

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลกองพันรบพิเศษ  
ศูนย์สงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี<sup>1</sup>  
THE QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING WORK EFFICIENCY OF PERSONNEL  
SPECIAL FORCES BATTALION SPECIAL WARFARE CENTER, SOMDET PHRA  
NARAI MAHARAT CAMP, MUEANG LOP BURI DISTRICT, LOPBURI PROVINCE  
เอกลักษณ์ ขนายกลาง<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกำลังพลกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี (2) เพื่อศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์ มหาราช ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี และ(3)เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ ชีวิตการทำงาน กับประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระ นารายณ์มหาราช ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี โดยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิต การทำงาน 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ และแบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ กับ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 196 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า กำลังพลกองพันรบพิเศษมีความคิดเห็นต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงาน ดังนี้ ด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.747) รองลงมาคือ ด้านลักษณะการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.369) มีความคิดเห็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ในการทำงาน ดังนี้ด้านที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.622) รองลงมา คือ ด้านเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.610) ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกองพันรบ พิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ ได้แก่ สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน และความภูมิใจในองค์กร มี ความสามารถในการอธิบายประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ ได้ ร้อยละ 76 ดังสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน (EW) ดังนี้  $EW = 0.484 + 0.237 (SL) + 0.143 (CL) + 0.392 (OP)$

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

The study's goals were to (1) To examine the working conditions at the Special Forces Battalion's special warfare base, Somdet Phra Narai Maharat Camp Mueang Lop Buri District, Lopburi Province. (2) to research the effectiveness of the Special Combat Battalion's work; (3) to research the relationship between the quality of working life and the effectiveness of the Special Combat Battalion's work; and (2) to research the effectiveness of the Special Forces Battalion's work; special warfare center Somdet Phra Narai Maharat Camp Tambon Thale Chup Son Mueang Lop Buri District Lopburi Province 40 questions covering 8 dimensions of work quality life and 20 questions covering 4 factors of job efficiency made up the questionnaire. Uses 196 samples as the sample. According to the study, the special Combat battalion troops felt as follows about the quality of working life: Organizational pride (mean 3.747) and Constitutionalism (mean 3.369). Facts about performance Quality of work was the most productive factor (mean 3.622), followed by time (mean 3.610). Special Warfare Center, with its emphasis on interpersonal relationships and sense of organizational pride capable of describing how the Special Forces battalion performed. The Efficiency Forecasting Equation (EW) revealed that the Special warfare center scored 76%:  $EW = 0.484\% + 0.237\% + 0.143\% + 0.392\%$  (OP)

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์การที่จะประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดได้นั้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งในบรรดาทรัพยากรในองค์การนั้น มักจะประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และเทคโนโลยี ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญที่จะช่วยนำความสำเร็จมาสู่องค์การ ดังนั้น คนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่าง จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริหารที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จ และเป็นการแสดงถึงภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การสู่สาธารณชน

กองทัพบก ได้มีการจัดทำและอนุมัติใช้ “ร่างยุทธศาสตร์กองทัพบก พ.ศ. 2560 - 2579” รองรับ โดยมีร่างยุทธศาสตร์กองทัพบก พ.ศ. 2560 - 2579 จะเป็นแนวความคิดในการดำเนินการของกองทัพบกให้ทันต่อสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งในด้านการเสริมสร้างและพัฒนาหน่วย และการปฏิบัติการติดตามความรับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมจากหน่วยเหนือ ประกอบด้วย แผนการดำเนินการในระยะสั้นห้วง 5 ปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำแผนพัฒนากองทัพบก ปี 2560 - 2565 และแผนระยะปานกลาง (ห้วง 5 - 10 ปี) เช่นแผนการปรับปรุงโครงสร้างกองทัพบก ปี 2560 - 2569 เป็นต้น เพื่อรองรับและสนับสนุนการดำเนินการของหน่วยเหนือในแต่ละระดับ แผนพัฒนากองทัพบก ปี 2560 - 2564 มีความมุ่งหมายเพื่อการจัดเตรียมกำลังของกองทัพบก ในลักษณะของการเสริมสร้างความพร้อมให้กับหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของ กองทัพบก ได้แก่ การป้องกันประเทศ การพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

