้าและ ความมั่นคงใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.07	4	1.02	1.26	.29	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	86.50	107	0.80			
	รวม	90.58	111				
ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	3.68	4	0.92	1.20	.31	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	81.68	107	0.76			
	รวม	85.37	111				
ด้านการพัฒนา ความสามารถ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.99	4	0.99	1.60	.17	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	66.02	106	0.62			
	รวม	70.01	110				
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.60	4	1.4	1.78	.19	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	81.90	107	0.76			
	รวม	87.51	111				

*p ≤ .05

จากตาราง 20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบพบว่าพบว่าข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอยชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อพบความแตกต่าง จึงดำเนินการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี (L.S.D) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	ไม่เกิน 1 ปี	มากกว่า 1 ปี ไม่เกิน 3 ปี	มากกว่า 3 ปี ไม่เกิน 6 ปี	มากกว่า 6 ปี ไม่เกิน 9 ปี	10 ปี ขึ้นไป
		3.54	3.41	3.61	3.26	4.08
ไม่เกิน 1 ปี	3.54		0.65	0.81	0.37	0.05
มากกว่า 1 ปี	3.41			0.47	0.60	0.008**
ไม่เกิน 3 ปี						
มากกว่า 3 ปี	3.61				0.25	0.08
ไม่เกิน 6 ปี						
มากกว่า 6 ปี	3.26					0.003**
ไม่เกิน 9 ปี						
10 ปี ขึ้นไป	4.08					

**p ≤ .01

จากตารางที่ 21 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอยชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) มากกว่า 1 ปี ไม่เกิน 3 ปี กับ 10 ปี ขึ้นไป 2) มากกว่า 6 ปี ไม่เกิน 9 ปี กับ 10 ปี ขึ้นไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี การวิจัยครั้งนี้มีการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการจัดเก็บข้อมูลด้วยแบบสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 112 คนผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ได้ดังนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ตามวิธีการทางสถิติ ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยการจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะของปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล
2. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 3) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 4) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติอ้างอิงโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน

ประสบการณ์ในการทำงาน และกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะนำมาทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ของฟิชเชอร์ (Fisher's Least - significant difference)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุน้อยกว่า 25 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพการสมรส โสด ตำแหน่งงานชั้นประทวน ระดับรายได้เดือนปัจจุบัน (เฉพาะเงินเดือน ไม่รวมค่าครองชีพ ค่าเลี้ยงภรรยา หรือเงินเพิ่มอื่น ๆ) ต่ำกว่า 15,000 บาท ประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของหน่วยสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกออกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพบว่าข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพบว่าข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามสถานภาพการสมรส ในภาพรวมและรายด้านพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3.1 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามสถานภาพ โดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ 1) สถานภาพสมรสกับสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

3.3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของ

ฟิชเชอร์ (Fisher) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) สถานภาพโสด กับสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ 2) สถานภาพสมรสกับสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

3.3.3 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝึกลำโพงทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จำแนกตามสถานภาพ โดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) สถานภาพโสดกับสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ 2) สถานภาพสมรสกับสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

3.3.4 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝึกลำโพงทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำแนกตามสถานภาพ โดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ 1) สถานภาพสมรสกับสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

3.4 ผลการเปรียบเทียบพบว่าพบว่าข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝึกลำโพงทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวม และรายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.4.1 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝึกลำโพงทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน โดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) ชั้นสัญญาบัตรกับชั้นประทวน 2) ชั้นประทวนกับพนักงาน

3.4.2 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝึกลำโพงทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน โดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 คู่ คือ 1) ชั้นสัญญาบัตรกับชั้นประทวน 2) ชั้นสัญญาบัตรกับพนักงาน 3) ชั้นประทวนกับพนักงาน

3.4.3 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝึกลำโพงทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน โดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 คู่ คือ 1) ชั้นสัญญาบัตรกับชั้นประทวน 2) ชั้นสัญญาบัตรกับพนักงาน 3) ชั้นประทวนกับพนักงาน

3.4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝึกลำโพงทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน โดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 คู่ คือ 1) ชั้นสัญญาบัตรกับชั้นประทวน 2) ชั้นสัญญาบัตรกับพนักงาน 3) ชั้นประทวนกับพนักงาน

3.5 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศของ สนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับรายได้ ต่อเดือน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศของ สนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวพบความแตกต่างอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

