อิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

ปณชัย ธนะปัด[1] และกฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล[2]

[1,2]สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
panachai009@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของนักบินและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก และ 2) ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง 163 คน และวิจัยเชิงคุณภาพกับผู้ให้ข้อมูลหลัก 10 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอย ผลเชิงปริมาณพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.06) คุณลักษณะงาน ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.05) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.06) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดย คุณภาพชีวิตการทำงาน มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.24) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับชั้นยศ หน้าที่การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทุกด้าน สำหรับอิทธิพลเชิงพยากรณ์พบว่า คุณลักษณะงานสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 62.8 (R^2= 0.628) โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงคือ การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานและความสำคัญของงานขณะที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้สูงถึงร้อยละ 85.5 (R^2= 0.855) โดยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือด้านการปฏิบัติงาน ผลเชิงคุณภาพพบแนวทางการพัฒนาเร่งด่วน 4 ประการ ได้แก่ การแก้ปัญหาการส่งกำลังบำรุง, การเพิ่มการสนับสนุนด้านนิรภัยและการบำรุงรักษาอุปกรณ์, การทบทวนและเพิ่มเติมองค์ความรู้ตามมาตรฐานสากล และการสร้างความเสมอภาคและขวัญกำลังใจ ข้อสรุปคือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนด้านการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ทรงอิทธิพลที่สุดต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลในหน่วยงาน

คำสำคัญ: *คุณภาพชีวิตการทำงาน คุณลักษณะงานรูปแบบ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กองการบิน*

[1] นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน

[2] อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน

The Influence of Job Characteristics and Perceived Organizational Support on Quality of Work Life of Pilots and Airmen, Army Aviation Division, Army Movement Center

Panachai Thanapat[1] and Krit Witthawassamrankul[2]

[1,2]Aviation Personnel Development Institute, Kasem Bundit University
panachai009@gmail.com

Abstract

This research aimed to 1) study the levels of Quality of Working Life, Job Characteristics, and Perceived Organizational Support among pilots and aircrew of the Aviation Regiment, Army Movement Center, and 2) investigate the influence of Job Characteristics and Perceived Organizational Support on Quality of Working Life. The study employed a quantitative research design with a sample of 163 individuals and a qualitative approach with 10 key informants. The instruments used were questionnaires and structured interviews. Statistical analyses included the mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression. Quantitative results showed that the overall levels of Quality of Working Life ($\overline{X}$ = 4.06), Job Characteristics ($\overline{X}$ = 4.05), and Perceived Organizational Support ($\overline{X}$ = 4.06) were all at a very high level. The dimension of QWL with the highest mean score was socially beneficial work ($\overline{X}$ = 4.24). Furthermore, personal factors such as rank, job function, and average monthly income significantly differentiated QWL across all dimensions. For predictive influence, Job Characteristics could predict Quality of Working Life by 62.8% (R^2 = 0.628). The dimensions with the highest influence were opportunity for feedback on performance and task significance. Meanwhile, Perceived Organizational Support could predict Quality of Working Life by as high as 85.5% (R^2 = 0.855), with the most influential dimension being operational support. Qualitative findings revealed four urgent development guidelines: resolving logistics and supply problems, increasing safety support and equipment maintenance, reviewing and supplementing knowledge based on international standards, and fostering equality and morale. The conclusion is that Perceived Organizational Support, particularly operational support, is the most influential factor in enhancing the Quality of Working Life for personnel in the unit.

Keywords: *Quality of Working Life, Job Characteristics, Perceived Organizational Support, Army Aviation Division*

1. บทนำ

กองทัพบกเป็นองค์กรหลักด้านความมั่นคงของประเทศ มีหน้าที่เตรียมกำลังพล การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม ดังนั้นบทบาทของกองทัพบก จึงได้แก่ การป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคง การรักษาเอกราชอธิปไตยแห่งราชอาณาจักรจากภัยคุกคามทั้งจากภายนอกและภายในประเทศ โดยการจัดให้มีกำลังทหารไว้เพื่อการรบ หรือการสงคราม เพื่อป้องกันสถาบันพระมหากษัตริย์ เพื่อการปราบปรามกบฏและการจลาจล เพื่อพัฒนาประเทศ และเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์แห่งชาติ ตามที่กฎหมายกำหนด (นักศึกษาหลักสูตรหลักประจำวิทยาลัยกองทัพบก ชุดที่ 61, 2559, 43)

หลังสงครามเย็น นานาชาติมุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ ทำให้การแข่งขันรุนแรงขึ้นและระบุภัยคุกคามได้ยาก แม้ภัยจากสงครามใหญ่ลดลง แต่ยังคงมีปัญหาเส้นเขตแดน การแย่งชิงผลประโยชน์ทางทะเล และการรุกล้ำอธิปไตยที่อาจนำไปสู่สงครามจำกัดวงได้ ขณะที่ประเทศไทยยังเผชิญปัญหาความมั่นคงภายในจากความขัดแย้งทางการเมือง การก่อการร้ายในพื้นที่ชายแดนใต้ ปัญหาความยากจน การทำลายสิ่งแวดล้อม และภัยพิบัติที่รุนแรงขึ้น นอกจากนี้โลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีนำมาซึ่งภัยคุกคามข้ามชาติ เช่น ยาเสพติด การก่อการร้ายสากล การค้ามนุษย์ ซึ่งทวีความรุนแรงจนอาจบ่อนทำลายความมั่นคงของชาติ ด้วยเหตุนี้ กองทัพบกจึงต้องปรับบทบาทให้สอดคล้องกับภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการป้องกันและรักษาความมั่นคงของชาติ ทั้งยังร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของประเทศ ซึ่งความเข้มแข็งของกองทัพบกต้องเริ่มจากการมียุทธศาสตร์ทางทหารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต จากสถานการณ์ความตึงเครียดบริเวณตามแนวชายแดนไทย กับกัมพูชา โดยปัจจุบันมีกำลังติดอาวุธของฝ่ายกัมพูชาได้วางกำลังรุกล้ำอธิปไตยของไทยทั้งนี้ รัฐบาล กระทรวงกลาโหมและกองทัพบก ได้ใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุดในการคลี่คลายความตึงเครียดตามแนวชายแดน โดยใช้กลไกทวิภาคีที่มีการตกลงกันไว้กับกัมพูชา แต่ไม่ได้รับการตอบสนองในเชิงบวกจากฝ่ายกัมพูชา ทั้งยังปรากฏว่ากัมพูชาได้มีการเพิ่มเติมพลอาวุธและยุทโธปกรณ์เข้ามาประชิดตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา ที่ผ่านมากองทัพบกได้ติดตามและรวบรวมข่าวสารของทางฝั่งกัมพูชา ตั้งแต่หน่วยระดับปฏิบัติ จนถึงหน่วยงานในระดับบริหาร พบว่ามีลักษณะท่าทีในการร่วมกันแก้ปัญหาที่ขาดความชัดเจน อีกทั้งปรากฏสิ่งบอกเหตุว่าฝ่ายกัมพูชายังคงดำเนินการเตรียมความพร้อมทางทหารอย่างเข้มข้น ซึ่งถือเป็นความกังวลในแง่มุมทหาร ผู้บัญชาการทหารบกจึงมีคำสั่งให้ทุกหน่วย เตรียมความพร้อมให้อยู่ในระดับที่สูงเพียงพอ ในการตอบสนองต่อภารกิจในขั้นของการใช้กำลังทางทหารตามแผนป้องกันประเทศ เพื่อตอบโต้กรณีการลุกลามอธิปไตยในขอบเขตพื้นที่รับผิดชอบ