เอกราช อธิปไตย บูรณภาพแห่งอาณาเขตและเขตที่ประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตย ความมั่นคงของรัฐ ผลประโยชน์ของชาติ และความสงบเรียบร้อยของประชาชนภายในประเทศ โดยมุ่งเน้นที่การกำหนด เป้าหมายในการบริหาร การจัดการ และการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามภารกิจของกองทัพบก ทั้งใน เรื่องการเตรียมกำลังและการใช้กำลังในภารกิจด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวความคิดในการ พัฒนากองทัพบกห้วง 5 ปี

เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การต่าง ๆ มีการให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็น การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับองค์การอื่นๆ ด้วยการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการทำงานให้กับ ทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเป็น ปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะ “มนุษย์” เป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญขององค์การ ช่วยสร้างประโยชน์และความสำเร็จให้กับองค์การ เมื่อแรงงาน ทูมเททั้งร่างกายและแรงใจให้กับงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน ย่อมจะส่งผลไปยังประสิทธิภาพใน การทำงาน และประสิทธิผลขององค์การโดยรวม

จากสภาพปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้วิจัยจึงต้องหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการ ทำงาน ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้กำลังพลของกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงคราม พิเศษ เกิดความพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้มีกำลังพลมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ส่งผลไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ และ กองทัพบกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### คำถามในการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี หรือไม่ มากน้อยเพียงใด และอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกำลังพลกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ ค่าย สมเด็จพระนารายณ์มหาราช ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิภาพในการทำงานของกำลัง พลกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

### 1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 1.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 1.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
- 1.4 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ข้อมูลทั่วไปของกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

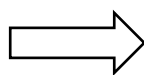
### 4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ตัวแปรต้น

#### คุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
5. สังคมสัมพันธ์
6. ลักษณะการบริหารงาน
7. ความอิสระจากงาน
8. ความภูมิใจในองค์กร



### ตัวแปรตาม

#### ประสิทธิภาพในการทำงาน

1. คุณภาพของงาน (Quality)
2. ปริมาณงาน (Quantity)
3. เวลา (Time)
4. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Cost)

## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี มีวิธีการวิจัย ดังนี้

## 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน (ยศตั้ง สิบตรี - พันตรี ) และ พลทหารกองประจำการ สังกัด กองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี กำลังพล จำนวน 384 คน แบ่งเป็น นายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 50 คน นายทหารชั้นประทวน จำนวน 264 คน พลทหารกองประจำการ จำนวน 70 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ กำลังพลของกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ คัดสรรโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 196 คน จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple sampling) จำนวน 196 คน

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) 2) สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย (Safe and healthy environment) 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (Growth) 5) สังคมสัมพันธ์ (Social integration) 6) ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) 7) ความอิสระจากงาน (Total life space) 8) ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน (Quality) 2) ปริมาณงาน (Quantity) 3) เวลา (Time) 4) ค่าใช้จ่าย (Cost)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ทั้งหมด 8 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ทั้งหมด 4 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

#### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545) เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือ ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.968

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมีจำนวน 200 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นจำนวน 200 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 196 คน โดยผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 196 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้ศึกษาได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

##### 1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนคำถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้นจากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 27) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก  
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย  
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

## 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงแปรผันส่งผลต่อตัวแปรตาม ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้การแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.01 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ  
ค่าสัมประสิทธิ์ 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ  
ค่าสัมประสิทธิ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง  
ค่าสัมประสิทธิ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง  
ค่าสัมประสิทธิ์ 0.81 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 41.70 สถานภาพสมรส ร้อยละ 57.10 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 67.30 มีชั้นยศสิบตรี - จ่าสิบเอก ร้อยละ 77.60 มีตำแหน่งงานฝ่ายอำนวยการ กองร้อย กองพัน ร้อยละ 50.50 มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 41.30 และมีอายุรับราชการมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 34.70

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.312) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือด้านความภูมิใจในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.747) รองลงมาคือ ด้านลักษณะการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.369) ด้านความอิสระจากงาน (ค่าเฉลี่ย 3.367) ด้านสังคมสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.318) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.288) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความ

ปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.275) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการ (ค่าเฉลี่ย 3.182) และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.952)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.565) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพของงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.622) รองลงมา คือ ด้านเวลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.610) ด้านปริมาณงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.514) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.512)

4. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ (Adequate and fair compensation) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย (Safe and healthy environment) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

6. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

7. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (Growth) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

8. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ (Social integration) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

9. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบริหารงาน (Constitutionalism) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

10. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความอิสระจากงาน (Total life space) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

11. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 8 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



12. ผลการศึกษา ตัวแปรอิสระใดมีความสามารถในการทำนาย หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ ได้มากน้อยเพียงใด โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) วิธีการกำหนดตัวแปร(all enter) เข้าสู่สมการเพื่อศึกษา ตัวแปรอิสระ (คุณภาพชีวิตการทำงาน) 3 ตัว สามารถมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ได้แก่ สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน และความภูมิใจในองค์กร ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน และเพื่อศึกษามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ ซึ่งผลการศึกษา สมการในตัวแบบเป็นสมการเส้นตรง (regression line) ปรากฏว่าตัวแปรอิสระ ได้แก่ สังคมสัมพันธ์ (SL) , ลักษณะการบริหารงาน (CL) และ ความภูมิใจในองค์กร (OP) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน (EW) อย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว อยู่ในสมการเส้นตรง(regression line) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$EW = 0.484 + 0.237 (SL) + 0.143 (CL) + 0.392 (OP)$$

ดังนั้นประสิทธิภาพในการทำงานของกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ จะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับกำลังพลมีความภาคภูมิใจในองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร รวมทั้งรับรู้ว่าการได้ทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม มีมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ยังขึ้นกับปัจจัยตัวแปรอื่นๆ อีกที่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น เช่น ด้านสังคมสัมพันธ์ ได้แก่ องค์กรจะต้องมีบรรยากาศในการทำงานภายในองค์กรมีความเป็นมิตร ยอมรับซึ่งกันและกัน มีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เห็นอกเห็นใจกันมีการช่วยเหลือกันและกันในการทำงาน และลักษณะการบริหารงาน ได้แก่ กำลังพลต้องมีความยุติธรรมความเสมอภาคในการบริหารงาน มุ่งให้องค์กรคำนึงถึงแนวคิดในเรื่องการปฏิบัติที่ยึดกฎหมายเป็นหลัก และจำต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกันทั้งยังจะต้องให้เกียรติแก่บุคคลในเรื่องสิทธิส่วนบุคคล เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลางโดยเฉพาะเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ และมีเหลือพอที่จะเก็บออม มีระดับต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.80 ควรให้ความสำคัญในการดูแลกำลังพลให้มีรายได้ที่เพียงพอกับค่าครองชีพ ปรับอัตราเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อให้กำลังพลสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ และแก้ไขปรับปรุง กฎระเบียบ เกี่ยวกับการเบิกค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าตอบแทนนอกเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ให้มีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย, ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน, ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในกาทำงาน, ด้านสังคมสัมพันธ์, ด้านลักษณะการบริหารงานและด้านความอิสระจากงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากองพันรบพิเศษ ศูนย์

สงครามพิเศษ มีมาตรการในดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่แต่ก็ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาขึ้นไปอีกในทุกๆ ด้าน เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น นั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นตามไปด้วย เช่นกัน

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป การศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะ กำลังพลของกองพันรบพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ต.ทะเลชุบศร อ.เมืองลพบุรี จ.ลพบุรี เท่านั้น เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับกองทัพบก จึงควรศึกษาให้ครอบคลุมทุกกองทัพภาค หรือทุกส่วนงานของกองทัพบก เพื่อนำผลการศึกษาไปให้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลของกองทัพบกเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นในภาพรวมของกองทัพบก รวมทั้งการศึกษาด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่ผู้สนใจต้องการศึกษาและในการทำวิจัยในอนาคต

### บรรณานุกรม

- Huse, E. F. & Cumings, T. G. (1985). **Organization Development and Change**. New York: West Publishing.
- Lewin, D. (1982). **Collective Bargaining and the Quality of Life**. Organization Dynamics.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). **Business Organization and Management**.
- Ryan, T. A., & Smith, P. C. (1954). **Principle of industrial psychology**. New York: The Ronald Press Company.
- Taro Yamane. (1970). **Statistics – An Introductory Analysis**. Tokyo: John Weather Hill, Inc.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). **หลักสถิติ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมใจ ลักษณะ. (2549). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). **ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรีย์พร วิสุทธารณ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี.
- แสวง รัตนมงคลมาศ. (2514). **เทคนิควิธีการใช้แนวคิดทางทฤษฎีในการกำหนดปัญหา และสมมติฐานในการวิจัย**. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์.