3.6.1 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร อากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน โดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher) พบว่า พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) มากกว่า 1 ปี ไม่เกิน 3 ปี กับ 10 ปี ขึ้นไป 2) มากกว่า 6 ปี ไม่เกิน 9 ปี กับ 10 ปี ขึ้นไป

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทาง อากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ผู้ศึกษาได้พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ผล ดังต่อไปนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทาง อากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับดี ทั้งนี้เกิดจากข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอ ชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ได้ปฏิบัติตามนโยบายกองทัพอากาศ ซึ่งมีการเสริมสร้างความสุขในการ ดำรงชีวิต ควบคู่ไปพร้อมกันกับเวลาการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการมีเวลาในการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและมีเวลาให้กับการดูแลครอบครัว อยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนิรุทธ์ รัฐพร (2560) การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพล ทหารอากาศ” ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกรมกำลังพลทหารอากาศใน ภาพรวมอยู่ในระดับดี ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความ เป็นส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

1.2 ด้านความก้าวหน้า พบว่า ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เกิด จากข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัด ลพบุรี ได้ปฏิบัติตามนโยบายกองทัพอากาศ ซึ่งเสริมสร้างให้กำลังพล มีคุณภาพชีวิตที่ดีและเปี่ยมไป ด้วยความสุข ทั้งก่อนเข้ารับราชการ ขณะรับราชการ และหลังเกษียณราชการ ให้ข้าราชการรู้สึกมีกำลังใจ ในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนา แสงวงบุญราศรี (2561) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความ

ปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าอยู่ตลอด

1.3 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พบว่า ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เกิดจากข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอยะบะดี จังหวัดลพบุรี ได้ปฏิบัติตามนโยบายกองทัพอากาศ ซึ่งพัฒนาระบบสวัสดิการตลอดจนเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้ตอบสนองต่อความต้องการของกำลังพล เพื่อเป็นขวัญกำลังใจของคุณภาพชีวิต จะได้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อรรวรา กล้าหาญ (2563) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน (ปี) ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

1.4 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เกิดจากข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอยะบะดี จังหวัดลพบุรี ได้ปฏิบัติตามนโยบายกองทัพอากาศ ซึ่งพัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการทหารอากาศ เพื่อให้ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัยต่อสถานการณ์ในโลกปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ จิรศักดิ์ สระบัวทอง (2563) ได้ศึกษาระดับและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

2. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอยะบะดี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอยะบะดี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ระดับรายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมพบว่า ข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาลที่มีสถานภาพและระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน และผู้ข้าราชการทหารอากาศของหน่วยสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาลที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน

2.1 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอยะบะดี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวได้ว่าอายุที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพ

ชีวิตโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเกิดจากข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศ ชัยบาดาลที่มีอายุต่างกัน ไม่ได้มีส่งผลโดยตรงกับการทำงาน เนื่องจากสังคมข้าราชการเป็นสังคมที่รักกันแบบพี่น้อง ความต่างของอายุจึงไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิริชญญา นิลพันธ์ (2561) การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า อายุต่างก็มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามสถานภาพ ในภาพรวมพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรืออาจกล่าวได้ว่าสถานภาพที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตโดยรวมที่แตกต่างกัน และเมื่อแยกพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตรายด้าน พบว่า สถานภาพของข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาลที่แตกต่างกัน ทำให้ข้าราชการที่มีสถานภาพโสดมีการแบ่งเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้ดีกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส เนื่องจากการปฏิบัติงานมีการปฏิบัติทั้งในและนอกเวลางาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนรรฆ อีสเฮาะ (2562) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลาผลการศึกษพบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวได้ว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเกิดจากข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันไม่ได้มีการนำความรู้ในระดับการศึกษาแขนงต่างๆที่แต่ละบุคคลมาใช้ในงาน ซึ่งงานทางราชการไม่ได้นำความรู้ทางการศึกษามาประกอบ เพียงอาศัยความเข้าใจและความชำนาญในงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย (2563) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับตำแหน่ง ในภาพรวมพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 หรืออาจกล่าวได้ว่าระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตโดยรวมที่แตกต่างกัน และเมื่อแยกพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตรายด้าน พบว่า ระดับตำแหน่งของข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาลที่แตกต่างกันมีผลทำให้การทำงานของข้าราชการแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละระดับตำแหน่ง มีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น การปฏิบัติงานก็จะมีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดาราวิ สนธิเนตร (2563) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีที่มีตำแหน่งใน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝักใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวพบความแตกต่างอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 หรืออาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝักใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล มีการแบ่งเวลาในการทำงานได้อย่างไม่เหมาะสมกับชีวิตประจำวัน เนื่องจาก ประสบการณ์ในการปฏิบัติที่ต่างกัน อาจส่งผลต่อการวิเคราะห์การทำงานได้อย่างไม่รอบคอบและถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สายชล คงทิม (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินกับปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝักใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามรายได้ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวได้ว่ารายได้ ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเกิดจากข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝักใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาลที่มีรายได้ต่างกันสามารถจัดการกับรายได้ของแต่ละบุคคลได้ และไม่มีผลต่องานในหน้าที่หรืองานที่มอบหมาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้แตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝักใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับที่ดี ซึ่งหากพิจารณาตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตรายด้านต่าง ๆ ควรมีการสนับสนุนคุณภาพชีวิตรายด้าน เพื่อให้ข้าราชการทหารอากาศสนามบินฝักใช้อาวุธชัยบาดาล มีคุณภาพที่ดีเพิ่มขึ้น ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยให้สูงสุด