ข้าราชการทหารเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพและการพัฒนากองทัพบก โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่กองทัพบกมีบทบาทเพิ่มขึ้นทั้งด้านการป้องกันประเทศ การพัฒนา และการรักษาความมั่นคงภายใน จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งด้านร่างกาย ความรู้ วินัย คุณธรรม และขวัญกำลังใจดีเยี่ยม ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะข้าราชการทหารคือทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความสามารถ โดยเฉพาะในภารกิจการบินสนับสนุนผู้บังคับบัญชาที่ซับซ้อนและต้องแม่นยำ ซึ่งเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วนและต้องไร้ความผิดพลาด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ดูแลการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในภารกิจนี้อยู่เสมอ (กองทัพบก, 2568)

กองการบิน สังกัดศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก กรมการขนส่งทหารบก มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนด้านการบินแก่กองทัพบกในการลำเลียงกำลังพล ยุทโธปกรณ์ การเคลื่อนย้ายหน่วยทหาร และภารกิจเฉพาะทาง รวมถึงการสนับสนุนผู้บังคับบัญชาในภารกิจสำคัญต่าง ๆ โดยพัฒนามาจาก "กองบินขนส่ง" ปัจจุบันตั้งอยู่ในพื้นที่กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ ถนนพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นที่ตั้งของกองการบินและฝูงบินเฮลิคอปเตอร์

ส่วนฝูงเครื่องบินแยกตั้งอยู่ที่สนามบินดอนเมือง องค์ประกอบหลักของหน่วยประกอบด้วย กองบังคับการ แผนกบริการ แผนกท่าอากาศยาน แผนกส่งกำลังและซ่อมบำรุง ฝูงเครื่องบิน และฝูงเฮลิคอปเตอร์ ซึ่งพร้อมปฏิบัติงานในทุกสถานการณ์ (กรมการขนส่งทหารบก, 2548) กองการบินมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนผู้บังคับบัญชา เช่น การเคลื่อนย้ายกำลังพล การลาดตระเวน และการขนส่งเร่งด่วนทางอากาศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการภารกิจของหน่วยระดับสูงได้อย่างทันท่วงที อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติภารกิจเร่งด่วนตลอดเวลาส่งผลให้กำลังพลแบกรับภาระงานและความกดดันสูง กระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อีกทั้งการขาดแคลนทรัพยากรที่จำเป็น เช่น อุปกรณ์และบุคลากร ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้กำลังพลรู้สึกว่าไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยพบว่า แม้งานวิจัยที่ผ่านมาได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ในหลายสาขาอาชีพ เช่น พนักงานองค์กรเอกชนหรือข้าราชการพลเรือน แต่การศึกษาในกลุ่มกำลังพลสายการบินทหารยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะในบริบทที่มีลักษณะงานเฉพาะตัวและอยู่ ภายใต้ระเบียบวินัยทางทหาร ซึ่งแตกต่างจากภาคพลเรือนอย่างมาก ดังนั้น งานวิจัยฉบับนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลนักบินและผู้ทำการบนอากาศในกองทัพบก เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เฉพาะเจาะจงและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทหารอย่างยั่งยืนต่อไป

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

1.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.2.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

1) เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ช่วยยืนยันความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลสายงานการบินทหาร ซึ่งเป็นกลุ่มอาชีพเฉพาะที่งานวิจัยก่อนหน้ายังไม่ครอบคลุมอย่างชัดเจน

2) เสริมสร้างองค์ความรู้และเติมเต็มช่องว่างทางทฤษฎีในกลุ่มงานวิจัยด้านพฤติกรรมองค์การและทรัพยากรมนุษย์ในบริบททางทหารของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของหน่วยงานราชการที่มีลักษณะงานที่มีความเสี่ยงสูงและต้องการความชำนาญเฉพาะ

1.2.2 ประโยชน์เชิงปฏิบัติ

1) ผู้บริหารระดับสูงและผู้บังคับบัญชาของกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก สามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนและกำหนดนโยบายเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและผู้ทำการบนอากาศได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ

2) นักวิจัยหรือผู้ที่สนใจสามารถนำอิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ใช้เป็นแนวทางหรือข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัยเพื่อต่อยอดและพัฒนางานวิจัยอื่นๆต่อไปได้ในอนาคต

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “อิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรม ค้นคว้า ทบทวน เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน

แนวคิดคุณลักษณะของงานมาจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์สเบิร์กที่แบ่งปัจจัยการทำงานเป็น ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งมาจากตัวงาน เช่น คุณลักษณะงาน ความก้าวหน้า และความสำเร็จ ช่วยกระตุ้นให้พนักงานเพิ่มผลผลิต และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) ซึ่งมาจากสภาพแวดล้อม เช่น รูปแบบการบังคับบัญชา เงินเดือน และความมั่นคง ทำหน้าที่ป้องกันความไม่พึงพอใจในงานแต่ไม่ได้สร้างแรงจูงใจโดยตรง จากแนวคิดนี้เฮิร์สเบิร์กจึงพัฒนาแนวคิด การเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Job enrichment) เพื่อสร้างแรงจูงใจโดยการเพิ่มปัจจัยจูงใจ อันได้แก่คุณลักษณะของงาน โดยมีเงื่อนไขว่าปัจจัยค้ำจุนต้องได้รับการตอบสนองแล้ว แฮกแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1975 อ้างถึงใน ศุจินันท์ เจนจิตศิร, 2563, น. 30) เชื่อว่ามิติของการทำงานส่งผลโดยตรงต่อสภาพจิตใจ ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงผลงานและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยทฤษฎีคุณลักษณะงานนี้มีพื้นฐานจากทฤษฎีแรงจูงใจ โดยคุณลักษณะงาน 5 อย่างจะนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยาที่ดีและแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ, ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน, ความสำคัญของงาน, ความเป็นอิสระในงาน, และ การได้รับผลสะท้อนของงาน