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บังคับบัญชาสนามบินฝักใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ควรมีการจัดวันพัก แต่ละหน่วยย่อยในที่ทำงาน เพื่อเป็นการแบ่งเวลายกกันทำงาน ให้ข้าราชการมีเวลาให้กับครอบครัว

1.2 ควรให้มีการส่งเสริมข้าราชการให้มีโอกาสได้ฝึกอบรมและพัฒนาสายงานอาชีพทหาร โดยการเปิดโอกาส ให้ได้เข้าร่วมอบรมสัมมนาหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ หรือให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าและเพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่

1.3 ควรให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าทำงาน มีสภาพที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน โดยการปรับสภาพแวดล้อมให้มีความร่มรื่น สะอาด มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างที่เพียงพอเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่อง เกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ สนามฝึกใช้อาวุธชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

2.2 ควรศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนใต้**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). **ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คูเวตปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด**.
สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กองบิน 2. (2564). **ภารกิจหน้าที่เตรียมการ และปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศ**. สืบค้น มกราคม 28, 2565, จาก <https://wing2.raf.mi.th/wing2/index.php/aboutwing4/mission>.
- _____ . (2565). **ข้อมูลกำลังพลกองบิน**. ลพบุรี: ผู้แต่ง.
- กัญญาภัทร อัสวพระ, ขวัญลักษณ์ คำโฉม, และศักรินทร์ วรรณนะปริญญา. (2560). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะ ที่ปฏิบัติงานภายในสนามบินสุวรรณภูมิ**.
ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 19(1), 27-35.
- กันยา สุวรรณแสง. (2544). **จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ: รวมสาส์นการพิมพ์.
- เชมชญาณิชฐ์ ประดับพงษ์, และประจักษ์ บัวผัน. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ**. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 32(6), 107-116**. สืบค้น มกราคม 20, 2566, จาก <http://www.journal.msu.ac.th>.
- จิรศักดิ์ สระบัวทอง. (2563). **คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ ต่อสู้อากาศยาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- เจษฎา ธรรมขันติพงศ์. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่าง ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ อุกัยพงศ์. (2548). **เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย. (2563). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ณภัทร ฉายแก้ว. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี**.
การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดาราวิ สุนธิเณร. (2563). **คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทวีศักดิ์ ชันติยะ. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2550). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การศึกษากรณี บริษัท บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิพวัลย์ วรรณโชติผาเวช. (2546). **คุณภาพชีวิตผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุตรดิตถ์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจวรรณ ธัญญอุตร. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุदारาม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). **คุณภาพชีวิตการทำงาน.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พิริญา นิลพันธ์. (2561). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช.** สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พิศโสภา ทีฆาวงศ์. (2560). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัด เชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- รณชฎี ป้องกันภัย. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ: กรณีศึกษา พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รมิตา อันวงษ์. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.** กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัตนา แสงบุญราศรี. (2561). **คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย.** สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- ลัดดาวัลย์ สุกุลสุข. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพฯ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วรรณทร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). **ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาลสหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร.** การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์การการเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคนอื่น ๆ. (2542). **กลยุทธ์การตลาดและการบริหารการตลาด.** กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

- ศุภวรรณ รัตน์โอกาส. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณี
โรงแรม เอ-วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา.** สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โครตี โชคคุณะวัฒนา. (2556). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สัมฤทธิ์ อุภัยพงศ์. (2548). **เปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.**
- สายชล คงทิม. (2562). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการ
ตรวจการเงินแผ่นดิน.** การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุขุม กำเนิดรัตน์. (2545). **พัฒนาคน พัฒนาคุณภาพชีวิต.** วารสารข่าวสาร กฟผ., 32(9), 16-19.
- สุบัน โยทุม. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัด
ตำรวจภูธร จังหวัดเลย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเลย.
- สุภาณี ฝนทองมงคล. (2546). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัด
กรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบัน
ราชภัฏธนบุรี.
- เสาวรส คูหาปัญญา. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง.
สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- อนรรฆ อีสเฮาะ. (2562). **คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม
อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา.** สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อนิรุทธ์ รัฐพร. (2560). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- อรวรา กล้าหาญ. (2563). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัสนียา สุวรรณศิริกุล. (2547). **การบริการคน.** กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- Bluestone, Lving. (1997). **Implementation Quality-of-work life Program. Management
Review, 6(9), 43-46.**
- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). **Balancing job satisfaction and
performance.** Westport, CT: Quorum Books.
- Childers, T. L., & Rao, A. R. (1992). **The influence of familial and peer-based reference
groups on consumer decisions. Journal of Consumer Research, 19(2), 198-
211.**
- De Fleur, M. (1996). **Theories of Mass Communication.** New York: A Liberal Art
Perspective, Boston: Houghton Mifflin.

- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). **Organizational Development and Change**. St.Paul, Minn: West.
- _____. (1989). **Organization Development and Change** (4th ed.). Minnesota: West.
- John, W. Best. (1997). **Research in Education**. Boston MA.: Allyn and Bacon.
- Kittisukssitit, S., et al. (2012). **Quality of Life, Work and Happiness** (2nd ed.). Nonthaburi: Uptreueyou Createnew.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, **30(3)**, 607-610.
- Louis, K. S. (1998). Effect of teacher quality of work life in secondary schools on commitment and sense of efficacy. **School effectiveness and School Improvement**, **9(1)**, 1-27.
- Robinson. (1991). **S.P. Managing Today**. London: Prentice Hall.
- Ruangrit, S., Benjakul, S., & Seelbuth, J. (2016). Predicting Factors Quality of Work Life of Dental Care in Tambon Health Promotion Hospital Service Area 5, Ministry of Public Health. **Veridien E-journal**, **9(3)**, 1609-1610.
- Skovan, D. J. (1983). **Quality of Work Life: Perspectives for Business and The Public Sector**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. **Sloan Management Review**, **15(1)**, 11- 21.
- _____. (1974). Improving the quality of work life. **Harvard Business Review**, (May-June), 12-16.
- Woradech, S., et al. (2015). Factors Related to the Quality of work Life of Personnel PublicHealth Kongra Hospital At Phatthalung Province. **Journal of Health Science**, **24(2)**, 266.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis**. New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ หัวหน้าสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ หลักสูตรบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. นาวาอากาศตรียุทธภูมิ เพยกลาง รองหัวหน้าแผนกสนามฝึกใช้อาวุธชัยบาดาล อำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี
3. เรืออากาศเอกมณีน ปีกขาว นายทหารควบคุมสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศแผนกสนามฝึกใช้อาวุธชัยบาดาล อำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพ
เครื่องมือวิจัย



ที่ ๑๖ ๐๖๒๘.๐๕/๑๔๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน นาวาอากาศตรีสุทธภูมิ แผลกกลาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือในการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. โครร่างการค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันจ่าอากาศเอกปริญญา จันทร์สว่าง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของหน่วยสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอม่วงค่อม จังหวัดลพบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บวิสุทธิ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๙๔๘๕ - ๙๓ ต่อ ๔๐๐๑๒, ๐ ๓๖๔๑ ๑๓๕๐

โทรสาร ๐ ๓๖๔๑ ๑๓๕๐

Email : human_Trug@hotmail.com



ที่ อว ๐๖๒๔.๐๕/๒๕๖๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชมรรค์มหาวิทยาลัย
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน เรืออากาศเอกมณีวัน ปีกขาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือในการวิจัย	จำนวน ๓ ชุด
	๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันจ่าอากาศเอกปริญญา จันทร์สว่าง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของหน่วยสนามฝึกใช้อากาศทางอากาศชัยบาดาล อำเภอเมืองลพบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณีวัน ปีกขาว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บุนสุทธิ)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕ - ๗๓ ต่อ ๔๐๐๑๒, ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐

โทรสาร ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐

Email : human_Tr@gmail.com



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ มนส.

วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๓ ชุด
๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๓ ชุด

ด้วย พันจ่าอากาศเอกปริญญา จันทร์สว่าง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้าราชการทหารอากาศของหน่วยงานฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอวังน้อย จังหวัดลพบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตเสริมพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ภาคผนวก ค
ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผลการวิเคราะห์ผลหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
(Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถามงานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามแล้วนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อวัดความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านมีรายชื่อดังต่อไปนี้

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ หลักสูตรบริหารธุรกิจคณะวิทยาการจัดการ
- 2) นาวาอากาศตรี ยุทธภูมิ เพยกลาง ตำแหน่ง รองหัวหน้าแผนกสนามฝึกใช้อาวุธชัยบาดาล
- 3) เรืออากาศเอกมฆวัน ปีกขาว ตำแหน่ง นายทหารควบคุมสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศแผนกสนามฝึกใช้อาวุธชัยบาดาล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลประเมิน
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.	อายุ () น้อยกว่า 25 ปี () 25 – 29 ปี () 30 - 34 ปี () 35 – 39 ปี () 40 – 44 ปี () 45 - 49 ปี () 50 – 54 ปี () 55 – 60 ปี	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลประเมิน
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2.	สถานภาพ () โสด () สมรส () หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.	ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4.	ระดับตำแหน่ง () ชั้นสัญญาบัตร () ชั้นประทวน () พนักงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5.	ประสบการณ์การทำงาน () ไม่เกิน 1 ปี () มากกว่า 1 ปี ไม่เกิน 3 ปี () มากกว่า 3 ปี ไม่เกิน 6 ปี () มากกว่า 6 ปี ไม่เกิน 9 ปี () 10 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6.	รายได้เดือนปัจจุบัน (เฉพาะเงินเดือน ไม่รวมค่าครองชีพ ค่าเลี้ยงภรรยา หรือ เงินเพิ่มอื่น ๆ) () ต่ำกว่า 15,000 บาท () 15,000 – 25,000 บาท () 25,001 – 35,000 บาท () 35,001 บาทขึ้นไป	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตข้าราชการของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล
อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับการคุณภาพชีวิตข้าราชการของ
สนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี สอดคล้องกับตัวแปรและ
วัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลประเมิน
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว						
7.	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
8.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
9.	ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
10.	ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน						
11.	หน่วยงานกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมทางวิชาการ ไว้อย่างชัดเจน และดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
12.	หน่วยงานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
13.	หน่วยงานสนับสนุนให้โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
14.	หน่วยงานให้โอกาสผู้ที่มีความสามารถได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือได้เลื่อนตำแหน่ง	0	-1	0	-0.33	ไม่สอดคล้อง
15.	5. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความมั่นคง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
16.	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	0	-1	0	-0.33	ไม่สอดคล้อง
17.	ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ท่านได้ทำงานในสถานที่ทำงานแห่งนี้	0	-1	+1	0	ไม่สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลประเมิน
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ						
18.	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมกับการทำงาน อากาศถ่ายเท ไม่มีเสียงรบกวน มีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
19.	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ปลอดภัย มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
20.	สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ สะดวกต่อการทำงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
21.	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี จัดกิจกรรมออกกำลังกาย	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล						
22.	มีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
23.	มีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ได้ริเริ่มสร้างสรรค์ โดยนำแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง
24.	มีระเบียบ ข้อบังคับและระบบงาน ที่สนับสนุนให้ใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
25.	สามารถศึกษาและค้นคว้าข้อมูลข่าวสารในองค์กรได้ตลอดเช่น เว็บไซต์ rtaf.im.th ตามแหล่งข่าวในหนังสือพิมพ์กองทัพ ตาม Line Facebook Instagram อื่น ๆ	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
26.	ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ทั้งในและนอกหน่วยงาน เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลประเมิน
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
27.	มีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ การทำงานที่ทันสมัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
28.	มีการส่งเสริมทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
29.	ผลการพัฒนาบุคลากร ในรูปแบบต่าง ๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และเกิดประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	20