จากการศึกษาคุณลักษณะของงาน ผู้วิจัยพบว่าลักษณะงานในรูปแบบต่างๆ มีความสำคัญอย่างมาก จากแนวคิดและทฤษฎีคุณลักษณะของงานของ Hackman และ Oldham การออกแบบงานที่มีความหลากหลายของทักษะ มีความสำคัญและให้อิสระในการตัดสินใจ รวมถึงมีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจน จะช่วยสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของนักบินทหารและผู้ทำการบนอากาศ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและลดอัตราการลาออกได้

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมมีแนวคิดหลักคือการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างการปฏิสัมพันธ์โดยที่แต่ละบุคคลจะเปรียบเทียบว่าสิ่งที่ตนจะได้รับและสิ่งที่ต้องเสียไปมีความคุ้มค่าหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่ง Blau (1964) อธิบายว่าคือการกระทำโดยสมัครใจของบุคคลที่ถูกกระตุ้นด้วยผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับกลับมาจากผู้อื่น ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support หรือ POS) คือการรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรให้คุณค่าต่อผลงานและความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา ซึ่งสำคัญต่อการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี โดยพนักงานจะพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนนี้ขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการได้รับการยอมรับ ความเคารพ และการประเมินประโยชน์ที่ตนจะได้รับเมื่อทุ่มเททำงาน การรับรู้ POS จะกระตุ้นให้พนักงานเกิดความผูกพันและยึดมั่นต่อองค์กร ทำให้พนักงานช่วยเหลือองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และคาดหวังว่าการ

ทำงานที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่รางวัลในอนาคต ผลลัพธ์ที่ชัดเจนคือ ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และ พฤติกรรมการถอนตัวที่ลดลง เช่น การขาดงานหรือการลาออก

จากพื้นฐานแนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) สรุปได้ว่า ทั้งหน่วยงานและกำลังพลต่างประเมินความคุ้มค่าในการแลกเปลี่ยน โดยหากกำลังพลมีความผูกพันทางใจกับหน่วยงาน (เช่น จงรักภักดี พึงพอใจในภารกิจ) และหน่วยงานยึดมั่นต่อกำลังพล (เช่น รับฟัง บริหารอย่างยุติธรรม มีสวัสดิการและโอกาสเติบโต) ความสัมพันธ์ก็จะอยู่ในระดับที่ดี เพราะทั้งสองฝ่ายได้รับผลตอบแทนคุ้มค่ากับสิ่งที่ลงทุนไป แต่หากเกิดความรู้สึกว่าผลตอบแทนไม่ยุติธรรมหรือไม่คุ้มค่า จะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ได้ ดังนั้น การรับรู้การสนับสนุนจากหน่วยงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติภารกิจ การรักษาบุคลากร และการบรรลุเป้าหมายของหน่วย

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะหน่วยงานทหารที่มีความเสี่ยงสูง เพราะส่งผลโดยตรงต่อขีดความสามารถและความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจของชาติสำหรับบุคลากรทางการบิน เช่น นักบินและช่างอากาศยาน พวกเขาต้องเผชิญกับปัจจัยเฉพาะ เช่น ความเครียดภายใต้แรงกดดันสูง ภาวะอ่อนเพลีย และความเสี่ยงจากภารกิจ ดังนั้นการนิยามคุณภาพชีวิตการทำงานในบริบทนี้จึงต้องครอบคลุมทั้งมิติทาง กายภาพ จิตใจ และสังคม เพื่อให้กำลังพลปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพสูงสุด และ วอลตัน (Richard E. Walton, 1974) เป็นผู้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างลึกซึ้ง โดยเน้นแนวคิด ความเป็นมนุษย์ และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน องค์ประกอบสำคัญ 8 ประการของเขา ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม, สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ความมั่นคงและการก้าวหน้าในหน้าที่, การส่งเสริมความสามารถของบุคลากร, การรวมกลุ่มทางสังคมในที่ทำงาน, ความเป็นธรรมในการบริหารงาน, การจัดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว, และ ความสอดคล้องกับสังคมของลักษณะงาน

ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton (อ้างอิงจาก แพรพรรณ เหลืองทองคำ, 2563) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพราะมีองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ครอบคลุมและชัดเจน สามารถประเมินกำลังพลและนักบินในหน่วยงานได้อย่างง่ายดาย ซึ่งสะท้อนปัจจัยพื้นฐานทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ส่งผลให้กำลังพลเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์ประกอบหลัก 8 ด้านของวอลตัน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัย การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในหน่วยงาน ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยของอัสมีน ยูโซะ (2567) ศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 จำนวน 181 นาย ที่ปฏิบัติภารกิจใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และกำลังพลที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยเสนอแนะให้เพิ่มโอกาสฝึกอบรม พัฒนาทักษะ และให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้มีอาชีพเสริมรวมถึงการลดความขัดแย้งเสริมสร้างกิจกรรมและสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ในการทำงานร่วมกัน

งานวิจัยของปริญญา จันทร์สว่าง (2566) ศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการทหารอากาศ จำนวน 112 คน ณ สนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล ลพบุรี โดยพบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่

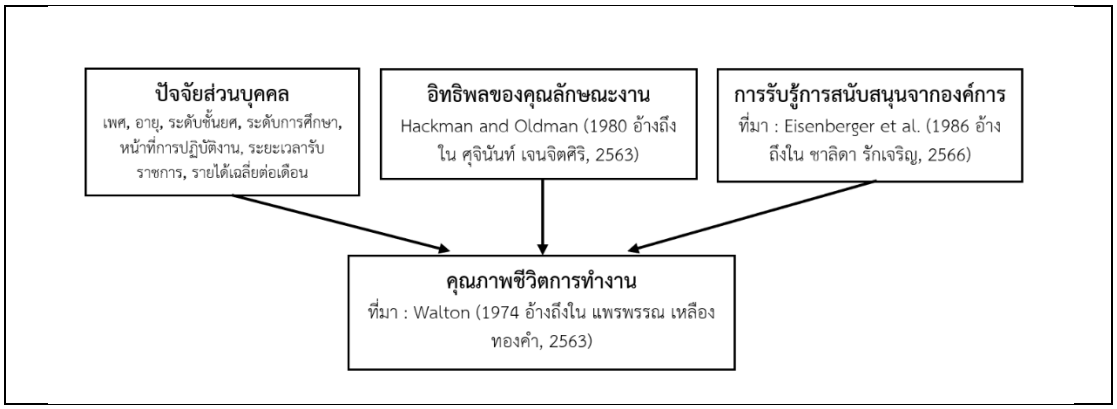
ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล และต่ำสุดคือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ สถานภาพการสมรสและระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงานไม่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

งานวิจัยของศักดา จันทร์มณี (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกองบินภาคตะวันออกเฉียงเหนือของกองทัพบก โดยพบว่า ความมั่นคงในอาชีพและการได้รับการพัฒนาสายงาน มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยจึงเสนอแนะให้ผู้บริหาร พัฒนาระบบประเมินผลงานและกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้ชัดเจน เพื่อยกระดับขวัญกำลังใจของบุคลากร

งานวิจัยของ Vojvodić, A. R., & Dedić, G. (2017) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตกับระดับความวิตกกังวล บุคคลกรทางทหารของกองทัพเซอร์เบีย จำนวน 311 คน โดยใช้แบบประเมิน WHOQOL-BREF และ BAI ผลการศึกษาพบว่า กำลังพลพึงพอใจในคุณภาพชีวิตสูงในด้านความสัมพันธ์ทางสังคม สุขภาพจิต และสุขภาพกาย แต่พึงพอใจต่ำที่สุดในด้านสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ เมื่ออายุมากขึ้นคุณภาพชีวิตจะลดลงและความวิตกกังวลจะเพิ่มขึ้น โดยคะแนนคุณภาพชีวิตที่สูงมีความสัมพันธ์กับคะแนนความวิตกกังวลที่ต่ำลงอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยสรุปว่ากำลังพลมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตสูง และแนะนำให้เรียนรู้เทคนิคการจัดการความเครียดเพื่อลดความวิตกกังวลและยกระดับคุณภาพชีวิต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดชี้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางทหารโดยรวมอยู่ในระดับสูง และได้รับผลกระทบจากปัจจัยส่วนบุคคลรวมถึงปัจจัยองค์การ อย่างไรก็ตามงานวิจัยก่อนหน้ายังขาดการศึกษาเชิงลึกในกลุ่มนักบินทหารบกซึ่งมีภารกิจเฉพาะและเสี่ยงสูง งานวิจัยนี้จึงเติมเต็มช่องว่างโดยยืนยันอิทธิพลของคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกองการบินฯ เพื่อแนวทางการพัฒนาที่แม่นยำ

2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.4 คำถามวิจัย

2.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกหรือไม่

2.4.2 คุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกหรือไม่

2.4.3 แนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกมีอะไรบ้าง

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณใช้ข้าราชการทหารกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่เกี่ยวข้องกับผู้ทำการบนอากาศ (นักบิน ช่างอากาศยาน พนักงานต้อนรับ) ซึ่งมีประชากรทั้งหมด 198 คน (ข้อมูลจากแผนกธุรการและกำลังพลกองการบินฯ ณ ม.ค. 2568) โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ 133 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงแจกแบบสอบถามเพิ่มเป็น 163 ชุด (คิดเป็นร้อยละ 82.32) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ในการเก็บข้อมูลสำหรับส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพใช้ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 10 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับด้านการบิน ได้แก่ นักบิน, ช่างอากาศยาน และพนักงานต้อนรับ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.2 เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของงานของนักบินและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วนหลัก ได้แก่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามสำรวจรายการ (Check List) 7 หัวข้อ ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับชั้นยศ, ระดับการศึกษา, หน้าที่การปฏิบัติงาน, ระยะเวลารับราชการ, และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะงาน ตามแนวคิดของ Hackman and Oldman (1975) โดยศึกษาจากงานของศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563) มีจำนวน 10 ข้อ วัดคุณลักษณะงานออกเป็น 5 ด้าน

ส่วนที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ตามแนวคิดของ Eisenberger et al. (2002) โดยศึกษาจากงานของ ชาลิดา รักเจริญ (2566) มีจำนวน 10 ข้อ วัดการรับรู้การสนับสนุนออกเป็น 5 ด้าน

ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Richard E. Walton (1974) โดยศึกษาจากงานของ แพรพรรณ เหลืองทองคำ (2563) มีจำนวน 24 ข้อ วัดคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้าน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

แบบสอบถามส่วนที่ 2, 3, 4 เป็นคำถามแบบมาตรวัดส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ ลิเคิร์ท (Likert' Scale) ใช้เกณฑ์การแปลผลตามแนวคิดของ Best, John W. (1997) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงมากที่สุด (4.21–5.00 คะแนน), ระดับสูงมาก (3.41–4.20 คะแนน), ระดับปานกลาง (2.61–3.40 คะแนน), ระดับต่ำ (1.81–2.60 คะแนน), ระดับต่ำมากที่สุด (1.00–1.80 คะแนน)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพคือ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) มีจำนวนรวม 10 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวข้องกับด้านการบิน และมีเกณฑ์การให้ข้อมูลจากประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี ประกอบด้วย นักบิน 4 คน, ช่างอากาศยาน 4 คน, และพนักงานต้อนรับ 2 คน ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะถูกนำไปใช้ในการ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา โดยประเมินค่า IOC (Item-objective congruence index) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ 1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับผู้ที่มีคุณสมบัติเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach, 1997) เท่ากับ 0.97

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 163 คน โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2568 ถึง วันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2568 ส่วนวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 10 คน ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการบิน ได้แก่ นักบิน ช่างอากาศยาน และพนักงานต้อนรับ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับบริบทของผู้ให้ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที (t-test) ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ส่วนวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยใช้วิธี วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อตีความแนวทางการพัฒนาที่ต้องการศึกษา

4. ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ปัจจัยบุคคลของนักบินและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก จำนวน 163 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย (ร้อยละ 90.2) มีอายุมากที่สุดในช่วง 30-39 ปี และ 40-49 ปี เท่ากัน (ร้อยละ 34.4) มีระดับชั้นยศส่วนใหญ่เป็น จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก (พิเศษ) (ร้อยละ 41.1) มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มากที่สุด (ร้อยละ 69.3) มีหน้าที่ปฏิบัติงานเป็น ช่างอากาศยาน มากที่สุด (ร้อยละ 67.5) มีระยะเวลารับราชการส่วนใหญ่ ต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 25.2) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ มากกว่า 25,000 บาท (ร้อยละ 58.9)

จากการวิเคราะห์นักบินและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก จำนวน 163 คนพบว่าคุณลักษณะงาน ประกอบไปด้วย ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก (50.3%) ($\overline{X}$ = 4.05, S.D = 0.881) โดยด้านความหลากหลายของงาน (50.3%) ($\overline{X}$ =

4.29, $\mathbf{S.D}$ = 0.880) สูงที่สุด การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ประกอบไปด้วย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านจิตอารมณ์ ด้านการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก (44.2%) ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.06, $\mathbf{S.D}$ = 0.904) โดยด้านจิตอารมณ์ (56.4%) ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.37, $\mathbf{S.D}$ = 0.869) สูงที่สุด และ คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก (43.6%) ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.06, $\mathbf{S.D}$ = 0.918) โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (46.0%) ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.24, $\mathbf{S.D}$ = 0.915) เป็นด้านที่สูงที่สุด (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก (n = 163)

ตัวแปร	ระดับ										mean	S.D.
	สูงมากที่สุด		สูงมาก		ปานกลาง		ต่ำ		ต่ำมากที่สุด			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
<u>คุณลักษณะของงาน</u>	**51**	**31.3**	**82**	**50.3**	**20**	**12.3**	**7**	**4.3**	**3**	**1.8**	**4.05**	**0.881**
1. ด้านความสำคัญของงาน	84	51.1	53	32.5	15	9.2	7	4.3	4	2.5	4.26	0.968
2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	83	50.9	50	30.7	17	10.4	9	5.5	4	2.5	4.22	1.006
3. ด้านความหลากหลายของงาน	82	50.3	56	34.4	16	9.8	8	4.9	1	0.6	4.29	0.880
4. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	60	36.8	69	42.3	24	14.7	9	5.5	1	0.6	4.09	0.888
5. ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	60	36.8	69	42.3	23	14.1	8	4.9	3	1.8	4.07	0.881
<u>การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ</u>	**56**	**34.4**	**72**	**44.2**	**26**	**16.0**	**6**	**3.7**	**3**	**1.8**	**4.06**	**0.904**
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	41	25.2	73	44.8	30	18.4	15	9.2	4	2.5	3.81	0.997
2. ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า	74	45.4	53	32.5	23	14.1	9	5.5	4	2.5	4.13	1.013
3. ด้านความมั่นคงในงาน	87	53.4	51	31.3	13	8.0	10	6.1	2	1.2	4.29	0.942
4. ด้านจิตอารมณ์	92	56.4	50	30.7	13	8.0	5	3.1	3	1.8	4.37	0.869
5. ด้านการปฏิบัติงาน	76	46.6	62	38.0	17	10.4	4	2.5	4	2.5	4.24	0.915
<u>คุณภาพชีวิตการทำงาน</u>	**57**	**35.0**	**71**	**43.6**	**25**	**15.3**	**7**	**4.3**	**3**	**1.8**	**4.06**	**0.918**
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	46	28.2	76	46.6	26	16.0	12	7.4	3	1.8	3.92	0.949
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย	56	34.4	74	45.4	22	13.5	9	5.5	2	1.2	4.06	0.901
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	65	39.9	63	38.7	25	15.3	7	4.3	3	1.8	4.10	0.940
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	49	30.1	73	44.8	24	14.7	10	6.1	7	4.3	3.90	1.038
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	65	39.9	59	36.2	27	16.6	10	6.1	2	1.2	4.07	0.959

ตัวแปร	ระดับ										mean	S.D.
	สูงมากที่สุด		สูงมาก		ปานกลาง		ต่ำ		ต่ำมากที่สุด			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
6. ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	54	33.1	64	39.3	32	19.6	8	4.9	5	3.1	3.94	1.002
7. ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	76	46.6	56	34.4	21	12.9	7	4.3	3	1.8	4.20	0.948
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	75	46.0	65	39.9	14	8.6	5	3.1	4	2.5	4.24	0.915

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและความแตกต่างเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก พบว่าเพศเป็นปัจจัยเดียวที่คุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและผู้ทำการบนอากาศ ไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน ระดับชั้นยศ หน้าที่การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นตัวแปรที่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน (P-value = 0.00*) อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลารับราชการ มีผลต่อความแตกต่างในบางด้านเท่านั้น อายุ ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านการบูรณาการทางสังคม (P-value = 0.02*) และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน (P-value = 0.02*) ระดับการศึกษา ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านการบูรณาการทางสังคม (P-value = 0.01*) และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (P-value = 0.00*) ระยะเวลารับราชการ ทำให้คุณภาพชีวิตทำงานแตกต่างกันใน 6 ด้าน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (P-value = 0.18) และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (P-value = 0.08) (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและความแตกต่างเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยใช้สถิติ T-test และ One-way ANOVA (n = 163)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล						
	เพศ	อายุ	ระดับชั้นยศ	ระดับการศึกษา	หน้าที่การปฏิบัติงาน	ระยะเวลารับราชการ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
	t-test	One-way ANOVA					
	P-value (Sig.)						
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.56	0.14	0.00*	0.20	0.00*	0.18	0.00*
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย	0.19	0.10	0.00*	0.06	0.00*	0.01*	0.00*
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	0.28	0.46	0.00*	0.15	0.00*	0.01*	0.00*
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.97	0.16	0.00*	0.26	0.00*	0.00*	0.00*

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.66	0.02*	0.00*	0.01*	0.00*	0.00*	0.00*
6. ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	0.67	0.02*	0.00*	0.31	0.00*	0.00*	0.00*
7. ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	0.66	0.33	0.00*	0.24	0.00*	0.01*	0.00*
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.33	0.12	0.00*	0.00*	0.00*	0.08	0.00*
ระดับความสัมพันธ์	**ไม่แตกต่าง**	**แตกต่าง**	**แตกต่าง**	**แตกต่าง**	**แตกต่าง**	**แตกต่าง**	**แตกต่าง**

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Enter ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ประกอบด้วย ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (P-value = 0.02*) ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน (P-value = 0.00*) ด้านความสำคัญของงาน (P-value = 0.00*) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (P-value = 0.00*) ตามลำดับ ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรนี้ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ได้ถูกต้อง ร้อยละ 62.8 (R^2 = 0.628) (ดังตารางที่ 3)

หลังทำการทดสอบ ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้

ตารางที่ 3 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าระหว่างคุณลักษณะงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

แหล่งความแปรปรวน	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
Regression	66.861	5	13.372	53.00	0.00*
Residual	39.612	157	0.252		
Total	106.473	162			
คุณลักษณะงาน (ตัวพยากรณ์)	**B**	**S.E.**	**Bata**	**t**	**P-value**
ด้านความสำคัญของงาน	0.215	0.066	0.246	3.276	0.00*
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.166	0.070	0.206	2.385	0.02*
ด้านความหลากหลายของงาน	0.051	0.055	0.055	0.924	0.36
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	0.148	0.069	0.162	2.161	0.03*
ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	0.236	0.067	0.273	3.523	0.00*
ค่าคงที่ (Constant)	0.764	0.222		3.438	
Multiple R = 0.792	**R^2 = 0.628**	**Adjusted R^2 = 0.616**		**F= 53.00**	

ผลการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Enter ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติงาน (P-value = 0.00*) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า (P-value = 0.00*) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (P-value = 0.00*) ด้านจิตอารมณ์ (P-value = 0.00*) ตามลำดับ

ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรนี้ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ได้ถูกต้อง ร้อยละ 85.5 (R^2 = 0.855) (ดังตารางที่ 4)

หลังทำการทดสอบ ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้

ตารางที่ 4 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	91.010	5	18.202	184.813	0.00*
Residual	15.463	157	0.98		
Total	106.473	162			
คุณลักษณะงาน (ตัวพยากรณ์)	**B**	**S.E.**	**Bata**	**t**	**P-value**
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	0.192	0.036	0.236	5.286	0.00*
ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า	0.218	0.043	0.274	5.038	0.00*
ด้านความมั่นคงในงาน	0.070	0.047	0.083	1.514	0.13
ด้านจิตอารมณ์	0.121	0.051	0.137	2.366	0.02*
ด้านการปฏิบัติงาน	0.292	0.051	0.326	5.780	0.00*
ค่าคงที่ (Constant)	0.482	0.123		3.905	
Multiple R = 0.925	**R^2 = 0.855**	**Adjusted R^2 = 0.850**		**F= 184.813**	

แนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกจากการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ผู้ตอบสัมภาษณ์ ร้อยละ 70 ตอบแบบสัมภาษณ์ และมีบางท่านที่อาจจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างจากคำถามจากบทสัมภาษณ์ของจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 10 คน มีแนวทางสำคัญเร่งด่วน 4 ประการดังนี้

1. การส่งกำลังบำรุงและโลจิสติกส์ ปัญหาด้านระบบโลจิสติกส์หรือการส่งกำลังบำรุงถูกระบุว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของนักบินมากที่สุด เนื่องจากงบประมาณจำกัดทำให้การจัดหาสิ่งของสนับสนุนไม่เพียงพอต่อความต้องการ ตัวอย่างที่สำคัญคือการขาดแคลนชิ้นส่วนสำรองเมื่อตรวจพบความผิดปกติ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานไม่ต่อเนื่อง มีงานค้างคา ก่อให้เกิด ความกังวลและความเครียด

2. การนิรภัยและการบำรุงรักษาอุปกรณ์ พนักงานต้อนรับบนอากาศยานระบุว่า การสนับสนุนที่ต้องการเพิ่มเติมคือเรื่องของการนิรภัยและความปลอดภัยในการบิน โดยเฉพาะชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้นและยาบนเครื่องที่บางครั้งมาไม่ต่อเนื่องและไม่มีการวางแผนสำรองเปลี่ยนให้ตลอด แม้จะมั่นใจในความปลอดภัยโดยรวมแต่ความพร้อมของอุปกรณ์นิรภัยถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. การทบทวนและเพิ่มเติมองค์ความรู้ บุคลากรทางการบินขาดการสนับสนุนด้าน การทบทวนและเพิ่มเติมองค์ความรู้ ตามมาตรฐานสากล หรือการอบรมจากองค์กรภายนอก เนื่องจากงบประมาณจำกัด การที่ความรู้ไม่ได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอทำให้องค์ความรู้ล้าสมัยลงไปเรื่อยๆ แม้หน่วยงานจะพยายามแก้ปัญหาโดยการจัดสอนทบทวนภายในหน่วยงาน แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้

4. ความเสมอภาคและขวัญกำลังใจ ข้อเสนอแนะที่สำคัญคือการสร้างความเสมอภาคและขวัญกำลังใจโดยการจ่าย "ค่าปีก" ให้กับพนักงานต้อนรับ เช่นเดียวกับนักบินและช่างอากาศยาน นอกจากนี้ ปัญหาสำคัญที่กระทบ

ขวัญกำลังใจคือเรื่อง ผลตอบแทนและการพิจารณาความก้าวหน้าในชีวิตราชการ เช่น การบรรจุตำแหน่งที่สูงขึ้นล่าช้า เนื่องจากข้อจำกัดด้านตำแหน่งที่ทำให้บางคนต้องรอถึง 3-4 ปี

5. สรุปผลและอภิปรายผล

5.1 สรุปผล

จากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.06) คุณลักษณะงาน ($\overline{X}$ = 4.05) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ($\overline{X}$ = 4.06) ของนักบินและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับชั้นยศ หน้าที่การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นตัวแปรที่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน (P-value = 0.00*) ซึ่งคุณลักษณะงานสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 62.8 (R^2= 0.628) โดยมีด้านที่มีอิทธิพลสูงคือ การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และความสำคัญของงาน ในขณะที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้สูงถึงร้อยละ 85.3 (R^2= 0.853) โดยมีด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติงาน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่าแนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมี 4 ประการเร่งด่วน ได้แก่ 1) การแก้ปัญหาการส่งกำลังบำรุงและโลจิสติกส์ (เช่น การขาดแคลนชิ้นส่วนสำรอง) ซึ่งกระทบขวัญกำลังใจสูงสุด 2) การเพิ่มการสนับสนุนด้านนิรภัยและการบำรุงรักษาอุปกรณ์ (เช่น ชุดปฐมพยาบาล) 3) การทบทวนและเพิ่มเติมองค์ความรู้ตามมาตรฐานสากล เนื่องจากงบประมาณจำกัด และ 4) การสร้างความเสมอภาคและขวัญกำลังใจ โดยเฉพาะการจ่าย "ค่าปีก" ให้พนักงานต้อนรับ และเร่งรัดการพิจารณาความก้าวหน้าในราชการ

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง "อิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก" ได้นำมาอภิปรายดังนี้

5.2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

ผลการวิจัยชี้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของนักบินและผู้ทำการบนอากาศอยู่ในระดับสูงมาก ($\overline{X}$ = 4.06) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัสมีน ยูโซะ (2567) และปริญญา จันทร์สว่าง (2566) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลทหารโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\overline{X}$= 4.24) แสดงให้เห็นว่ากำลังพลรับรู้และให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนที่ช่วยสนับสนุนความมั่นคงของชาติและผู้บังคับบัญชา ในส่วนของคุณลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\overline{X}$ = 4.05) โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความหลากหลายของงาน ($\overline{X}$= 4.29) ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่าลักษณะภารกิจของกองการบินที่มีทั้งการลำเลียงกำลังพล ยุทโธปกรณ์ การเคลื่อนย้ายหน่วย และภารกิจเฉพาะทาง รวมถึงการสนับสนุนผู้บังคับบัญชาในภารกิจสำคัญทำให้กำลังพลต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย และงานไม่จำเจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman และ Oldham ที่กล่าวว่าการออกแบบงานที่มีความหลากหลายของทักษะช่วยสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\overline{X}$ = 4.06) โดยมีด้านจิตอารมณ์ $\overline{X}$ = 4.37) สูงที่สุดแสดงให้เห็นว่ากำลังพลรู้สึกว่าองค์กรให้คุณค่าต่อผลงานและความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา ซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันและยึดมั่นต่อองค์กรสอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) ที่ระบุว่าการรับรู้ว่าหน่วยงานยึดมั่นต่อกำลังพล (เช่น รับฟัง บริหารอย่างยุติธรรม) เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสัมพันธ์และผลการปฏิบัติภารกิจ

5.2.2 อิทธิพลของคุณลักษณะงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่าคุณลักษณะงานสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 62.8 และด้านที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญที่สุดคือด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และด้านความสำคัญของงาน (P-value = 0.00*) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman และ Oldham ที่ระบุว่าคุณลักษณะงาน เช่น ความสำคัญของงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยาที่ดีและแรงจูงใจในการทำงาน การที่นักบินและผู้ทำการบนอากาศรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเข้าใจว่าภารกิจของตนมีความสำคัญต่อความมั่นคงของชาติอย่างยิ่ง จะยิ่งกระตุ้นแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน และทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้น

5.2.3 อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้สูงถึงร้อยละ 85.5 ซึ่งเป็นตัวทำนายที่แข็งแกร่งกว่าคุณลักษณะงาน โดยมีด้านที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญและมีค่า β สูงที่สุดคือด้านการปฏิบัติงาน (P-value = 0.00*) รองลงมาคือด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า (P-value = 0.00*) และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (P-value = 0.00*) ผลนี้ตอกย้ำถึงความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนที่มาจากสภาพแวดล้อมและองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติภารกิจโดยตรง ซึ่งกองการบินเผชิญกับภาระงานสูงและขาดแคลนทรัพยากร ดังนั้นการที่กำลังพลรับรู้ว่าองค์กรสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ (เช่น อุปกรณ์ และบุคลากร) และให้ความสำคัญต่อโอกาสความก้าวหน้า (ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า) จะเป็นการตอบสนองต่อความต้องการได้รับการยอมรับและเคารพ ซึ่งสร้างความรู้สึกว่าการทุ่มเททำงานนั้นคุ้มค่า และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีตามแนวคิดของ Walton (1973) ในด้านความมั่นคงและการก้าวหน้าในหน้าที่ รวมถึงค่าตอบแทนที่เหมาะสม ผลการวิจัยเชิงคุณภาพระบุว่า ปัญหาด้าน การส่งกำลังบำรุงและโลจิสติกส์ไม่เพียงพอ โดยเฉพาะการขาดแคลนชิ้นส่วนสำรอง ทำให้งานค้างคา ก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับผลเชิงปริมาณที่ชี้ว่าการสนับสนุนในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลสูงสุด นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่อง การนิรภัยและการบำรุงรักษาอุปกรณ์ที่ไม่ต่อเนื่อง เช่น การขาดชุดปฐมพยาบาลบนเครื่อง ซึ่งกระทบต่อความปลอดภัย สำหรับด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า มีความต้องการ ทบทวนและเพิ่มเติมองค์ความรู้ตามมาตรฐานสากล อย่างยั่งยืน แม้จะมีการแก้ปัญหาด้วย "ยูนิสคูล" แต่ยังไม่เพียงพอ ส่วนด้าน ผลตอบแทนและสวัสดิการ มีข้อเสนอแนะให้จ่าย "ค่าปีก" แก่พนักงานต้อนรับ เพื่อความเสมอภาคและขวัญกำลังใจ และเร่งแก้ไขปัญหา ความก้าวหน้าในชีวิตราชการที่ล่าช้า เนื่องจากข้อจำกัดด้านตำแหน่ง

5.2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับชั้นยศ หน้าที่การปฏิบัติงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของอัสมีน ยูโซะ (2567) ที่พบว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน และงานวิจัยของปริญญา จันทร์สว่าง (2566) ที่พบว่าระดับตำแหน่งงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่าโครงสร้างการปกครองบังคับบัญชาและระบบเงินเดือนของทหารมีความชัดเจนตามยศ ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ ส่งผลให้การรับรู้ต่อค่าตอบแทน ความก้าวหน้า และการบูรณาการทางสังคมแตกต่างกันไปตามสถานะของบุคคล ข้อสังเกตจากผลเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้อง ผลการสัมภาษณ์ที่ระบุถึงปัญหาเรื่องความเสมอภาคและขวัญกำลังใจโดยเฉพาะประเด็นการจ่าย "ค่าปีก" ที่ไม่เท่าเทียมกันและปัญหาการพิจารณาความก้าวหน้าในชีวิตราชการที่ล่าช้าก็เป็นตัวเสริมความเข้าใจที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ (โดยเฉพาะระดับยศ/ตำแหน่ง/รายได้) มีผลกระทบอย่างชัดเจนต่อคุณภาพชีวิต

การทำงาน ในทางตรงกันข้าม เพศ เป็นปัจจัยเดียวที่คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะเป็นเพศใด การปฏิบัติงานในบริบทของกองการบินที่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงและความกดดันสูง ทำให้เกิดการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันตามเพศ

5.2.5 สรุปความเชื่อมโยง

ผลการวิจัยนี้ตอกย้ำว่าแม้คุณลักษณะงานที่มีความหลากหลายและสำคัญจะมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูง แต่การที่กองการบินต้องปฏิบัติภารกิจเร่งด่วนตลอดเวลาและกำลังพลแบกรับภาระงานและความกดดันสูงทำให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยเฉพาะในด้านการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และด้านโอกาสก้าวหน้ากลายเป็นปัจจัยที่สำคัญและทรงอิทธิพลที่สุดในการรักษาและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดที่ว่าปัจจัยค้ำจุนต้องได้รับการตอบสนองเพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจในงานและทำให้กำลังพลรู้สึกถึงความคุ้มค่าของการแลกเปลี่ยนในการทุ่มเททำงานให้กับหน่วยงาน ความท้าทายที่กำลังพลกำลังเผชิญ เช่น ปัญหา โลจิสติกส์/การส่งกำลังบำรุงที่ไม่ต่อเนื่อง (ด้านการปฏิบัติงาน) การขาดการพัฒนาองค์ความรู้ที่ทันสมัย (ด้านโอกาสก้าวหน้า) และปัญหาความไม่เสมอภาค/ความล่าช้าในการพิจารณาความก้าวหน้าและผลตอบแทน (ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ) ที่พบในการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ เป็นหลักฐานที่บ่งชี้อย่างชัดเจนว่าการสนับสนุนจากองค์กรในมิติเหล่านี้กำลังประสบปัญหาและจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามที่ผลเชิงปริมาณได้ชี้ไว้

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

6.1.1 เน้นการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรเร่งจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น เช่น อุปกรณ์และบุคลากร ให้เพียงพอต่อภารกิจเพื่อลดภาระงานและความกดดันของกำลังพลเพราะการรับรู้การสนับสนุนด้านนี้มีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

6.1.2 ปรับปรุงผลตอบแทนและความก้าวหน้า ควรทบทวนและปรับปรุงค่าตอบแทน สวัสดิการ และกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจนและยุติธรรม เนื่องจากปัจจัยด้านรายได้และระดับชั้นยศส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญ

6.1.3 เสริมสร้างจิตอารมณ์ที่ดี ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับฟังความคิดเห็น (ประชาธิปไตยในหน่วยงาน) และดูแลเอาใจใส่ด้านจิตใจ (ด้านจิตอารมณ์) เพื่อให้กำลังพลรู้สึกว่าองค์กรเห็นคุณค่าของพวกเขา

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 วิจัยเชิงลึกด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ควรทำการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือ Focus Group กับกำลังพลแต่ละประเภท (นักบิน ช่างอากาศยาน และพนักงานต้อนรับ) เพื่อทำความเข้าใจถึงความคาดหวังและนิยามของการสนับสนุนจากองค์การในแต่ละมิติอย่างละเอียด

6.2.2 ศึกษาตัวแปรส่งผ่านหรือกำกับ ควรศึกษาตัวแปรส่งผ่าน เช่น ความผูกพันต่อองค์การ หรือตัวแปรกำกับ เช่น ความเครียดจากงาน เพื่อเข้าใจกลไกที่ปัจจัยหลักส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

6.2.3 การขยายการวิจัยไปยังหน่วยงานการบินอื่น ๆ หรือหน่วยงานด้านความมั่นคงที่คล้ายคลึงกัน เพื่อเปรียบเทียบผลและนำไปกำหนดนโยบายในภาพรวม

7. กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้อำนวยการ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อย้ายกองทัพบก ที่อำนวยความสะดวกในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างที่เสียสละเวลาในการให้ข้อมูลในแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

8. เอกสารอ้างอิง

กรมการขนส่งทหารบก. (2548). *หนังสืออนุสรณ์ 100 ปี กรมการขนส่งทหารบก*. กรมการขนส่งทหารบก.*100-th Book* [PDF]. Retrieved June 29, 2025, from https://matulee.rta.mi.th/web/wpcontent/uploads/2022/08/100-th-Book.pdf

กองทัพบก. (2568). บันทึกข้อความ ที่ กห ๐๔๐๑/๓๕๑ เรื่อง ขออนุมัติแบบประเมินและคู่มือการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิต อุดมการณ์ทหาร และระเบียบวินัยของ ทบ. ประจำปี ๒๕๖๘. กองทัพบก (กรมกำลังพลทหารบก).

ชาลิดา รักเจริญ. (2566). *อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและจากผู้บังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในสำนักงานสรรพากรภาคแห่งหนึ่ง* [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นักศึกษาหลักสูตรหลักประจำวิทยาลัยกองทัพบก ชุดที่ 61. (2559). *ยุทธศาสตร์กองทัพบก 20 ปี พ.ศ. 2560–2579*. วิทยาลัยกองทัพบก. http://www3.rtarf.mi.th/ucml/index.php?p=show_detail&id=102537

ปริญญา จันทร์สว่าง. (2566). *คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี* [การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

แพรพรรณ เหลืองทองคำ. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย* [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม. https://dspace.spu.ac.th/items/64da9555-649d-4f3a-9f17-cc1a0bb2099e

ศักดา จันทร์มณี. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางทหารในกองบินภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, *8*(1), 78–92

ศุจินันท์ เจนจิตศิริ. (2563). *คุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน* [ปริญญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ, คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัสมีน ยูโซะ. (2567). คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152. *วารสารการวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*, *3*(1), 1–18. https://so07.tcithaijo.org/index.php/arj/article/view/4187

Best, J. W., & Kahn, J. V. (1997). *Research in education* (7th ed.). Allyn and Bacon. https://www.academia.edu/100602091/Research_in_education_Kahn_James_V_Best_John_W_

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons. https://ia601504.us.archive.org/31/items/in.ernet.dli.2015.118920/2015.118920.Exchange-And-Power-In-Social-Life_text.pdf

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. Journal of Applied Psychology, 87(3), 565–573. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, *16*, 250–279.

Vojvodić, A. R., & Dedić, G. (2017). Quality of life and anxiety in military personnel. *Vojnosanitetski Pregled: Military Medical and Pharmaceutical Journal of Serbia*, *75*(1), 74–79. https://doi.org/10.2298/VSP161109028V

Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. Harvard Business Review, 7(3), 14-16. https://www.sciepub.com/reference/180479