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธ
ทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลของ นายปริญญา จันทร์สว่าง นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยแบบสอบถามจะมีทั้งหมด 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยจะแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
 2. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
 3. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
 4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
2. ข้อมูลที่ได้รับจะไม่มีผลกระทบต่อในแง่ลบแก่ท่านผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บเป็นความลับ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามตามความจริงทุกประการ อย่างครบถ้วน สมบูรณ์และขอขอบคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ปริญญา จันทร์สว่าง
 นักศึกษาปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธ
ทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย \surd และเติมข้อความในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

1. อายุ น้อยกว่า 25 ปี 25 - 29 ปี 30 - 34 ปี 35 - 39 ปี
 40 - 44 ปี 45 - 49 ปี 50 - 54 ปี 55 - 60 ปี
2. สถานภาพ โสด สมรส หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
3. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท
4. ระดับตำแหน่ง ชั้นสัญญาบัตร ชั้นประทวน พนักงาน
5. ประสบการณ์การทำงาน
 ไม่เกิน 1 ปี มากกว่า 1 ปี ไม่เกิน 3 ปี
 มากกว่า 3 ปี ไม่เกิน 6 ปี มากกว่า 6 ปี ไม่เกิน 9 ปี
 10 ปี ขึ้นไป
6. รายได้เดือนปัจจุบัน (เฉพาะเงินเดือน ไม่รวมค่าครองชีพ ค่าเลี้ยงภรรยา หรือเงินเพิ่มอื่นๆ)
 ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000 - 25,000 บาท
 25,001 - 35,000 บาท 35,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธ
ทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรีคำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความต่อไปนี้และตัดสินใจว่าท่านเห็นด้วยกับแต่ละข้อรายการ
มากหรือน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย \surd ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

ข้อที่	ข้อรายการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว						
1.	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม					
2.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน					
3.	ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
4.	ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน						
5.	หน่วยงานได้กำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมทางวิชาการ ไว้อย่างชัดเจนและดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม					
6.	หน่วยงานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
7.	หน่วยงานสนับสนุนให้โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน					
8.	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความมั่นคง					
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ						
9.	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมกับการทำงาน อากาศถ่ายเท ไม่มีเสียงรบกวน มีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน					
10.	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ปลอดภัย มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน					
11.	สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ สะดวกต่อการทำงาน					
12.	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี จัดกิจกรรมออกกำลังกาย					

ข้อที่	ข้อรายการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล						
13.	มีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ					
14.	มีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ได้ริเริ่มสร้างสรรค์โดยนำแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					
15.	มีระเบียบ ข้อ บังคับและระบบงานที่สนับสนุนให้ใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
16.	สามารถศึกษาและค้นคว้าข้อมูล ข่าวสารในองค์กรได้ตลอด เช่น เว็บไซต์ rtaf.im.th ตามแหล่งข่าวในหนังสือพิมพ์กองทัพ ตาม Line Facebook Instagram อื่น ๆ					
17.	ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ทั้งในและนอกหน่วยงาน เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					
18.	มีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะการทำงานที่ทันสมัยอยู่เสมอ					
19.	มีการส่งเสริมทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับ มอบหมาย และสามารถปรับตัวได้ กับทุกสถานการณ์อย่างเหมาะสม					
20.	ผลการพัฒนาบุคลากร ในรูปแบบต่าง ๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และเกิดประสิทธิภาพ					

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ ชื่อสกุล	พินิจอากาศเอกปริญญา จันทร์สว่าง
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 04 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2539
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	102/40 หมู่ที่ 1 หมู่บ้านสิริธัญญาโครงการ 4 ซอย 7 ตำบลถนนใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี 15000
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	แผนกสื่อสารกองเทคนิคกองบิน 2 302 หมู่ที่ 7 ถนนพหลโยธิน ตำบลเขาพระงาม อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่สถิติและวิจัยการซ่อม หมวดจัดดำเนินงาน แผนกสื่อสารกองเทคนิค กองบิน 2
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2561 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2567 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี