



อิทธิพลของคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ
กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

ร้อยตรี ปณชัย ธนะปัด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน
สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
พ.ศ. 2568
KBU. MA. 2568-02-THESIS002

อิทธิพลของคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ
กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

ร้อยตรี ปณชัย ธนะปัด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน
สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

พ.ศ. 2568

KBU. MA. 2568-02-THESIS002

The Influence of Job Characteristics and Perceived Organizational
Support on the Quality of Work Life of Army Pilots and Regular
Aircraft Crew Members, Aviation Division, Army Movement Center

Sub Lieutenant Panachai Thanapat

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of Master of Arts Program in Aviation Management

Aviation Personnel Development Institute

Kasem Bundit University

2025

KBU. MA. 2025-02-THESIS002

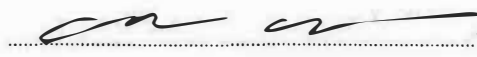
หัวข้อ	อิทธิพลของคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล
ชื่อนักศึกษา	ร้อยตรีปณชัย ณะปะต
ชื่อหลักสูตร	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน
ปีการศึกษา	2568

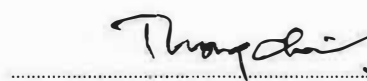
สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

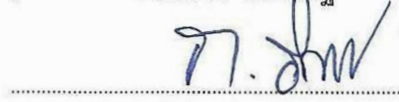

.....ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน
(ดร.เมธา เกตุแก้ว)

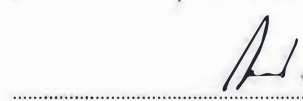
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริกร เลิศลิคนาธาร)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร จันทน์พยอม)


.....กรรมการ
(ดร.ธงชัย จีระดิษฐ์)


.....กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา)
(ดร.กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล)


.....กรรมการและเลขานุการ
(อาจารย์กนกวรรณ จันจิ้น)

หัวข้อ	อิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยาน เป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล
ชื่อนักศึกษา	ปนชัย ณะปิด
ชื่อหลักสูตร	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน
ปีการศึกษา	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก และ 2) ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง 163 คน และวิจัยเชิงคุณภาพกับผู้ให้ข้อมูลหลัก 11 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอย ผลเชิงปริมาณ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 4.06$) คุณลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.05$) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ($\bar{X} = 4.06$) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงาน มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับชั้นยศ หน้าที่การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญในทุกด้าน สำหรับอิทธิพลเชิงพยากรณ์พบว่า คุณลักษณะงานสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 62.8 ($R^2 = 0.628$) โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงคือ การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และความสำคัญของงานขณะที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้สูงถึงร้อยละ 85.5 ($R^2 = 0.855$) โดยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติงาน ผลเชิงคุณภาพพบแนวทางการพัฒนาเร่งด่วน 4 ประการ ได้แก่ การแก้ปัญหการส่งกำลังบำรุง การเพิ่มการสนับสนุนด้านนิรภัย และการบำรุงรักษาอุปกรณ์ การทบทวนและเพิ่มเติมองค์ความรู้ตามมาตรฐานสากล และการสร้างความเสมอภาคและขวัญกำลังใจ ข้อเสนอคือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนด้านการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ทรงอิทธิพลที่สุด ต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลในหน่วยงาน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, คุณลักษณะงาน, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, นักบิน
ทหารบก

Title	The Influence of Job Characteristics and Perceived Organizational Support on the Quality of Work Life of Army Pilots and Regular Aircraft Crew Members, Aviation Division, Army Movement Center
Advisor	Krit Witthawassamrankul, Ph.D.
Name	Panachai Thanapat
Degree	Master of Arts (Aviation Management)
Academic Year	2025

Abstract

This research aimed to 1) study the levels of Quality of Working Life, Job Characteristics, and Perceived Organizational Support among army pilots and regular aircraft crew members of the Aviation Division, 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 11 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 ($\bar{x} = 4.06$), Job Characteristics ($\bar{x} = 4.05$), and Perceived Organizational Support ($\bar{x} = 4.06$) were all at a very high level. The dimension of QWL with the highest mean score was socially beneficial work ($\bar{x} = 4.24$). 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 Pilots

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือจาก ดร.กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล อาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์ ที่ได้เมตตาสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำทางที่ถูกต้อง ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ และเมตตาโดยตลอด จนงานวิจัยชิ้นนี้เสร็จสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรรมรัตน์ จังศิริวัฒนา ที่เคยเป็นที่ปรึกษาตั้งแต่แรกเริ่มต้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร จันทร์พยอม, ดร.ธงชัย จีระดิษฐ์, ดร.ศุภโชค สุทธิโชติ และ ดร.กิตติวัฒน์ วัชรชัชวาล ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเข้าถึง ข้อมูลประวัติความเป็นมาของหน่วย รวมถึงการสนับสนุนภารกิจ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานทุกท่าน ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ยิ่ง ซึ่งช่วยให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านของมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ที่ได้ถ่ายทอดและสร้างความรู้ให้แก่ผู้วิจัย และเจ้าหน้าที่ของหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบินทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกท่านที่เป็นกำลังใจสำคัญ และให้การสนับสนุนในทุกด้านเสมอมา ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นที่คอยช่วยเหลือ และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัด และกองทัพในการนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ร.ต.ปณชัย ธนะปัด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพประกอบ	(10)
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.3 คำถามของการวิจัย	7
1.4 สมมติฐานการวิจัย	7
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรม หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน	16
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	24
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	36
2.4 ข้อมูลหน่วยกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก	70
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	78
2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย	86
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	87
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย	87
3.2 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	88

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	91
3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	96
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	97
3.6 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล	98
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	98
3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	100
4 ผลการศึกษา	104
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม	105
4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน	122
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์	152
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	156
5.1 สรุปผลการวิจัย	156
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	160
5.3 ข้อเสนอแนะ	166
บรรณานุกรม	168
ภาคผนวก	178
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	179
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	186
ภาคผนวก ค หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	189
ภาคผนวก ง ตารางแสดงค่าเฉลี่ยผลการประเมินความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ	193
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Cronbach's Alpha	198
ภาคผนวก ฉ ระเบียบและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง	203

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ข แบบตอบรับการนำเสนอผลงาน	210
ภาคผนวก ข บทความที่ถูกตีพิมพ์ในการประชุมทางวิชาการระดับชาติ	213
ประวัติผู้เขียน	236

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ความถี่ขององค์ประกอบของคุณลักษณะงานที่ถูกอ้างอิงบ่อย ๆ	20
2.2 ความถี่ขององค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรฯ	34
2.3 ความถี่ขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ถูกอ้างอิงบ่อยๆ	52
3.1 จำนวนประชากรนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ	88
3.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ	89
3.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 11 คน	90
3.4 แบ่งข้อความคำถามของแบบสอบถามคุณลักษณะของงาน	91
3.5 แบ่งข้อความคำถามของแบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	92
3.6 แบ่งข้อความคำถามของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	93
3.7 จำนวนผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)	94
3.8 ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนฯ	95
3.9 ระยะเวลาดำเนินงาน	98
3.10 การแสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	102
4.1 สัญลักษณ์และความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล	104
4.2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	106
4.3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณลักษณะงาน	109
4.4 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน	109
4.5 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	110
4.6 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของงาน	111
4.7 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน	111
4.8 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณลักษณะงานด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	112
4.9 ผลวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	112
4.10 ผลวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนฯ	113
4.11 ผลวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในงานฯ	114
4.12 ผลวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในงาน	114
4.13 ผลวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาารมณ์	115
4.14 ผลวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน	115
4.15 ผลวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน	116

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 ผลวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	117
4.17 ผลวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน	117
4.18 ผลวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพ	118
4.19 ผลวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า	119
4.20 ผลวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม	119
4.21 ผลวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	120
4.22 ผลวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	120
4.23 ผลวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงาน	121
4.24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะงาน	121
4.25 สมมติฐานย่อยของสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต	122
4.26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม	124
4.27 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงาน	126
4.28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบิน	128
4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงาน	130
4.30 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงาน	133
4.31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบิน	135
4.32 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงาน	136
4.33 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงาน	139
4.34 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบิน	142
4.35 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงาน	145
4.36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและความแตกต่างเพื่อเปรียบเทียบ	147
4.37 สมมติฐานคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	148
4.38 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงานผ่านการวิเคราะห์	149
4.39 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ Multiple Linear Regression	149
4.40 ผลการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	151
4.41 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ Multiple Linear Regression	152
4.42 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)	153
5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	159

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบที่	หน้า
2.1 องค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	54
2.2 5 Levels of Maslow's Hierarchy of Need	60
2.3 Alderfer's ERG Theory	67
2.4 5 Levels of Maslow's Hierarchy of Need and GRE Model	68
2.5 การตั้งหน่วย กองบินขนส่ง ในปี พ.ศ. 2501	72
2.6 เฮลิคอปเตอร์แบบเอส 55 ของกองบินขนส่ง	74
2.7 แผนผังการจัดหน่วย กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกฯ	75
2.8 ผังการจัดฝูงเฮลิคอปเตอร์ ตามอัตราเฉพาะกิจ 3110	76
2.9 ผังการจัดฝูงเครื่องบิน ตามอัตราเฉพาะกิจ 3110	77
2.10 กรอบแนวคิดของการวิจัย	86

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กองทัพบกเป็นองค์กรหลักด้านความมั่นคงของประเทศ มีหน้าที่เตรียมกำลังพล การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหาร ตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม ดังนั้นบทบาทของกองทัพบก จึงได้แก่ การป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคง การรักษาเอกราช อธิปไตยแห่งราชอาณาจักร จากภัยคุกคามทั้งจากภายนอกและภายในประเทศ โดยการจัดให้มีกำลังทหารไว้เพื่อการรบ หรือ การสงคราม เพื่อป้องกันสถาบันพระมหากษัตริย์ เพื่อการปราบปรามกบฏ และการจลาจล เพื่อพัฒนาประเทศ และเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์แห่งชาติ ตามที่กฎหมายกำหนด (ยุทธศาสตร์กองทัพบก 20 ปี ด้านการทหาร, 2559, หน้า 43)

หลังการสิ้นสุดสงครามเย็น และการล่มสลายของสหภาพโซเวียต ความขัดแย้งเชิงค่าย การเมือง และอุดมการณ์ก็แทบจะหมดไป ปัจจุบันนานาประเทศหันมามุ่งเน้นการฟื้นฟู และพัฒนา เศรษฐกิจของตนเองเป็นหลัก ในสภาพแวดล้อมใหม่นี้ การแข่งขันทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศยิ่งทวีความรุนแรงและเข้มข้นขึ้น โดยไม่มีการแบ่งฝ่ายที่ชัดเจน ทำให้ยากที่จะแยกมิตรออกจากศัตรู หรือระบุภัยคุกคามได้ง่ายเหมือนในอดีต แม้ว่าภัยคุกคามจากการใช้กำลังทหารขนาดใหญ่แบบเดิมจะเกิดขึ้นได้ยาก แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าภัยคุกคามได้หมดสิ้นไปแล้ว ยังคงมีปัญหาเรื่อง เส้นเขตแดนทั้งทางบกและทางทะเลที่ไม่ชัดเจน การขยายทะเลอาณาเขต และการแย่งชิงผลประโยชน์ทางทะเล การรุกรานอธิปไตยจากการไล่ติดตามกองกำลังชนกลุ่มน้อย ที่เป็นปรปักษ์กับรัฐบาลเพื่อนบ้าน ซึ่งอาจนำไปสู่การกระทบกระทั่ง ระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน และขยายความขัดแย้งไปสู่สงครามจำกัดวงได้ นอกจากนี้ ในปัจจุบันประเทศไทยยังเผชิญกับปัญหาความมั่นคงภายในประเทศ ที่เกิดจากปัญหาทางการเมือง ขบวนการโจรก่อการร้ายในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัญหาความยากจน การบุกรุกทำลายป่า การทำลายทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม รวมถึงปัญหาจากสาธารณสุข และภัยพิบัติต่าง ๆ ที่นับวันจะทวีความรุนแรง และซับซ้อนยิ่งขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และกระแสโลกาภิวัตน์ยังนำมาซึ่งปัญหา หรือภัยคุกคามในมิติใหม่ ๆ ที่เป็นผลทำให้เกิดปัญหาข้ามชาติ อาทิ การค้ายาเสพติด การก่อการร้ายสากล การค้าประเวณี และแรงงานข้ามชาติ ซึ่งได้ทวีความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง และเกินขีดความสามารถของหน่วยงานราชการพลเรือน จนอาจขยายขอบเขตความรุนแรง ไปสู่การบ่อนทำลายความมั่นคงของชาติได้ ด้วยเหตุนี้ กองทัพบกจึงจำเป็นต้องปรับบทบาทของตน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และภัยคุกคามรูปแบบต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป กองทัพบกเป็นกำลังสำคัญของชาติในการป้องกัน และรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักรให้ปลอดภัย จากภัยคุกคามทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนเป็นกำลังที่จะร่วมมือกับส่วน

ราชการอื่น ๆ ในการพัฒนาประเทศและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของชาติ เพื่อให้ประเทศชาติมีความมั่นคงที่ยั่งยืน และประชาชนมีความผาสุกตลอดไป การที่กองทัพบกจะเข้มแข็งได้นั้น ต้องเริ่มต้นด้วยการมียุทธศาสตร์ทางทหารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และภัยคุกคามในปัจจุบันและอนาคต (โรงเรียนกิจการพลเรือน กรมกิจการพลเรือนทหารบก, 2563, หน้า 4-6) จากสถานการณ์ความตึงเครียดบริเวณตามแนวชายแดนไทยกับกัมพูชา โดยปัจจุบันมีกำลังติดอาวุธของฝ่ายกัมพูชา ได้วางกำลังรุกล้ำอธิปไตยของไทย ทั้งนี้ รัฐบาล กระทรวงกลาโหม และกองทัพบก ได้ใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุดในการคลี่คลายความตึงเครียดตามแนวชายแดน โดยใช้กลไกทวิภาคีที่มีการตกลงกันไว้กับกัมพูชา แต่ไม่ได้รับการตอบสนองในเชิงบวกจากฝ่ายกัมพูชา ทั้งยังปรากฏว่ากัมพูชาได้มีการเพิ่มเติมพลอาวุธ และยุทธโธปกรณ์เข้ามาประชิดตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา ที่ผ่านมากองทัพบก ได้ติดตามและรวบรวมข่าวสารของทางฝั่งกัมพูชา ตั้งแต่หน่วยระดับปฏิบัติ จนถึงหน่วยงานในระดับบริหาร พบว่ามีลักษณะท่าทีในการร่วมกันแก้ปัญหาที่ขาดความชัดเจน อีกทั้งปรากฏสิ่งบอเหตุว่า ฝ่ายกัมพูชายังคงดำเนินการเตรียมความพร้อมทางทหารอย่างเข้มข้น ซึ่งถือเป็นความกังวลในแง่ยุทธการ ผู้บัญชาการทหารบกจึงมีคำสั่งให้ทุกหน่วย เตรียมความพร้อมให้อยู่ในระดับที่สูงเพียงพอ ในการตอบสนองต่อภารกิจในขั้นของการใช้กำลังทางทหาร ตามแผนป้องกันประเทศ เพื่อตอบโต้กรณีการลุกลามอธิปไตยในขอบเขตพื้นที่รับผิดชอบ (ศูนย์ประชาสัมพันธ์กองทัพบก, 5 มิถุนายน 2568)

หน่วยบินปรับปรุงให้เป็น “เหล่านักบิน” เพื่อให้การฝึกศึกษาตามแนวทางรับราชการ มุ่งไปสู่ความเป็นมืออาชีพ กองทัพบกพัฒนาโครงสร้างการจัดหน่วย และหลักนิยมการปฏิบัติของกองร้อยบิน (กองพลทหารราบ กองพลทหารม้า) และกองพันบิน (ศูนย์การบินทหารบก) ให้มีขีดความสามารถในการยุทธเคลื่อนที่ทางอากาศ ในระดับกองพันทหารราบ และการโจมตีทางอากาศ (CAS) การปฏิบัติการโจมตีเป้าหมายทางลึก รวมทั้งระบบการประสานอากาศยานร่วมกับหน่วยบินต่างเหล่าทัพ จัดทำคู่มือราชการสนาม คู่มือการฝึกและประเมินผลให้ครอบคลุมทุกระดับ เหล่าทหารขนส่ง พัฒนาลักษณะการขนส่งร่วมกับต่างเหล่าทัพในทุกมิติ เพื่อให้เกิดการบูรณาการทรัพยากร และหลักนิยมการปฏิบัติการ สนับสนุนการช่วยรบร่วมกับ เหล่าช่วยรบอื่น ๆ (ยุทธศาสตร์กองทัพบก 20 ปี, 2559, หน้า 97-99)

ทุกวันนี้ ถึงแม้ว่าประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจะมีรูปแบบการปกครอง และระบบเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน แต่เชื่อกันว่าเป้าหมายสูงสุดของภาครัฐในทุกประเทศนั้นไม่ต่างกันเลย นั่นคือ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ในอดีตที่ผ่านมา ประเทศส่วนใหญ่มักเลือกใช้ การเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศต่อบุคคล (Growth of Gross Domestic Product per Capita) เป็นเป้าหมายในการพัฒนา เพราะเชื่อว่าเมื่อประเทศมีผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศต่อบุคคลสูงขึ้น นั่นหมายถึงทุกคนในประเทศมีรายได้ต่อบุคคลสูงขึ้น มีมาตรฐานการครองชีพที่ดีขึ้น และในที่สุดก็จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั่นเอง (ศุภเจตน์ จันทรสาส์น, 2554, อ้างถึงใน อารียา การดี, 2562) อ้างอิงจากรายงาน

คุณภาพชีวิตของคนไทย ปี 2565 ที่จัดทำโดยกรมการพัฒนาชุมชน จากข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมของประชากรไทย มีการพัฒนาในหลายด้าน โดยเฉพาะในหมวดสุขภาพ ซึ่งครัวเรือนส่วนใหญ่มีการบริโภคอาหาร ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อีกทั้งเด็กแรกเกิดถึง 12 ปี ได้รับวัคซีนป้องกันโรคอย่างครบถ้วน และครัวเรือนมีการใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยเบื้องต้น อย่างเหมาะสมในระดับสูงมาก ในด้านสภาพแวดล้อม ครัวเรือนส่วนใหญ่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงมีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม และบริโภคอย่างเพียงพอตลอดทั้งปี สำหรับด้านการศึกษา เด็กอายุ 3-5 ปี ส่วนใหญ่ได้รับการดูแลเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน และคนอายุระหว่าง 15-59 ปี สามารถอ่าน เขียน และคิดเลขอย่างง่ายได้ ในแง่ของค่านิยม พบว่า ผู้สูงอายุ และผู้พิการได้รับการดูแลจากครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในอัตราที่สูงมาก อย่างไรก็ตาม ยังคงมีประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไขและปรับปรุง โดยเฉพาะในเรื่องสุขภาพของคนอายุ 35 ปีขึ้นไป ที่ยังไม่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีในอัตราส่วนหนึ่ง นอกจากนี้ ปัญหาด้านเศรษฐกิจยังคงเป็นสิ่งที่ท้าทาย โดยพบว่าครัวเรือนจำนวนมากยังไม่ได้มีการเก็บออมเงิน และประเด็นด้านพฤติกรรมเสี่ยง เช่น การดื่มสุราและการสูบบุหรี่ ก็ยังคงเป็นปัญหาที่ต้องให้ความสำคัญ โดยสรุป รายงานฉบับนี้ชี้ให้เห็นถึงความก้าวหน้า ในคุณภาพชีวิตของคนไทยในมิติพื้นฐาน แต่ก็สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริม และแก้ไขปัญหาในด้านสุขภาพ และการเงินที่ยังคงมีอยู่เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้นไป (กรมการพัฒนาชุมชน, 2565)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างมากในสภาพการทำงานปัจจุบัน เพราะคนถือเป็นทรัพยากรที่มีค่า และเป็นทุนทางสังคมที่สำคัญยิ่ง ทุกวันนี้คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานเพื่อดำรงชีวิต และตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเอง ดังนั้น เมื่อคนต้องใช้ชีวิตส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน จึงควรมีสถานะต่าง ๆ ที่เหมาะสม นั่นคือ ควรมีความสุขทั้งทางกายและใจ รู้สึกมั่นคงทั้งทางร่างกาย ทางอารมณ์ ทางจิตวิญญาณ และทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) ด้วยเหตุนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน จึงมีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะจะทำให้คนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานที่ทำ และต่อองค์กร นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมสุขภาพจิต ช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเอง เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กร (อารียา การดี, 2562) การที่บุคลากรที่มีคุณภาพจะเกิดขึ้นในองค์กรได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยส่งเสริมหลายด้าน และปัจจัยหนึ่งคือ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้กับบุคลากร เช่น การให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง การให้ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และการจัดสภาพการทำงานที่เหมาะสม นอกจากนั้น ยังรวมถึงการสร้างความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น โดยคำนึงถึง ความสุขในการทำงานของบุคคล ซึ่งจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีทั้งต่อตัวพนักงานและองค์กร ทำให้การบริหารองค์กรดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ก่อให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร และที่สำคัญที่สุดคือ ช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนา

ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม คนที่ทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ อาจมี คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ที่ถูกล่ามึงกันมากคือ องค์การภาครัฐ ซึ่งในปัจจุบันมีการปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รัฐบาลได้ปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจ ขนาดของหน่วยงานราชการ และปรับปรุงระบบการทำงาน รวมถึงอัตรากำลังคน เพื่อนำไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ หลังจากการปฏิรูประบบราชการนั้น ทำให้ภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญที่สุดในการทำงานของระบบราชการ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นความเชื่อที่พนักงานมีว่า องค์กรเห็นคุณค่าในความทุ่มเทของพวกเขา องค์กรแสดงออกถึงความห่วงใย และปรารถนาให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งพนักงานจะสัมผัสได้จากผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น, การเลื่อนตำแหน่ง, รวมถึงสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน, สวัสดิการต่าง ๆ หรือสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น วัฒนธรรมองค์กร หรือการสร้างค่านิยมที่ส่งเสริมความร่วมมือกันภายใน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และได้รับการยอมรับ (Eisenberger et al., 1986 อ้างถึงใน สมพงษ์ เพชรี, 2561) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ถือเป็นเรื่องสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ องค์กรจึงต้องดำเนินการให้พนักงานรับรู้ได้ว่า องค์กรเห็นคุณค่าของการเสียสละในการทำงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนความต้องการพื้นฐานของพนักงานให้ดีขึ้น เช่น การจัดหาอุปกรณ์ทำงานที่สะดวกปลอดภัย การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน การให้โอกาสความก้าวหน้าในสายงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง เป็นต้น โดยดำเนินการผ่านนโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กร และต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน (สมพงษ์ เพชรี, 2561) นอกจากนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อาจเกิดขึ้นจากการที่พนักงานมองว่า องค์กรเป็นเสมือนบุคคล (Eisenberger et al., 1986) การกระทำต่าง ๆ ที่ดำเนินการโดยผู้แทนองค์กร มักถูกมองว่าเป็นความประสงค์ขององค์กรมากกว่าจะเป็นการกระทำที่เกิดจากความตั้งใจของผู้แทนองค์กรเอง โดยการกระทำของผู้แทนองค์กร ทั้งในแง่บวกและลบ จะส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร การรับรู้ความรู้สึกของพนักงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงาน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การที่พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานเต็มใจเลือกที่จะทำด้วยตัวเอง แต่พนักงานจะมีพฤติกรรมเหล่านั้นมากน้อยแค่ไหน หนึ่งในสิ่งสำคัญคือ การที่พนักงานรับรู้ว่าองค์กรปฏิบัติต่อพวกเขาอย่างไร หากพนักงานเห็นว่าองค์กรปฏิบัติต่อพวกเขาอย่างไม่ยุติธรรม พวกเขาก็จะรู้สึกไม่พอใจ และลดพฤติกรรมที่ดี รวมถึงประโยชน์ต่อองค์กรลง (ภิรัช ญ นคร, 2548, อ้างถึงใน สมพงษ์ เพชรี, 2561) ดังนั้น การที่องค์กรสามารถทำให้พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานรู้สึกว่างค์กรมีความบริสุทธิ์ยุติธรรม และ
 จริใจต่อพนักงานทุกคนแล้ว ผลที่ตามมาคือพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และทุ่มเทร่างกาย
 แรงใจให้การปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถแสดงพฤติกรรมที่ดี และบรรลุเป้าหมายที่วาง
 ไว้ได้ในที่สุด

ในโลกของการทำงานยุคปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ ตระหนักถึงความสำคัญของการออกแบบงาน
 ที่เหมาะสม เพื่อสร้างเสริมทั้งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร
 แบบจำลองคุณลักษณะงานของ Hackman และ Oldham (1980) ได้นำเสนอแนวคิดที่ทรงพลังใน
 การอธิบายถึงปัจจัยหลัก ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นย้ำถึง 5
 คุณลักษณะงานสำคัญ ได้แก่ ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Skill
 Variety) ความหลากหลายของงาน (Task Identity) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) และ
 การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน (Feedback) คุณลักษณะเหล่านี้ไม่เพียงแต่กระตุ้นให้เกิดความรู้สึก
 มีคุณค่า และความรับผิดชอบในตนเอง แต่ยังส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ และ
 นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นทั้งในระดับบุคคลและองค์กร กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก เป็น
 หน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งต่อภารกิจของกองทัพบก ในการสนับสนุนผู้บังคับบัญชาาระดับสูง บุคคล
 สำคัญ (VIP) และบุคคลสำคัญยิ่ง (VVIP) ในการเดินทางและการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ความสำเร็จของ
 ภารกิจเหล่านี้ ขึ้นอยู่กับการทำงานร่วมกันของบุคลากรหลากหลายตำแหน่ง ซึ่งแต่ละตำแหน่งล้วนมี
 ลักษณะงานที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง แต่ล้วนมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
 หากพิจารณาถึงคุณลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman และ Oldham (1980) จะเห็นได้ว่างาน
 ในกองการบินฯ สะท้อนถึงคุณลักษณะเหล่านี้ได้อย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่น นักบิน ซึ่งต้องใช้ทักษะขั้น
 สูงในการควบคุมอากาศยาน รับผิดชอบต่อความปลอดภัยของผู้โดยสาร และมีอิสระในการตัดสินใจ
 ภายใต้สถานการณ์ที่ซับซ้อน สะท้อนถึงความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน และ
 ความมีอิสระในการทำงานอย่างเด่นชัด ในขณะที่ ช่างอากาศยาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการซ่อมบำรุง
 และตรวจสอบความพร้อมของเครื่องบิน ทั้งเฮลิคอปเตอร์และปีกติด ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียด
 รอบคอบ ความเชี่ยวชาญ และความรับผิดชอบสูงต่อชีวิตของผู้ใช้งาน สะท้อนถึงความสำคัญของงาน
 และโอกาสในการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน จากการที่เครื่องบินสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างปลอดภัย
 นอกจากนี้ ยังมีบุคลากรในตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีความสำคัญไม่แพ้กัน อาทิ พนักงานต้อนรับภาคพื้น และ
 พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการดูแลอำนวยความสะดวก และสร้างความ
 ประทับใจให้กับผู้โดยสาร บุคลากรทำเอกสารลับต่าง ๆ ที่ต้องทำงานด้วยความระมัดระวังสูงสุด ใน
 การจัดการข้อมูลสำคัญ บุคลากรประสานงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นศูนย์กลาง ในการเชื่อมโยงการสื่อสารและ
 ข้อมูล ผู้เติมน้ำมันเครื่องบิน และ ผู้ขับรถขนส่งน้ำมัน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการรักษาความพร้อมของ
 อากาศยาน ให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้ตลอดเวลา รวมถึง บุคลากรซ่อมบำรุงเครื่องบิน ซึ่งทำงาน

เบื้องหลังเพื่อให้มั่นใจว่า อาภาคารยานทุกลำอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ทุกตำแหน่งงานเหล่านี้ แม้จะมีความแตกต่างกันในรายละเอียด แต่ล้วนเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนภารกิจของกองการบินฯ ให้สำเร็จลุล่วง การวิเคราะห์และทำความเข้าใจถึงอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ตามแบบจำลองของ Hackman และ Oldham (1980) ในบริบทของหน่วยงานที่มีความหลากหลายของงาน เช่น กองการบินฯ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อนำไปสู่การออกแบบงานที่เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และท้ายที่สุดคือการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร และความสำเร็จในการสนับสนุนภารกิจที่สำคัญของกองทัพบกต่อไป

จะเห็นได้ว่าข้าราชการทหาร นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติภารกิจของกองทัพบก และยังมีผลโดยตรงต่อการพัฒนากองทัพบก ให้มีประสิทธิภาพอีกด้วย ตามคำสั่ง กพ.ทบ. ที่ กท 0401/351 ประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิต อุดมการณ์ทหาร และระเบียบวินัย ทบ. ประจำปี 2568 กล่าวคือ ผู้บัญชาการทหารบก ได้กรุณามอบมติแนวทางการตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิต กำลังพล และประสิทธิภาพของหน่วยทหาร ทบ. (กองทัพบก, 2568) คุณภาพชีวิตโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสถานการณ์ปัจจุบัน ที่กองทัพบกมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นทั้งในด้านการป้องกันประเทศ การพัฒนาประเทศ และการรักษาความมั่นคงภายในประเทศ ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับเหล่าทัพต่าง ๆ รวมทั้ง หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนมิตรประเทศ กองทัพบกจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถภาพร่างกาย ความรู้ ความสามารถ เป็นผู้มีระเบียบ วินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และมีขวัญกำลังใจที่ดีเยี่ยม การที่กองทัพบกจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะข้าราชการทหารเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ยิ่งในภารกิจที่มีความซับซ้อน และแม่นยำของการบินสนับสนุนผู้บังคับบัญชา ที่มีส่วนร่วมร่วมกันในหลายภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็น นักบิน ช่างอากาศยานภาคพื้น ทำอากาศยาน ผู้ให้บริการบนเครื่องบิน รวมถึงกำลังพลทุกคนที่มีส่วนร่วมในภารกิจบินสนับสนุนผู้บังคับบัญชา ที่ต้องไม่มีความผิดพลาดแม้เพียงเล็กน้อย อันจะเกิดการสูญเสียซึ่งเป็นอุบัติเหตุได้ อีกทั้งยังต้องการการการโน้มน้าวชักจูงใจ ให้ทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ ซึ่งแตกต่างจากปัจจัยการบริหารอื่นอันเป็นปัจจัยคงที่ นอกจากนี้ยังเป็นผู้ใช้ปัจจัย อื่น ๆ ขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานบินสนับสนุนผู้บังคับบัญชาของข้าราชการทหาร จึงเป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องให้ความสำคัญ และเอาใจใส่ดูแลอยู่เสมอ

กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก สังกัดกรมการขนส่งทหารบก ก่อตั้งขึ้นด้วยวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหน่วยสนับสนุนด้านการบิน ให้กับกองทัพบกไทยในภารกิจลำเลียงกำลังพลและยุทโธปกรณ์ การเคลื่อนย้ายหน่วยทหาร รวมถึงภารกิจเฉพาะทาง เช่น การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาใน

ภารกิจสำคัญต่าง ๆ หน่วยงานนี้เริ่มต้นจาก "กองบินขนส่ง" ซึ่งต่อมาได้พัฒนาโครงสร้าง และขยายขีดความสามารถทางการบิน จนได้รับการปรับปรุงและยกระดับเป็น "กองการบิน" ศูนย์กลางของหน่วยตั้งอยู่ภายในพื้นที่กรุงเทพมหานคร บริเวณพื้นที่ของ กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ ถนนพหลโยธิน แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน ซึ่งเป็นที่ตั้งของกองการบิน และฝูงบินเฮลิคอปเตอร์ ส่วนฝูงเครื่องบินแยกตั้งอยู่ที่บริเวณสนามบินดอนเมือง โดยลักษณะของพื้นที่เอื้อต่อการจัดตั้งฐานปฏิบัติการทางอากาศ ที่มีความพร้อมทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวก และเส้นทางยุทธศาสตร์ที่เชื่อมต่อกับภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ หน่วยนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ กองบังคับการ แผนกบริการ แผนกท่าอากาศยาน แผนกส่งกำลังและซ่อมบำรุง ฝูงเครื่องบิน (Fixed-Wing Aircraft Squadron) และฝูงเฮลิคอปเตอร์ (Helicopter Squadron) ซึ่งสามารถปฏิบัติงานทั้งในเวลาสงบและยามวิกฤต (กรมการขนส่งทหารบก, 2548)

กองการบินยังมีบทบาทสำคัญในภารกิจสนับสนุนผู้บังคับบัญชา เช่น การเคลื่อนย้ายกำลังพล การลาดตระเวนเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ และการขนส่งเร่งด่วนทางอากาศ ซึ่งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการภารกิจ ให้กับหน่วยระดับสูงได้อย่างทันท่วงที ซึ่งล้วนแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการดำรงอยู่ของหน่วยงานนี้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นพบว่า การปฏิบัติภารกิจดังกล่าว ยังคงประสบปัญหาหลายประการ เช่น การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทาง ระบบการสื่อสารที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานภายใต้ความกดดันสูง ความไม่เพียงพอของอุปกรณ์สนับสนุนสมัยใหม่ ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติภารกิจไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่เพิ่มองค์ความรู้ทางวิชาการเพื่อยืนยันว่าคุณลักษณะงาน และการสนับสนุนจากองค์การเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะในบริบทของหน่วยการบินสนับสนุนผู้บังคับบัญชา กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศในหน่วยงาน และเพื่อเป็นแนวทางเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา ในการนำไปกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงานของกำลังพลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และเพื่อยกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 คำถามในการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และคุณภาพชีวิต การทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

1.2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกหรือไม่

1.3.2 คุณลักษณะงานและการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกหรือไม่

1.3.3 แนวทางการพัฒนาการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกมีอะไรบ้าง

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 สมมติฐานที่ 1 นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

1.4.2 สมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะงานส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

1.4.3 สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ วิธีผสมผสานแบบพร้อมกัน (Convergent parallel design) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยจะเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณไปพร้อมกัน จากนั้นจึงแยกวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีวิจัย

แล้วนำผลมาเปรียบเทียบ และผสมผสานกันเพื่อสนับสนุนผลการวิจัยให้สมบูรณ์ (คณะกรรมการจัดการความรู้ คณะสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2561) ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยเชิงปริมาณใช้ข้าราชการทหารกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่เกี่ยวข้องเป็นนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ (นักบิน ช่างอากาศยาน พนักงานต้อนรับ) ซึ่งมีประชากรทั้งหมด 198 คน (ข้อมูล ณ ม.ค. 2568) โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ 133 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงแจกแบบสอบถามเพิ่มเป็น 163 ชุด (คิดเป็นร้อยละ 82.32) และใช้วิธี การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ในการเก็บข้อมูล

สำหรับส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้ ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 11 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวข้องกับด้านการบิน ได้แก่ นักบิน, ช่างอากาศยาน และพนักงานต้อนรับ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.5.2 ขอบเขตของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านจิตอาารมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบ Likert Scale

1.5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ประกอบไปด้วยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.5.3 การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.5.3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 163 คน โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2568 ถึง วันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2568 ส่วนวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมี

โครงสร้าง (Structured Interview) ที่เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจาก ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 11 คน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านการบินโดยตรง ได้แก่ นักบิน ช่างอากาศยาน และพนักงานต้อนรับ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับบริบทของผู้ให้ข้อมูล

1.5.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ส่วนวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยใช้วิธี วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อตีความแนวทางการพัฒนาที่ต้องการศึกษา

1.6 ประโยชน์ของการศึกษา

ผลการวิจัยนี้ เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลคุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก การศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทาง หรือข้อมูลพื้นฐานที่เป็นประโยชน์ได้ ดังนี้

1.6.1 เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาอิทธิพลคุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก เป็นแนวทางในการปรับใช้ หากองค์กรประกอบหรือปัจจัยใดส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำมาก ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานก็ควรเน้นหรือให้ความสำคัญมากเป็นลำดับ

1.6.2 เพื่อทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก เป็นแนวทางสำหรับผู้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ให้เหมาะสมต่อสภาพหน่วยงานต่อไป

1.6.3 นักวิจัยหรือผู้ที่สนใจสามารถนำอิทธิพลคุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ใช้เป็นแนวทางหรือข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัยเพื่อต่อยอด และพัฒนางานวิจัยอื่น ๆ ต่อไปได้ในอนาคต

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดศัพท์ที่มีขอบเขตและความหมายเฉพาะไว้ ดังนี้

1.7.1 คุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติภารกิจ และเห็นว่าการปฏิบัติภารกิจทำให้ชีวิตมีคุณค่า หรือการปฏิบัติภารกิจที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่างเพียงพอและยุติธรรม สำหรับนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1.7.1.1 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำในหน่วยงานให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีระบบตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะสามารถก้าวขึ้นตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบ หรือปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจเป็นเกณฑ์ และเป็นไปอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส และการได้รับความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจว่ามีความมั่นคง ไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ จนขาดความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ

1.7.1.2 ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมในการดำรงชีวิต ระหว่างเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติภารกิจของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำในหน่วยงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และเวลาสำหรับกิจกรรมอื่น ๆ โดยไม่ทุ่มเทเวลาด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป

1.7.1.3 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติภารกิจ บรรยากาศในการปฏิบัติภารกิจ สถานที่การปฏิบัติภารกิจ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำในหน่วยงาน ต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจ ควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

1.7.1.4 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติภารกิจของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ในหน่วยงาน มีการจัดสวัสดิการที่พอกาศัย และสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และมีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติภารกิจ ในตำแหน่งหน้าที่ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติภารกิจที่เท่าเทียมกัน

1.7.1.5 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง จากภารกิจที่ทำโดยนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ พิจารณาจากลักษณะภารกิจที่ปฏิบัติ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจที่มีความสำคัญ ที่จะช่วย

พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และรู้สึกทำหายจากการปฏิบัติภารกิจของตนเอง

1.7.1.6 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน สามารถปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จ ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานด้วยดี มีความรู้สึกว่าจะไม่มีการแบ่งชั้นกันในหน่วย และมีความรู้สึกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

1.7.1.7 ประชาธิปไตยในหน่วยงาน หมายถึง วัฒนธรรมในหน่วยงานการส่งเสริมให้เกิดการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารภารกิจอย่างเหมาะสม สำหรับนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ

1.7.1.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ มีความรู้สึกว่าการกระทำหรือภารกิจที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม และรู้สึกภูมิใจต่อลักษณะภารกิจของหน่วยงานที่ได้ทำประโยชน์ให้สังคม

1.7.2 คุณลักษณะงาน หมายถึง ภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติสำหรับนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ตามการกำหนดลักษณะงาน (Job description) ของแต่ละตำแหน่ง และภารกิจที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากลักษณะงานที่กำหนด ซึ่งประกอบไปด้วย ความสำคัญของภารกิจ ความมีเอกลักษณ์ของภารกิจ ความหลากหลายของภารกิจ ความมีอิสระในการปฏิบัติภารกิจ การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติภารกิจ

1.7.2.1 ความสำคัญของภารกิจ หมายถึง ภารกิจที่มีผลสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งใน และนอกหน่วยงานทั้งในด้านร่างกาย ได้แก่ ภารกิจที่ทำเป็นที่มาของรายได้หลักของครอบครัว ที่จะนำไปใช้สอยในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างเพียงพอ สำหรับนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ และด้านจิตใจ ได้แก่ ความพึงพอใจในภารกิจที่ทำ การมีชื่อเสียงจากภารกิจ

1.7.2.2 ความมีเอกลักษณ์ของภารกิจ หมายถึง ภารกิจที่นักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำแต่ละคน สามารถปฏิบัติได้นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ และบังเกิดผลงาน โดยภารกิจนั้นเป็นภารกิจที่มีการกำหนดรูปแบบกระบวนการ และวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน

1.7.2.3 ความหลากหลายของภารกิจ หมายถึง ภารกิจที่นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำจะต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ หรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

1.7.2.4 ความมีอิสระในการปฏิบัติภารกิจ หมายถึง การเปิดโอกาสให้นักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำมีอิสระ สามารถที่จะตัดสินใจในการดำเนินการกิจ และ กำหนดเวลาปฏิบัติภารกิจได้ด้วยตนเอง

1.7.2.5 การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติภารกิจ หมายถึง โอกาสที่นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ จะได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจน ของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกร่วมกัน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือ หน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติภารกิจของผู้ปฏิบัติภารกิจนั้น

1.7.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความเชื่อของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ที่ว่าหน่วยงานเห็นคุณค่าในความทุ่มเทของพวกเขา หน่วยแสดงออกถึงความใส่ใจ และต้องการให้กำลังพลมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งกำลังพลจะรับรู้สิ่งเหล่านี้ได้จาก ผลตอบแทน ที่ได้รับจากการปฏิบัติภารกิจให้กับหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็น ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น การเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการได้รับสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติภารกิจ สวัสดิการต่าง ๆ หรือสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น วัฒนธรรมของหน่วย หรือการสร้างค่านิยมที่ส่งเสริมให้ กำลังพลเกิดความร่วมมือกัน เพื่อให้หน่วยบรรลุเป้าหมายและได้รับการยอมรับ (Eisenberger et al., 1986)

1.7.3.1 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การที่นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ รับรู้เรื่องค่าตอบแทน เงินเดือน นโยบาย และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ของกำลังพลในหน่วยงานและครอบครัว

1.7.3.2 ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า หมายถึง การที่นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ รับรู้ว่าหน่วยงานให้โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สร้างความก้าวหน้าตามสายงาน รวมถึงจัดให้มีการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และ ความสามารถต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน รวมถึงการเติบโตในหน้าที่การงาน

1.7.3.3 ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ รับรู้ว่าหน่วยงานมอบโอกาส และให้ความมั่นคงในการจ้างงาน

1.7.3.4 ด้านจิตอาสามณ์ หมายถึง การที่นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ รับรู้ว่าหน่วยงานให้การยอมรับ ให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าในตัวกำลังพล เมื่อพวกเขาทำงานประสบความสำเร็จ ตลอดจนเข้าใจและเห็นใจ เมื่อกำลังพลตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด

1.7.3.5 ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ รับรู้ว่าฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และช่วยเหลือแก้กำลังพลเมื่อมีปัญหา เพื่อให้กำลังพลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยในการทำงานให้แก่หน่วยงาน

1.7.4 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา หน้าที่การปฏิบัติงาน ระยะเวลารับราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.7.4.1 เพศ หมายถึง คุณลักษณะที่ใช้จำแนกกำลังพลออกเป็น เพศชาย และ เพศหญิง ของ หน่วยกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

1.7.4.2 อายุ หมายถึง ช่วงระยะเวลาที่บุคคลมีชีวิตอยู่ ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงช่วงเวลา ปัจจุบัน ซึ่งสามารถวัดได้เป็นจำนวนปี ตามปฏิทินของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ในหน่วยกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะนำมาใช้ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ หรือผลกระทบต้อปัจจัยอื่นที่ศึกษา

1.7.4.3 ระดับชั้นยศ หมายถึง สถานะหรือชั้นตำแหน่งในสายงานราชการทหาร ซึ่งใช้ แสดงถึงลำดับชั้นของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยมีผลต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ อำนาจในการบังคับบัญชา สิทธิประโยชน์ ตลอดจนค่าตอบแทนตามที่กฎหมายหรือระเบียบราชการกำหนด และถือเป็นโครงสร้างสำคัญที่ สะท้อนถึงลำดับชั้นความเจริญก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรทางทหาร

1.7.4.5 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ของนักบินทหารบกและ ผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ที่ได้รับขณะที่ทำงาน อยู่ในปัจจุบัน

1.7.4.6 หน้าที่การปฏิบัติงาน หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานในกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก แบ่งเป็น นักบิน ช่างอากาศยาน พนักงานต้อนรับ

1.7.4.7 ระยะเวลารับราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยนับตั้งแต่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน

1.7.4.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง รายได้ทุกประเภทที่ได้รับในรูปแบบของตัวเงินใน แต่ละเดือน หมายถึงรวมถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าฝ่าอันตราย เงินเพิ่มพิเศษรายเดือน สำหรับนักบินประจำกอง (พ.น.บ.) เงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับนักบินลองเครื่อง (พ.ล.ค.) เงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับครูการบิน (พ.ค.บ.) เงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ (พ.ป.อ.) เงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านอารักขาบุคคลสำคัญ (พ.อ.บ.) เงินค่าล่วงเวลา

1.7.5 ผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ หมายถึง กำลังพลทั้งหมดที่ปฏิบัติภารกิจบนอากาศยานขณะทำการบิน ทั้งเฮลิคอปเตอร์และเครื่องบินปีกติดลำตัว โดยครอบคลุมทั้งในส่วนของผู้ควบคุม และบังคับอากาศยาน (Flight Crew) และผู้ดูแลความเรียบร้อย ให้บริการผู้โดยสารหรือผู้บังคับบัญชา (Cabin Crew) ของหน่วยกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

1.7.5.1 นักบินทหารบก หมายถึง นายทหารที่ทำหน้าที่บังคับอากาศยานทั้งเฮลิคอปเตอร์ และเครื่องบินปีกติดลำตัว ทั้งเป็นนักบินที่หนึ่งและนักบินที่สอง ของหน่วยกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

1.7.5.2 ช่างอากาศยาน หมายถึง ผู้ที่ดูแลและตรวจสอบระบบเครื่องยนต์ และอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงการซ่อมบำรุงอากาศยานทั้งเฮลิคอปเตอร์ และเครื่องบินปีกติดลำตัว ของหน่วยกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

1.7.5.3 พนักงานต้อนรับ หมายถึง บุคคลที่ดูแลความปลอดภัย และให้บริการแก่ผู้โดยสาร และผู้บังคับบัญชา แม้ขณะอากาศยานอยู่บนพื้นหรือขณะทำการบิน ของหน่วยกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

1.7.6 ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้มีอำนาจหน้าที่อนุมัติ อนุญาต รับรอง ให้ความเห็นชอบ หรือ การกระทำอื่นใดในทำนองเดียวกัน ทั้งนี้ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจหรือได้รับมอบอำนาจตามกฎหมายหรือระเบียบด้วย

1.7.7 การบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน ปกครอง บังคับบัญชา ให้คำปรึกษา แนะนำทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

1.7.8 สายการบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.7.9 ข้าราชการทหาร (Military Officer) หมายถึง ข้าราชการกระทรวงกลาโหม สังกัด กองทัพบก เป็นทหารประจำการที่บรรจุอยู่ในตำแหน่งอัตราทหาร นายทหารประทวน นายทหาร สัญญาบัตร และมีส่วนร่วมโดยตรงหรืออ้อมในการปฏิบัติการกิจบินสนับสนุนผู้บังคับบัญชา

1.7.10 กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก หมายถึง เป็นหน่วยงานภายใต้กองทัพบก ไทย และเป็นกองหนึ่งที่ตั้งตรงกับ ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก กรมการขนส่งทหารบก ที่มีหน้าที่หลักเกี่ยวกับการสนับสนุนการเคลื่อนย้ายทางอากาศ และ การปฏิบัติการทางอากาศ เพื่อสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาของกองทัพบก โดยทำงานร่วมกับหน่วยบินต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขนส่ง ทางทหาร การอพยพ การลาดตระเวนทางอากาศ และภารกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.7.11 ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก หมายถึง เป็นหน่วยงานซึ่งขึ้นตรงกับ กรมการขนส่ง ทหารบก ในสังกัด กองทัพบกไทย โดยมีหน่วยที่สังกัด ประกอบไปด้วย กองบังคับการ กองจัดการ เคลื่อนย้าย กองยานพาหนะ กองการบิน กรมทหารขนส่ง ที่มีหน้าที่หลักเกี่ยวกับการวางแผน ประสานงาน และดำเนินการเคลื่อนย้ายกำลังพล ยานพาหนะ ยุทโธปกรณ์ และเสบียง เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติการทางทหาร ทั้งในยามปกติและยามสงคราม

1.7.12 กรมการขนส่งทหารบก หมายถึง เป็นหน่วยงานในสังกัด กองบัญชาการกองทัพบก โดยมีหน่วยที่สังกัด ประกอบไปด้วย ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก กองพันซ่อมบำรุงเครื่องบิน

ทหารบก โรงเรียนทหารขนส่ง กองคลัง กองบริการ กองซ่อม กองบังคับการ มีหน้าที่หลักในการ จัดระบบการขนส่งทางบก ให้กับกองทัพบก เพื่อสนับสนุนการเคลื่อนย้ายกำลังพล ยานพาหนะ ยุทโธปกรณ์ และเสบียงในการกิจต่าง ๆ ทั้งในยามปกติและยามสงคราม

1.7.13 กองทัพบก (Ryal Thai Army) คือ เป็นหนึ่งในสามเหล่าทัพหลักของ กองกำลังไทย ร่วมกับ กองทัพเรือและกองทัพอากาศ มีหน้าที่หลักในการ ป้องกันอธิปไตยทางบกของประเทศ พัฒนาชาติ และช่วยเหลือประชาชน ภายใต้การบังคับบัญชาของ ผู้บัญชาการทหารบก

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรม หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “อิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรม ค้นคว้า ทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน

2.1.1 ความเป็นมาของคุณลักษณะของงาน

2.1.2 ความหมายของคุณลักษณะของงาน

2.1.3 องค์ประกอบของคุณลักษณะของงาน

2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีของคุณลักษณะของงาน

2.1.5 การวัดคุณลักษณะงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

2.2.1 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

2.2.2 แนวคิดพื้นฐานและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

2.2.3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

2.2.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรรายด้าน

2.2.5 ผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.2 ความเป็นมาของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.3 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.5 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.6 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.4 ข้อมูลหน่วยกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

2.4.1 ประวัติความเป็นมา

2.4.2 ฝูงเฮลิคอปเตอร์กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

2.4.3 ฝูงเครื่องบิน กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องอิทธิพลคุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์ การเคลื่อนย้ายกองทัพบกให้ครอบคลุม ผู้วิจัยจึงมีการศึกษาทฤษฎีต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องเพื่อให้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา และยังสามารถนำผลของการศึกษาไปใช้ได้จริง โดยมีแนวคิดและ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน

2.1.1 ความเป็นมาของคุณลักษณะของงาน

แนวคิดเรื่อง คุณลักษณะของงาน มาจากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจจากคุณสมบัติของงาน โดยมีนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาเรื่องนี้ แนวคิดแรกคือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์สเบิร์ก ซึ่งพบว่าปัจจัย ที่มีผลต่อการทำงานมี 2 อย่าง คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) โดยปัจจัย จูงใจจะทำให้บุคคล เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ซึ่งมาจากตัวงานเอง เช่น คุณลักษณะของงาน, ความก้าวหน้า และความสำเร็จ ปัจจัยนี้จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานเพิ่มผลผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจหรืองานไม่น่าพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบการบังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, เงินเดือน และความมั่นคง ปัจจัยนี้ไม่ได้สร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่เป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่ช่วยป้องกันไม่ให้ พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน จากแนวคิดนี้ เฮิร์สเบิร์กได้ทดสอบซ้ำจนเกิดแนวคิด “การเพิ่ม หน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Job enrichment)” โดยตั้งสมมติฐานว่าการสร้าง แรงจูงใจให้พนักงาน ทำได้ด้วยการเพิ่มปัจจัยจูงใจให้ ซึ่งคุณลักษณะของงานจัดเป็นปัจจัยจูงใจตาม ทฤษฎี แต่มีเงื่อนไขว่าปัจจัยค้ำจุนของงานนั้น ๆ ต้องตอบสนองความต้องการของพนักงานแล้ว (ชโล ธร แจ่มจรัส, 2557, หน้า 6)

ในปี 1965 ทูเนอร์และลอเรนส์ ได้ศึกษาคุณลักษณะสำคัญของงาน และพบว่ามีข้อมูล ที่สนับสนุนแนวคิดของเฮิร์สเบิร์ก โดยระบุว่าคุณลักษณะของงานจะส่งผลต่อทัศนคติ และพฤติกรรม ของพนักงาน ซึ่งคุณลักษณะของงานแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ความหลากหลาย, อำนาจในการตัดสินใจ, เอกลักษณะของงาน และการให้ผลย้อนกลับ การตอบสนองที่เกิดขึ้นจากคุณลักษณะของงานนี้ จะ

แสดงออกมาในรูปแบบของระดับความพึงพอใจในงาน โดยปัจจัยภายนอกทั้งส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมก็มีผลต่อเนื่องกับระดับความพึงพอใจด้วยเช่นกัน ขณะเดียวกัน เทรสและเดวิส ได้ใช้แบบจำลอง ระบบเทคนิคสังคม ศึกษาผลของการออกแบบลักษณะงานใหม่ต่อผลการปฏิบัติงาน และพบว่าความต้องการทางด้านจิตใจของงาน เช่น โอกาสในการเรียนรู้, ความท้าทาย, และสภาพแวดล้อมขององค์กร จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเช่นกัน (Richard&Lyman,1990 อ้างถึงใน ชโลธร แจ่มจำรัส, 2557, น. 6)

ในปี 1966 สก็อต ได้ศึกษาลักษณะของงานโดยเน้นกระบวนการทางจิตวิทยา เขาพบว่าคุณลักษณะของงานจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการกระตุ้น เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ หากกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมไม่เหมาะสม พนักงานอาจมีการเปลี่ยนแปลงระดับการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นหากต้องการให้พนักงานปรับปรุงผลงาน ควรออกแบบกระบวนการกระตุ้นที่เหมาะสม ส่วนทฤษฎีสุดท้ายคือ ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สำเร็จ ซึ่งมีนักวิจัยศึกษาไว้มากมาย โดยพบว่า การเพิ่มคุณค่าของงานจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของพนักงานด้วย ว่าพวกเขามีความต้องการที่จะก้าวหน้านาน้อยแค่ไหน (Richard&Lyman, 1990 1990 อ้างถึงใน ชโลธร แจ่มจำรัส, 2557, น. 7)

ผลจากการศึกษาเหล่านี้ได้นำมาซึ่งแนวคิดที่ว่า คุณลักษณะของงาน สามารถสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจให้พนักงานได้ และนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทำให้นักวิจัยหันมาศึกษาเฉพาะในส่วนของคุณลักษณะของงานมากขึ้น โดยเฉพาะ แฮคแมนและโอล์ดแฮม (Hackman and Oldham, 1976) ที่ศึกษาการออกแบบลักษณะงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พวกเขาพบว่าการออกแบบงานที่ต่างกันจะส่งผลต่อแรงจูงใจและผลงานของพนักงาน แม้จะเป็นงานประเภทเดียวกันก็ตาม โดยคุณลักษณะของงานจะส่งผลต่อ ภาวะจิตใจ และภาวะจิตใจในเองที่จะส่งผลต่อไปยัง ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ซึ่งทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และอัตราการขาดงานและการลาออกลดลง

2.1.2 ความหมายของคุณลักษณะของงาน

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัย ทำให้ผู้วิจัยได้เข้าใจความหมายของ คุณลักษณะงาน ในมุมมองที่แตกต่างกันหลายด้าน และพบว่ามิติต่างกันที่สอดคล้องกันอยู่ด้วย สรุปนิยามคุณลักษณะของงานได้ดังนี้

สุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563) ได้ให้ความหมายของ คุณลักษณะของงาน หมายถึง กรอบความคิดที่พนักงานมีต่องานของตนเอง โดยครอบคลุมถึงภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ รวมถึงข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ของงาน ทั้งในแง่ของโครงสร้าง ความสำคัญ และคุณค่าของงาน ที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของตนเอง อีกทั้งยังรวมถึงการมีอิสระในการทำงาน และสามารถ

ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ และความสุขในการทำงาน

ลิตา เฉลิมพลโยธิน และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ได้ให้ความหมายของ คุณลักษณะงาน ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง การที่งานมีกิจกรรมที่แตกต่างกัน และต้องใช้ทักษะความสามารถหลายด้าน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง การที่ผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่น ทั้งในและนอกองค์กร ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสใช้วิจารณญาณ และกำหนดตารางงาน หรือกระบวนการทำงานได้ด้วยตัวเอง และผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง การที่งานสามารถแสดงผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยตรง เพื่อให้พนักงานรู้ว่างานที่ทำไปมีประสิทธิภาพหรือไม่

วฐ สวนานนท์ (2560) ได้ให้ความหมายของ คุณลักษณะงาน หมายถึง การออกแบบงาน ให้ตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดทัศนคติของแต่ละคนที่มีต่อ งานส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรดีขึ้น

ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2556) ได้ให้ความหมายของ คุณลักษณะงาน หมายถึง รูปแบบการ ออกแบบงานที่มุ่งสร้าง แรงจูงใจภายใน ให้พนักงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติหลัก 5 มิติ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety), ความมีเอกลักษณ์ในงาน (Task Identity), ความสำคัญของงาน (Task Significance), ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน (Feedback)

ทวีศักดิ์ รongแขวน (2555) ได้ให้ความหมายของ คุณลักษณะงาน คือ การสร้างการรับรู้ และระบุคุณค่าในงานที่ทำ ให้พนักงานสามารถบรรลุผลการปฏิบัติงานได้ ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการในระดับหนึ่งของแต่ละบุคคล ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

แฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980, อ้างถึงใน วฐ สวนานนท์, 2560: 9) กล่าวไว้ว่า ลักษณะงาน คือการออกแบบงานที่มุ่งเน้นไปที่คุณสมบัติหลัก ๆ ของหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบ ซึ่งสามารถสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน, ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg and Baron, 2000, อ้างถึงใน วฐ สวนานนท์, 2560, หน้า 9) กล่าวว่า ลักษณะงาน คือวิธีการเพิ่มคุณค่างานโดยเน้น 5 มิติหลัก ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (skill variety), ความชัดเจนของงาน (task identity), ความสำคัญของงาน (task significance), ความเป็นอิสระในงาน (autonomy) และ ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) สิ่งเหล่านี้จะ ช่วยสร้างลำดับขั้นทางจิตวิทยา ที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อแต่ละคน

แฮกแมนและโอลด์แฮม (Hackman และ Oldham, 1975 อ้างถึงใน ศุจินันท์ เจนจิตศิริ, 2563, หน้า 28) คุณลักษณะของงาน เป็นกรอบความคิดเกี่ยวกับงานที่องค์กรต้องออกแบบอย่างรอบคอบ ครอบคลุมทุกมิติของงาน ทั้งงานเฉพาะเจาะจง งานที่มีเอกลักษณ์ หรือแม้แต่งานพื้นฐานทั่วไป เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมาย โดยคุณลักษณะของงานจะต้องมีความเหมาะสม ระหว่างการปฏิสัมพันธ์กันของมิติหลักที่เกี่ยวกับตัวงาน ไม่ว่าจะเป็น โครงสร้าง ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งอาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมเมื่อลักษณะงานเปลี่ยนไป กับมิติทางจิตวิทยาที่สำคัญภายในตัวบุคคล การสร้างการรับรู้ และระบุคุณค่าในงานที่ทำ จะสามารถตอบสนองความต้องการและบรรลุผลการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นการตอบสนองความต้องการในระดับหนึ่งของบุคคล จะนำมาซึ่ง ประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดให้แก่องค์กร

ผู้วิจัยอาจสรุปความหมายได้ว่า คุณลักษณะของงาน ในหน่วยบริหารคือ กรอบความคิดที่แต่ละบุคคลมีต่อภารกิจ และต่องานที่ตัวเองทำ ครอบคลุมทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบ รายละเอียดภารกิจหรืองานในแง่มุมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้าง ความสำคัญ และคุณค่าของภารกิจที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ยังรวมถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติภารกิจและความสามารถในการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม เพื่อให้ภารกิจมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้เกิดแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน

2.1.3 องค์ประกอบของคุณลักษณะของงาน

องค์กรที่มีโครงสร้างบริหารจัดการที่ดี ผู้บริหารจำเป็นต้องออกแบบ คุณลักษณะของงาน ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของพนักงาน เพื่อให้ได้งานที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลการออกแบบคุณลักษณะของงานนี้ จะเริ่มจากงานที่ง่าย ไปสู่ความยาก ดังนี้ (Schermerhorn, 1996 อ้างถึงใน ศุจินันท์ เจนจิตศิริ, 2563, หน้า 29)

1. ทำให้งานมีแนวทางปฏิบัติที่เรียบง่าย (Job simplification) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงานที่เน้นการกำหนดขั้นตอนการทำงานแบบมาตรฐานให้ชัดเจน กำหนดขอบเขตของงานให้เฉพาะเจาะจง และไม่ลงรายละเอียดที่ซับซ้อนมากนัก เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานจะไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือวางแผนงานใด ๆ แต่จะเป็นการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าโดยตรง

2. การขยายขอบเขตของงาน (Job enlargement) คือการออกแบบคุณลักษณะของงานที่กำหนดขอบเขตงานแบบกว้างๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องสามารถทำกิจกรรมหลายอย่างไปพร้อม ๆ กันได้

3. การหมุนเวียนตำแหน่งงาน (Job rotation) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานจึงสามารถทำงานได้หลากหลายรูปแบบตามความสามารถ ความต้องการ และความถนัดของตน

4. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job enrichment) คือการออกแบบคุณลักษณะของงานในมิติที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยเพิ่มความซับซ้อนและความท้าทายเข้าไป เพื่อช่วยยกระดับคุณค่าของงานและกระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น

แฮกแมนและโอลด์แฮม (Hackman & Oldham, 1975 อ้างถึงใน ศุจินันท์ เจนจิตศิริ, 2563, หน้า 30) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับงาน โดยเชื่อว่า มิติของการทำงาน มีผลกระทบโดยตรงต่อสภาพจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งส่งผลเชื่อมโยงไปถึงผลลัพธ์ด้านผลงาน และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีคุณลักษณะงานนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ คุณลักษณะของงานจะนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อและทัศนคติ ซึ่งล้วนเกิดจากประสบการณ์ สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่แรงจูงใจในการทำงาน ผลการทำงานที่ดี และความพร้อมในการทำงาน โดยคุณลักษณะของงานที่สำคัญมีอยู่ 5 ข้อ ได้แก่

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากน้อยแค่ไหน ยิ่งงานท้าทายมากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่าให้กับงานมากขึ้นเท่านั้น ตรงกันข้ามกับงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมาก หรือเป็นงานซ้ำ ๆ เดิม ๆ ซึ่งจะไม่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง และอาจไม่ก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด

2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task Identity) หรือ ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน คือการที่บุคคลได้ทำงานนั้น ๆ ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ หรือทำเพียงบางส่วนบางจุดของงานเท่านั้น ซึ่งในงานด้านการผลิตมักพบว่าผู้ปฏิบัติงานจะรับผิดชอบเพียงบางส่วนของการงาน แต่ผู้ที่รับผิดชอบงานอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงจุดสิ้นสุดจะรู้สึกมีแรงจูงใจ และมีความสามารถมากกว่า

3) ความสำคัญของงาน (Task significance) คือการประเมินว่างานนั้น ๆ มีความสำคัญและมีคุณค่ามากน้อยแค่ไหน ส่งผลต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง องค์กร หรือมีคุณค่าต่อการดำเนินชีวิต ปัจจุบัน หรือต่อสังคมเพียงใด และอาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างมาก เช่น งานขับรถขนส่งสาธารณะ เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตผู้โดยสาร และปฏิบัติตามกฎจราจรอย่างเคร่งครัด

4) ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจและรับผิดชอบต่องานของตนเองมากน้อยแค่ไหน ได้ใช้ความคิด ตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถบริหารจัดการตารางการทำงานของตนเองได้ หรือในทางกลับกัน อาจเป็นงานที่ต้องทำตามคู่มือหรือคำสั่งเท่านั้น

การได้รับผลสะท้อนของงาน (Feedback) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานของตนเองหรือไม่ เพราะการได้รับข้อมูลย้อนกลับ จะทำให้ทราบว่าผลงานที่ทำนั้นเป็นอย่างไร มีผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร งานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ และต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร เพื่อที่จะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปเรื่อย ๆ

ตารางที่ 2.1 ความถี่ขององค์ประกอบของคุณลักษณะงานที่ถูกอ้างอิงบ่อยจากนักวิชาการแต่ละท่าน

องค์ประกอบ	Schermerhorn (1996)	Hackman & Oldham (1975)	ศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563)	ชโลธร แจ่มจำรัส (2557)	สมเกียรติ อินทร์ (2554)	ความถี่
ความหลากหลายของทักษะ		✓	✓	✓	✓	4
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน		✓	✓	✓	✓	4
ความสำคัญของงาน		✓	✓	✓	✓	4
ความเป็นอิสระในงาน		✓	✓	✓	✓	4
การได้รับผลสะท้อนของงาน		✓	✓	✓	✓	4
ทำให้งานมีแนวทางปฏิบัติที่เรียบง่าย	✓					1
การขยายขอบเขตของงาน	✓					1
การหมุนเวียนตำแหน่งงาน	✓					1
การเพิ่มคุณค่าในงาน	✓					1

จากที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่า คุณลักษณะของงาน สามารถแบ่งองค์ประกอบได้แตกต่างกัน ทั้งแบบ 4 และ 5 องค์ประกอบ อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 5 องค์ประกอบตามแนวคิดของ Hackman & Oldham (1975) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน ของ ศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563) โดยผู้วิจัยได้นำมาเรียบเรียง และพัฒนาให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของงาน ของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก เนื่องจากแนวคิดนี้ได้รับความนิยม และถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในการวิจัย รวมถึงการจัดระบบการทำงานในองค์กรต่าง ๆ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยแต่ละองค์ประกอบล้วนมีส่วนสำคัญ ในการขับเคลื่อนการทำงานให้เป็นไปในทิศทางที่ดี เมื่อนำองค์ประกอบเหล่านี้มารวมกัน จะสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ประสบความสำเร็จ และเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานตลอดไป

2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีของคุณลักษณะของงาน

ลักษณะงาน เป็นตัวแปรที่นักวิจัยต่างประเทศให้ความสนใจ โดยพิจารณาจากรายละเอียดของการออกแบบงาน (Job design) ด้วยวิธีการเพิ่มคุณค่างาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความต้องการที่จะทุ่มเททำงานอย่างหนัก หรือพยายามทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในเรื่องนี้ นักวิชาการด้านพฤติกรรมศาสตร์ได้ศึกษา เพื่อหาวิธีทำความเข้าใจ และปรับปรุง องค์ประกอบของงาน (Job elements) ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยกระตุ้น แรงจูงใจ และสร้างความพึงพอใจ ให้กับผู้ที่อยู่ในตำแหน่งงานนั้น ๆ ได้ (อ้างถึงใน สมเกียรติ อินท่า, 2554, หน้า 27)

แฮกแมนและโอล์ดแฮม (Hackman และ Oldham, 1975 อ้างถึงใน ศุจินันท์ เจนจิตศิริ, 2563, หน้า 31) ได้นำเสนอทฤษฎี คุณลักษณะของงาน ซึ่งเป็นหนึ่งในทฤษฎีที่ช่วยอธิบายเรื่องแรงจูงใจในการทำงานได้ดีที่สุด พวกเขาเชื่อว่าหากพนักงานได้รับแรงกระตุ้นจากภายในตัวงานเอง พนักงานจะสามารถแสดงออกถึงการกระทำ และปฏิบัติงานที่ดีออกมาได้ และนี่จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีเช่นนั้นต่อไป สำหรับแบบจำลองคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Model) จะประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 เกี่ยวข้องกับ คุณลักษณะของงาน 5 ประการ ที่มีส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) คือ คุณลักษณะงานที่แตกต่างกันหลายด้านในหน่วยงาน ทำให้แต่ละบุคคลต้องนำความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความชำนาญเฉพาะตัวมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task identity) หมายถึง ระดับที่พนักงานสามารถทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ได้ทั้งหมด และสามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามของตนเองได้ ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการ

3) ความสำคัญของงาน (Task significance) คือ รายละเอียดของงานที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ หรือการทำงานของบุคคลในหน่วยงานเดียวกัน รวมถึงบุคคลภายนอกหน่วยงาน

4) ความมีอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) คือ การที่พนักงานมีอิสระอย่างเต็มที่ในการคิด ตัดสินใจ และวางแผนวิธีปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง

5) ข้อมูลย้อนกลับ หรือผลสะท้อนจากงาน (Feedback) หมายถึง ระดับที่พนักงานได้รับข้อมูลโดยตรง และชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน

องค์ประกอบที่ 2 สภาวะทางจิตวิทยาที่สำคัญ (Critical Psychological States) ส่วนนี้สัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานและมี 3 ประการ ได้แก่

1) ประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced meaningfulness of work)

2) ประสบการณ์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลของงาน (Experienced responsibility for work outcome)

3) การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (Knowledge of results)

องค์ประกอบที่ 3 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลและงาน (Personal and Work Outcomes) เมื่อบุคคลมีสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประการข้างต้นจากการปฏิบัติงานแล้ว จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ดังต่อไปนี้

- 1) มีแรงจูงใจภายในงานสูงขึ้น
- 2) ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 3) ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น
- 4) อัตราการขาดงานและการลาออกจากงานลดลง

Hackman & Oldham (1975) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 3 นี้ไว้ว่า คุณลักษณะจากงานทั้ง 5 ลักษณะ จากองค์ประกอบที่ 1 จะส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประการในองค์ประกอบที่ 2 ซึ่งองค์ประกอบของสภาวะทางด้านจิตวิทยาก็จะส่งผลต่อองค์ประกอบที่ 3 ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจ และมีความผูกพันอยากทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป ช่วยลดสภาวะการหมดไฟในการทำงานและการแสดงออกในเชิงลบให้น้อยลง

นอกจากนี้ ยังมีความแตกต่างระหว่างบุคคลอีก 3 ประการ ที่มีส่วนสำคัญต่อความเข้าใจและการตอบสนองในทางบวกต่องาน ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจภายในงานและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานได้แก่

1) ความรู้และทักษะในการทำงาน การมีความเชี่ยวชาญ และเข้าใจทุกขั้นตอนที่เพียงพอ และเหมาะสมกับการทำงาน มีอิทธิพลอย่างมากต่อการที่บุคคลจะสามารถทำงานได้ดีจนกลายเป็นอารมณ์เชิงบวกต่องานที่ทำ

2) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งในด้านข้อมูล และวิธีแก้ปัญหาในการทำงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตน มักจะมีแรงผลักดันจากภายในจิตใจสูง หากได้ทำงานที่มีความซับซ้อนหรือท้าทาย

3) ความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน เช่น รายได้ เพื่อนร่วมงานในองค์กร หรือผู้บังคับบัญชา มีส่วนสำคัญในการพิจารณาสภาพแวดล้อม และการคงอยู่ของความรู้สึกดีต่องานนั้น ๆ

จากการศึกษา คุณลักษณะของงาน ผู้วิจัยพบว่าลักษณะงานในรูปแบบต่าง ๆ มีความสำคัญอย่างมาก จากแนวคิดและทฤษฎีคุณลักษณะของงานของ Hackman และ Oldham การ

ออกแบบงานที่มีความหลากหลายของทักษะ มีความสำคัญและให้อิสระในการตัดสินใจ รวมถึงมีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจน จะช่วยสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และลดอัตราการลาออกได้

2.1.5 การวัดคุณลักษณะงาน

สำหรับการวัด คุณลักษณะงานที่สำคัญนั้น เริ่มต้นจากแนวคิดการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของแต่ละคนกับงานที่พวกเขาทำอยู่ Hackman & Oldham จึงได้สร้าง แบบสำรวจวิเคราะห์คุณลักษณะงาน (Job Diagnostic Survey: JDS) ขึ้นมา โดยแบบสำรวจนี้มีลักษณะการวัดคุณลักษณะของงานที่แตกต่างกันใน 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นประโยชน์ที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของงานใน 7 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะในงาน (Skill Variety) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) ผลป้อนกลับจากตัวงาน (Feedback from the job itself) ผลป้อนกลับจากผู้ร่วมงาน (Feedback from agents) ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น (Dealing with others) แล้วให้ผู้ตอบประเมินผ่านมาตราประมาณค่าแบบ Likert 7 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ส่วนที่ 2 จะเป็นการอ่านคำถามที่แสดงถึงสถานการณ์ที่เป็นตัวแทนของคุณลักษณะงานใน 7 ด้าน และให้ตอบโดยใส่คะแนนตั้งแต่ 1-7 ลงในช่องว่างหน้าข้อความนั้น ๆ ซึ่งประกอบด้วยคำถามด้านละ 2 ข้อ รวมทั้งหมด 14 ข้อ ต่อมา Hackman และ Oldham ได้นำมาต่อยอดในงานวิจัยเพิ่มเติมในปี 1980 โดยได้เสนอ แบบจำลองคุณลักษณะของงานฉบับสมบูรณ์ ที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (สุจินต์ เจนจิตศิริ, 2563) ตามที่ผู้วิจัยได้อธิบายแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ คุณลักษณะของงาน ไปแล้วข้างต้น การวัดคุณลักษณะของงานจะครอบคลุมใน 3 ส่วนหลัก ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของงาน 5 ด้าน นี่คือส่วนที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยา 3 ประการ โดยคุณลักษณะของงานเหล่านี้ประกอบด้วย

- 1.1) ความหลากหลายของทักษะในงาน (Skill Variety)
- 1.2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task Identity)
- 1.3) ความสำคัญของงาน (Task Significance)
- 1.4) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)
- 1.5) ผลป้อนกลับของงาน (Feedback)

ส่วนที่ 2 สภาวะทางจิตวิทยา (Critical Psychological States) องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับคุณลักษณะของงาน และมี 3 ประการ ได้แก่

2.1) ประสบการณ์การรับรู้ว่างานมีความหมาย (Experienced Meaningfulness of Work)

2.2) ประสบการณ์ความรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติงาน (Experienced Responsibility for Work Outcomes)

2.3) การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน (Knowledge of Results)

ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลและงาน (Personal and Work Outcomes) ผลลัพธ์เหล่านี้เป็นผลพวงจากสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประการที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่าง ๆ ดังนี้

3.1) มีแรงจูงใจภายในงานสูงขึ้น

3.2) มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.3) ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น

3.4) อัตราการขาดงานและการลาออกจากงานลดลง

จากการศึกษาเรื่องการวัดคุณลักษณะของงาน พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่จะเน้นการวัดคุณลักษณะของงาน 5 ด้านเป็นสำคัญ โดยมีการรวม ด้านผลป้อนกลับจากตัวงาน และ ผลป้อนกลับจากผู้ร่วมงาน เข้าไว้ด้วยกัน ให้เหลือเพียงด้านที่เกี่ยวกับ ผลป้อนกลับของงาน และปรับเปลี่ยนด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นออกไป เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทการวัดคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับตัวงานเพียงอย่างเดียว ตัวอย่างเช่น จากการศึกษาของ ศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563) ที่ศึกษาคุณลักษณะของงาน และการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน ที่อ้างอิงแนวคิดของ Hackman & Oldham นั้น มีข้อคำถามทั้งหมด 23 ข้อ ครอบคลุมคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ, ความมีเอกลักษณ์, ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในการทำงาน และผลย้อนกลับของการทำงาน เช่นเดียวกับงานของ วรุ สนวนานนท์ (2560) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยใช้แนวคิดการวัดคุณลักษณะงานที่มี 5 ด้านเช่นกัน ซึ่งมีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 15 ข้อ

สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ ก็ยังคงมีการวัดคุณลักษณะของงานตามแนวคิดของ Hackman และ Oldham อย่างต่อเนื่อง เช่น Oliveira และ Scherbaum (2017 อ้างถึงใน ศุจินันท์ เจนจิตศิริ, 2563, หน้า 35) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบงานประเภทต่าง ๆ ได้แก่ งานบริการ (Pink collar), งานที่ใช้แรงงานและทักษะเฉพาะทางวิชาชีพ (Blue collar), และงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ (White collar) กับคุณลักษณะงาน ซึ่งมีการวัดสำคัญใน 3 มิติ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ, ความสำคัญของงาน, และความมีอิสระในการทำงาน ร่วมกับการวัดด้านอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ความตั้งใจในการลาออกจากงาน, และการรับรู้ความ

เครื่องเครียดจากงาน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ส่วนงานวิจัยของ Baiquni, M., & Lizar, A. A. (2019) อ้างถึงใน ศุจินันท์ เจนจิตศิริ, 2563, หน้า 35) ที่ศึกษาบทบาทของ คุณลักษณะงาน ในฐานะตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์กับการมีส่วนร่วมผูกพัน ต่อดังกรของพนักงานบริษัทเอกชนในประเทศอินโดนีเซีย ได้ใช้แนวคิดการวัดคุณลักษณะงานจาก แบบสำรวจวิเคราะห์คุณลักษณะงาน (Job Diagnostic Survey: JDS) ของ Hackman และ Oldham แต่ปรับเปลี่ยนมาวัดคุณลักษณะของงานใน 5 ด้าน ตามที่นิยมใช้กันทั่วไป

สำหรับแบบวัดในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบวัดที่ปรับปรุงมาจากมาตรวัดคุณลักษณะของงานของ ศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563) และวฐ สวานานนท์ (2560) ซึ่งสร้างขึ้นโดยอ้างอิงแนวคิดของ Hackman และ Oldham โดยแบ่งคุณลักษณะของงานออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความหลากหลายของ 2) ทักษะด้านความมีเอกลักษณ์ 3) ด้านความสำคัญของงาน 4) ด้านความมีอิสระในการทำงาน 5) การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งรายละเอียดทั้งหมดจะปรากฏในบทที่ 3 ของงานวิจัย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

2.2.1 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ชาลิตา รักเจริญ (2566) ให้ความหมายของ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่างองค์กรเห็นคุณค่า และความสำคัญในตัวพวกเขา องค์กรมีความเมตตา ดูแลเอาใจใส่ และแสดงความห่วงใย ส่งเสริมให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ได้รับการยอมรับ และได้รับการอำนวยความสะดวกในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในที่สุด

ณดนัย พุดด้วงเงิน (2565) ให้ความหมายของการสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ที่ว่าองค์กรได้ให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน ด้วยการเสริมสร้างหลัก ธรรมมาภิบาลให้ทุกคนรับรู้ และนำไปปฏิบัติได้ทั่วทั้งองค์กร ยกกระดับคุณภาพการพัฒนาบุคลากรให้ได้มาตรฐานตามสายงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการสนับสนุนนี้มาจากนโยบายและตัวแทนขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 3 ด้าน

สุพัตรา วรวิฑูฒิพุดพงษ์ (2565) ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ การที่พนักงานรู้สึกได้ว่าองค์กรให้การสนับสนุนในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็น ค่าตอบแทน, การดูแลสุขภาพแวดล้อมในที่ทำงาน, การใส่ใจในสุขภาวะ, หรือ สวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนสะท้อนให้เห็นว่าองค์กร เห็นคุณค่าในตัวพนักงาน และงานที่พวกเขาทำ

อรณลิน ลีรุ่งโรจน์ (2565) ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่ามีผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ซึ่งเป็นตัวแทนขององค์กร ได้แสดงความห่วงใย และให้ความช่วยเหลือแก่พวกเขาอย่างจริงจัง ทั้งในด้านการอำนวยความสะดวกในการทำงานและการดูแลเอาใจใส่ชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น รวมถึงการรับฟังข้อร้องเรียนต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน และปฏิบัติต่อพนักงานทุกระดับอย่างเป็นธรรม เพื่อเป็นการตอบสนองความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาว

ปณณ วรชาติ (2563) ให้ความหมายของการสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นแนวคิดที่ว่าเมื่อพนักงานรับรู้ว่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและเห็นคุณค่าในตนเองแล้ว ก็จะยิ่งอุทิศตนเองเพื่อองค์กรมากขึ้น และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่เกี่ยง ว่าเป็นงานที่นอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ ซึ่งแนวคิดนี้มีพื้นฐานมาจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ ปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรประกอบด้วยคุณลักษณะด้านผลตอบแทน การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน สภาพการทำงาน และรางวัลที่ได้รับ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวที่ส่งผลต่อการรับรู้ เช่น บุคลิกภาพ ซึ่งมีผลต่อการทำงานและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมถึงอารมณ์ในเชิงบวกและลบของบุคคล

สุชนา ฟองอนันตรัตน์ (2560) ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความเชื่อของพนักงานที่ว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา ยอมรับและเห็นคุณค่าในตัวพนักงาน ให้การช่วยเหลือและสนับสนุน รวมถึงตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ทั้งจากนโยบายของผู้บริหาร และพฤติกรรมของหัวหน้างานโดยตรง

ณัฐนันท์ จีราพันธ์ (2560) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกได้ว่า องค์กรเห็นความสำคัญของพวกเขา ใส่ใจความเป็นอยู่ และให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น การให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม, การเลื่อนตำแหน่ง, หรือการยกย่องให้เกียรติ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานทุ่มเทกับการทำงานมากขึ้น โดยพนักงานจะพิจารณาจากการสนับสนุนและการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการทำงานของตนเอง

อัมพิกา สุนทรภักดี (2559) สรุปความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึงความเชื่อของพนักงานที่ว่าตัวเองได้รับ คุณค่า และ การยอมรับ จากองค์กร องค์กรส่งเสริมและสนับสนุนให้พวกเขามีความเป็นอยู่ที่ดี และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานรับรู้สิ่งนี้ได้จากนโยบาย และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในด้านต่าง ๆ เช่น ค่าจ้างและผลตอบแทน, สวัสดิการ, โอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ, โอกาสในการพัฒนาตนเอง และความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

ไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al., 1986) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไว้ว่าคือความเชื่อของพนักงานที่ว่าองค์กรให้คุณค่า และห่วงใยในความ

เป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ค่าตอบแทน, การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง, การสนับสนุนด้านทรัพยากร, สวัสดิการต่าง ๆ, และค่านิยมขององค์กร ทั้งหมดนี้ก็เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานนั่นเอง

ชอร์และเทตริก (Shore & Tetrick, 1991) ได้ให้ความหมายของ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไว้ว่า คือความเชื่อที่พนักงานมีจากการประเมินประสบการณ์ส่วนตัว ทั้งจากนโยบายองค์กร กระบวนการทำงาน การได้รับทรัพยากร และวิธีที่องค์กรปฏิบัติต่อพนักงาน

จอร์จและโจนส์ (George & Jones, 2002) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ว่าคือการที่องค์กรเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน, รับฟังข้อร้องเรียน, พยายามช่วยเหลือพนักงานในด้านต่าง ๆ, และปฏิบัติต่อสมาชิกอย่างเป็นธรรม

จากนิยามที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ ความเชื่อของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ที่ว่าหน่วยงานเห็นคุณค่าในความทุ่มเทของพวกเขา หน่วยงานแสดงออกถึงความใส่ใจ และต้องการให้กำลังพลมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งกำลังพลจะรับรู้สิ่งเหล่านี้ได้ จากผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติภารกิจให้กับหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็น ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น การเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการได้รับสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติภารกิจ สวัสดิการต่าง ๆ หรือสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น วัฒนธรรมของหน่วย หรือการสร้างค่านิยมที่ส่งเสริมให้กำลังพลเกิดความร่วมมือกัน เพื่อให้หน่วยบรรลุเป้าหมาย และได้รับการยอมรับ

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ความหมายของ Eisenberger et al. (1986) ซึ่งระบุว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึงความเชื่อที่พนักงานมีว่าองค์กรให้คุณค่า และเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้น การสนับสนุนด้านทรัพยากร สวัสดิการต่าง ๆ ไปจนถึงค่านิยมขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ

2.2.2 แนวคิดพื้นฐานและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ปกติแล้ว องค์กรมักให้ความสำคัญกับการอุทิศตน และความซื่อสัตย์ของพนักงานเป็นอย่างมาก ทว่าในมุมมองของพนักงานเอง ก็มักจะกังวลเกี่ยวกับความผูกพันที่องค์กรมีให้ต่อพวกเขาเช่นกัน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนองค์กรของ Eisenberger (1986) และพบว่า ทฤษฎีนี้มีแนวคิดพื้นฐานมาจาก ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) โดยนักทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ได้อธิบายเรื่องการจ้างงานไว้ว่า เป็นการแลกเปลี่ยนกันระหว่างความพยายามและความซื่อสัตย์ของพนักงาน กับผลประโยชน์ที่จับต้องได้ และรางวัลทางสังคมที่องค์กรสามารถมอบให้แก่พนักงานได้ (Aselage & Eisenberger, 2013 อ้างถึงใน อัมพิกา สุนทรภักดี, 2559, หน้า 17) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงขอกล่าวถึงทฤษฎีพื้นฐานสองทฤษฎีคือ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social

Exchange Theory) และ ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support)

2.2.2.1 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory)

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม มีแนวคิดหลักเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิสัมพันธ์ โดยแต่ละคนจะเปรียบเทียบว่าตนเองจะได้อะไร และต้องเสียอะไรไปในความสัมพันธ์นั้น ๆ Blau (1964 อ้างถึงใน อัมพิกา สุนทรภักดี, 2559, หน้า 17) อธิบายความหมายของการแลกเปลี่ยนทางสังคมว่า คือการกระทำโดยสมัครใจของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้ทำสิ่งนั้น ด้วยผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับกลับมาจากผู้อื่น ซึ่งแต่ละคนจะเปรียบเทียบการแลกเปลี่ยนของตนกับผู้อื่นว่า สิ่งที่ตนจะได้รับและสิ่งที่ต้องเสียไปนั้น มีความเท่าเทียมหรือใกล้เคียงกันหรือไม่

การแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Relationship) นั้นแตกต่างจากการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ (Economic Exchange Relationship) ตรงที่การแลกเปลี่ยนทางสังคมจะไม่เจาะจงผลประโยชน์หรือข้อผูกมัดที่ตายตัว เป็นการกระทำเพื่อให้ผู้อื่นพึงพอใจ และผู้ทำคาดหวังผลตอบแทนในอนาคต โดยไม่มีการกำหนดไว้ล่วงหน้าเลย ในทางกลับกัน การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ จะมีการกำหนดเงื่อนไขและตัวเลขที่ชัดเจนในการแลกเปลี่ยน เช่น ราคาซื้อขายบ้าน (Blau 1964 อ้างถึงใน อัมพิกา สุนทรภักดี, 2559, หน้า 17) ซึ่งเป็นการระบุผลตอบแทนไว้ล่วงหน้าแล้ว ความแตกต่างอีกประการหนึ่งระหว่าง การแลกเปลี่ยนทางสังคม และ การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ คือ การแลกเปลี่ยนทางสังคมมักจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันส่วนบุคคล ความเชื่อใจ และความรู้สึกสำนึกในบุญคุณ

ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้ การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ (Economic Exchange) ไม่สามารถสร้างได้ การแลกเปลี่ยนทางสังคมนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ความเชื่อใจ ซึ่งกันและกัน ในบริบทขององค์กร หมายถึงความเชื่อใจที่เกิดขึ้นระหว่างองค์กร หัวหน้างาน และพนักงาน (อัมพิกา สุนทรภักดี, 2559) การแลกเปลี่ยนระหว่างกันมีหลายรูปแบบ เช่น องค์กรอาจสนับสนุนด้านทรัพยากร สวัสดิการ และดูแลความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ส่วนพนักงานก็จะทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พนักงานที่ได้รับการดูแลเป็นอย่างดีจะยังมีความรู้สึกผูกพันทางใจต่อองค์กรมากขึ้น (Meyer & Allen, 1997; Mowday et al., 1982 อ้างถึงใน อัมพิกา สุนทรภักดี, 2559, หน้า 18) พวกเขาจะทำงานเกินกว่าขอบเขตที่รับผิดชอบ และตอบสนองต่อปัญหาหรือโอกาสที่เกี่ยวข้องกับองค์กรด้วยความประนีประนอม (George & Brief, 1992) ยิ่งไปกว่านั้น พนักงานเหล่านี้จะมีความประพฤติปฏิบัติที่สูงขึ้น อัตราการขาดงานและแนวโน้มการลาออกก็จะลดลงด้วย (Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1997; Mowday, Porter, & Steers, 1982) ทั้งหมดนี้คือพฤติกรรมแลกเปลี่ยน

ทางสังคม ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งทั้งสองฝ่ายต่างพิจารณาความคุ้มค่าของ สิ่งลงทุนไปเทียบกับ ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม บุคคลจะพยายามรักษาระดับความสัมพันธ์กับ ผู้อื่น เพื่อให้ตอบสนองในสิ่งที่ตนเองต้องการมากที่สุด (Blau, 1964; Homans, 1974) ทฤษฎีที่ใช้ ในการแลกเปลี่ยนซึ่งเกิดขึ้นระหว่างการปฏิสัมพันธ์นั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้ตอบแทน ซึ่งอาจเป็น การตอบแทนในรูปแบบ ข้อมูล หรือเงิน (Foa & Foa, 1974) หรืออาจอยู่ในรูปแบบของความรู้สึก เช่น การเอาใจใส่และความเคารพนอบน้อมก็ได้ (Rhoades & Eisenberger, 2002 อ้างถึงใน อัมพิกา สุนทร ภักดี, 2559, หน้า 18)

2.2.2.2 ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support)

ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support หรือ POS) คือการรับรู้ของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการให้คุณค่าขององค์กรต่อผลงาน และความเป็นอยู่ที่ดีของ พวกเขา การรับรู้การสนับสนุนนี้สำคัญอย่างยิ่ง ที่จะช่วยสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และ คุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงานในองค์กร

การศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เริ่มต้นจากการสังเกตว่าผู้จัดการ มักกังวลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จึงเริ่มหันมาสนใจเรื่องการสนับสนุนต่าง ๆ ที่ องค์กรมีให้พนักงาน (Eisenberger, Huntington, Hutchinson, & Sowa, 1986) ทฤษฎีนี้ชี้ว่า พนักงานจะพัฒนาการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรขึ้นมา เพื่อตอบสนองความต้องการที่จะได้รับการ ยอมรับ, ความเคารพ, การยกย่อง, และเพื่อประเมินประโยชน์ที่ตนจะได้รับ เมื่อทุ่มเททำงานมากขึ้น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพัน, ยึดมั่น, หรือรู้สึกเป็นหนี้ บุญคุณ ซึ่งกระตุ้นให้พนักงานช่วยเหลือองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร และ พนักงานจะคาดหวังว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น จะนำไปสู่รางวัลในอนาคต ผลลัพธ์ทาง พฤติกรรมของการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรที่เห็นได้ชัดคือ ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และ พฤติกรรมการถอนตัวที่ลดลง เช่น การขาดงานหรือการลาออก

ทฤษฎีนี้เริ่มเป็นที่สนใจอย่างมากในช่วงกลางทศวรรษ 1990 เพียงไม่กี่ปีต่อมา Rhoades & Eisenberger (2002) ได้ทำการศึกษาแบบ meta-analysis โดยรวบรวมงานวิจัย เกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรถึง 73 ฉบับ ในปี 1999 ปัจจุบัน งานศึกษาเรื่องนี้มีมากกว่า 700 ฉบับแล้ว ต่อมาการศึกษา meta-analysis ของ Rhoades & Eisenberger รวมถึงงานวิจัยอื่น ๆ ของ Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart & Adis (2015) ก็พบความสัมพันธ์ที่ ชัดเจนและสอดคล้องกันระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับทั้งสาเหตุและผลลัพธ์ที่ สามารถคาดการณ์ได้จากเรื่องนี้

2.2.3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือความเชื่อ ความรู้สึก และประสบการณ์ที่พนักงานได้รับจากการทำงาน ซึ่งเปรียบเสมือนการมองว่าองค์กรมีทั้งด้านดี และด้านที่ไม่ดี โดยพิจารณาจากนโยบาย, กระบวนการ, และกฎระเบียบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการตอบสนองความต้องการด้านจิตสังคมของพนักงาน (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001)

ยูนและลิม (Yoon and Lim, 1999 อ้างถึงใน อรณลิน ลิ่วรุ่งโรจน์, 2565) ได้แบ่ง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ออกเป็น 2 ด้าน คือ

1) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support): หมายถึงความสัมพันธ์ และการสนับสนุนที่มาจากหัวหน้างาน

2) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Coworker Support): หมายถึงความสัมพันธ์ และการสนับสนุนจากบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งหรือระดับเดียวกัน

จากการวิเคราะห์แบบเมตา (Meta-analysis) ของ Rhoades & Eisenberger (2002) ซึ่งรวบรวมงานวิจัยถึง 73 ชิ้น ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ในเบื้องต้นมีอยู่ 4 อย่าง คือ ความยุติธรรมในองค์กร, การสนับสนุนจากหัวหน้างาน, การให้รางวัล และสภาพการทำงาน และคุณลักษณะของพนักงาน แต่ภายหลังจากการศึกษา Meta Analysis แล้ว Rhoades & Eisenberger (2002 อ้างถึงใน สุพัตรา วรวิทย์พุดทวงศ์, 2565) พบว่าปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจริง ๆ แล้วมี 2 ปัจจัยหลัก ดังนี้

2.2.3.1 ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational Factors)

1.1) ความยุติธรรมในองค์กร

การที่องค์กรแสดงออกถึง ความยุติธรรม ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาผลตอบแทน หรือความยุติธรรมในกระบวนการทำงาน ล้วนส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพราะสิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงการคำนึงถึงความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (อัมพิกา สุนทรภักดี, 2559)

ความยุติธรรมในองค์กร มี 2 มิติ ตามการจำแนกของ Cropanzano & Greenberg (1997) มิติแรก คือ ความยุติธรรม ในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับกฎระเบียบ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพนักงาน ซึ่งหมายรวมถึงการแจ้งกฎระเบียบให้ทราบล่วงหน้าก่อนบังคับใช้ การที่พนักงานได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง และมีการรับฟังพนักงานเพื่อประกอบการตัดสินใจ มิติที่สอง คือมิติทางสังคมของ ความยุติธรรม บางครั้งเรียกว่า ความยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณภาพในการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคล เช่น การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพ การแจ้ง หรือชี้แจงข้อมูลที่พนักงานมีความกังวลให้ทราบ โดยทั่วไป การศึกษาด้านความยุติธรรมมักจะศึกษาโดยรวม ไม่ได้แยกเฉพาะมิติใดมิติหนึ่ง ดังที่ Greenberg (2000) กล่าวว่า กระบวนการให้ผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม จะส่งผลให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่แข็งแกร่งกว่าความยุติธรรมของ

ผลตอบแทนเพียงอย่างเดียว เพราะพนักงานมีความเชื่อพื้นฐานว่ากระบวนการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรม จะนำมาซึ่งผลตอบแทนที่น่าพึงพอใจ สร้างความรู้สึกมั่นคง และเกิดความไว้วางใจในองค์กรแก่พนักงาน

ผู้วิจัยสรุปความหมายของ การรับรู้ความยุติธรรม ว่าเป็น การที่กำลังพลและนักบินตระหนักถึงความยุติธรรมภายในหน่วยงานทหาร ในเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อพวกเขา โดยมีการแจ้งข้อมูลล่วงหน้าก่อนการบังคับใช้กฎ ซึ่งแจ้งให้กำลังพลทราบข้อมูลที่ถูกต้อง และมีการรับฟังความคิดเห็นของกำลังพลเพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจ

1.2) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

หัวหน้างาน เป็นเหมือนตัวแทนขององค์กร ที่มีหน้าที่ควบคุมดูแล และประเมินผลงานของพนักงาน ทำให้พนักงานมองว่าการกระทำของหัวหน้างาน เป็นตัวบ่งชี้ว่าพวกเขาได้รับการสนับสนุนจากองค์กรหรือไม่ โดยพิจารณาจากการให้ความสำคัญของหัวหน้างาน ในการให้ความช่วยเหลือและใส่ใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน นอกจากนี้ ข้อมูลการประเมินผลงานของพนักงานยังถูกส่งต่อไปยังผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป ทำให้เกิดการเชื่อมโยงกันระหว่าง การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (อรณลิน ลีรุ่งโรจน์, 2565)

ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ว่าเป็น การที่ กำลังพลและนักบินรับรู้จากผู้บังคับบัญชายอมรับ และเห็นคุณค่าในตัวพวกเขา มีการสนับสนุน ให้คำปรึกษา รับฟัง ถ่ายทอดความรู้ และช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติภารกิจแก่กำลังพลและนักบิน

1.3) รางวัลจากองค์กรและสภาพการทำงาน

รางวัลและสภาพการทำงาน เป็นหัวข้อที่ถูกนำมาศึกษาอย่างกว้างขวางในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1.3.1 ด้านการมองเห็นคุณค่าพนักงาน, ค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง ตามทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร การให้รางวัลจะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานมีผลงานที่ดี การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับผู้อื่น ล้วนมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

1.3.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ ความเชื่อมั่นของพนักงานว่าองค์กรจะยังคงรักษาพวกเขาไว้เป็นสมาชิก แม้ในสถานการณ์ที่มีการลดขนาดองค์กรก็ตาม

1.3.3 ด้านการมีอิสระในการดำเนินงาน คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจควบคุมการทำงานได้ เช่น การจัดการตารางงาน ขั้นตอนการทำงาน หรือความหลากหลายของงาน ในวัฒนธรรมตะวันตก การมีอิสระในการทำงานเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะแสดงถึงความไว้วางใจที่องค์กรมีให้พนักงาน

1.3.4 ความเครียดในบทบาทหน้าที่ หมายถึง สภาพที่พนักงานรู้สึกว่าไม่สามารถจัดการกับสถานการณ์ได้ เช่น การได้รับมอบหมายงานมากเกินไป การถูกจำกัดด้วยกรอบเวลา หรือ

การได้รับบทบาทที่ไม่ชัดเจน ซึ่งความเครียดในบทบาทหน้าที่ส่งผลเสียต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

1.3.5 การฝึกอบรม การที่องค์กรมีการฝึกอบรมพนักงาน ทำให้พนักงานรับรู้ถึงการลงทุนที่องค์กรมีให้ ซึ่งช่วยเสริมสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน

1.3.6 ขนาดขององค์กร องค์กรขนาดใหญ่มักมีกระบวนการทำงาน และกฎระเบียบที่เป็นทางการสูง ทำให้มีความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการของพนักงานลดลง ซึ่งอาจส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ผู้วิจัยสรุปความหมายของ รางวัลจากองค์กรและสภาพการทำงาน ว่าเป็น รางวัล และการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลโดยตรง ต่อการรับรู้การสนับสนุนจากหน่วยงานของกำลังพล โดยปัจจัยสำคัญได้แก่ การให้คุณค่าและค่าตอบแทนที่ยุติธรรม รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับผลงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ ที่สร้างความเชื่อมั่นให้กับนักบิน การมีอิสระในการดำเนินการกิจ ซึ่งแสดงถึงความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา การจัดการความเครียด ในบทบาทหน้าที่ที่อาจเกิดขึ้นจากภารกิจที่ซับซ้อน การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ที่แสดงถึงการลงทุนขององค์กรในตัวนักบิน และขนาดของหน่วยงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพของกำลังพล

2.2.3.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Employee Characteristics)

1) บุคลิกภาพ (Personality) คือการที่พนักงานตีความประสบการณ์จากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทั้งในเชิงบวกและลบ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมา ประสบการณ์เชิงบวก จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมเป็นมิตร ช่วยสร้างความประทับใจ และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ในทางกลับกัน ประสบการณ์เชิงลบจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมก้าวร้าวหรือขาดงาน ซึ่งจะบั่นทอนความสัมพันธ์ในการทำงาน และลดทอนการรับรู้ที่ได้รับ การสนับสนุนจากองค์กร

2) ปัจจัยส่วนบุคคล (Demographic Characteristics) เช่น อายุ, การศึกษา, เพศ และอายุงาน มีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตัวอย่างเช่น พนักงานที่อายุงานน้อยมักจะรู้สึกไม่ค่อยพอใจในองค์กร และมีแนวโน้มจะลาออกสูงกว่าพนักงานที่อายุงานมาก นั่นเป็นเพราะพนักงานกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า มีประสบการณ์ในการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากกว่า จึงทำให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสูงกว่ากลุ่มแรก

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากที่สุด (อ้างอิงจาก Meta-analysis ของ Rhoades & Eisenberger, 2002) พบว่าเรียงตามลำดับคือ ความยุติธรรมในองค์กร, การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และรางวัลรวมถึงสภาพการทำงาน

นอกจากแนวคิดของ Eisenberger แล้ว Slone & Johnson (1974 อ้างถึงใน อัมพิกา สุนทรภักดี, 2559) ยังกล่าวถึงการสนับสนุนด้าน สภาพการทำงาน ว่า สถานที่ทำงานมีผลต่อ สุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน การมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เหมาะสม เพียงพอในการทำงาน ช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ลดอุบัติเหตุ และลดความเครียดที่อาจเกิดขึ้นได้

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจาก หน่วยงานทหารของกำลังพลและนักบินโดยตรง ได้แก่ บุคลิกภาพ ซึ่งการตีความประสบการณ์เชิงบวกจะ นำไปสู่พฤติกรรมที่เป็นมิตร และสร้างความผูกพันในหน่วยงาน แต่ในทางกลับกันประสบการณ์เชิงลบ อาจทำให้เกิดพฤติกรรมก้าวร้าว หรือการขาดงานซึ่งลดทอนความรู้สึกรู้ว่าได้รับการสนับสนุนจาก หน่วยงานลง และปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุและอายุงานซึ่งกำลังพลที่มีอายุงานมาก มักจะมีการรับรู้ การสนับสนุนจากหน่วยงานสูงกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์ที่มากกว่า ซึ่งโดยสรุปแล้วปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากหน่วยงานของกำลังพลมากที่สุด คือความยุติธรรมในหน่วยงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และรางวัลรวมถึงสภาพการปฏิบัติงาน

2.2.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การรายด้าน

ในการศึกษาเรื่อง Perceived Organizational Support ของ Eisenberger (1986) งานวิจัย ในประเทศไทยมักนำมาเป็นพื้นฐานในการอ้างอิง และกำหนดมิตีย่อยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อย่างไรก็ดี ผู้วิจัยพบว่าการศึกษาในปี 1986 ของ Eisenberger ไม่ได้ระบุการแบ่งด้านของการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรไว้อย่างชัดเจน เมื่อทบทวนงานวิจัยในประเทศเพิ่มเติม พบว่าการศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในไทย มักนำทฤษฎีของ Eisenberger (1986) มาผสมผสานกับ แนวคิดทฤษฎีการจูงใจ ทำให้การศึกษาในประเทศ มีมิตีย่อยที่แตกต่างกันเล็กน้อย เมื่อเทียบกับการศึกษา Meta-analysis ของ Rhoades & Eisenberger ในปี 2002 ดังตัวอย่าง

งานวิจัยของ อัมพิกา สุนทรภักดี (2559) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภท อาหาร และเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง โดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ โดยแบ่งมิติของการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรออกเป็น 6 ด้าน คือ

- 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรม หมายถึง การที่พนักงาน รับรู้ว่าองค์กรมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อพวกเขา เช่น การ ประเมินผลงานและกฎระเบียบต่าง ๆ โดยมีการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้าก่อนบังคับใช้ รวมถึง การชี้แจงข้อมูลที่ถูกต้อง และเปิดรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจ
- 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน การที่ พนักงานรับรู้ว่าหัวหน้างานเห็นคุณค่าในตัวพวกเขา ยอมรับ ให้การสนับสนุน ให้คำปรึกษา รับฟัง ถ่ายทอดความรู้ และช่วยแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ในการทำงาน

3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงาน โดยจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับผลงานที่ทำ และจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้พวกเขามีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าองค์กร จะยังคงรักษาพวกเขาไว้ให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป ถึงแม้ว่าจะมีการลดขนาดขององค์กรก็ตาม

5) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่ามีโอกาสในการเติบโตในองค์กรในอนาคต มีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่องาน และส่งเสริมการเติบโตในสายอาชีพ

6) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกสภาพการทำงานเหมาะสม มีอุปกรณ์และเครื่องมืออย่างเพียงพอ รวมถึงได้รับการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศต่าง ๆ ในการทำงาน และยังได้รับความช่วยเหลือด้านข้อมูล เครื่องมือ รวมถึงวิธีการใช้งานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

งานวิจัยของ สุชนา ฟองอนันตรัตน์ (2560) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร และความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองกำกับการ 3 กองบังคับการ ตำรวจสันติบาล 3 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล โดยเขาได้แบ่งมิติของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรออกเป็น 5 ด้าน ซึ่งปรับปรุงและพัฒนาต่อมาจากงานของ รัชฎ ชาญสนธิ์ (2550) ได้แก่

1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ถึงค่าตอบแทน เงินเดือน รวมถึงนโยบายและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้ เพื่อให้พนักงานและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้า หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสพนักงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายงาน รวมถึงการจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และการเติบโตในหน้าที่

3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาส และความมั่นคงในเรื่องการจ้างงาน

4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาารมณ์ หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้การยอมรับ ให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าในตัวพนักงานเมื่อทำงานสำเร็จ รวมถึงเข้าใจและเห็นใจเมื่อพนักงานตัดสินใจผิดพลาดหรือทำงานผิดพลาด

5) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ว่าฝ่ายบริหาร และหัวหน้างานให้การสนับสนุน และช่วยเหลือพนักงานเมื่อมีปัญหา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยในการทำงานให้แก่องค์กร

ณัฐนันท์ จีราพันธุ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องอำนาจพยากรณ์ ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผู้วิจัยใช้ แบบวัด Short Version of Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) ของ Eisenberger, Huntington, Hutchison, and Sowa (1986) โดยใช้วิธีการแปลย้อนกลับ (Back Translation Method) โดยผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันภาษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่มาใช้ โดยแบ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรออกเป็น 5 ด้านเช่นกัน

สำหรับงานวิจัยของ ชาลิดา รักเจริญ (2566) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจากผู้บังคับบัญชา และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของพนักงานในสำนักงานสรรพากรภาคแห่งหนึ่ง ซึ่งปรับปรุงและพัฒนาต่อมาจากงานของ ณัฐวรา ปุณยวิทิตโรจน์ (2564) แบ่งมิติของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ออกเป็น 2 ด้าน คือ

- 1) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า
- 2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

งานวิจัยของ อดิษฐ์ พุดด้วงเงิน (2565) ได้ศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร แบ่งด้านการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรเป็น 3 ด้าน คือ

1) ด้านความยุติธรรม หมายถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร มีความเป็นธรรมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการประเมินผลงาน หรือ ภาวะเบี้ยต่าง ๆ โดยจะแจ้งให้นักงานทราบล่วงหน้าก่อนบังคับใช้ ในกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานมีความโปร่งใส ผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงข้อมูลให้รับทราบได้ เมื่อต้องตัดสินใจเรื่องสำคัญใด ๆ ผู้บังคับบัญชาจะปฏิบัติต่อนักงานด้วยความให้เกียรติ ให้คำปรึกษาอย่างตรงไปตรงมา และเปิดเผย รวมถึงเปิดรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจ

2) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำปรึกษาและช่วยเหลือในการทำงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ สนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของพนักงาน

3) ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน หมายถึง พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีโอกาสพัฒนาและก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนสภาพการทำงานนั้นจะพิจารณาจากสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ความสะดวกสบาย และความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ รวมถึงการให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานเป็นสำคัญ

ตารางที่ 2.2 ความถี่ขององค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ถูกอ้างอิงบ่งจากนักวิชาการแต่ละท่าน

องค์ประกอบ	Eisenberger et al. (1986)	Rhoades & Eisenberger (2002)	Yoon & Lim (1999)	อัมพิกา สุนทรภักดี (2559)	ณคนย์ พุดด้วงเงิน (2565)	ชาลิตา รักเจริญ (2566)	สุชนา ฟองอนันต์รัตน์ (2560)	ความถี่
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน		✓	✓	✓	✓			4
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน			✓					1
ความยุติธรรมในองค์การ		✓		✓	✓			3
สภาพการทำงาน				✓	✓			2
ผลตอบแทนและสวัสดิการ				✓			✓	2
ความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า/ ความรู้และโอกาสในการเติบโตใน สายอาชีพ				✓		✓	✓	3
ความมั่นคงในการทำงาน		✓		✓		✓	✓	4
การปฏิบัติงาน							✓	1
การยอมรับและเห็นคุณค่า การ จ่ายค่าตอบแทน และการเลื่อน ตำแหน่งงาน/จิตอาารมณั์		✓					✓	2
ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ		✓						1

องค์ประกอบ	Eisenberger et al. (1986)	Rhoades & Eisenberger (2002)	Yoon & Lim (1999)	อัมพิกา สุนทรภักดี (2559)	ณดนัย พุดด้วงเงิน (2565)	ชาลิตา รักเจริญ (2566)	สุชนา พองอนันตรัตน์ (2560)	ความถี่
ความเครียด		✓						1
การฝึกอบรม		✓						1
ขนาดองค์การ		✓						1
บุคลิกภาพ		✓						1
ปัจจัยส่วนบุคคล		✓						1
การสนับสนุนจากองค์การโดยภาพรวม	✓							1

จากการวิเคราะห์ความถี่ขององค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่านในตารางที่ 3 พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มีองค์ประกอบที่โดดเด่นอยู่ 2 ข้อหลักคือ 1) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และ 2) ความมั่นคงในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบรองลงมา ได้แก่ ความยุติธรรมในองค์การ, ผลตอบแทนและสวัสดิการ, ความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า หรือ ความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ, การยอมรับและเห็นคุณค่า, การจ่ายค่าตอบแทน, การเลื่อนตำแหน่งงาน และ จิตอาารมณ์

จากความหมายแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของ ไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al., 1986) ที่ ชาลิตา รักเจริญ (2566) นำมาศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ซึ่งมีความสอดคล้องกับบริบทในการศึกษาของหน่วยงานราชการในประเทศไทย นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายการรับรู้ของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ต่อสิ่งที่หน่วยงานให้การสนับสนุน ได้อย่างชัดเจน เพื่อให้พฤติกรรมที่กำลังพลแสดงออกมา เป็นไปในทิศทางที่หน่วยงานคาดหวัง แบ่งออกเป็น 5 ด้าน มีความหมายของแต่ละด้าน ดังนี้

1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การที่นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำรับรู้เรื่องค่าตอบแทน เงินเดือน นโยบาย และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของกำลังพลในหน่วยงาน และครอบครัว

2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า หมายถึง การที่นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำรู้ว่า หน่วยงานให้โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สร้างความก้าวหน้าตามสายงาน รวมถึงจัดให้มีการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน รวมถึงการเติบโตในหน้าที่การงาน

3) ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำรู้ว่าหน่วยงานมอบโอกาส และให้ความมั่นคงในการจ้างงาน

4) ด้านจิตอาภรณ์ หมายถึง การที่นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำรู้ว่า หน่วยงานให้การยอมรับ ให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าในตัวกำลังพลเมื่อพวกเขาทำงานประสบความสำเร็จ ตลอดจนเข้าใจและเห็นใจ เมื่อกำลังพลตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด

5) ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำรู้ว่า ฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และช่วยเหลือแก้กำลังพลเมื่อมีปัญหา เพื่อให้กำลังพลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงานให้แก่หน่วยงาน

2.4.5 ผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

เมื่อกำลังพลรู้สึกว่างค์กรให้การสนับสนุน พวกเขาจะยอมเต็มใจที่จะตอบแทนด้วยพฤติกรรมที่ดี และต้องการที่จะอยู่กับหน่วยงานต่อไป ในทางกลับกันถ้ากำลังพลรับรู้ว่าการสนับสนุนน้อย พวกเขาก็จะไม่ทุ่มเทให้ภารกิจมากพอที่จะบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน และอาจมองหางานใหม่ จนนำไปสู่การตั้งใจลาออกและตัดสินใจจากไปในที่สุด ผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตามที่ Rhoades & Eisenberger (2002) ได้ศึกษาไว้ มี 7 ปัจจัยหลัก คือ

1) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) พนักงานจะมีความผูกพันกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันทางใจที่สูงมาก ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอย่างชัดเจน

2) ความพึงพอใจที่เกี่ยวกับการทำงาน (Job-related affect) ส่วนนี้ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และอารมณ์เชิงบวกขณะทำงาน (Positive mood at work) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อทั้งสองส่วนนี้ แต่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานมากกว่า

3) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Job Involvement) ปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

4) ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

5) ความเหนื่อยล้าในการทำงาน (Strains) ปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

6) ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร (Desire to remain with organization) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมากกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

7) พฤติกรรมถอนตัวจากองค์กร (Withdrawal Behavior) เช่น การขาดงาน การลาออก หรือความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมากกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากพื้นฐานแนวคิดของ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน และ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทั้งหน่วยงานและกำลังพลต่างประเมินความคุ้มค่าในการแลกเปลี่ยนกัน หากกำลังพลและนักบินรู้สึกผูกพันทางใจในเชิงบวกกับหน่วยงาน เช่น ความจงรักภักดี, ความพึงพอใจในภารกิจ, ความผูกพันต่อหน่วยงาน และในขณะเดียวกัน หน่วยงานก็ยึดมั่นต่อกำลังพล เช่น รับฟังเสียงของนักบิน, บริหารงานอย่างยุติธรรม, มีนโยบายให้โอกาสเติบโตในสายงาน, มีสวัสดิการที่ครอบคลุม และวางแผนเพื่อความมั่นคงในอนาคตของกำลังพล สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลและหน่วยงาน ทั้งกำลังพลและหน่วยงานย่อมมีความคาดหวัง ที่จะได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับสิ่งที่ลงทุนไป ถ้าทั้งสองฝ่ายพิจารณาแล้วว่าผลตอบแทนที่ได้รับนั้นคุ้มค่ากับสิ่งที่ต้องเสียไป ความสัมพันธ์ก็จะยังคงอยู่ในระดับที่ดี แต่ถ้าหากพิจารณาหรือนำผลที่ได้รับไปเปรียบเทียบกับผู้อื่น แล้วพบว่าผลตอบแทนไม่ยุติธรรมหรือไม่คุ้มค่า ก็จะส่งผลกระทบ ต่อระดับความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและกำลังพลได้ ดังนั้น การรับรู้การสนับสนุนจากหน่วยงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผล ต่อผลการปฏิบัติการกิจของกำลังพล การรักษาให้กำลังพลยังคงอยู่กับหน่วยงาน และการนำพาหน่วยไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังไว้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ไม่เพียงส่งผลต่อความพึงพอใจ และความสุขของบุคลากร แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญที่กำหนดประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีความเสี่ยงสูงและต้องเผชิญกับภารกิจที่ท้าทายอย่างหน่วยงานทหาร การดูแลกำลังพลจึงไม่ใช่แค่เรื่องของสวัสดิการ แต่เป็นเรื่องของ ชีตความสามารถ (Capability) และความพร้อมในการปฏิบัติการกิจ (Readiness) ที่ส่งผลโดยตรงต่อความมั่นคงของชาติ

สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติภารกิจทางการบิน ไม่ว่าจะเป็นนักบิน ช่างอากาศยาน หรือเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศ พวกเขาต้องเผชิญกับปัจจัยเฉพาะ ที่แตกต่างจากงานทั่วไป เช่น ความเครียดภายใต้แรงกดดันสูง ภาวะอ่อนเพลียจากการทำงานที่ไม่มีเวลาแน่นอน ความเสี่ยงจากภารกิจ และความจำเป็นในการตัดสินใจที่แม่นยำภายในเสี้ยววินาที ดังนั้น การนิยามคุณภาพชีวิตการทำงานในบริบทนี้จึงต้องครอบคลุมทั้งมิติด้านกายภาพ จิตใจ และสังคม เพื่อให้กำลังพลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพสูงสุด

จากนี้ไป ผู้วิจัยจะมาสืบค้นว่านักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการบิน ในหน่วยงานทหารไว้ในแง่มุมใดบ้าง ซึ่งแต่ละนิยามจะสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญที่แตกต่างกันไป และนำไปสู่แนวทางการพัฒนาที่รอบด้านต่อไป

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) คือ สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่มีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางร่างกาย และจิตใจของกำลังพล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่ปฏิบัติภารกิจทางการบินโดยตรง ปัจจัยเหล่านี้ไม่เพียงแต่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความสุขของกำลังพล แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อ ประสิทธิภาพ ความปลอดภัย และความสำเร็จของภารกิจ ที่ได้รับมอบหมายด้วย

ปริญญญา จันทรสว่าง (2566) ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่า ความรู้สึกของข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธ ทางอากาศชัยบาดาล อำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี มีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันเนื่อง จากได้รับการตอบสนอง ทั้งด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ทำให้สามารถดำรงชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุขได้

ณภัทร ตกุลภักดีชุมพล (2565) ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่องค์กรดำเนินการจัดองค์กรให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตตามแต่ละช่วงเวลา ซึ่งสามารถวัดระดับได้จากทฤษฎีตามตัวชี้วัดต่าง ๆ เพื่อให้ชีวิตมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานขององค์กร

แพรวพรรณ เหลืองทองคำ (2563) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพประกอบที่ได้รับการตอบสนองขณะทำงาน ทำให้ชีวิตมีคุณค่า มีความสุขกับการทำงาน งานที่ทำส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ดี เกิดการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงาน และชีวิต ซึ่งส่งผลให้บุคคล มีความพึงพอใจในการทำงาน และนำความสำเร็จมาสู่องค์กร และคุณภาพชีวิตมีความสำคัญต่อการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม ซึ่งมีความสำคัญอย่างหนึ่งในคุณภาพชีวิตการทำงาน มนุษย์จึงจำเป็นต้องใช้

เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงาน โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน การพัฒนา และให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ จะส่งผลต่อกระบวนการผลิต

อมรรัตน์ มุ่งมี (2563) ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ตามสภาพความจำเป็นพื้นฐาน ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข ความสมบูรณ์ ตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย และจิตใจอย่างเพียงพอ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสังคมที่ตนอยู่ ขณะเดียวกันก็สามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งได้รับการบริการพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อประกอบการดำรงชีพออย่างยุติธรรม

นราทิพย์ ผินประดับ (2562) ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่องค์กรดำเนินการจัดองค์กรให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตตามแต่ละช่วงเวลา ซึ่งสามารถวัดระดับได้จากทฤษฎีตามตัวชี้วัดต่าง ๆ เพื่อให้ชีวิตมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานขององค์กร

ธัญวิสิษฐ์ สุวรรณจินดา (2561) ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทาง กายและใจ รวมถึง ค่าตอบแทน ที่ได้รับ, ความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ, สภาพแวดล้อมที่ดี, ความมั่นคง และความก้าวหน้าในอาชีพ, การมีส่วนร่วมในองค์กร, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการได้รับการยอมรับจากสังคม สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างผลดีให้แก่ตนเอง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

กนกวรรณ ชูชีพ (2551) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้าง หมายถึง ครอบคลุมความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยเป็นความสัมพันธ์ต่างตอบแทนที่องค์กรเป็น ผู้มอบสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทางกายภาพและลักษณะการงานที่มีคุณภาพให้กับผู้ปฏิบัติงาน นำไปสู่คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร และเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการ แล้วจะส่งผลต่อไปยังองค์กรในรูปของผลผลิตที่มีประสิทธิภาพต่อไป

แฮคแมนและซัทเทิล (Hackman and Suttle, 1977 อ้างถึงใน ธัญวิสิษฐ์ สุวรรณจินดา, 2561, หน้า 13) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของพนักงานทุกคน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น นอกจากจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลดีในด้านอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม, เศรษฐกิจ, หรือผลผลิต และที่สำคัญคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ ความพึงพอใจในงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรได้ อีกทั้งยังช่วยลดอัตราการขาดงาน, การลาออก, และอุบัติเหตุ ในขณะที่เดียวกันก็เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรในด้านขวัญกำลังใจ, ความพึงพอใจในงาน รวมถึงคุณภาพและปริมาณของผลผลิตให้สูงขึ้น

โรบินสัน (Robinson, 1991 อ้างถึงใน ปริญญา จันทร์สว่าง, 2566, หน้า 7) ได้ให้คำจำกัดความของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่องค์กรตอบสนองความต้องการของพนักงานผ่านการพัฒนาโลกต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของตนเอง หรืออาจเปรียบได้ว่าเป็นแนวคิดที่รวบรวมปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่ช่วยกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ในการพัฒนาให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์มากขึ้น ก้าวหน้า และส่งเสริมการมีส่วนร่วม

วอลตัน (Walton, 1975 อ้างถึงใน แพรพรรณ เหลืองทองคำ, 2563, หน้า 11) ให้นิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะที่จะทำให้ชีวิตของแต่ละคนดีขึ้นตามมาตรฐานของสังคม ซึ่งต้องประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อการดำรงชีวิต, สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และช่วยส่งเสริมสุขภาพ, โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถเฉพาะตัว, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ, การทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม รวมถึงความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง, สิทธิส่วนบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับงาน, การทำงานที่สมดุลกับชีวิตโดยรวม, และ ความรับผิดชอบในงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม

สโครแวน (Skovan, 1983 อ้างถึงใน ปริญญา จันทร์สว่าง, 2566, หน้า 7) นิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่องค์กร ทำให้สมาชิกทุกระดับได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อม, วิธีการ, และผลลัพธ์ต่าง ๆ ของงานให้ดีขึ้น กระบวนการนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของค่านิยมร่วมกัน และมีเป้าหมายหลักสองด้านคือ การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน

ฮิวส์ และ คัมมิง (Huse and Cumming, 1985 อ้างถึงใน แพรพรรณ เหลืองทองคำ, 2563, หน้า 11-12) ได้อธิบายว่าแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น หมายถึงความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ของประสิทธิภาพและผลลัพธ์ ซึ่งมีรากฐานมาจากความสุขของบุคลากรในการทำงาน โดยมีจุดเริ่มต้นจากการที่พนักงานได้สัมผัส และรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานในแง่บวก จนเกิดความพึงพอใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน จะส่งผลต่อองค์กรในสามด้าน ได้แก่ ด้านแรก ช่วยเพิ่มระดับผลผลิตขององค์กร ด้านที่สอง ช่วยเสริมสร้างขวัญและแรงใจในการทำงาน รวมถึงเป็นแรงผลักดันที่ดี และด้านสุดท้ายช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการทำหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

แคสซิโอ (Cascio, 1998 อ้างถึงใน แพรพรรณ เหลืองทองคำ, 2563, หน้า 12) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นการกล่าวถึงสภาพแวดล้อมและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น การขยายขอบเขตของงาน การจัดการที่มีลักษณะเป็นประชาธิปไตย การให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1993 อ้างถึงใน ฌักทรี ตูกลักดีซุมพล, 2565, หน้า 8-9) ได้ให้คำนิยามของ คุณภาพชีวิต ไว้ว่าเป็นระดับความเป็นอยู่และความพึงพอใจในความต้องการของมนุษย์ในสังคม และยังได้ให้คำนิยามของโครงการ เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตว่า เป็นโครงการที่มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียน และชุมชนได้รับความรู้, เจตคติ, ค่านิยม และทักษะที่จำเป็น เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ ทั้งในฐานะปัจเจกบุคคลและในฐานะสมาชิกของชุมชน

องค์การอนามัยโลก (WHO, 1996 อ้างถึงใน ฌักทรี ตูกลักดีซุมพล, 2565, หน้า 9) ได้ให้คำจำกัดความของ คุณภาพชีวิต ไว้ว่าเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลภายใต้บริบททางวัฒนธรรมและค่านิยมที่ตนอาศัยอยู่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับเป้าหมาย, ความคาดหวัง, มาตรฐาน และสิ่งที่แต่ละคนให้ความสำคัญ คุณภาพชีวิตจึงเป็นแนวคิดที่มีหลากหลายมิติที่เชื่อมโยงกับความรู้สึของแต่ละคนในเรื่องสุขภาพกาย, สภาวะจิตใจ, ระดับความเป็นอิสระ, ความสัมพันธ์ทางสังคม, ความเชื่อส่วนบุคคล และความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม

เดลามอตต์และทาเคซาวา (Delamotte and Takezawa, 1984 อ้างถึงใน สมเกียรติ อินทร์, 2554, หน้า 13) ได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานจากหลายมุมมองที่สำคัญ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน เช่น การได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ โอกาสในการพัฒนาก้าวหน้าในสายอาชีพ และการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่แคบ หมายถึงผลที่ดีจากการทำงานที่มีต่อบุคลากร ซึ่งรวมถึงการปรับปรุงทั้งในด้านขององค์กรและลักษณะของงาน โดยเฉพาะการพิจารณา และส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลแต่ละคน ซึ่งต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อสภาพการทำงานของพวกเขา
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานในอีกมุมมองหนึ่งหมายถึงการคำนึงถึงด้านมนุษย์ในกระบวนการทำงาน (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Improvement of working conditions) หรือที่เรียกว่า "สภาพแวดล้อมการทำงาน" (Working Environment) ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่สนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อผลลัพธ์ทั้งในระดับองค์กรและบุคคล

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวถึงข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพและลักษณะของการปฏิบัติภารกิจ รวมถึงกระบวนการต่าง ๆ ภายในกองทัพที่สามารถตอบสนอง ต่อความต้องการและความคาดหวังของกำลังพล โดยเฉพาะนักบิน โดย

การพิจารณาจากคุณลักษณะ และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลและสังคม ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติภารกิจสามารถบรรลุผล ตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความพึงพอใจของกำลังพลได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังสามารถทำให้ภารกิจทางทหาร และชีวิตส่วนตัวสามารถผสมผสานกันได้อย่างลงตัว ทำให้กำลังพลโดยเฉพาะนักบิน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และช่วยให้กองทัพบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life อ้างถึงใน สุทธาภรณ์ เกตุแดง, 2565, หน้า 8) คือความรู้สึกของพนักงานในบริษัท ที่อยากทำงานอย่างมีความสุข เป็นลักษณะงานที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้ทำงาน ทำให้พวกเขามีสภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และตั้งใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด คุณภาพชีวิต 8 ประการของ Richard E. Walton (1974)

เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จนั้น มีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตของพนักงานในการทำงาน ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความเป็นอยู่ที่ดี ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ส่งเสริมการทำงาน ความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้ ความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจของพนักงาน สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไกล การศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงเป็นการค้นหาคำตอบ และแนวทางสู่ความสำเร็จในที่สุด

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เกิดขึ้นครั้งแรกในสหรัฐอเมริกาช่วงปลายทศวรรษ 1960 เพราะเกิดกระแสความตื่นตัวในเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงาน และมาตรฐานของสถานประกอบการ หลังจากนั้นได้มีการศึกษา และค้นคว้าเรื่องนี้อย่างแพร่หลายในวงการอุตสาหกรรมทั่วทั้งทวีปยุโรป เนื่องจาก คุณภาพชีวิตการทำงาน ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญหนึ่งของ คุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวคิดนี้จึงกำเนิดและแพร่หลายอย่างรวดเร็วในประเทศอุตสาหกรรม และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการรับรู้ที่แตกต่างกันไปในแต่ละคนและมีลักษณะเป็นนามธรรม ด้วยเหตุนี้ จึงมีผู้ให้คำจำกัดความ กำหนดแนวคิด รวมถึงปัจจัยหรือตัวชี้วัดของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ขึ้นมา เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินว่า แต่ละคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับใด ซึ่งได้มีการปรับปรุง และพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง (อ้างถึงใน ดนุสรณ์ คุ่มสุข, 2564, หน้า 12-13)

แนวคิดเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงมีความซับซ้อนและหลากหลาย ขึ้นอยู่กับมุมมอง และบริบทของผู้ที่นำไปใช้ ทำให้ไม่สามารถสรุปหรือนำไปใช้ในรูปแบบเดียวกันได้ในทุกสถานการณ์ ดังนั้น หากจะนำแนวคิดนี้ไปปรับใช้ในประเทศใดประเทศหนึ่ง จำเป็นต้องตีความและปรับให้เข้ากับความเป็นจริงของประเทศนั้น ๆ ทั้งในด้านวัฒนธรรม, เศรษฐกิจ และโครงสร้างทางการเมือง ถึงแม้ว่า

หลักการของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะดูเหมือนเป็นเรื่องที่ดี และมีเป้าหมายที่ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่่ง่ายอย่างที่คิด เนื่องจากความต้องการและระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน ความรู้สึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเรื่องเฉพาะตัว และมีความหลากหลายสูง บางคนอาจให้ความสำคัญกับ ลักษณะงาน ในขณะที่บางคนเน้นที่ค่าตอบแทน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบางคนก็ให้ความสำคัญกับ ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นหลัก

สุทธาภรณ์ เกตุแดง (2565) ได้กล่าวว่า คนส่วนใหญ่มักทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ และต้องใช้เวลาในแต่ละวันมากกว่าครึ่งหนึ่ง กับการทำงาน และอยู่ในที่ทำงาน เพื่อขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ พนักงาน รู้สึกมีความสุขและมั่นคง ความรู้สึกเหล่านี้ควรจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงานโดยตรง เพราะการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตมนุษย์ และถือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ที่เราใช้เวลาทำมากกว่ากิจกรรมอื่นใด ยิ่งในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาในชีวิต เกี่ยวข้องกับการทำงานมากขึ้นไปอีก คุณภาพชีวิตการทำงาน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะ คนคือทรัพยากรที่สำคัญ ทุกวันนี้คนเราทำงานเพื่อดำรงชีพ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้น สถานที่ทำงานต้องเหมาะสม นั่นคือ ทำให้เกิดความสุขและความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ก็จะส่งผลดีต่อทั้งตัวพนักงานและองค์กร โดย คุณภาพชีวิตการทำงาน จะส่งผลดีต่อองค์กร 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร 2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของพนักงาน รวมถึง 3) เป็นแรงจูงใจในการทำงานช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงานให้ดีขึ้น

ปรีชา เปี่ยมพงษ์สานต์ (2533 อ้างถึงใน สมเกียรติ อินท่า, 2554, หน้า 12) พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 3 ส่วนใหญ่ ได้แก่

1. สำนักการจัดการแนวมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเน้นว่าปัจจัยมนุษย์คือหัวใจสำคัญของระบบการทำงาน และมนุษยสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างมีผลอย่างมากต่อความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีม อีกทั้งยังส่งเสริมการจัดการแบบประชาธิปไตย ที่สร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกมากกว่าการบริหารแบบอำนาจนิยม
2. สำนักระบบสังคมและเทคนิค ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอาจก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบ ต่อระบบการทำงานภายในองค์กร ดังนั้นจึงต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างใหม่เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงาน และเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนา
3. สำนักประชาธิปไตยแรงงาน หรือแนวคิดของกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย ที่ให้ความสำคัญกับบทบาทของสหภาพแรงงาน ในการมีส่วนร่วมจัดการระบบงานในองค์กรและขยายขอบเขตไปจนถึงระดับนโยบายของประเทศ

นอกจากนี้ กอร์ดอน (Gordon, 1991 อ้างถึงใน สมเกียรติ อินท่า, 2554, หน้า 12) ยังได้กล่าวถึงแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมใน

การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหาร ซึ่งจะเป็นการสร้างความผูกพัน และความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานที่ตนทำ อีกทั้งยังต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงาน ระบบรางวัล และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ให้สอดคล้องกับธรรมชาติของงาน และผลลัพธ์ที่ต้องการ

จากแนวคิดทั้งหมดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดที่เชื่อมโยงโดยตรงกับการพัฒนาหน่วยงานทหาร และการบริหารกำลังพล เพราะกำลังพลถือเป็นปัจจัยภายในที่สำคัญที่สุดของกองทัพ หากกำลังพลโดยเฉพาะนักบินมีความสุขกับการปฏิบัติภารกิจ ก็จะสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้หน่วยงานมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินการกิจต่าง ๆ ได้ตามเป้าหมาย

ดังนั้น การให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงไม่ใช่เพียงแค่แนวคิดเชิงทฤษฎีเท่านั้น แต่ยังเป็นกลยุทธ์สำคัญที่กองทัพควรนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างความยั่งยืนในการปฏิบัติงาน และนำพากองทัพไปสู่การเป็นหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

2.3.3 ความเป็นมาของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในอดีต คนงานถูกมองเป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิต การถูกเอารัดเอาเปรียบจึงเป็นเรื่องปกติ เพื่อให้ต้นทุนการผลิตต่ำที่สุด หน้าที่ของคนงานคือ ตอบสนองความต้องการของนายจ้าง โดยมุ่งเน้นแต่เรื่องประสิทธิภาพในการทำงานเท่านั้น นักบริหารในยุคนี้จึงสนใจเพียงแค่การหาแรงงานที่มีฝีมือ และแข็งแรง คนงานอยู่ในสถานะเสียเปรียบนายจ้าง และต้องยอมรับบทบาทดังกล่าว เพราะอำนาจต่อรองมีน้อยมาก เนื่องจากมีคนว่างงานจำนวนมากรอทำงานอยู่ นอกจากนี้ การรวมตัวของคนงานก็ยังไม่เข้มแข็ง และสหภาพแรงงานก็ยังไม่เกิดขึ้น จึงยิ่งทำให้คนงานเสียเปรียบมากขึ้นไปอีก (วรุ สว นานนท์, 2561, หน้า 12-13)

ช่วงต้นศตวรรษที่ 20 สภาพของคนงานเริ่มดีขึ้นจากแนวคิด การบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ของ เฟรเดอริก วินสโลว์ เทย์เลอร์ (Frederic Winslow Taylor) ซึ่งมองว่าการบริหารที่ดี ต้องเอื้อประโยชน์ทั้งแก่นายจ้างและลูกจ้าง เขาจึงเสนอระบบ การจ่ายค่าตอบแทนแบบรายชิ้น (Piece Rate System) ขึ้น หลังจากนั้น เอลตัน มาโย (Elton Mayo) นักจิตวิทยาชาวออสเตรเลีย ก็ช่วยให้สภาพของคนงานดีขึ้นไปอีก โดยเขาเรียกร้องให้มองคนงานในฐานะสิ่งมีชีวิตที่มีมิติทางสังคม ไม่ใช่แค่ปัจจัยหนึ่งในการผลิต อย่างไรก็ตาม แนวคิดในการบริหารงานบุคคลก็ยังคงเดิม คือพยายามใช้ประโยชน์จากคนงานให้ได้เต็มที่ที่สุด

ราว ๆ ทศวรรษที่ 1970 สังคมเริ่มให้ความสำคัญกับปัญหาสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ นักบริหารจึงนำเรื่องนี้มาเป็นประเด็น ในการกำหนดนโยบายขององค์กร โดยมองว่าสังคมจะอยู่ไม่ได้ หากยังมีการทำลายธรรมชาติ แนวคิดนี้ถูกนำมาปรับใช้กับพนักงานด้วย โดยมองว่าคนงานก็เป็นทรัพยากรธรรมชาติประเภทหนึ่ง แต่เป็น ทรัพยากรมนุษย์ ที่นายจ้างต้องดูแลรักษา

เช่นเดียวกับทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ ในอดีต ผลประโยชน์ของคนงานถูกจำกัดอยู่แค่ค่าจ้างและเงินเดือน แต่ในแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขอบเขตของผลประโยชน์ได้กว้างขึ้น โดยครอบคลุมถึง สิทธิในความเป็นมนุษย์ด้วย ช่วงเวลานั้น แนวคิด สิทธิมนุษยชน ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ควบคู่ไปกับการยอมรับระบบ การเมืองแบบประชาธิปไตย ซึ่งมีอิทธิพลต่อแนวทาง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยเช่นกัน แม้ว่าองค์กรจะเป็นของนายจ้างในแง่ของทรัพย์สิน แต่ในทางการบริหารแล้ว คนงานก็เริ่มเรียกร้องสิทธิในการจัดการด้วย เพราะถ้ากิจการขาดทุน ลูกจ้างก็ได้รับความเดือดร้อนไม่แพ้ นายจ้าง ณ จุดนี้เองที่แนวคิดเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ได้ถือกำเนิดขึ้น อย่างไรก็ตาม แนวคิดนี้ยังไม่ได้ได้รับความนิยมในสหรัฐอเมริกามากนัก มีเพียงบริษัทใหญ่ ๆ ไม่กี่แห่งที่ยอมรับแนวคิดนี้ แต่กลับเริ่มแพร่หลายในยุโรป โดยเฉพาะในประเทศสวีเดน ที่มีการพูดถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานในบริษัทใหญ่ ๆ อย่าง Volvo และ Saab

ต่อมาในปี 1972 สมาพันธ์นายจ้างสวีดิช (Swedish Employer's Confederation) หรือ SAF ร่วมกับสมาพันธ์สวีดิชแห่งสหภาพการค้า และบริษัทอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในสวีเดน ได้ลงนาม ในข้อตกลงเรื่อง คุณภาพชีวิตแรงงาน ซึ่งมีชื่อว่า "ข้อตกลงหลักการแห่งเหตุผลของปี 1972"

ขณะเดียวกัน นักธุรกิจในสหรัฐอเมริกาถือว่า ที่ญี่ปุ่นสามารถครองตลาดอุตสาหกรรมได้ แม้จะเพิ่งแพ้สงคราม เป็นเพราะญี่ปุ่นมีระบบ วงจรการควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle) หรือ QCC ซึ่งเน้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และควบคุมคุณภาพงาน ทำให้ต้นทุนการผลิตลดลง กระบวนการ QCC มีความเชื่อมโยงอย่างมากกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของแรงงานในการผลิตสินค้า ไม่ได้มองว่าแรงงานเป็นเพียงวัตถุดิบที่ใช้ไปเท่าไรก็ได้ตราบที่มีเงินจ้าง บริษัทหลายแห่งในสหรัฐอเมริกาจึงนำวิธี QCC มาทดลองใช้ ทำให้คนงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีการจัดระบบการทำงานใหม่ (Job Redesign), หมุนเวียนหน้าที่ (Job Rotation) และ ขยายหน้าที่การทำงาน (Job Enlargement)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าในอดีตกำลังพล ถูกมองเป็นเพียงวัตถุดิบในการปฏิบัติการกิจ ซึ่งถูกเอารัดเอาเปรียบเพื่อลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพเท่านั้น โดยผู้บังคับบัญชาในยุคนั้นสนใจแค่ความแข็งแรง และฝีมือการบินของนักบิน ต่อมาเกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิด โดยมองว่ากำลังพลและนักบินเป็นสิ่งที่ชีวิต ที่มีมิติทางสังคมไม่ใช่แค่ปัจจัยในการปฏิบัติการกิจ ในยุคหลังจึงมีการพัฒนาแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานขึ้นมา โดยมองว่านักบินเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องดูแลรักษาควบคู่ไปกับการให้สิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการจัดการเพื่อนำไปสู่การเพิ่มความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติการกิจให้สูงขึ้นในที่สุด

2.3.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงาน สำหรับหน่วยงานทหารนั้น มีลักษณะที่ไม่สามารถจับต้องได้โดยตรง หรืออยู่ในรูปแบบนามธรรม ซึ่งอาจครอบคลุมถึงสิ่งต่าง ๆ เช่น บรรยากาศ

และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติภารกิจ เจื่อนไขและลักษณะของภารกิจที่มอบหมาย ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำหรับกำลังพลและนักบิน ทักษะ ทักษะ ทักษะ รวมถึงค่านิยมที่บุคลากรหรือกองทัพยึดถือ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน สำหรับหน่วยงานพลเรือนที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

ฮุสและคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985 อ้างถึงใน แพรพรรณ เหลืองทองคำ, 2563, หน้า 24) ได้นำเสนอคุณลักษณะที่สำคัญประกอบขึ้น เป็นแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ไว้ 8 ประการ ได้แก่

1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ซึ่งหมายถึง รายได้ และผลประโยชน์ตอบแทนที่สอดคล้องตามมาตรฐาน โดยผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับรายได้ของงานประเภทอื่น

2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) คือ การที่สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ปราศจากสิ่งซึ่งผลกระทบในทางลบต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน และไม่มีความเสี่ยงจากอันตราย

3) การส่งเสริมความสามารถของพนักงาน (Development of Human Capacities) หรือ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาพัฒนาความสามารถจากเนื้องานที่ได้รับ โดยพิจารณาลักษณะงานที่ใช้ความรู้ ทักษะ และมีความหลากหลาย รวมถึงงานที่มีความหมาย งานที่ตนมีอิสระในการทำ งานที่ได้รับการยอมรับและสามารถประเมินผลลัพท์ได้

4) ความก้าวหน้า (Growth) คือ การที่พนักงานมีโอกาเติบโตในอาชีพ และมีเสถียรภาพในตำแหน่งหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

5) ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Integration) คือ การที่บุคลากรได้รับการยอมรับในกลุ่ม เพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพ ไม่แบ่งแยก และมีความเอื้อเฟื้อรวมถึงมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมร่วมกับผู้อื่นในองค์กร

6) ระบบการบริหารจัดการ (Constitutionalism) คือ การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน พนักงานได้รับความเป็นธรรม มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น และได้รับการปฏิบัติอย่างเคารพสิทธิในฐานะบุคคลในองค์กร

7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือ ภาวะที่บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาได้เหมาะสม ระหว่างการทำงาน และช่วงเวลาส่วนตัวโดยสามารถผ่อนคลายจากความตึงเครียดจากงานที่รับผิดชอบ

8) การตระหนักต่อบทบาทต่อสังคม (Social Relevance) คือ การที่กิจกรรมของหน่วยงาน ดำเนินไปอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม เพราะหากละเลยบทบาทนี้ อาจนำไปสู่การลดคุณค่าของงาน และภาพลักษณ์ของอาชีพในสายตาผู้ปฏิบัติงานเอง

ยิ่งไปกว่านั้น ยังมีนักวิชาการที่ทำการศึกษเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และได้เสนอแนวทางเกี่ยวกับองค์ประกอบ เพื่อใช้ในการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

วอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน ณภัทร ตกุลภักดีชุมพล, 2565, หน้า 11) ถือเป็น ผู้ที่ได้ศึกษาประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างลึกซึ้ง แนวคิดของเขาได้รับการนำไปใช้เป็นกรอบอ้างอิงโดยนักวิจัย และนักวิชาการในหลายวงการ ทั้งในองค์กรทางการศึกษา ธุรกิจ และสาขาอาชีพต่าง ๆ แนวคิดของวอลตันเน้นถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ (Humanistic) และสิ่งแวดล้อมรอบตัวที่มีอิทธิพลต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเน้นความพึงพอใจและตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเขาได้ระบุองค์ประกอบ ที่ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประเด็น ได้แก่

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนจากการทำงาน ที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามระดับมาตรฐานของสังคม และมีความยุติธรรมจากการเปรียบเทียบกับลักษณะงาน และความรับผิดชอบที่ใกล้เคียงกัน

2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง การที่พนักงานทำงานในสถานที่ที่ไม่เป็นอันตราย มีการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสม เช่น กลิ่น เสียง และแสง เพื่อไม่ให้กระทบต่อสุขภาพ

3) ความมั่นคงและการก้าวหน้าในหน้าที่ (Growth and Security) หมายถึง การจัดสรรโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม หรือได้รับงานใหม่ ๆ ที่เพิ่มพูนทักษะความสามารถอย่างต่อเนื่อง รวมถึงโอกาสเติบโตในสายอาชีพ และดูแลครอบครัว

4) การส่งเสริมความสามารถของบุคลากร (Competency Development) หมายถึง การสนับสนุนให้พนักงานสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ รู้สึกท้าทายกับงานที่ทำ และได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่าในหน้าที่ของตน

5) การรวมกลุ่มทางสังคมในที่ทำงาน (Social Integration) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศทำงานที่เปิดกว้าง ไร้การแบ่งแยกทางสังคม หรือความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์ระหว่างกัน

6) ความเป็นธรรมในการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การเคารพสิทธิของพนักงาน ให้สามารถแสดงความเห็น และคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กร และควรมีระบบตอบแทนที่เป็นธรรม

7) การจัดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง การแบ่งเวลา และจัดบทบาทระหว่างงานกับครอบครัวอย่างลงตัว เพื่อให้เกิดความสมดุลในชีวิตที่ยั่งยืน

8) ความสอดคล้องกับสังคมของลักษณะงาน (Social Relevance) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้น มีประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กรมีบทบาทต่อสังคม เช่น ในเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อม หรือกิจกรรมทางสังคม ซึ่งสร้างความภูมิใจ และเพิ่มคุณค่าทางอาชีพให้แก่พนักงาน

เฮอริค และ แมคคาบี (Herrick & Maccaby, 1975 อ้างถึงใน ดนุสรณ์ คุ่มสุข, 2564, หน้า 34) ได้เสนอแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ผ่านหลักการสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ หลักด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน หลักความเสมอภาค หลักการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก และหลักประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) หลักด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน (the principle of security)

แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับการลดความรู้สึกไม่มั่นคงในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพ ความปลอดภัย รายได้ หรือเส้นทางอาชีพในระยะยาว หากพนักงานรู้สึกเสี่ยงต่ออันตราย เช่น จากสารพิษ เสียงดัง หรือสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ย่อมส่งผลกระทบต่อสมาธิ และคุณภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ยังรวมถึงความกังวลเรื่องรายได้ ที่ไม่พอเพียงต่อการยังชีพ และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้น จึงควรมีระบบค่าจ้างที่เป็นธรรม และสอดคล้องกับความรับผิดชอบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในการประกอบอาชีพในระยะยาว

2) หลักความเสมอภาคและความเป็นธรรม (the principle of equity)

แนวคิดนี้มุ่งเน้นการจัดสรรผลตอบแทน ที่สอดคล้องกับผลงานที่บุคลากรแต่ละคนทำได้จริง โดยไม่คำนึงถึงสถานะหรือตำแหน่ง เช่น การกำหนดผลตอบแทนที่สมเหตุสมผลระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายแรงงาน รวมถึงการจัดสรรผลกำไรให้กับนายทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนี้สัมพันธ์กับแนวคิดเรื่องการแบ่งปันผลประโยชน์ ซึ่งเน้นว่าคนงานที่มีส่วนร่วมในการเพิ่มผลผลิต ควรได้รับผลตอบแทนในฐานะที่เป็นแรงขับเคลื่อนองค์กร และควรได้รับการส่งเสริมด้านสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งส่งผลในด้านบวกทั้งต่อทัศนคติ และต่อสุขภาพกายใจของแรงงาน จนนำไปสู่ การเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร

3) หลักการส่งเสริมความเป็นปัจเจกบุคคล (the principle of individuation)

พนักงานควรมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นในด้านทักษะ ความชำนาญ หรือความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ โดยส่งเสริมให้เรียนรู้ และตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับกระบวนการทำงานภายในขอบเขตที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง จะช่วยเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ทั้งในมิติของจิตใจและวัตถุ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจนี้ สัมพันธ์กับสุขภาพจิต และสุขภาพกาย อย่างมีนัยสำคัญ และยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในเชิงบุคคลและสังคมโดยรวม

4) หลักประชาธิปไตยในการทำงาน (the principle of democracy)

แนวทางนี้เน้นการให้ความสำคัญกับตัวบุคคลในฐานะผู้ใช้แรงงาน มากกว่าการมองเพียงแค่งานที่ต้องทำ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานทุกขั้นตอน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และเกิดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ รวมถึงสามารถมีบทบาทในการตัดสินใจ ร่วมวางแผน และทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ควบคุมหรือหัวหน้าทีม ควรเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มพนักงาน เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและการยอมรับอย่างแท้จริง

หลักการทั้ง 4 ข้อนี้นับว่าเป็นแนวทาง ที่ช่วยสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่แรงงาน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างเป็นระบบ เพื่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยั่งยืน

คอสเซน (Kossen, 1991 อ้างถึงใน สมเกียรติ อินท่า, 2554, หน้า 21) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1) การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment) โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ เมื่อประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน

2) เพิ่มปริมาณงานทั้งด้านขอบเขตงาน และความรับผิดชอบ (getting loaded vertically and horizontally) เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเองมากขึ้น

3) การออกแบบงานให้สมบูรณ์ (creating whole job) หากงานมีความหลากหลาย และเปิดโอกาสให้ใช้ทักษะที่มี จะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจ

4) การหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลายด้าน (rotating job, cross-training and multi skilling) ช่วยให้พนักงานพัฒนาความสามารถ และย้ายงานได้อย่างคล่องตัว

5) เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อให้เป็นงานที่น่าสนใจ (do two “dull” equal job enrichment) โดยเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจ

6) การชื่นชมและยอมรับ (a liberal lacing of praise and recognition) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ สามารถแสดงได้ผ่านคำพูด ท่าทาง หรือการมองเห็นคุณค่า

7) การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม (providing well pay) เช่น การมอบรางวัลให้ผู้ที่มีความดี จะช่วยลดปัญหาการขาดงานหรือมาสาย

8) สร้างความรับผิดชอบในงาน (building responsibility into job) เปิดโอกาสให้พนักงานตัดสินใจอย่างอิสระในงานสำคัญ

9) จัดสถานเลี้ยงเด็กสำหรับพนักงาน (providing child care for employee) ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจ และลดปัญหาการขาดงาน

10) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (modifying work environment) เช่น สร้างบรรยากาศที่แจ่มใส เปิดเพลง จัดเวลาพัก หรือส่งเสริมการออกกำลังกาย

11) มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (providing wellness program) เพื่อให้พนักงานแข็งแรง ลดความเครียด และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

แคสซิโอ (Cascio, 1998 อ้างถึงใน ดนุสรณ์ คุ่มสุข, 2564, หน้า 32) ให้ความสำคัญกับการทำงานที่เน้นความสบายใจ และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โดยเฉพาะการพยายามทำให้พนักงานมีความสุขกับงาน มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้น นอกจากนี้ แคสซิโอยังเสนอว่า การส่งเสริม คุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถสร้างทั้ง ผลผลิต (Productivity) และ ผลกำไร (Profits) ได้ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต้องประกอบด้วย องค์ประกอบดังนี้

1) ความมั่นคงในงาน (Job Security) พนักงานต้องสามารถทำงานได้จนเกษียณ โดยไม่มีการเลิกจ้าง ในขณะที่ยังมีความสามารถทำงานได้ตามปกติ รวมถึงมีโครงการเกษียณอายุสำหรับพนักงาน (Employees' Retirement Program)

2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Safe Environment) มีระบบการจัดการด้านความปลอดภัย สำหรับพนักงานในรูปของคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย และมีโปรแกรมดูแลเรื่องความปลอดภัยของพนักงานโดยเฉพาะ

3) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable Compensation) ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับต้องสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ที่ทำธุรกิจลักษณะเดียวกันได้

4) ความภาคภูมิใจ (Pride) องค์กรที่พนักงานทำงานต้องสร้างความภาคภูมิใจให้แก่พวกเขา เป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมในการดูแล และได้รับความร่วมมือจากประชาชน ในการรักษาสภาพแวดล้อม และให้ความร่วมมือกับภาครัฐ

5) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) พนักงานต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการประชุมสัมมนา และให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของทีมงาน

6) การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Development) มีการประชุม อบรม และให้ความรู้ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับระดับ และเลื่อนตำแหน่ง

7) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) เปิดโอกาสให้มีการรับเรื่องราวร้องทุกข์ได้ตลอดเวลา และมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม

8) การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานและองค์กร (Communication) มีการติดต่อสื่อสารและให้ข่าวสารที่ชัดเจน ถูกต้อง และเพียงพอ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม หรือทั่วทั้งองค์กร

9) ความมีสุขภาพที่ดี (Wellness) มีศูนย์พยาบาลสำหรับรักษาผู้ป่วย การดูแลสุขภาพ การสันทนาการ และการให้คำปรึกษา เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535 อ้างถึงใน ดนุสรณ์ คุ่มสุข, 2564, หน้า 28) ได้ระบุองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ทั้งหมด 16 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเท่าเทียมในค่าจ้างและผลตอบแทน
3. ความเป็นธรรมในที่ทำงาน
4. ความปลอดภัยจากระบบราชการและการควบคุมที่เข้มงวด
5. งานที่มีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานที่หลากหลาย
7. งานที่ท้าทายความสามารถ
8. อิสระในการตัดสินใจ
9. โอกาสในการเรียนรู้และเติบโต
10. การได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลงาน
11. อำนาจหน้าที่ในการทำงาน
12. การยอมรับจากผลงานที่ทำ
13. การสนับสนุนทางสังคม
14. ความมั่นคงในอนาคต
15. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสภาพแวดล้อมภายนอก
16. โอกาสในการเลือก

โดยปัจจัยเหล่านี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวังของแต่ละบุคคล

สมยศ นาวิการ (2533 อ้างถึงใน สมเกียรติ อินท่า, 2554, หน้า 26) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยหลัก ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

- 1) ความมั่นคงในอาชีพ
- 2) การได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรม
- 3) ความเป็นธรรมในองค์กร
- 4) งานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ
- 5) การได้รับมอบหมายงานที่หลากหลาย
- 6) อิสระในการควบคุมงานและตนเอง
- 7) ความท้าทายในหน้าที่การงาน
- 8) ความรับผิดชอบต่อผลงาน
- 9) โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
- 10) การได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลงาน
- 11) อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ
- 12) การได้รับการยกย่องชมเชย
- 13) งานที่กระตุ้นศักยภาพของผู้ปฏิบัติ

บุญแสง ชีระภากร (2533 อ้างถึงใน สมเกียรติ อินท่า, 2554, หน้า 22-26) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับส่วนประกอบ ในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ทั้งสิ้น 10 ประการ ซึ่งได้แก่

1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair pay) โดยมีความหมายว่าค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ซึ่งสามารถแยกได้เป็น 2 แง่มุม คือ ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล และค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม หมายถึง การจ่ายค่าจ้าง และเงินเดือนตามหลักการ “งานเท่ากัน เงินต้องเท่ากัน” (Equal Pay of Equal Work) ซึ่งหลักการนี้ต้องใช้เทคนิคในด้านบริหารค่าจ้าง เช่น การวิเคราะห์ลักษณะงาน การประเมินคุณค่าของงาน (Job Evaluation) รวมถึงการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนให้เหมาะสมกับแต่ละองค์กร โดยต้องพิจารณาถึงบริบททางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรประกอบด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพเศรษฐกิจค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ และระดับเงินเดือนที่เหมาะสม

2) ผลประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefits) หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินซึ่งองค์กรจัดสรรให้แก่บุคลากร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ โดยสิ่งเหล่านี้ถือเป็นสิ่งที่องค์กรจัดให้แก่ พนักงานโดยมิได้มีข้อผูกพันทางกฎหมาย เพราะไม่ใช่ค่าตอบแทนตามสัญญาจ้างงาน หากแต่เป็นผลประโยชน์เสริมที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสะดวกในการทำงาน ผลประโยชน์เกื้อกูลถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร เนื่องจากโดยทั่วไปค่าตอบแทนในรูปตัวเงินระหว่างองค์กรต่าง ๆ มักมีความแตกต่างกันไม่มากนัก แต่สิทธิประโยชน์ด้านอื่น ๆ กลับมีความต่างกันมาก องค์กรใดที่มีผลประโยชน์เกื้อกูลมาก จะสามารถดึงดูดผู้สมัครงานได้มากขึ้น บุคลากรจำนวนไม่น้อยมองว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานดี เพราะองค์กรมีการจัดสรรผลประโยชน์เกื้อกูล

มากกว่าองค์กรอื่นจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรพิจารณาอย่างจริงจังในการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในองค์กร

3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (safe and healthy environment) หมายถึง การออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความสะอาดและถูกสุขลักษณะตามหลักอนามัย ทั้งในแง่ของแสงสว่าง เสียง และความสะอาดโดยรวม รวมถึงการมีมาตรการเพื่อรักษาความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน หรือการลดความเสี่ยงต่อสุขภาพในระยะยาว สิ่งนี้ถือเป็นการดูแลรักษาชีวิต และสุขภาพของบุคคลในองค์กร สำหรับปัจจุบัน เรื่องมลภาวะ (Pollution) ได้กลายเป็นปัญหาที่ได้รับความสนใจ จากทั้งภาครัฐและเอกชนอย่างมาก ดังนั้น การจัดการสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และปลอดภัย จึงเป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารในแต่ละองค์กรต้องให้ความสำคัญ เพื่อรักษาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด นอกจากนี้กฎหมายก็ได้กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้ไว้แล้ว เช่น การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งในด้านกฎหมาย จริยธรรม และยังช่วยสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กรด้วย

4) ความมั่นคงในการทำงาน (job security) ในที่นี้หมายถึง ความมั่นคงในด้านการจ้างงาน และความยุติธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่มีความมั่นคงสูงในการจ้างงาน เช่น ระบบราชการจะจ้างงานจนถึงอายุ 60 ปี โดยไม่มีการเลิกจ้างหากไม่มีเหตุผลที่สมควร เช่น การทุจริต หรือการขาดงานโดยไม่แจ้งเหตุผล เหตุนี้จึงทำให้มีผู้ต้องการเข้าทำงานในองค์กรเหล่านี้มาก ขณะที่องค์กรเอกชนขนาดใหญ่ ที่มีสถานภาพการจ้างงานมั่นคง ก็เช่นเดียวกัน แม้จะมีการปลดพนักงานก่อนเกษียณอายุ แต่ก็จะมีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงดึงดูดให้มีผู้สมัครงานจำนวนมาก ความมั่นคงในการจ้างงานจึงเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจ ให้แก่บุคลากรในองค์กรได้สูง องค์กรขนาดเล็กที่มีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักจะเพิ่มค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือน หรือค่าจ้างเพื่อดึงดูดความพึงพอใจจากพนักงานแทน แต่ในกรณีที่ไม่มีมาตรการป้องกันที่ดี ความมั่นคงในการจ้างงานอาจทำให้เกิดผลเสียได้ เช่น การขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน (Inert) ของบุคลากรที่คิดว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างหากไม่มีความผิดร้ายแรง ซึ่งอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพขององค์กรเอง

5) เสรีภาพในการรวมเจรจาต่อรอง (free collective bargaining) หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรมีสิทธิและเสรีภาพ ในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองตามที่กฎหมายกำหนด การเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ ที่บุคลากรในองค์กรควรได้รับจากองค์กร เช่น การขอเพิ่มค่าจ้าง การขอเพิ่มสวัสดิการ หรือการเจรจาเพื่อหลีกเลี่ยงการเลิกจ้าง เป็นต้น กระบวนการเจรจาต่อรองมักเป็นการหารือระหว่างสองฝ่ายคือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่หากไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็อาจนำไปสู่การนัดหยุดงาน ซึ่งในกรณีนี้จะมีฝ่ายที่สามเข้ามามีส่วนร่วม เช่น ภาครัฐ เพื่อป้องกันผลเสียที่

จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การเจรจาต่อรองมักถูกมองในแง่ลบ แต่หากพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยาและเศรษฐกิจแล้ว การเจรจาต่อรองสามารถนำมาซึ่งผลดี ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กรได้ ในแง่จิตวิทยา การที่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการอนุญาตให้ร่วมตัวเจรจาต่อรองอย่างอิสระ ภายใต้กรอบของกฎหมาย ทำให้กลุ่มพนักงานมีอำนาจในการต่อรองกับผู้บริหารขององค์กร การมีอำนาจในการต่อรองจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีศักดิ์ศรี และเกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ การรู้สึกว่ามีค่าสำคัญในหน้าที่ทำให้พนักงานใส่ใจในงานมากขึ้น และมุ่งมั่นทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ส่วนในด้านเศรษฐกิจ การเจรจาต่อรองส่งผลโดยตรงต่อเศรษฐกิจ ทั้งขององค์กรและพนักงาน ซึ่งผลลัพธ์ของการเจรจาจะขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ต้องครมึเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่บุคลากรควรได้รับ การมีข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรเจรจาต่อรองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหลีกเลี่ยงการนัดหยุดงาน นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กรด้วย

6) พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development) หมายถึง กระบวนการพัฒนา และการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งเกี่ยวข้องกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่จะเกิดขึ้นได้ ต้องผ่านการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงาน พัฒนาการจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากร ในขณะที่การเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ โดยสรุปแล้วทั้งพัฒนาการ และการเจริญเติบโตถือเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน แม้ว่าจะระดับความต้องการอาจแตกต่างกันไป ตามแต่ละบุคคล แต่สิ่งสำคัญคือกระบวนการพัฒนาต้องเหมาะสม กับการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้น การพัฒนาต้องมุ่งหวังให้บุคลากร สามารถเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งบางองค์กรอาจถือว่าเงื่อนไข เป็นข้อกำหนดสำคัญในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง

7) การหลอมรวมทางสังคม (social integration) คือ ความเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ทั้งในแบบทางการ (formal) และแบบไม่เป็นทางการ (informal) ในส่วนของความสัมพันธ์แบบทางการ มักไม่ใช่ปัญหาสำคัญนัก เพราะมีกรอบโครงสร้าง และข้อกำหนดต่าง ๆ ที่กำกับลักษณะความเกี่ยวข้องเอาไว้อย่างชัดเจน ส่วนในด้านความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการนั้น ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทในการบ่งบอกว่า องค์กรมีความเป็นหนึ่งเดียวทางสังคมหรือไม่ ข้อกำหนดต่าง ๆ ในองค์กรอาจทำให้กระบวนการดำเนินงานล่าช้า หากมีการใช้ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการเข้ามาเสริม จะช่วยให้การดำเนินงานภายในองค์กรคล่องตัวขึ้น โดยเฉพาะในบริบทของสังคมไทย ที่มีลักษณะเป็นมิตรแบบพี่น้อง ความไม่เป็นทางการนั้น จะเกิดประโยชน์อย่างมาก แต่ต้องระมัดระวังไม่ให้กลายเป็นการรวมกลุ่ม แบบเล่นพรรคเล่นพวก วิธีส่งเสริมการหลอมรวมสังคมในองค์กรที่ได้ผลดี คือ การจัดกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่งาน เช่น ชมรมกีฬา ชมรมสวดสิดิการ ฯลฯ แล้วนำกิจกรรมเหล่านั้นมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานต่อไป

8) การมีส่วนร่วมในองค์กร (participation) หมายถึง การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์กรได้เปิดโอกาส และยอมรับการมีส่วนร่วมนั้น ลักษณะของการมีส่วนร่วมจะเปลี่ยนแปลงไปตามชนิดขององค์กร เช่น หากองค์กรมีรูปแบบการบริหารเป็น คณะกรรมการ ก็อาจมีการแต่งตั้งผู้แทนของพนักงานเข้าไปเป็นหนึ่งในคณะกรรมการ หรือในกรณีที่องค์กรมีผู้บริหารสูงสุดเพียงคนเดียว อาจมีการรับฟังข้อเสนอแนะจากตัวแทนของพนักงาน หรือแต่งตั้งให้ร่วมเป็นที่ปรึกษาในคณะที่เกี่ยวข้องก็ได้ นอกจากนี้ การบริหารที่ต้องการให้พนักงานมีส่วนร่วมโดยพร้อมเพรียงกันทั้งองค์กร ก็สามารถนำมาใช้กับหน่วยงานย่อยลงมา เช่น ในแต่ละแผนกอาจใช้แนวทางรับฟังความคิดเห็น หรือมอบหมายให้แต่ละกลุ่มพนักงานกำหนดเป้าหมายเฉพาะกลุ่มของตนเอง โดยยึดแนวทางจากนโยบายหลักขององค์กร รูปแบบที่นิยมกันในปัจจุบันในการบริหารให้พนักงานมีส่วนร่วมได้แก่ การบริหารโดยมุ่งเน้นวัตถุประสงค์ (Management by Objective) และการดำเนินงานโดยใช้วงจรควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle)

9) ความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน (democracy at work) หมายถึง การให้ความสำคัญกับทุกบุคคลในองค์กรโดยเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งระดับใดในระบบ เพราะถือว่าทุกคนต่างมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ไม่ว่ามีสถานการณ์ใดเกิดขึ้นระหว่างกระบวนการทำงาน การระดมความคิดเห็นหรือการร่วมมือกันแบบทีม จำเป็นต้องเปิดโอกาสให้แต่ละคน ได้แสดงความเห็นอย่างเสมอกัน และร่วมกันตัดสินใจโดยใช้เหตุผลเป็นหลัก อำนาจแบบเบ็ดเสร็จควรถูกนำมาใช้เฉพาะในยามจำเป็นจริง ๆ เท่านั้น แนวคิดประชาธิปไตยในองค์กรจึงสอดคล้องกับหลักการมีส่วนร่วมที่สูง ทุกคนกล้าที่จะพูด กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น เพราะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งความรู้สึกนี้สอดคล้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน และเป็นแรงผลักดันที่ช่วยสร้างขวัญกำลังใจ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

10) พื้นที่ว่างของชีวิต (total life space) การที่คนทำงานในองค์กร มิได้หมายความว่างานจะเป็นสิ่งเดียวที่หล่อเลี้ยงชีวิต เพราะมนุษย์ย่อมต้องการช่วงเวลาปลอดจากภาระ เพื่อการผ่อนคลาย เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลายจิตใจ องค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากร ควรจัดเวลาให้เหมาะสม เช่น ให้เวลาพักช่วงสั้น ๆ ระหว่างการทำงาน หรือกำหนดให้มีวันหยุดพักผ่อนระยะยาว อย่างวันหยุดประจำปี รวมถึงวันหยุดสุดสัปดาห์ หรือวันหยุดพิเศษในช่วงเทศกาลต่าง ๆ การกำหนดช่วงเวลาหยุดเช่นนี้ ถือเป็นการสร้าง “ช่วงว่าง” ให้กับชีวิตของพนักงานทุกคน ได้ห่างจากภารกิจที่ทำเป็นประจำ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นประโยชน์ที่จับต้องไม่ได้ ในรูปแบบของเงินตรา แต่มีความหมายอย่างยิ่งต่อการสร้างคุณค่าให้กับมนุษย์ที่มีได้ทำงานอย่างเครื่องจักร ไร้หัวใจและความรู้สึก

จากมุมมองที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ ที่ใช้ในการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศที่ได้กล่าวถึงไปก่อนหน้านี้ จะเห็นได้ว่ามีหลายปัจจัยที่มี

ลักษณะคล้ายกัน และบางจุดก็แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับทัศนะของนักวิชาการแต่ละคนว่าจะพิจารณาในแง่มุมแคบ หรือเจาะลึกมากน้อยแค่ไหน ซึ่งในแต่ละระดับก็มีเนื้อหาที่แตกต่างกันออกไป

ตารางที่ 2.3 ความถี่ขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ถูกอ้างอิงบ่อยจากนักวิชาการ แต่ละท่าน

องค์ประกอบ	Huse and Cummings (1985)	Richard E. Walton (1975)	Herrick & Maccaby (1975)	Cascio (1998)	ฉันทพร ตฤณภักดีชุมพล (2565)	แพรวพรรณ เหลืองทองคำ (2563)	สมเกียรติ อินทร์ (2554)	ความถี่
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	6
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
การส่งเสริมความสามารถของบุคลากร	✓	✓	✓		✓	✓	✓	6
ความมั่นคงและการก้าวหน้าในหน้าที่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
การบูรณาการทางสังคม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	6
ความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	6
การจัดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	✓	✓			✓	✓	✓	6
การตระหนักต่อบทบาทสังคม	✓				✓			2
ความสอดคล้องกับสังคมของลักษณะงาน		✓				✓	✓	3
ความภาคภูมิใจ				✓				1

องค์ประกอบ	Huse and Cummings (1985)	Richard E. Walton (1975)	Herrick & Maccaby (1975)	Cascio (1998)	ฉันทน์ ตฤณกุล (2565)	แพรวพรรณ เหลืองทองคำ (2563)	สมเกียรติ อินทร์ (2554)	ความถี่
การแก้ปัญหาความขัดแย้ง				✓				1
การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานและองค์กร				✓				1

จากการวิเคราะห์ความถี่ขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่านในตารางที่ 2.3 พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มีองค์ประกอบที่โดดเด่นอยู่ 2 ข้อหลัก คือ 1) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมต่อสุขภาพ 2) ความมั่นคงและการก้าวหน้าในหน้าที่ ส่วนองค์ประกอบรองลงมา ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม, การรวมกลุ่มทางสังคมในที่ทำงาน, ความเป็นธรรมในการบริหารงาน, การจัดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว, การส่งเสริมความสามารถของบุคลากร และความสอดคล้องกับสังคมของลักษณะงาน

โดยในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละด้านแล้ว พบว่าแนวคิดของ ริชาร์ด อี วอลตัน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานจาก แพรวพรรณ เหลืองทองคำ (2563) โดยมีองค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ครอบคลุมสำหรับกำลังพลและนักบิน ในหน่วยงานมีความชัดเจนและสามารถนำมาใช้ประเมินได้ง่าย ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้สะท้อนถึงปัจจัยหลักที่รองรับความต้องการพื้นฐานของกำลังพล ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ รวมถึงสังคม ส่งผลให้กำลังพลเกิดความพอใจในการปฏิบัติภารกิจ และทำงานด้วยความรู้สึกดี โดยตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่วอลตันเสนอมีอยู่ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และมีสุขอนามัย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในหน่วยงาน ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม



ภาพประกอบที่ Error! No text of specified style in document..1 องค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ที่มา: สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2562, 7 กุมภาพันธ์). ภาพประกอบบทความคุณภาพชีวิตในการทำงาน [รูปภาพ].

2.3.5 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์กรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหลากหลายระดับสายงาน แต่ละคนมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบไม่เหมือนกัน จึงทำให้มีพฤติกรรมที่หลากหลายตามมา เช่น บางคนสามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้ง่าย ในขณะที่บางคนทำได้ยาก หรือบางคนมีความกระตือรือร้น และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายดี แต่บางคนกลับไม่สนใจภาระหน้าที่ หรือมีความเฉื่อยชาต่อการปฏิบัติงาน

ลักษณะพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แต่ละคนแสดงออกมานี้ อาจมีปัจจัยหรือสาเหตุมาจากการรับรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงาน หรือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเป็นที่ผลักดันให้พนักงานสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสรุปได้ดังนี้

เวสเทอร์ และ เดวิส (Werther and Davis, 1982 อ้างถึงใน ดนุสรณ์ คุ่มสุข, 2564, หน้า 27) ได้ระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล ปัจจัยนี้พิจารณาถึงสิ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความต้องการของแต่ละคน รวมถึงแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ, อายุ, การศึกษา, สถานภาพสมรส, आयงาน และรายได้

2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ เป็นลักษณะที่สร้างความแตกต่างระหว่างองค์กรต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย, วัตถุประสงค์, รูปแบบการบริหารงาน, ลักษณะงาน, กิจกรรมการทำงาน, ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ, กฎระเบียบ และบรรยากาศภายในองค์กร

3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม คือสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งครอบคลุมทั้งตัวพนักงาน กระบวนการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงปัจจัยภายนอกองค์กรอย่าง นโยบายของรัฐ, สังคม, เศรษฐกิจ, การเมือง, และเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร

กริช อัมโภชน (2548 อ้างถึงใน ธัญวิสิษฐ์ สุวรรณจินดา, 2561, หน้า 19) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสำเร็จในงาน มีความพึงพอใจในงาน พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงานและมีโอกาสก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีองค์ประกอบของความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ดังนี้

1.1 องค์ประกอบความสำเร็จในงานที่ควบคุมได้ ได้แก่

1.1.1 ต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีความชำนาญในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

1.1.2 ต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น

1.1.3 การรู้จักใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล

1.1.4 ความสามารถในการดำรงชีวิตส่วนตัว และของครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

1.2 องค์ประกอบความสำเร็จในงานที่ควบคุมไม่ได้ ได้แก่

1.2.1 ผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน และผู้ใต้บังคับบัญชาจะชอบพอหรือไม่ชอบ ไม่พอใจบุคคลอื่นโดยอ้อมไม่อาจจะเข้าไปแก้ไขปรับปรุงโดยง่าย

1.2.2 องค์กร คือการจัดแบ่งหน่วยงานออกเป็นระดับ หรือเป็นกรม กอง แผนก จำเป็นที่จะต้องทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรต่าง ๆ

1.2.3 ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานพึงปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

1.2.4 วิธีปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติตามวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

1.2.5 เทคโนโลยี ผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่ต้องศึกษาหาความรู้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามระบบใหม่ ๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.2.6 ภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงาน

2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงานราชการต่าง ๆ ย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือข้าราชการในหน่วยงานนั้น ๆ ล้วนเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

3. ลักษณะงาน ส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2548 ได้กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในงานอำนวยการ งานป้องกันปราบปราม งานสอบสวน งานสืบสวน งานจราจร และหน่วยปฏิบัติการพิเศษ

4. การบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีการสั่งการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นไปตามอำนาจการบังคับบัญชา

5. นโยบายและการบริหาร เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานหรือการกระทำ ซึ่งจะช่วยกำกับหรือนำกิจกรรมขององค์กร ให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ระบุไว้โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้นำ

6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องปฏิบัติให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ทำให้เป็นที่รักใคร่ ชื่นชมของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างในการให้ความร่วมมือ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และหน่วยงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต้องมีการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน หรือประสานงานกันให้เกิดผลสำเร็จของงาน ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

นิติพล ภูตะโชติ (2557 อ้างถึงใน ดนุสรณ์ คุ่มสุข, 2564, หน้า 24-27) ให้ความเห็นว่าโดยปกติแล้ว ความพึงพอใจในงาน หรือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานจะเกี่ยวข้องกับ 3 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personality Determinants) เป็นลักษณะเฉพาะตัวที่แต่ละคนแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน เช่น

1) เพศ ตามธรรมชาติ ผู้หญิงมักมีความอดทนและชอบงานที่ต้องใช้ฝีมือ เช่น งานที่ละเอียดอ่อน, งานเย็บปักถักร้อย, หรือด้านการเงินการบัญชี ส่วนผู้ชายมักชอบงานที่ทำหายและมีความเสี่ยงสูง เช่น งานช่างยนต์, ช่างไฟฟ้า อย่างไรก็ตาม ก็มีทั้งผู้หญิงและผู้ชายจำนวนหนึ่งที่อาจจะพอใจกับงานที่แตกต่างไปจากนี้

2) อายุ ผู้ที่มีอายุน้อย เพิ่งเรียนจบและเริ่มต้นทำงาน มักจะมีอารมณ์ร้อน ความอดทนต่ำ และไม่ชอบงานที่ยุ่งยากซับซ้อน หรืองานที่ต้องใช้ประสบการณ์มาก ดังนั้นงานประเภทนี้จึงไม่เหมาะกับวัยรุ่นหรือผู้จบใหม่

3) การศึกษา คนที่มีการศึกษาสูงมักจะต้องการงานที่ดี ไม่ต้องใช้แรงงานมาก สามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ได้ เช่น งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ การวิเคราะห์วิจัย หรือการใช้สมองมากกว่าการใช้แรง

4) ความสามารถและความถนัด แต่ละคนจะพึงพอใจกับงานที่ตนเองถนัด เพราะจะสามารถทำได้ดี ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย เนื่องจากเป็นสิ่งที่ทำได้เป็นประจำอยู่แล้ว

5) ความสนใจส่วนบุคคล คนเราจะพอใจกับงานที่ตัวเองสนใจและชื่นชอบมากกว่างานประเภทอื่น และจะพยายามทำอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ แม้จะยากลำบากแค่ไหนก็ไม่ท้อถอย

2. ลักษณะงาน (Task Determinants) งานแต่ละประเภทมีความแตกต่างกัน ปัจจัยเหล่านี้จะดึงดูดความสนใจให้คนอยากทำงาน ลักษณะของงานที่สร้างความพึงพอใจ ได้แก่

1) เป็นงานที่ทำหาย หลายคนต้องการทดสอบความสามารถของตัวเองว่าสามารถทำสำเร็จหรือไม่ หากทำได้สำเร็จก็จะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสามารถและความสำเร็จ เพราะไม่ใช่ทุกคนที่จะทำได้

2) โอกาสก้าวหน้า มนุษย์ทุกคนอยากเติบโตในหน้าที่การงาน หากงานที่สามารถสร้างความก้าวหน้าในอาชีพได้ ก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้คนอยากทำงานนั้น เพราะพวกเขามองเห็นความสำเร็จ และความก้าวหน้าในอนาคตที่แน่นอน

3) ความเป็นอิสระในการทำงาน มนุษย์ทุกคนอยากมีอิสระ และไม่ชอบให้ใครมาควบคุม การทำงานที่ให้อิสระแก่พนักงานในการคิด และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จะเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานพึงพอใจ

4) เพื่อนร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี คอยช่วยเหลือแนะนำ พึงพาอาศัยกันเมื่อจำเป็น และทำงานเหมือนพี่น้องที่จริงใจต่อกัน จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และอยากทำงานนั้นไปนาน ๆ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า "คับที่อยู่ได้ คับใจอยู่ยาก" เมื่อสบายใจและมีความสุขกับการทำงาน สุขภาพจิตก็จะดีตามไปด้วย

5) ความรับผิดชอบในหน้าที่ หากองค์กรให้พนักงานรับผิดชอบหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ พวกเขาจะพยายามทำงานอย่างเต็มที่ เพราะหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไม่ได้มากจนเกินกำลัง หรือน้อยจนรู้สึกว่าเป็นงานที่ไม่สำคัญ

6) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน บรรยากาศในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาด ตารางเวลา เสียง การระบายอากาศ อุณหภูมิที่ไม่ร้อนหรือเย็นเกินไป รวมถึงความเสี่ยงจากสารพิษ หรืออันตรายอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน ล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

7) ชื่อเสียงของบริษัท บริษัทที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ จะดึงดูดให้คนอยากเข้าไปทำงานด้วย เพราะจะทำให้พวกเขารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่คนรู้จัก และยอมรับในวงกว้าง เช่น เป็นบริษัทที่มีความมั่นคง มีฐานะการเงินดี มีกำไรสูง มีการเติบโตที่ดี และผลิตสินค้าคุณภาพเป็นที่ยอมรับของลูกค้า

8) ความมั่นคงในการทำงาน อาชีพที่มีความมั่นคงจะสร้างความพึงพอใจในงานนั้น พนักงานจะรู้สึกมั่นใจในอาชีพของตนเอง ไม่ต้องกังวลเรื่องการตกงาน เพราะได้ทำงานที่มีความมั่นคงอยู่แล้ว และไม่ต้องดิ้นรนไปหางานที่อื่น

3. ลักษณะของการจัดการ (Management Determinants) การบริหารจัดการก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน หากการบริหารจัดการขาดระบบที่ดี และผู้บริหารไม่มีความสามารถ ก็จะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจได้ ลักษณะของการจัดการที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1) ค่าจ้างหรือเงินเดือน องค์กรต้องจ่ายค่าจ้างอย่างยุติธรรม เพราะค่าจ้างและเงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญต่อความพึงพอใจ คนส่วนใหญ่มักเลือกงานที่มีค่าจ้างสูง ดังนั้นถ้าบริษัทให้ค่าตอบแทนสูง ก็จะดึงดูดคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานได้

2) ระบบการบริหาร บริษัทที่มีระบบการบริหารงานที่ดี จะไม่สร้างปัญหาในการทำงานของพนักงาน เพราะระบบที่ชัดเจนและแน่นอน จะไม่ทำให้พนักงานสับสน ระบบที่ดีจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3) โครงสร้างองค์กร โครงสร้างที่ชัดเจนจะทำให้ทราบถึงสายการบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้การสนับสนุน มีการสื่อสารแบบสองทาง (two-way communication) อย่างใกล้ชิด และสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจและลดความขัดแย้ง ดังนั้นโครงสร้างองค์กรจึงสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้

4) ระบบการควบคุม ผู้บังคับบัญชาไม่ควรควบคุมการทำงานในลักษณะข่มขู่หรือบังคับให้ทำงาน หรือจับผิด เพราะจะสร้างปัญหามากกว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษา แนะนำ

และช่วยเหลือเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และช่วยตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ ซึ่งจะสร้างบรรยากาศที่ดี และส่งผลต่อความพึงพอใจ

5) ระบบการให้รางวัล องค์กรต้องมีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมแก่พนักงาน คนเก่งที่มีความสามารถควรได้รับการสนับสนุน คนที่ทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรควรได้รับรางวัลที่มีมูลค่า และมีความสำคัญสมกับความทุ่มเทที่ได้ทำไป

6) ระบบการประเมินผลที่ยุติธรรม การประเมินผลที่ดีและยุติธรรมเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการประเมินเป็นปัญหาใหญ่ ที่สร้างความคับข้องใจให้พนักงานได้มาก หากองค์กรมีระบบการประเมินผลงานที่ดีและเป็นธรรม จะทำให้พนักงานมีกำลังใจ และอยากทุ่มเทความสามารถในการทำงาน

7) ระบบการส่งเสริมสนับสนุน พนักงานที่มีความสามารถควรได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งต้องชัดเจนและยุติธรรม ไม่ใช่เกิดขึ้นจากการสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชาเป็นการส่วนตัว

8) ความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง จึงจะสามารถบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ หากได้ผู้บริหารที่ขาดศักยภาพจะเป็นผลเสีย และสร้างปัญหาแก่องค์กร พนักงานทุกคนอยากทำงานกับผู้บริหารที่มีความสามารถ เพราะจะได้เรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ และนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไป

สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ พนักงานจะให้ความสำคัญกับสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้ ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน บริษัทที่มีขนาดใหญ่และมีสวัสดิการที่ดีกว่า ก็จะสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้มากกว่า เพราะพวกเขารู้สึกว่าบริษัทให้ความสำคัญ และดูแลพนักงานอย่างดี สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล, โบนัส, วันหยุดพักผ่อน, รถรับส่งพนักงาน, เบี้ยเลี้ยง, ประกันชีวิต, เงินสวัสดิการสังคม, เงินสะสม, เงินกู้ยืม, อาหาร, ลาป่วย, ลาคลอด, เงินชดเชยการสูญเสียบุคคลในครอบครัว, ค่ารักษาพยาบาลคนในครอบครัว และค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น

ผู้วิจัยสามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของกำลังพลและนักบินในหน่วยงานทหารสามารถสรุปได้เป็น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของกำลังพล เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ และการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติภารกิจ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ซึ่งรวมถึงเป้าหมายและรูปแบบการบริหารงานของกองทัพอากาศ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ กฎระเบียบและบรรยากาศในหน่วยงาน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งครอบคลุมทั้งปัจจัยภายใน เช่น ลักษณะภารกิจ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความ

ปลอดภัยในการบิน ตลอดจนปัจจัยภายนอกอย่างนโยบายของรัฐ สังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้ล้วนส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกของนักบิน และความสำเร็จของภารกิจทางทหาร

2.3.6 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.6.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation)

ผู้วิจัยขอเริ่มต้นด้วยการกล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation) ซึ่งเชื่อมโยงกับความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยมีพื้นฐานจากแนวคิดที่ว่า แรงจูงใจจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ และความต้องการเหล่านั้นจะถูกจัดลำดับเป็นขั้น ๆ พร้อมแนวนอนที่ต้องการระดับที่สูงยิ่งขึ้น กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับพื้นฐาน ได้รับการตอบสนองครบถ้วนแล้ว บุคคลจึงจะสามารถก้าวเข้าสู่การเติมเต็มในระดับที่สูงกว่าได้อย่างเป็นลำดับ ซึ่งแนวคิดนี้สามารถจัดแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนตามลำดับดังต่อไปนี้

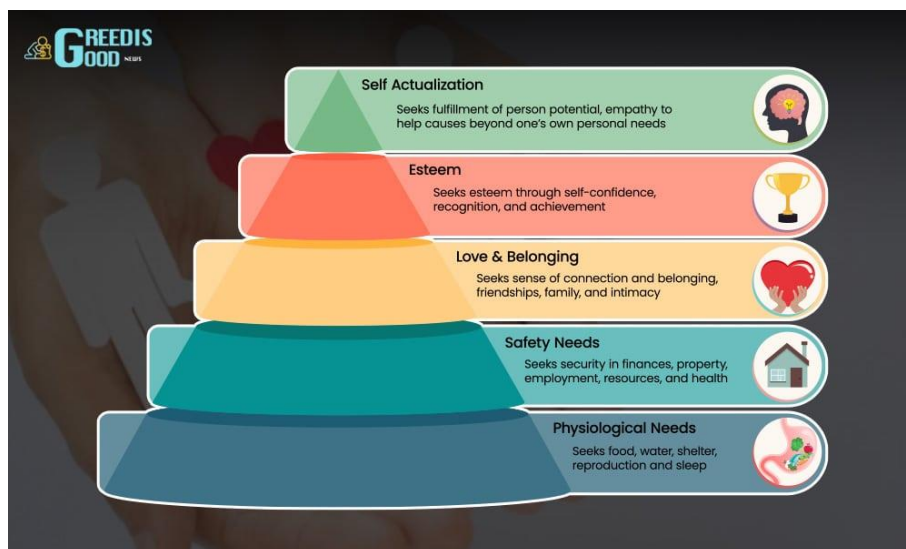
Maslow มีความเห็นว่าพฤติกรรมจำนวนมากของมนุษย์ สามารถอธิบายได้ผ่านแนวนอนของแต่ละบุคคล ในการแสวงหาจุดมุ่งหมายที่นำไปสู่ การเติมเต็มความต้องการความใฝ่ฝัน รวมถึงการได้รับสิ่งที่มีคุณค่าสำหรับตนเอง ซึ่งเป็นเรื่องที่สามารถกล่าวได้ว่า กลไกของแรงผลักดันนั้นเป็นแก่นสำคัญของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow เขามองว่ามนุษย์เป็น “สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ” (wanting animal) และการที่คนเราจะรู้สึกพอใจอย่างเต็มที่นั้น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยาก ตามแนวคิดเรื่องลำดับขั้น

ความต้องการของ Maslow นั้น เมื่อคนเราปรารถนาที่จะบรรลุถึงความพึงพอใจ และเมื่อได้รับการตอบสนองในความต้องการใดแล้ว มักจะมีความปรารถนาที่จะเติมเต็มสิ่งอื่นต่อไปอีก ซึ่งถือเป็นลักษณะเฉพาะของมนุษย์ ที่มีความใฝ่ต้องการในสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

Maslow กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need –Hierarchy Conception of Human Motivation) Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์ จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปได้เป็นลำดับดังนี้ (อ้างถึงใน ธัญวิสิทธิ์ สุวรรณจินดา, 2561, หน้า 21)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs)
4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs)
5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs)



ภาพประกอบที่ *Error! No text of specified style in document.* 2 5 Levels of Maslow's Hierarchy of Need

ที่มา: Greed is Good. (2562, กันยายน 19). 2-Maslows-Hierarchy-of-Needs-หรือ-พีระมิดความต้องการ

ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ มีการเรียงลำดับชั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อน บุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตามลำดับ ดังจะอธิบายโดยละเอียดดังนี้ (ทรงศักดิ์ ทองพันธ์, 2555 อ้างถึงใน ธัญวิสิษฐ์ สุวรรณจินดา, 2561, หน้า 22)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs)

เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุด และสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมด เป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้น อวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้ จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกาย และของอินทรีย์ ความพึงพอใจที่ได้รับ ในขั้นนี้ จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่า และถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลว ที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่น ๆ ไม่ปรากฏ หรือ

กลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป เช่น คนที่อดอยากหิวโหยเป็นเวลานาน จะไม่สามารถสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ต่อโลกได้ บุคคลเช่นนี้จะหมกมุ่นอยู่กับ การจัดหาบางสิ่งบางอย่าง เพื่อให้มีอาหารไว้รับประทาน Maslow อธิบายต่อไปว่า บุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกเป็นสุขอย่างเต็มที่ เมื่อมีอาหารเพียงพอสำหรับเขา และจะไม่ต้องกังวลสิ่งอื่นใดอีก ชีวิตของเขากล่าวได้ว่า เป็นเรื่องของ การรับประทาน สิ่งอื่น ๆ นอกจากนี้จะไม่มีผลสำคัญไม่ว่าจะเป็น เสรีภาพ ความรัก ความรู้สึกต่อชุมชน การได้รับการยอมรับ และปรัชญาชีวิต บุคคลเช่นนี้ มีชีวิตอยู่เพื่อที่จะรับประทานเพียงอย่างเดียว เท่านั้น ตัวอย่าง การขาดแคลนอาหารมีผลต่อพฤติกรรม ได้มีการทดลอง และการศึกษาชีวประวัติ เพื่อแสดงว่า ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นเรื่องสำคัญที่จะเข้าใจ พฤติกรรมมนุษย์ และได้ผล พบว่า เกิดความเสียหายอย่างรุนแรงของพฤติกรรม ซึ่งมีสาเหตุจากการขาดอาหาร หรือน้ำ ติดต่อกัน เป็นเวลานาน ตัวอย่างคือ เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 ในค่าย Nazi ซึ่งเป็นที่กักขังเชลย เชลยเหล่านั้น จะละทิ้งมาตรฐานทางศีลธรรม และค่านิยมต่าง ๆ ที่เขาเคยยึดถือภายใต้สภาพการณ์ปกติ เช่น ขโมยอาหารของคนอื่น หรือใช้วิธีการต่าง ๆ ที่จะได้รับ อาหารเพิ่มขึ้น อีกตัวอย่างหนึ่งในปี ค.ศ. 1970 เครื่องบินของสายการบิน Peruvian ตกลงที่ฝั่งอ่าวอเมริกาใต้ผู้ที่รอดตายรวมทั้งพระนิกาย Catholic อาศัยการมีชีวิตอยู่รอด โดยการกินซากศพของผู้ที่ตาย จากเครื่องบินตก จากปรากฏการณ์นี้ชี้ให้เห็นว่า เมื่อมนุษย์เกิดความหิวขึ้น จะมีอิทธิพลเหนือระดับศีลธรรมจรรยา จึงไม่ต้องสงสัยเลยว่า มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกายเหนือความต้องการอื่น ๆ และแรงผลักดันของความต้อการนี้ ได้เกิดขึ้นกับบุคคลก่อนความต้องการอื่น ๆ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)

เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้ว บุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่า ความต้องการความปลอดภัย หรือความรู้สึกมั่นคง (safety or security) Maslow กล่าวว่า ความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตได้ง่ายในทารก และในเด็กเล็ก ๆ เนื่องจากทารก และเด็กเล็ก ๆ ต้องการความช่วยเหลือ และต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ตัวอย่าง ทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพัง หรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดัง ๆ หรือเห็นแสงสว่างมาก ๆ แต่ประสบการณ์และการเรียนรู้ จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไป ดังคำพูดที่ว่า "ฉันไม่กลัวเสียงฟ้าร้อง และฟ้าแลบอีกต่อไปแล้ว เพราะฉันรู้ธรรมชาติในการเกิดของมัน" พลังความต้องการความปลอดภัยจะเห็นได้ชัดเจนเช่นกัน เมื่อเด็กเกิดความเจ็บป่วย ตัวอย่าง เด็กที่ประสบอุบัติเหตุขาหัก ก็ารู้สึกกลัว และอาจแสดงออกด้วยอาการผื่นร้าย และความต้องการที่จะได้รับความปกป้องคุ้มครอง และการให้กำลังใจ

Maslow กล่าวเพิ่มเติมว่าพ่อแม่ที่เลี้ยงดูลูกอย่างไม่กวัดกัน และตามใจมากเกินไป จะไม่ทำให้เด็กเกิดความรู้สึกว่าได้รับความพึงพอใจ จากความต้องการความปลอดภัย การให้นอนหรือให้กินไม่เป็นเวลาไม่เพียง แต่ทำให้เด็กสับสนเท่านั้น แต่ยังทำให้เด็กรู้สึกไม่มั่นคงในสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเขา สัมพันธภาพของพ่อแม่ที่ไม่ดีต่อกัน เช่น ทะเลาะกันทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกัน พ่อแม่แยกกันอยู่

หย่า ตายจากไป สภาพการณ์เหล่านี้ จะมีอิทธิพลต่อความรู้ที่ดีของเด็ก ทำให้เด็กรู้ว่าสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ไม่มั่นคง ไม่สามารถคาดการณ์ได้ และนำไปสู่ความรู้สึกไม่ปลอดภัย

ความต้องการความปลอดภัยจะยังมีอิทธิพลต่อบุคคล แม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็กไปแล้ว แม้ในบุคคลที่ทำงานในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชี หรือทำงานเกี่ยวกับการประกันต่าง ๆ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้การรักษายาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ ยาบาล แม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้ จะเฝ้าหาความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ ยาบาล แม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้ จะเฝ้าหาความปลอดภัย ด้วยกันทั้งสิ้น ศาสนา และปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือ ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เพราะทำให้บุคคลได้จัดระบบของตนเองให้มีเหตุผล และวิถีทางที่ทำให้บุคคลรู้สึก "ปลอดภัย" ความต้องการความปลอดภัยในเรื่องอื่น ๆ จะเกี่ยวข้องกับการเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ สงคราม อาชญากรรม น้ำท่วม แผ่นดินไหว การจลาจล ความสับสนไม่เป็นระเบียบของสังคม และเหตุการณ์อื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกับสภาพเหล่านี้

Maslow ได้ให้ความคิดต่อไปว่าอาการโรคประสาทในผู้ใหญ่ โดยเฉพาะโรคประสาทชนิด ย้ำคิด-ย้ำทำ (obsessive-compulsive neurotic) เป็นลักษณะเด่นชัดของการค้นหาความรู้สึก ปลอดภัย ผู้ป่วยโรคประสาทจะแสดงพฤติกรรมว่า เขากำลังประสบเหตุการณ์ที่ร้ายกาจ และกำลังมีอันตรายต่าง ๆ เขาจึงต้องการมีใครสักคนที่ปกป้องคุ้มครองเขา และเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็ง ซึ่งเขาสามารถจะพึ่งพาอาศัยได้

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love needs)

ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ เป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรัก และความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายใน ครอบครัว หรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมาก เมื่อถูกทอดทิ้งไม่มีใครยอมรับ หรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อน ๆ ญาติพี่น้อง สามเณรหรือภรรยาหรือลูก ๆ ได้ลดน้อยลงไป นักเรียนที่เข้าโรงเรียน ที่ห่างไกลบ้านจะเกิดความต้องการเป็นเจ้าของอย่างยิ่ง และจะแสวงหาอย่างมากที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน

Maslow คัดค้านกลุ่ม Freud ที่ว่าความรักเป็นผลมาจากการทดแทนสัญชาตญาณทางเพศ (sublimation) สำหรับ Maslow ความรักไม่ใช่สัญลักษณ์ของ เรื่องเพศ (sex) เขาอธิบายว่าความรักที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับการรู้สึกที่ดี ความสัมพันธ์ของความรักระหว่างคน 2 คน จะรวมถึงความรู้สึกนับถือ ซึ่งกันและกัน การยกย่องและความไว้วางใจแก่กัน นอกจากนี้ Maslow ยังย้ำว่าความต้องการความรักของคน จะเป็นความรักที่เป็นไปใน ลักษณะทั้ง การรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่น และรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น การได้รับความรัก และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เป็นสิ่งที่ทำให้

บุคคลเกิดความรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรัก ก็จะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่ามีความรู้สึกอ้างว้าง และเคียดแค้น กล่าวโดยสรุป Maslow มีความเห็นว่า บุคคลต้องการความรัก และความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการขาดสิ่งนี้ มักจะเป็นสาเหตุให้เกิดความคับข้องใจ และทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวไม่ได้ และความยินดีในพฤติกรรม หรือความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจในลักษณะต่าง ๆ

สิ่งที่ควรสังเกตประการหนึ่ง ก็คือมีบุคคลจำนวนมากที่มีความลำบากใจที่จะเปิดเผยตัวเอง เมื่อมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับเพศตรงข้าม เนื่องจากกลัวว่าจะถูกปฏิเสธความรู้สึก เช่นนี้ Maslow กล่าวว่าสืบเนื่องมาจาก ประสบการณ์ในวัยเด็ก การได้รับความรักหรือการขาดความรักในวัยเด็ก ย่อมมีผลกับการเติบโต เป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะ และการมีทัศนคติในเรื่องของความรัก Maslow เปรียบเทียบว่า ความต้องการความรัก ก็เป็นเช่นเดียวกับ รถยนต์ที่สร้างขึ้นมาโดยต้องการ ก๊าซ หรือน้ำมันนั่นเอง

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-Esteem needs)

เมื่อความต้องการได้รับความรัก และการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผล และทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลง และมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็น ความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others)

4.1 ความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่า และมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงาน ภารกิจต่าง ๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

4.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับการสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียง เป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชย ในสิ่งที่เขากระทำ ซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง ก็เป็นเช่นเดียวกับธรรมชาติของลำดับขั้นในเรื่องความต้องการด้านแรงจูงใจ ตามทัศนะของ Maslow ในเรื่องอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตนั้นคือ บุคคลจะแสวงหาความต้องการได้รับการยกย่อง ก็เมื่อภายหลังจากความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของได้รับ การตอบสนองความพึงพอใจของเขาแล้ว และ Maslow กล่าวว่ามันเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ ที่บุคคลจะย้อนกลับจากระดับขั้นความต้องการในขั้นที่ 4 กลับไปสู่ระดับขั้นที่ 3 อีก ถ้าความต้องการระดับขั้นที่ 3 ซึ่งบุคคลได้รับไว้แล้วนั้นถูกกระทบกระเทือนหรือสูญสลายไปทันทีทันใด ดังตัวอย่างที่ Maslow นำมาอ้างคือหญิงสาวคนหนึ่งซึ่งเธอคิดว่า การตอบสนองความต้องการความรัก

ของเธอได้ดำเนินไปด้วยดี แล้วเธอจึงห่มเทและเอาใจใส่ในธุรกิจของเธอ และได้ประสบความสำเร็จ เป็นนักธุรกิจที่มีชื่อเสียง และอย่างไม่คาดฝันสามีได้ผลจากเธอไป ในเหตุการณ์เช่นนี้ปรากฏว่าเธอ วางมือจากธุรกิจต่าง ๆ ในการที่จะส่งเสริมให้เธอได้รับความยกย่องนับถือ และหันมาใช้ความพยายาม ที่จะเรียกร้องสามีให้กลับคืนมา ซึ่งการกระทำเช่นนี้ของเธอ เป็นตัวอย่างของความต้องการความรักซึ่ง ครั้งหนึ่งเธอได้รับแล้ว และถ้าเธอได้รับความพึงพอใจในความรัก โดยสามีหวนกลับคืนมา เธอก็จะ กลับไปเกี่ยวข้องกับโลกธุรกิจอีกครั้งหนึ่ง

ความพึงพอใจของความต้องการได้รับการยกย่องโดยทั่ว ๆ ไป เป็นความรู้สึกและ ทศนคติของความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้สึกว่าคุณค่า การมีพลังกำลัง การมีความสามารถ และความรู้สึกว่ามีชีวิตอยู่อย่างมีประโยชน์และเป็นบุคคลที่มีความจำเป็นต่อโลก ในทางตรงกันข้าม การขาดความรู้สึกต่าง ๆ ดังกล่าวนี้ย่อมนำไปสู่ความรู้สึก และทัศนคติของปมด้อย และความรู้สึกไม่ พอเพียง เกิดความรู้สึกอ่อนแอ และช่วยเหลือตนเองไม่ได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นการรับรู้ตนเองในทาง นิเสธ (negative) ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกขาดกลัว และรู้สึกว่าตนเองไม่มีประโยชน์ และสิ้นหวัง ในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชีวิต และประเมินตนเองต่ำกว่าชีวิตความเป็นอยู่กับการได้รับการ ยกย่อง และยอมรับจากผู้อื่นอย่างจริงจัง มากกว่าการมีชื่อเสียงจากสถานภาพ หรือการได้รับการ ประจบประแจง การได้รับความนับถือยกย่องเป็นผลมาจาก ความเพียรพยายามของบุคคล และความ ต้องการนี้ อาจเกิดอันตรายขึ้นได้ ถ้าบุคคลนั้นต้องการคำชมเชย จากผู้อื่นมากกว่าการยอมรับความ จริง และเป็นที่ยอมรับกันว่าการได้รับความนับถือยกย่อง มีพื้นฐานจากการกระทำของบุคคลมากกว่า การควบคุมจากภายนอก

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization needs) ถึง ลำดับขั้นสุดท้าย ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อน ๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น Maslow อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่าง แท้จริง ว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่าง ซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสม บุคคลที่ ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทาย ความสามารถและศักยภาพของเขา และมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับ ความสามารถของตน กล่าวโดยสรุปการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง เป็นความต้องการอย่างหนึ่งของ บุคคล ที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ เช่น "นักดนตรีก็ต้องใช้ความสามารถทางด้านดนตรี ศิลปินก็ต้องวาดรูป กวีจะต้องเขียนโคลงกลอน ถ้าบุคคลเหล่านี้ได้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ ก็ เชื่อได้ว่าเขาเหล่านั้นเป็นคนที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริง"

ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง จะดำเนินไปอย่างง่ายหรือเป็นไปโดย อัตโนมติ โดยความเป็นจริงแล้ว Maslow เชื่อว่า คนเรามักจะกลัวตัวเอง ในสิ่งเหล่านี้ "ด้านที่ดีที่สุด ของเรา ความสามารถพิเศษของเรา สิ่งที่ดีงามที่สุดของเรา พลังความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์"

ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง มิได้มีแต่เฉพาะในศิลปินเท่านั้น คนทั่ว ๆ ไป เช่น นักกีฬา นักเรียน หรือแม้แต่กรรมกร ก็สามารถจะมีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงได้ ถ้าทุกคนสามารถทำในสิ่งที่ตนต้องการให้ดีที่สุด รูปแบบเฉพาะของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง จะมีความแตกต่าง อย่างกว้างขวางจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง กล่าวได้ว่ามันคือระดับความต้องการที่แสดงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างยิ่งใหญ่ที่สุด

Maslow ได้ยกตัวอย่างของความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ในกรณีของนักศึกษาชื่อ Mark ซึ่งเขาได้ศึกษาวิชาบุคลิกภาพเป็นระยะเวลายาวนาน เพื่อเตรียมตัวเป็นนักจิตวิทยาคลินิก นักทฤษฎีคนอื่น ๆ อาจจะอธิบายว่าทำไมเขาจึงเลือกอาชีพนี้ ตัวอย่างเช่น Freud อาจกล่าวว่า มันสัมพันธ์อย่างลึกซึ้ง กับสิ่งที่เขาเก็บกดความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องเพศไว้ตั้งแต่วัยเด็ก ขณะที่ Adler อาจมองว่า มันเป็นความพยายามเพื่อชดเชย ความรู้สึกด้อยบางอย่าง ในวัยเด็ก Skinner อาจมองว่า เป็นผลจากการถูกวางเงื่อนไขของชีวิตในอดีต ขณะที่ Bandura สัมพันธ์เรื่องนี้ กับตัวแปรต่าง ๆ ทางการเรียนรู้ทางสังคม และ Kelly อาจพิจารณาว่า Mark กำลังจะพุ่งตรงไป เพื่อที่จะเป็นบุคคลที่เขาต้องการจะเป็น ตัวอย่างที่แสดงถึงการมุ่งตรงไปสู่เป้าประสงค์ในอาชีพ โดยความต้องการ ที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง และถ้าจะพิจารณากรณีของ Mark ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ถ้า Mark ได้ผ่านการเรียนวิชาจิตวิทยา จนครบหลักสูตร และได้เขียนวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก และในที่สุดก็ได้รับปริญญาเอกทางจิตวิทยาคลินิก สิ่งที่จะต้องวิเคราะห์ Mark ต่อไปก็คือ เมื่อเขาสำเร็จการศึกษา ดังกล่าวแล้ว ถ้ามีบุคคลหนึ่งได้เสนองานให้เขาในตำแหน่งตำรวจสืบสวน ซึ่งงานในหน้าที่นี้จะได้รับค่าตอบแทนอย่างสูง และได้รับผลประโยชน์พิเศษหลาย ๆ อย่างตลอดจนรับประกันการว่าง และความมั่นคงสำหรับชีวิต เมื่อประสบเหตุการณ์เช่นนี้ Mark จะทำอย่างไร ถ้าคำตอบของเขาคือ "ตกลง" เขาก็จะย้อนกลับมาสู่ความต้องการระดับที่ 2 คือความต้องการความปลอดภัย สำหรับการวิเคราะห์ความเข้าใจตนเอง อย่างแท้จริง Maslow กล่าวว่า "อะไรที่มนุษย์สามารถจะเป็นได้เขาจะต้องเป็นในสิ่งนั้น" เรื่องของ Mark เป็นตัวอย่างง่าย ๆ ว่า ถ้าเขาตกลงเป็นตำรวจสืบสวน เขาก็จะไม่มีโอกาสที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

ทำไมทุก ๆ คนจึงไม่สัมฤทธิ์ผลในการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Why Can't All People Achieve Self-Actualization) ตามความคิดของ Maslow ส่วนมากมนุษย์แม้จะไม่ใช้ทั้งหมด ที่ต้องการแสวงหาเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ภายในตน จากงานวิจัยของเขาทำให้ Maslow สรุปว่า การรู้ถึงศักยภาพของตนนั้น มาจากพลังตามธรรมชาติ และจากความจำเป็นบังคับ ส่วนบุคคลที่มีพรสวรรค์มีจำนวนน้อยมากเพียง 1% ของประชากรที่ Maslow ประเมิน Maslow เชื่อว่า การนำศักยภาพของตนออกมาใช้เป็นสิ่งที่ยากมาก บุคคลมักไม่รู้ว่ ตนเองมีความสามารถและไม่ทราบว่ ศักยภาพนั้น จะได้รับการส่งเสริมได้อย่างไร มนุษย์ส่วนใหญ่มักยังไม่มั่นใจในตัวเอง หรือไม่มั่นใจใน

ความสามารถของตน จึงทำให้หมดโอกาสเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง และยังมีสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มาดบัง พัฒนาการทางด้านความต้องการของบุคคลดังนี้

อิทธิพลของวัฒนธรรม ตัวอย่างหนึ่ง ที่แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของสังคมมีต่อการเข้าใจตนเอง คือแบบพิมพ์ของวัฒนธรรม (cultural stereotype) ซึ่งกำหนดว่าลักษณะเช่นไรที่แสดงความเป็นชาย (masculine) และลักษณะใดที่ไม่ใช่ความเป็นชาย เช่นจัดพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความเมตตากรุณา ความสุภาพและความอ่อนโยน สิ่งเหล่านี้วัฒนธรรมมีแนวโน้มที่จะพิจารณาว่า "ไม่ใช่ลักษณะของความเป็นชาย" (unmasculine) หรือความเชื่อถือของวัฒนธรรมด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นความเชื่อที่ไม่มีคุณค่า เช่น ยึดถือว่าบทบาทของผู้หญิงขึ้นอยู่กับจิตวิทยาพัฒนาการ ของผู้หญิง เป็นต้น การพิจารณาจากเกณฑ์ต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นี้เป็นเพียงการเข้าใจ "สภาพการณ์ที่ดี" มากกว่าเป็นเกณฑ์ของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

ประการสุดท้าย Maslow ได้สรุปว่าการไม่เข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเกิดจากความพยายามที่ไม่ถูกต้อง ของการแสวงหาความมั่นคงปลอดภัย เช่น การที่บุคคลสร้างความรู้สึกรู้สึกให้ผู้อื่นเกิดความพึงพอใจตน โดยพยายามหลีกเลี่ยงหรือจัดข้อผิดพลาดต่าง ๆ ของตน บุคคลเช่นนี้จึงมีแนวโน้ม ที่จะพิทักษ์ ความมั่นคงปลอดภัยของตน โดยแสดงพฤติกรรมในอดีตที่เคยประสบผลสำเร็จ แสวงหาความอบอุ่น และสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งลักษณะเช่นนี้ย่อมขัดขวางวิถีทางที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Hopper, 2024)

นอกจากนี้ ยังมีอีกหนึ่งทฤษฎีที่ต่อยอดมาจากแนวคิดเรื่องลำดับความต้องการของมาสโลว์ โดยตรง แต่ได้เพิ่มลักษณะเฉพาะที่ต่างออกไป นั่นคือ ทฤษฎี ERG (ERG Theory: Existence Relatedness Growth Theory) ของ Clayton Alderfer ซึ่งไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับตามขั้นตอนเสมอไป และยังมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์จริงมากกว่า ซึ่งจะได้มีการอธิบายอย่างละเอียดในช่วงถัดไป

2.3.6.2 ทฤษฎี ERG (ERG Theory: Existence Relatedness Growth Theory) ของ Clayton Alderfer

Alderfer (อ้างถึงใน ธัญวิสิษฐ์ สุวรรณจินดา, 2561, หน้า 23-24) ได้ปรับปรุงลำดับชั้นความต้องการของ Maslow เป็นความต้องการ 3 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (existence needs) คือ ความต้องการทางร่างกาย และความปลอดภัย ความต้องการรายได้ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงาน

ระดับ 2 ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness needs) คือ ความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน

ระดับ 3 ความต้องการเจริญเติบโต (growth needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการของบุคคลที่จะเจริญเติบโตพัฒนา และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาส และการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ

ทฤษฎี E.R.G (existence relatedness growth) ของ Alderfer มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของ Maslow ที่ว่า ความต้องการที่ยังไม่ตอบสนองจะจูงใจบุคคล และเห็นด้วยว่า โดยทั่วไปบุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับของความต้องการ จากระดับต่ำวก่อนความต้องการระดับสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์บางอย่าง บุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำได้ เช่น บุคคลที่คับข้องใจภายใน การตอบสนองความต้องการการเจริญเติบโต อาจจะถูกใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ต่ำลงมา จึงทำให้ทฤษฎีนี้มีทั้ง ส่วนเหมือนและส่วนต่างกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (อ้างถึงใน ัญญวิสิษฐ์ สุวรรณจินดา, 2561: 24)

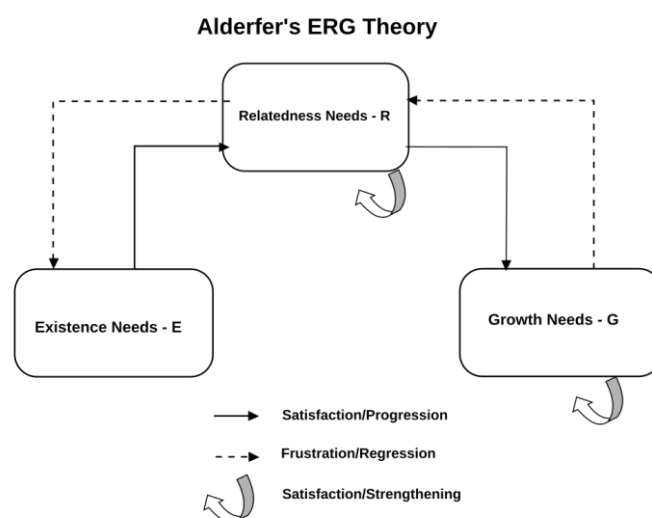
Clayton Alderfer นักวิชาการแห่งมหาวิทยาลัย Yale ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการดำรงอยู่ความสัมพันธ์ และความก้าวหน้าที่เรียกรวมกันว่า ทฤษฎี E.R.G (ERG theory) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow

แนวคิด ERG (ERG Theory: Existence Relatedness Growth Theory) ของ Clayton Alderfer เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ ที่พัฒนามาจากทฤษฎีขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยมองว่าความต้องการของมนุษย์ สามารถเกิดขึ้นอย่างเป็นลำดับเมื่อความต้องการระดับพื้นฐานได้รับการเติมเต็มแล้ว ความสำคัญของความต้องการในขั้นนั้นก็จะลดลง และคนเราจะหันไปมุ่งเน้นที่ความต้องการในระดับสูงขึ้นแทน แต่บางครั้ง ความต้องการก็อาจไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นตามลำดับเสมอไป โดยไม่จำเป็นต้องยึดตามลำดับก่อนหรือหลัง เช่น หากความต้องการขั้นสูงไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ ก็อาจส่งผลให้คนกลับไปใส่ใจกับความต้องการที่อยู่ในระดับพื้นฐานได้อีก โดยเขาแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งได้แก่

- 1) ความต้องการพื้นฐานเพื่อการอยู่รอด (E: Existence needs) เกี่ยวข้องกับความจำเป็นที่มนุษย์ต้องได้รับเพื่อดำรงชีพ เช่น อาหาร น้ำ ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต ซึ่งสามารถเปรียบได้กับในบริบทของการทำงานในองค์กร โดยบุคลากรจะมีความต้องการขั้นต้น ได้แก่ ค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการ ประกันสุขภาพ รวมถึงความมั่นคงด้านความปลอดภัยในงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการในการดำรงชีพและความมั่นคง ดังที่กล่าวไว้ในทฤษฎีของมาสโลว์

- 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (R: Relatedness Needs) คือ ความต้องการเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในด้านอารมณ์ ความรัก การยอมรับ และการ

ได้รับ ความเคารพจากเพื่อนร่วมงานหรือคนรอบข้าง ซึ่งสามารถเทียบเคียงได้กับลำดับ Social Needs และ Esteem Needs ในทฤษฎีขั้นความต้องการของมาสโลว์



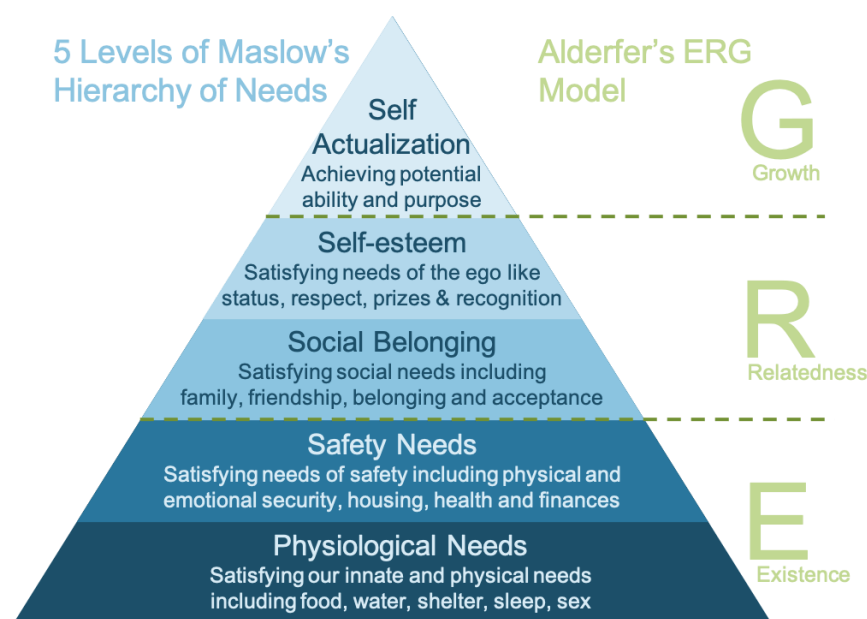
ภาพประกอบที่ Error! No text of specified style in document..3 Alderfer's ERG Theory

ที่มา: J.P.de Gier. (2011, กรกฎาคม 11). *Alderfer's ERG Theory* [แผนภาพ]. Wikimedia Commons.

3) ความต้องการในการพัฒนาและเติบโต (G: Growth Needs) ถือเป็นความต้องการในระดับสูงสุด ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานภาพ เช่น การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จในชีวิต ความเจริญก้าวหน้า และการบรรลุศักยภาพของตน ซึ่งจัดอยู่ในขั้น Esteem Needs และ Self-Actualization Needs ของทฤษฎีมาสโลว์เช่นเดียวกัน

จะพบได้ว่า แนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี ERG มีเนื้อหาที่เชื่อมโยงกับประเด็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเน้นที่การตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ และความสัมพันธ์ในสังคม รวมถึงเปิดโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล ให้บรรลุจุดสูงสุดได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจุดมุ่งหมายสำคัญร่วมกันของทั้งสองแนวคิด ก็คือการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร ในหน้าที่การงานซึ่งย่อมทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มขีดความสามารถ และมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร และขององค์กรโดยรวม ความใส่ใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจึงถือเป็นสิ่งสำคัญ ที่องค์กรไม่ควรมองข้าม เพราะหากบุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดี

มีความสุขทั้งกายและใจ ก็จะส่งผลให้เกิดความรัก ความผูกพัน และความภักดีต่อองค์กร ที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ด้วยอย่างแน่วแน่น (Safesiri, 2562)



ภาพประกอบที่ Error! No text of specified style in document..4 5 Levels of Maslow's Hierarchy of Need and GRE Model

ที่มา: World of Work. (2019, February 21). Picture1-6 [Image].

2.3.6.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นการใช้เพื่ออธิบายว่าทำไม จึงมีการกระทำอย่างนั้น และทำการกระทำนั้น ทำให้เกิดอะไรขึ้นมาบ้าง ดังนั้นทฤษฎีการได้ให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจ ดังนี้

แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรม เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลมาจากลักษณะในตัวบุคคล และสภาพแวดล้อม (ศรีสุพรรณ, 2555 อ้างถึงใน ธัญวิสิษฐ์ สุวรรณจินดา, 2561, หน้า 26) ดังนี้

- 1) ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด
- 2) ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น
- 3) ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้ จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น

4) ทักษะที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทักษะที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท

5) ความมุ่งมั่นที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งมั่นไว้สูงจะพยายามมากกว่า ผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งมั่นไว้ต่ำ

6) การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไปตามขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกันยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของตน

7) ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้

8) แรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

9) พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลาย ๆ ทาง และมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงานเพื่อขึ้นเงินเดือน และได้ชื่อเสียงเกียรติยศความยกย่อง และยอมรับจากผู้อื่น
แรงจูงใจ มีอยู่ 2 ลักษณะดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน เป็นแรงผลักดันที่มาจากตัวบุคคลเอง เช่น ทักษะ, ความคิด, ความสนใจ, ความตั้งใจ, การเห็นคุณค่า, ความพึงพอใจ และความต้องการ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในระยะยาว ตัวอย่างเช่น พนักงานที่มองว่าองค์กรเปรียบเสมือนบ้านที่ให้อาศัยแก่เขา และครอบครัว ก็จะมีความรักต่อองค์กรอย่างมาก ถึงแม้ว่าองค์กรบางแห่งจะประสบปัญหาขาดทุนจนไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนที่ดีได้ แต่ด้วยความผูกพัน พนักงานก็ยังคงร่วมมือกันลดค่าใช้จ่าย และทำงานอย่างเต็มที่

2. แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงผลักดันจากภายนอกที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เช่น รางวัล, เกียรติยศ, ชื่อเสียง, คำชม หรือการยกย่อง แรงจูงใจประเภทนี้ไม่ยั่งยืนถาวร พฤติกรรมที่แสดงออกมาจะเป็นไปเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจนั้น ๆ เฉพาะเมื่อต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

ดังนั้น แรงจูงใจ สามารถสรุปได้ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้กระทำการบางอย่าง ซึ่งอาจเกิดจากความต้องการ, แรงขับ, สิ่งเร้า, การคาดหวัง หรือแม้กระทั่งการเก็บกดที่บางครั้งเจ้าตัวก็ไม่รู้ตัว แต่การตอบสนองต่อสิ่งเร้า ถือเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เช่น การตั้งใจทำงานเพื่อต้องการความดีความชอบเป็นพิเศษ เพื่อให้ได้เลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้สูงขึ้น เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และทฤษฎี ERG สามารถนำมาปรับใช้กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกำลังพลและนักบินได้โดยตรง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินจะดีขึ้น เมื่อกองทัพสามารถตอบสนองความต้องการในลำดับต่าง ๆ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย เช่น สวัสดิการค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความต้องการความปลอดภัย ซึ่งรวมถึงความมั่นคงในอาชีพ และเครื่องมือปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน ความต้องการความรักและ

ความเป็นเจ้าของ ซึ่งหมายถึงการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและคนในสังคม และความต้องการได้รับการนับถือยกย่อง ทั้งจากความสำเร็จในการกิจและการยอมรับในความสามารถส่วนบุคคล ไปจนถึงความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นจุดสูงสุดในการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดของตนเองและกองทัพ ซึ่งการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ อย่างเหมาะสม จะช่วยสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจ ทำให้กำลังพลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ประสิทธิภาพของหน่วยงานสูงขึ้น และบรรลุภารกิจได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2.4 ข้อมูลหน่วยกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

พระมาตุลีเจ้า เป็นโอรสของพระอาทิตย์ มีพระวรกายสีขาว ทรงมงกุฏ น้ำเต้ากลม เป็นเทพชั้นสามัญในตำแหน่งหัวหน้าคนธรรพ์ มีศักรภาพในการขับชยานพาหนะสูงสุด เป็นอันดับหนึ่งในกลุ่มเทพสารถีทั้งปวง จนได้รับการคัดเลือกจากพระอินทร์ ให้ดำรงตำแหน่งเทพสารถีประจำรถทรงเวชยันตร์ และขึ้นสู่ดาวดึงส์พิภพ ปฏิบัติภารกิจในตำแหน่งสารถีคู่บัลลังก์ของพระอินทร์ตลอดกาล พระมาตุลีเทพเจ้าเป็นสัญลักษณ์ของเหล่าทหารขนส่ง เป็นที่สักการะบูชา เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวและศูนย์รวมจิตใจ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติภารกิจและการพัฒนา และเป็นศักดิ์ศรีของเหล่าทหารขนส่ง

2.4.1 ประวัติความเป็นมา

“กรมการขนส่งทหารบก” ถือกำเนิดมาในกองทัพไทย เป็นครั้งแรกในนาม “กรมพาหนะ” เมื่อ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2448 ซึ่งอยู่ในห้วงเวลาที่ประเทศไทย กำลังเริ่มพัฒนากองทัพไทย ให้เป็นไปตามแบบอย่างของประเทศในภาคพื้นยุโรป และได้มีการเปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการเรื่อยมา จนในบางคราวก็ไม่ปรากฏนามของ “กรมพาหนะ” อยู่ในทำเนียบการจัดกำลัง บางสมัยก็เป็นเพียงหน่วยงานเล็ก ๆ แฝงอยู่ กับกรมกองอื่น ประกอบกับ การวิวัฒนาการ ทางด้านอาวุธยุทโธปกรณ์ ตลอดจนยานพาหนะประเภทต่าง ๆ ก็ได้รับการพัฒนาให้ก้าวไปด้วย ฉะนั้น หากจะพิจารณากล่าวถึง กรมการขนส่งทหารบก ตามยุค ตามสมัย ตามความเจริญ และความเสื่อมแล้ว (กรมการขนส่งทหารบก, 2548) อาจแบ่งได้เป็น 3 ยุคด้วยกัน คือ

2.4.1.1 ยุคแรกกำเนิด

ในยุคแรกกำเนิด โดยกำหนดตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง “กรมพาหนะ” ในปี พ.ศ. 2448 ตามแจ้งกรมยุทธนาธิการ ลง 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2448 โดยเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกรมบัญชาการทหาร มณฑลกรุงเทพ และได้วิวัฒนาการเรื่อยมาจนกระทั่ง พ.ศ. 2451 ได้เปลี่ยนเป็น “กรมทหารพาหนะรักษาพระองค์” ขึ้นตรงต่อ กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ ในปี พ.ศ. 2453 ได้มีการเปลี่ยนการบังคับบัญชา กรมทหารพาหนะรักษาพระองค์ใหม่ โดยไปขึ้นการบังคับบัญชาต่อกองทัพที่ 1 และได้เปลี่ยนชื่อเป็น “กรมทหารพาหนะกองทัพที่ 1” และเปลี่ยนเป็น “กรมทหารพาหนะ กองทัพที่ 1” ในภายหลัง ต่อมา

ในปี พ.ศ. 2456 “กรมพาหนะ” จึงได้กลับไปขึ้นกับ กองพลที่ 1 ตามเดิม ในปี พ.ศ. 2456 – พ.ศ. 2458 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการบังคับบัญชาใหม่โดยให้ “กรมทหารพาหนะ” ไปขึ้นการบังคับบัญชา กับกองทัพทหารบกที่ 1

ปี พ.ศ. 2460 ประเทศไทยได้จัดส่งกองทหารบกภรณต์ไปร่วมรบกับกองทัพพันธมิตร ณ ประเทศฝรั่งเศส ในสงครามโลกครั้งที่ 1 จนกระทั่งสงครามยุติ จากการปฏิบัติการร่วมรบ กองทหารบกภรณต์ ได้สร้างเกียรติประวัติอันงดงาม จนกระทั่งรัฐบาลฝรั่งเศสได้มอบเหรียญอันมีนามว่า “ครวซ์ เดอ แกรร์” ประดับธงชัยเฉลิมพลเป็นเกียรติยศ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 6) โปรดเกล้าโปรดกระหม่อม พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีศักดิ์รามาธิบดี มาประดับธงชัยเฉลิมพล เพื่อเป็นเกียรติแก่ กองทหารบกภรณต์ ที่ไปราชการในสงครามโลกครั้งที่ 1 หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 1 ได้ยุติลง ต่างประเทศได้เร่งปรับปรุงกิจการทหารโดยเฉพาะในด้านการขนส่งให้มีพัฒนาการก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยอาศัยบทเรียนจากมหาสงครามโลก แต่สำหรับประเทศไทยไม่อยู่ในฐานะที่จะกระทำได้ เพราะต้องตกอยู่ในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ จนในที่สุดหน่วยทหารพาหนะได้ถูกยุบเลิกไปในปี พ.ศ. 2468 ภารกิจต่าง ๆ ของทหารพาหนะจึงตกไปรวมอยู่กับทหารสัมภาระโดยสิ้นเชิง นับเป็นการสิ้นอายุขัยของหน่วยทหารพาหนะในยุคแรก

2.4.1.2 ยุคจัดตั้งกรมพาหนะทหารบก

หน่วยทหารพาหนะได้หายไปจากวงการทหารของกองทัพบก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2468 เป็นเวลา 12 ปี กองทัพบกจึงได้ฟื้นฟู และจัดตั้งขึ้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง ในปี พ.ศ. 2480 โดยจัดตั้งเป็น “กรมพาหนะทหารบก” ขึ้นตรงต่อกรมพลธิการทหารบก เมื่อ 5 เมษายน 2480 ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับภรณต์ และรับผิดชอบในการเก็บรักษา และแจกจ่ายน้ำมันให้แก่หน่วยต่าง ๆ ทั่วทั้งกองทัพบก ในปี พ.ศ. 2484 ได้จัดตั้ง “กองพันทหารพาหนะ” ขึ้นเป็นหน่วยทหารของ “กรมพาหนะทหารบก” หน่วยแรก เพื่อให้เป็นโครงสร้างขยายกำลัง และเป็นลูกมือในการฝึก และศึกษาวิชาการขนส่ง “กองพันทหารพาหนะ” ในระยะจัดตั้งใหม่นั้นประกอบด้วย กองร้อยทหารพาหนะภรณต์ 2 กองร้อย และกองร้อยทหารพาหนะเรือ 1 กองร้อย ในปี พ.ศ. 2488 กรมพาหนะทหารบก ได้แยกตัวออกจากกรมพลธิการทหารบก เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพบก ในขณะเดียวกันได้มีการจัดตั้ง “กองทหารพาหนะ” ของกองทัพและกองพลต่าง ๆ ขึ้นด้วย กรมพาหนะทหารบกในยุคนี้ ได้เริ่มมีการปรับปรุง และวิวัฒนาการ ทั้งในด้านการจัดยานพาหนะ อันเป็นเครื่องมือขนส่งที่สำคัญยิ่ง ดังจะเห็นได้ว่ายุคนี้เป็นยุคที่ใช้ภรณต์เป็นหลัก ซึ่งเป็นการตรงกันข้าม กับยุคแรกซึ่งใช้เกวียน รถม้าและสัตว์ต่าง ๆ เป็นพาหนะในการขนส่ง ส่วนอาวุธนั้นคงใช้ปืนเล็กยาวแบบ 66 เป็นอาวุธประจำกาย และปืนกลเบาแบบ 83 เป็นอาวุธประจำหน่วย ในปี พ.ศ. 2491 เกี่ยวกับการปรับปรุงด้านการศึกษา ได้จัดส่งนายทหารไปศึกษาวิชาขนส่งแขนงต่าง ๆ ในต่างประเทศเป็นครั้งแรก นายทหารที่ไปศึกษามาจากต่างประเทศ ได้

กลับมาเป็นกำลังสำคัญในการปรับปรุงกิจการของทหารพาหนะ ให้เป็นที่ประจักษ์ชัด ในความสำคัญ ของกิจการขนส่งมากขึ้นตามลำดับ

2.4.1.3 ยุคเปลี่ยนแปลงเป็นกรมการขนส่งทหารบก

เมื่อประมาณกลางปี พ.ศ. 2494 กองทัพบกได้ปรับปรุงการจัดใหม่ โดยได้พิจารณา เห็นว่า รูปแบบการจัดกองทัพบกแต่เดิมนั้น ยังไม่เหมาะสมกับกาลสมัย จึงได้มีการประชุมแก้ไข ปรับปรุงตลอดมา จนกระทั่ง พ.ศ. 2495 ได้ตรา พรก. จัดวางระเบียบราชการกองทัพบก ใน กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2495 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ตั้งแต่วันที่ 5 สิงหาคม 2495 ในการปรับปรุง ครั้งนี้ กองทัพบกได้เปลี่ยนชื่อ “กรมพาหนะทหารบก” เป็น “กรมการขนส่งทหารบก” มีหน้าที่ รับผิดชอบในเรื่อง การขนส่งทางยุทธวิธีและการขนส่งโดยทั่วไปเป็นหลัก ซึ่งนับว่าเป็นภาระอันหนัก กรมการขนส่งทหารบก จึงได้วิวัฒนาการรูปการจัดเรื่อยมา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ เกี่ยวกับ วิวัฒนาการทางด้านยานพาหนะนั้น ในปี พ.ศ. 2498 สหรัฐฯ ได้ให้ความช่วยเหลือ โดยได้ มอบเงินให้ จำนวนหนึ่ง ผ่านทางองค์การ ไอ.ซี.เอ. เพื่อให้จัดหารถยนต์บรรทุกมอบให้กับ กองพันทหารขนส่ง ชส. ทบ. ซึ่งในการนี้ องค์การ ก.ศ.ว. แห่งประเทศไทย ได้ดำเนินการจัดหารถยนต์บรรทุกอินเตอร์เนชั่นแนล แบบ เอส. ขนาด 4 ตัน จำนวน 201 คัน กับรถอินเตอร์เนชั่นแนล แบบ เอ. ขนาด 4 ตัน อีก จำนวน 111 คัน รวมทั้งสิ้น 312 คัน

ด้านยานพาหนะขนส่งทางน้ำ ชส.ทบ. ได้ออกแบบและสร้างเรือบรรทุกยนต์ขึ้นลำหนึ่งชื่อ ว่า “เรือ 3001” เป็นทั้งเรือท้องแบน ทำด้วยไม้ กินน้ำตื้น สามารถเดินในแม่น้ำภายในประเทศได้ทุก ฤดูกาล เรือดังกล่าวได้สร้างเสร็จประมาณเดือนมกราคม พ.ศ. 2499 และในปี พ.ศ. 2502 สหรัฐฯ ได้ ช่วยเหลือเงิน 691,817.50 เหรียญอเมริกัน เพื่อดำเนินการก่อสร้างเรือบรรทุกยนต์แบบเรือ 3001 แต่ เป็นเหล็กมี 2 ขนาด คือ ขนาดกว้าง 14 ฟุต ยาว 48 ฟุต มีระวางบรรทุก 28 ตัน กินน้ำลึกเต็มที่ 3 ฟุต 25 นิ้ว และขนาดกว้าง 14 ฟุต ยาว 75 ฟุต มีระวางบรรทุก 60 ตัน กินน้ำลึกเต็มที่ 4 ฟุต จำนวน 9 ลำ สร้างเสร็จเมื่อ 1 เมษายน 2504 และได้จัดขึ้นเป็นหน่วย กองร้อยทหารขนส่ง (เรือ) ตาม อจย. ถือเป็นหน่วยนอกโครงการ ในปี พ.ศ. 2501 จัดตั้ง กองบินขนส่ง ขึ้นเมื่อประมาณเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2501 มีที่ตั้งปกติอยู่ ณ บริเวณสนามบินกองทัพอากาศ ดอนเมือง มีอากาศยานบรรจุไว้ในอัตรา 2 ประเภท คือ เครื่องบินลำเลียงแบบ ซี 47 จำนวน 3 เครื่อง และเฮลิคอปเตอร์แบบ เอส 55 จำนวน 5 เครื่อง และต่อมาก็ได้มีการจำหน่าย ฮ. ดังกล่าวแล้วจัดหา ฮ. แบบใหม่ทดแทน นอกจากนั้นยังได้จัดหา เครื่องบินปีกติดลำตัวแบบต่าง ๆ ไว้ในราชการอีกด้วย ในปี พ.ศ. 2503 หน่วยทหารของกรมการขนส่ง ทหารบก อันได้แก่ กองพันทหารขนส่งรถยนต์บรรทุก ได้แปรสภาพเป็นหน่วยในโครงการ จึงได้เปลี่ยนรถ จากระบบรถบรรทุกอินเตอร์เนชั่นแนล มาเป็นรถ โตโยต้า (ดีเซล) ขนาด 21/2 ตัน 6×6 แบบ ดี ดับลิว 15 แอล ส่วนรถบรรทุกอินเตอร์ฯ ได้โอนให้สำนักงานขนส่งประจำ มทบ. และ จทบ. ต่าง ๆ ต่อไป



ภาพประกอบที่ Error! No text of specified style in document..5 การตั้งหน่วย กองบิน
ขนส่ง ในปี พ.ศ. 2501

ที่มา: ศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศ กรมการขนส่งทหารบก. (n.d.). ภาพประกอบหน้า 42
[รูปภาพ]. ใน 100 th Book [PDF].

กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก สังกัดกรมการขนส่งทหารบก ก่อตั้งขึ้นด้วย
วัตถุประสงค์เพื่อเป็นหน่วยสนับสนุนด้านการบิน ให้กับกองทัพบกไทยในการกิจลำเลียงกำลังพลและ
ยุทโธปกรณ์ การเคลื่อนย้ายหน่วยทหาร รวมถึงภารกิจเฉพาะทาง เช่น การส่งกลับผู้บาดเจ็บ การ
ลาดตระเวนทางอากาศ และการสนับสนุนผู้บังคับบัญชาในการกิจสำคัญต่าง ๆ หน่วยงานนี้เริ่มต้นจาก
"กองบินขนส่ง" ซึ่งต่อมาได้พัฒนาโครงสร้าง และขยายขีดความสามารถทางการบิน จนได้รับการปรับปรุง
และยกระดับเป็น "กองการบิน" ศูนย์กลางของหน่วยตั้งอยู่ภายในพื้นที่กรุงเทพมหานคร บริเวณพื้นที่
ของ กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ ถนนพหลโยธิน แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน ซึ่งเป็นที่ตั้งของ
กองการบิน และฝูงบินเฮลิคอปเตอร์ ส่วนฝูงเครื่องบิน แยกตั้งอยู่ที่บริเวณสนามบินดอนเมือง โดย
ลักษณะของพื้นที่เอื้อต่อการจัดตั้งฐานปฏิบัติการทางอากาศ ที่มีความพร้อมทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน
สิ่งอำนวยความสะดวก และเส้นทางยุทธศาสตร์ที่เชื่อมต่อกับภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ หน่วยงานนี้
ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ กองบังคับการ แผนกบริการ แผนกท่าอากาศยาน แผนกส่งกำลัง
และซ่อมบำรุง ฝูงเครื่องบิน (Fixed-Wing Aircraft Squadron) และฝูงเฮลิคอปเตอร์ (Helicopter
Squadron) ซึ่งสามารถปฏิบัติงานทั้งในเวลาสงบและยามวิกฤต

กองบินขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก ได้จัดตั้งตามอนุมัติกองทัพบกเมื่อเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2501 เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อ กรมการขนส่ง ทหารบก มีภารกิจในการขนส่งทางอากาศ เพื่อสนับสนุนหน่วยในกองทัพบก ที่ตั้งของหน่วยเริ่มแรกอาศัยพื้นที่โรงเก็บอากาศยานในบริเวณสนามบินดอนเมืองเป็นการชั่วคราว มีกองบังคับการ, หมวดบินปีกหมุน และหมวดบินปีกติดลำตัว มีอากาศยาน 2 ประเภท คือ เครื่องบินลำเลียงแบบ ซี 47 และเฮลิคอปเตอร์แบบ เอส 55

เมื่อ 21 เมษายน 2504 กองทัพบกอนุมัติให้สร้างสนามเฮลิคอปเตอร์ขึ้นในบริเวณพื้นที่ของกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ และได้ย้ายกองบังคับการ และหมวดบินปีกหมุน เข้าสู่ที่ตั้งใหม่ ส่วนหมวดบินปีกติดลำตัว ยังคงอยู่ที่สนามบินดอนเมืองเช่นเดิม หน่วยได้ยึดถือวันที่ 21 เม.ย. ของทุก ๆ ปี เป็นวันคล้ายวันสถาปนาหน่วย

หน่วยกองการบินได้ถือกำเนิดขึ้นอย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. 2501 เมื่อกองทัพบกได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการมีหน่วยบินเป็นของตนเอง เพื่อเสริมความสามารถในการเคลื่อนที่ และการส่งกำลังบำรุงทางอากาศ จากเดิมที่ต้องพึ่งพาหน่วยบินของกองทัพอากาศ หน่วยกองการบินจึงได้รับการจัดตั้งภายใต้กรมการขนส่งทหารบก โดยเริ่มแรกมีอากาศยานประเภทเครื่องบินเบาไม่กี่ลำ และมีภารกิจหลักในการฝึกนักบิน และปฏิบัติการสนับสนุนภายในประเทศ



ภาพประกอบที่ Error! No text of specified style in document..6 เฮลิคอปเตอร์แบบเอส 55 ของกองบินขนส่ง

ที่มา: ศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศ กรมการขนส่งทหารบก. (n.d.). ภาพประกอบหน้า 43 [รูปภาพ]. ใน 100 th Book [PDF].

ในด้านยุทธโศปกรณ์ทางอากาศ กองการบินมีเครื่องบินหลากหลายประเภท ได้แก่ อัตราสั่งอุปกรณ์ถาวร สายขนส่ง (เฮลิคอปเตอร์) ประกอบไปด้วย ฮ.ท.139 จำนวน 4 เครื่อง, ฮ.ท.149

จำนวน 2 เครื่อง รวมถึงอัตราสิ่งอุปกรณ์ถาวร สายขนส่ง (เครื่องบิน) ประกอบไปด้วย บ.ท.135 จำนวน 2 เครื่อง, บ.ล.295 จำนวน 3 เครื่อง ที่สามารถรองรับภารกิจลำเลียง และสนับสนุนผู้บังคับบัญชาระดับสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เครื่องบินและเฮลิคอปเตอร์เหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน และการปฏิบัติการกิจร่วมกับส่วนราชการอื่นทั้งภายใน และภายนอกกองทัพ

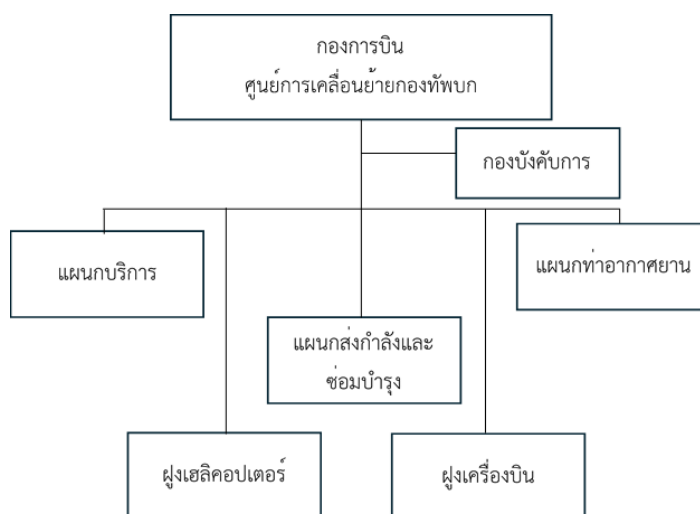
กองการบินยังมีบทบาทสำคัญในการกิจสนับสนุนผู้บังคับบัญชา เช่น การเคลื่อนย้ายกำลังพลในพื้นที่เสี่ยง การลาดตระเวนเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ และการขนส่งเร่งด่วนทางอากาศ ซึ่งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการภารกิจ ให้กับหน่วยระดับสูงได้อย่างทันท่วงที ซึ่งล้วนแสดงให้เห็นถึงความจำเป็น ในการดำรงอยู่ของหน่วยงานนี้อย่างต่อเนื่อง

การซ่อมบำรุงอากาศยาน

ชั้นหน่วย: ฝูงเครื่องบิน และฝูงเฮลิคอปเตอร์ มีหน้าที่และขีดความสามารถในการซ่อมบำรุงชั้นหน่วย ประกอบไปด้วยการตรวจสภาพ การทำความสะอาด การบริการ การรักษา การหล่อลื่น การปรับตามความจำเป็น การเปลี่ยนชิ้นส่วนซ่อมเล็ก ๆ

ชั้นสนาม: แผนกส่งกำลังและซ่อมบำรุง มีหน้าที่และขีดความสามารถในการซ่อมบำรุงชั้นสนาม เป็นการซ่อมแก้อย่างจำกัด ต่อยุทธโธปกรณ์ครบชุด หรือซ่อมแก้ส่วนประกอบที่ใช้งานไม่ได้ รวมทั้งการซ่อม และการเปลี่ยนส่วนประกอบย่อย ให้อากาศยานของหน่วย กบบ.๗

แผนผังการจัดหน่วย กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ตามอัตราเฉพาะกิจ 3110



ภาพประกอบที่ Error! No text of specified style in document..7 แผนผังการจัดหน่วย กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ตามอัตราเฉพาะกิจ 3110

ที่มา: ภารกิจกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้าย กองทัพบก (ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก, 2555)

1. ให้ข้อเสนอแนะ วางแผน อำนวยความสะดวก ประสานงาน กำกับดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับการขนส่งกำลังพล และสิ่งอุปกรณ์ทางอากาศอย่างจำกัด ให้แก่หน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบก และหน่วยงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการส่งกำลังอากาศยาน และขึ้นส่วนซ่อม การซ่อมบำรุงอากาศยานในอัตรา

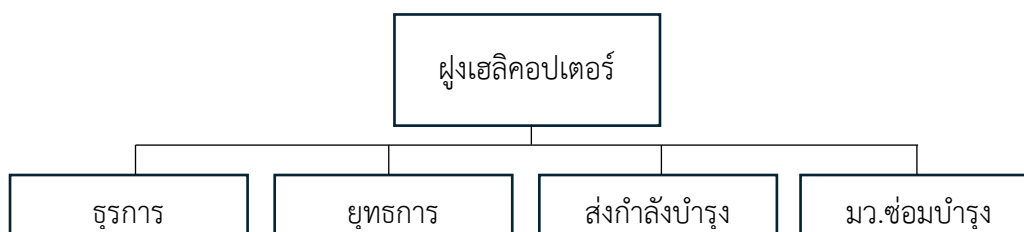
2. อำนวยความสะดวก ประสานงาน ดำเนินการ และกำกับการเกี่ยวกับการบริการทำอากาศยาน ของ ทบ. และดำเนินการต้อนรับภาคพื้น และบนอากาศยาน

3. บันทึกและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

2.4.2 ฝูงเฮลิคอปเตอร์กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

มีหน้าที่หลักในการบินสนับสนุนผู้บังคับบัญชาในระดับสูงและปฏิบัติการกิจตามที่ได้รับมอบหมาย และสามารถทำการซ่อมบำรุงเครื่องบินขึ้นประจำหน่วย ในปัจจุบันมีอัตราสิ่งอุปกรณ์ถาวร สายขนส่ง (เฮลิคอปเตอร์) ประกอบไปด้วย ฮ.ท.139 จำนวน 4 เครื่อง, ฮ.ท.149 จำนวน 2 เครื่อง

ผังการจัด ฝูงเฮลิคอปเตอร์ ตามอัตราเฉพาะกิจ 3110



ภาพประกอบที่ Error! No text of specified style in document..8 ผังการจัด ฝูงเฮลิคอปเตอร์ ตามอัตราเฉพาะกิจ 3110

หน้าที่ตามอัตราเฉพาะกิจ 3110

1. ปฏิบัติภารกิจบินตามที่ได้รับมอบ
2. ทำการฝึกบิน และฝึกเจ้าหน้าที่ตามหลักสูตร และระเบียบที่กำหนดไว้
3. ทำการซ่อมบำรุงเครื่องบินขึ้นประจำหน่วย
4. อบรมวิทยาการแก่เจ้าหน้าที่และนักบิน
5. บันทึกและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

ที่มาและโครงการ

เฮลิคอปเตอร์แบบใช้งานทั่วไป ฮ.ท.139 กองทัพบกได้ทำสัญญาจัดซื้อ ฮ.ท.139 จำนวน 2 เครื่อง ได้แก่ หมายเลข 31520 และ 31525 วงเงินประมาณ 1,350 ล้านบาท ต่อมาได้มี

การอนุมัติจัดซื้อ เพิ่มเติมจำนวน 2 เครื่อง คือหมายเลข 41399 และ 41413 วงเงินประมาณ 1,474 ล้านบาท โดยใช้งบประมาณจากสำนักนายกรัฐมนตรี

เฮลิคอปเตอร์แบบใช้งานทั่วไป ฮ.ท.149 กองทัพบกได้ทำสัญญาจัดซื้อ ฮ.ท. 149 จำนวน 5 เครื่อง ตามโครงการจัดหาเฮลิคอปเตอร์ ใช้งานทั่วไปทดแทน ฮ.ท.1 วงเงินประมาณ 3,313 ล้านบาท และแบ่งมอบประจำการ กบบ.ศคย.ทบ. รับฝึกชอบและดูแลจำนวน 2 เครื่อง ได้แก่ หมายเลข 49026 และ 49027 ส่วนที่เหลือศูนย์การบินทหารบกเป็นผู้ดูแล

2.4.3 ฝูงเครื่องบิน กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

มีหน้าที่ในการกิจลำเลียงกำลังพลและยุทโธปกรณ์ รวมถึงภารกิจเฉพาะทาง เช่น การส่งกลับผู้บาดเจ็บ การลาดตระเวนทางอากาศ การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาในภารกิจสำคัญต่าง ๆ และปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย และสามารถทำการซ่อมบำรุงเครื่องบินขึ้นประจำหน่วย ในปัจจุบัน มีอัตราสิ่งอุปกรณ์ถาวร สายขนส่ง (เครื่องบิน) ประกอบไปด้วย บ.ท.135 จำนวน 2 เครื่อง, บ.ล.295 จำนวน 3 เครื่อง

ผังการจัด ฝูงเครื่องบิน ตามอัตราเฉพาะกิจ 3110



ภาพประกอบที่ Error! No text of specified style in document..9 ผังการจัด ฝูงเครื่องบิน ตามอัตราเฉพาะกิจ 3110

หน้าที่ตามอัตราเฉพาะกิจ 3110

1. ปฏิบัติภารกิจบินตามที่ได้รับมอบ
2. ทำการฝึกบินและฝึกเจ้าหน้าที่ตามหลักสูตรและระเบียบที่กำหนดไว้
3. ทำการซ่อมบำรุงเครื่องบินขึ้นประจำหน่วย
4. อบรมวิทยาการแก่เจ้าหน้าที่และนักบิน
5. บัณฑิตและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

ที่มาและโครงการ

เครื่องบินแบบใช้งานทั่วไป บ.ท.135 กองทัพบกได้ทำสัญญาจัดซื้อ บ.ท.135 จำนวน 1 เครื่อง ได้แก่ หมายเลข 14501084 วงเงินประมาณ 883 ล้านบาท ต่อมาได้มีการอนุมัติจัดซื้อเพิ่มเติมจำนวน 1 เครื่อง คือหมายเลข 14501124 วงเงินประมาณ 830 ล้านบาท

เครื่องบินลำเลียงแบบ บ.ล.295 กองทัพบกได้ทำสัญญาจัดซื้อ บ.ล.295 จำนวน 1 เครื่อง ได้แก่ หมายเลข 0150 วงเงินประมาณ 984 ล้านบาท ต่อมาได้มีการอนุมัติจัดซื้อเพิ่มเติมจำนวน 1 เครื่อง คือหมายเลข 0160 วงเงินประมาณ 1,523 ล้านบาท ต่อมาได้มีการอนุมัติจัดซื้อเพิ่มเติมจำนวน 1 เครื่อง คือหมายเลข 221 วงเงินประมาณ 1,269 ล้านบาท

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

อัสมิน ยูโซะ (2567) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 จำนวน 181 นาย ที่ปฏิบัติภารกิจในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา โดยใช้สถิติพื้นฐานและสถิติเชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และกำลังพลที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้งานวิจัยยังเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่สำคัญคือทำให้โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ รวมถึงการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยควรส่งเสริมให้กำลังพลมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ และในด้านการทำงานร่วมกันควรลดความขัดแย้ง เสริมสร้างกิจกรรม และสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในที่ทำงาน

อมรรัตน์ มุ่งมี และณัฐวุฒิ อนันตระกุล (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการสังกัด กองพันทหารอากาศโยธิน กองบิน 1 งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์และปัจจัยสวัสดิการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการสังกัดกองพันทหารอากาศโยธิน กองบิน 1 จำนวน 171 คน โดยใช้แบบสอบถามและสถิติเชิงพรรณนา และเชิงอนุมาน ผลการศึกษพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีสถานภาพโสด และส่วนใหญ่ไม่เต็มใจที่จะมาเป็นทหาร โดยอาชีพก่อนเข้ารับราชการส่วนใหญ่เป็นลูกจ้าง และมีรายได้มากกว่า 15,000 บาท นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส และความสนใจในการเป็นทหารที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ก่อนเข้ารับราชการทหารไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ต่างกัน และปัจจัยสวัสดิการที่ต่างกันก็ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

วิจักขณ์ ใหญ่เลิศ และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล และเสนอแนวทางพัฒนา โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 198 นาย ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสไม่ส่งผลต่อความแตกต่างทางความคิดเห็น และมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลายด้าน ได้แก่ ปรับปรุงที่พักอาศัยและอุปกรณ์ให้มีคุณภาพ จัดอาหารให้มีรสชาติและปริมาณที่เพียงพอ แจกจ่ายเครื่องแต่งกายและของใช้ให้ตรงตามวงจร จัดกิจกรรมออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง จัดหายาและอุปกรณ์ทางการแพทย์ให้เพียงพอ ปรับปรุงร้านค้าสวัสดิการให้มีความหลากหลายและสะอาด รวมถึงการจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้ตรงเวลา และควรมีการปลูกฝังอุดมการณ์ คุณธรรม และจริยธรรมให้กำลังพลอย่างสม่ำเสมอ

ปริญญ์ จันทร์สว่าง (2566) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำนวน 112 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการพัฒนาความสามารถของบุคคลและต่ำสุดคือความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ยังพบว่าสถานภาพการสมรสและระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

ณภัทร ตกุลภักดีชุมพล (2565) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อหน่วยของทหารกองประจำการ สังกัดกองพันทหารม้าที่ 27 กองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ งานวิจัยนี้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อหน่วยของทหารกองประจำการ สังกัดกองพันทหารม้าที่ 27 กองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงคุณภาพและแบบสอบถามเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง 87 นาย ผลการศึกษาพบว่าทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อหน่วยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของคุณภาพชีวิตคือการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล ส่วนด้านความผูกพันสูงสุดคือด้านบรรทัดฐาน และด้านที่ต่ำสุดของทั้งสองส่วนคือด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและด้านความต่อเนื่องตามลำดับ

ณัฐพงศ์ ยิ่งรักพันธ์ และชัยฤกษ์ แก้วพรหมมลาย (2563) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกองพัน

ทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 จำนวน 248 คน โดยใช้แบบสอบถามและสถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการที่มีระดับชั้นยศและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านต่างๆ รวมถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านผลตอบแทน การพัฒนาศักยภาพ การบริหารงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและส่วนตัว และความภูมิใจในองค์กร ล้วนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศักดิ์ดา จันทน์มณี (2562) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบินภาคตะวันออกเฉียงเหนือของกองทัพบก โดยงานวิจัยฉบับนี้ได้ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์เชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจด้านรายได้และผลตอบแทน ความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพรับราชการ ตลอดจนการได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในองค์กร ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพและการได้รับการสนับสนุนเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในสายงานมีอิทธิพลเชิงบวกโดยตรงต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้วยเหตุนี้ จากข้อค้นพบดังกล่าว งานวิจัยจึงได้เสนอแนะแนวทางให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความเป็นธรรมและโปร่งใส ควบคู่ไปกับการกำหนดแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการยกระดับขวัญกำลังใจ สร้างความผูกพันต่อหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

นราทิพย์ ผินประดับ (2562) ได้นำเสนอเนื้อหาในบทความวิชาการเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมเกี่ยวกับมิติต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือการทบทวนวรรณกรรมและรวบรวมแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นศึกษาในกลุ่มประชากรข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ผลการศึกษพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง, การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน

ร่วมกัน, ธรรมเนียมในองค์กรหรือสิทธิของพนักงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น, สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานและเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์กร

โชติวิทย์ วัฒนาศิริ (2561) ได้วิจัยเรื่องอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ของข้าราชการในกองทัพเรือในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร มีเครื่องมือการวิจัยคือแบบสอบถาม มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการกองทัพเรือ ชั้นยศจ่าตรีถึงนาวาโท ในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำนวน 390 คน ใช้การสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มีวิธีการวิจัยคือการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ มีผลการวิจัยคือปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ล้วนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของข้าราชการกองทัพเรือในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธัญวิสิษฐ์ สุวรรณจินดา (2561) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีเครื่องมือการวิจัยคือแบบสอบถามที่แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป, ปัจจัยในการปฏิบัติงาน, คุณภาพชีวิตการทำงาน และข้อเสนอแนะ มีประชากรคือข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 414 นาย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 204 นาย ใช้การสุ่มแบบยามาเน่ (Yamane) โดยใช้ตารางแบบเบ็ตส์เสร็จ มีวิธีการวิจัยคือการวิจัยเชิงสำรวจเชิงปริมาณและพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test มีผลการวิจัยคือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการบูรณาการด้านสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการพัฒนาความสามารถของบุคคล และข้าราชการตำรวจที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ สายงาน เงินเดือน และอายุราชการที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชลธิชา โชติช่วง (2560) ได้ศึกษาวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองทัพอากาศ การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการสุ่มและจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานหลักของกองทัพอากาศ จำนวนทั้งสิ้น 150 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีความโดดเด่นในหลายมิติ โดยเฉพาะปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและครอบคลุม ตลอดจนสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือกัน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจของบุคลากรสูงที่สุด นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ยังชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ ข้อมูลและข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษานี้จึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานหรือแนวทางเชิงนโยบายสำหรับผู้บริหารในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกองทัพอากาศ เพื่อช่วยยกระดับคุณภาพชีวิต สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้การปฏิบัติการกิจของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ณกต ปิ่นทอง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองทัพอากาศ เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร การวิจัยและพัฒนานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหา ระดับคุณภาพชีวิต และสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศในเขตดอนเมือง โดยใช้ทั้งวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 26 คนและแบบสอบถามกับข้าราชการ 364 คน ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการกองทัพอากาศประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ค่าตอบแทนไม่เหมาะสม, แสงสว่างในที่ทำงานไม่เพียงพอ, ไม่มีตำแหน่งสำหรับความก้าวหน้า, ไม่มีช่องทางสนับสนุนทุนการศึกษา, ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน, สิทธิของกำลังพลไม่ถูกกำหนดอย่างชัดเจน, มีงานดวรวบรวนเวลาพักผ่อน และไม่มีกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างไรก็ตาม ระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่ได้รับการประเมินสูงที่สุดคือการคำนึงถึงความต้องการของสังคม ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลางคือความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล จากผลการวิจัยจึงได้มีการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต 3 กลยุทธ์ ครอบคลุมทั้ง 8 ด้าน ซึ่งเมื่อนำไปประเมินแล้วพบว่ายุทธศาสตร์ดังกล่าวผ่านเกณฑ์มาตรฐานในระดับดีถึงดีมากในทุกด้าน แสดงให้เห็นว่ายุทธศาสตร์ที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อนุชา สดจิตต์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยโดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ การศึกษารั้งนี้ให้ความสำคัญกับการเจาะลึกในประเด็นหลักที่เกี่ยวข้องกับมิติต่างๆ ของบุคลากร อาทิ การรักษาสัมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการปฏิบัติหน้าที่ราชการ (Work-Life Balance) โอกาสและความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ ตลอดจนปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงาน ผล

การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการสนับสนุน และดูแลอย่างเหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา ประกอบกับการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยและปลอดภัย ล้วนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากข้อค้นพบที่สำคัญดังกล่าว งานวิจัยฉบับนี้จึงได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเสริมสร้างระบบการสนับสนุนทางจิตวิทยาและการดูแลสุขภาพจิตการแก่กำลังพลอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงมุ่งเน้นการสร้างสรรควัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความเกื้อกูลกัน ซึ่งแนวทางเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้นเท่านั้น แต่ยังเป็นการธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สมเกียรติ อินท่า (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนโรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 125 นาย ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แต่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระยะเวลารับราชการ และรายได้ต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กนกวรรณ ชูชีพ (2551) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีเครื่องมือการวิจัยคือแบบสอบถาม มีประชากรคือข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ทำงานในพื้นที่เขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 600 คน ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยแบ่งการสุ่มตัวอย่างตามกลุ่ม (Cluster Sampling) มีวิธีการวิจัยคือการวิจัยเชิงปริมาณโดยวิธีการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ มีผลการวิจัยคือข้าราชการมีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองในระดับที่พึงพอใจจำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก ปัจจัยการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ปัจจัยธรรมเนียมในองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ปัจจัยการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร และปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีระดับไม่พึงพอใจ 1 ปัจจัย คือปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดย

สิ่งที่ข้าราชการต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจากภาครัฐมากที่สุดคือด้านสวัสดิการพิเศษเรื่องการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงหรือเบี้ยเสี่ยงภัยและการสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันภัยอันตรายจากเหตุการณ์ความไม่สงบ

ชุดิมา เทียนใส (2551) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลาธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนในกรมพลาธิการทหารบก อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี มีเครื่องมือการวิจัยคือ แบบสอบถามเชิงปริมาณ แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล, มาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต 8 ด้าน จำนวน 52 ข้อ และส่วนข้อเสนอแนะ มีประชากรคือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลาธิการทหารบก จำนวน 571 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 235 คน ใช้การสุ่มแบบบังเอิญ โดยใช้หน่วยงานที่ปฏิบัติงานและชั้นยศเป็นเกณฑ์ มีวิธีการวิจัยคือ การวิจัยเชิงสำรวจ รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีผลการวิจัยคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตสูง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา (สูงสุด), ด้านการได้รับความสำเร็จ, ด้านสถานที่ทำงาน, ด้านลักษณะของงาน, ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตในระดับต่ำมี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ (ต่ำที่สุด) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะสำคัญให้ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมแก่กำลังพลทุกระดับ และควรปรับปรุงระบบสวัสดิการ ค่าตอบแทน รวมถึงโอกาสความก้าวหน้าให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน

ณัฐเดช จันทรางศุ (2547) ได้ดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกองดุริยางค์ทหารบก โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 200 คน จากประชากรข้าราชการกองดุริยางค์ทหารบกส่วนกลางจำนวน 354 คน ผลการศึกษาโดยรวมพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองดุริยางค์ทหารบก เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบหลัก 2 ส่วน ด้านที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงานมีสัดส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ขณะที่ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบมีสัดส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่า ด้านการบังคับบัญชามีสัดส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ในทางกลับกัน ด้านนโยบายการบริหารมีสัดส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด นอกจากนี้ การศึกษายังระบุว่า ระดับชั้นยศ, ระดับรายได้, สถานภาพทางครอบครัว, วุฒิการศึกษา และอายุราชการ ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สุเฮร์ ฮุสนี อัล-กาบิช และคณะ (Suhair Hussni Al-Ghabeesh and other, 2025) ได้ศึกษาเรื่องความทุกข์ทางใจและคุณภาพชีวิตในผู้ป่วยทหารที่ได้รับบาดเจ็บ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับความทุกข์ทรมานทางจิตใจและความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของทหารจอร์แดนที่ได้รับ

บาดเจ็บจากเหตุการณ์สะเทือนขวัญ โดยตระหนักว่าปัญหานี้ส่งผลกระทบอย่างมากต่อชีวิตและสุขภาพจิตของกำลังพล การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางนี้ได้ดำเนินการในหน่วยงานคุ้มครองของจอร์แดนในอัมมาน, อีรบิด และอัล-คารุก โดยมีผู้รอดชีวิตจากเหตุการณ์สะเทือนขวัญ 145 นาย เข้าร่วมการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าทหารที่ได้รับบาดเจ็บมีระดับความทุกข์ทรมานทางจิตใจอยู่ในระดับสูง โดยมีอาการแยกตัว (Dissociation symptoms) เป็นอาการที่พบสูงสุด และอาการผิดปกติทางการนอนหลับ (sleep disorders) ต่ำสุด ในด้านคุณภาพชีวิตพบว่าผู้เข้าร่วมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านสุขภาพทั่วไปได้คะแนนสูงสุดและด้านสุขภาพกายได้คะแนนต่ำสุด นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์เชิงลบที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความทุกข์ทรมานทางจิตใจและคุณภาพชีวิต แสดงให้เห็นว่าเมื่อความทุกข์ทรมานเพิ่มขึ้นคุณภาพชีวิตจะลดลง งานวิจัยนี้สรุปว่าทหารที่บาดเจ็บของจอร์แดนมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางและมีความทุกข์ทรมานทางจิตใจในระดับสูง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาโปรแกรมติดตามผลที่เป็นระบบเพื่อยกระดับสุขภาพและคุณภาพชีวิตของกำลังพลเหล่านี้ และควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อศึกษาผลกระทบของเหตุการณ์สะเทือนขวัญและการบริการในกองทัพที่มีต่อนายทหารในจอร์แดนและตะวันออกกลาง

ทีเนเก ฮอฟ และคณะ (Tineke Hof and other, 2023) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิต ลักษณะทางจิตสังคม และทักษะการเรียนรู้ที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากการฝึกทหารขั้นพื้นฐานของทหารใหม่ การลาออกจากการฝึกทหารขั้นพื้นฐาน (BMT) เป็นปัญหาสำคัญในกองทัพเนเธอร์แลนด์ แม้ว่าการวิจัยก่อนหน้านี้จะเน้นปัจจัยทางกายภาพ แต่งานวิจัยในปัจจุบันได้หันมาสนใจปัจจัยทางจิตสังคม ทักษะการเรียนรู้ และคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจในการลาออกของทหารเกณฑ์ งานวิจัยนี้ได้รวบรวมปัจจัยหลายอย่างเพื่อระบุปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจดังกล่าว และยังศึกษาความแตกต่างตามเพศและตำแหน่งยศ โดยมีทหารเกณฑ์ 355 นายเข้าร่วมการสำรวจด้วยแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า การมีส่วนร่วมกับการฝึกสูง การมีสำนึกความเป็นส่วนหนึ่ง และการมีความคิดริเริ่มสูง ส่งผลให้ความตั้งใจในการลาออกลดลง แต่การมีสำนึกความรับผิดชอบสูงกลับส่งผลให้ความตั้งใจในการลาออกเพิ่มขึ้น สำหรับความแตกต่างตามเพศ พบว่ามีนัยสำคัญในด้านทักษะการเรียนรู้และความภาคภูมิใจในตนเอง และสำหรับตำแหน่งยศ พบว่ามีนัยสำคัญในด้านลักษณะทางจิตสังคม ทักษะการเรียนรู้ คุณภาพชีวิต และความตั้งใจในการลาออก โดยทหารเกณฑ์ในตำแหน่งนายทหารมีความตั้งใจที่จะลาออกสูงกว่าทหารเกณฑ์ในตำแหน่งนายทหารชั้นประทวน งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ระบุสามารถนำไปใช้ปรับปรุงสภาพการฝึกสำหรับทหารเกณฑ์ได้ และแนะนำให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับต้นกำเนิดของความแตกต่างตามเพศและตำแหน่งยศเพื่อลดความแตกต่างเหล่านั้นในอนาคต

อเล็กซานดรา อาร์ และคณะ (Aleksandra R. and other, 2017) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตและความวิตกกังวลในบุคลากรทางทหาร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสัมพันธ์

ระหว่างคุณภาพชีวิตกับระดับความวิตกกังวลในบุคลากรของกองทัพเซอร์เบีย โดยพิจารณาจากมุมมองของบุคลากรต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต ความสัมพันธ์ทางสังคม และสภาพแวดล้อมในการทำงานและการใช้ชีวิต การศึกษาภาคตัดขวางนี้มีกลุ่มตัวอย่างเป็นกำลังพลมืออาชีพที่ได้รับคัดเลือกแบบสุ่มจำนวน 311 คน อายุระหว่าง 23 ถึง 53 ปี ซึ่งไม่มีปัญหาสุขภาพจิตในปัจจุบัน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบประเมินคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL-BREF) และแบบวัดความวิตกกังวลของเบ็ค (BAI) ผลการศึกษาพบว่า กำลังพลมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตสูงในด้านความสัมพันธ์ทางสังคม สุขภาพจิต และสุขภาพกาย แต่มีความพึงพอใจต่ำที่สุดในด้านสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ยังพบว่าเมื่ออายุมากขึ้น คุณภาพชีวิตจะลดลงในขณะที่ความวิตกกังวลจะเพิ่มขึ้น โดยคะแนนคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นมีความสัมพันธ์กับคะแนนความวิตกกังวลที่ต่ำลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้านของแบบสอบถาม BAI งานวิจัยนี้สรุปว่ากำลังพลของกองทัพเซอร์เบียมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของตนเองในระดับสูง และแนะนำว่าการเรียนรู้เทคนิคการจัดการความเครียดในชีวิตประจำวันจะช่วยลดความวิตกกังวลและยกระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพลได้

กันเต็นและซาดุลลาห์ (Kanten and Sadullah, 2012) ได้ทำการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมุ่งเน้นที่กลุ่มตัวอย่างพนักงานสายการบินพาณิชย์ในประเทศตุรกี ผลการวิจัยเผยว่าปัจจัยด้านความมั่นคง, โอกาสในการพัฒนาตนเอง, และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ล้วนส่งผลต่อความรู้สึกมีส่วนร่วมและความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงาน ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การลงทุนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน และในขณะเดียวกันก็เพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาลีและคณะ (Ali and other, 2003) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิต ของข้าราชการในญี่ปุ่น โดยติดตามด้านสุขภาพจิตและสังคม ผลสรุปคือข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไปมีภาวะสุขภาพกายที่แย่ลงทั้งชายและหญิง ซึ่งนำไปสู่การเกิดโรคเรื้อรังต่างๆ ขณะที่ผู้ที่มีเป้าหมายชัดเจนในชีวิตและรู้สึกว่าการงานของตนมีคุณค่า จะสามารถจัดการปัญหาต่างๆ ได้ดีกว่า ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าคนอื่น นอกจากนี้ การศึกษายังพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการจัดการปัญหาสุขภาพที่ต่างกันและมีผลต่อคุณภาพชีวิตด้วย จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ พบว่าภาระงานมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับสุขภาพกาย ในขณะที่ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับสุขภาพกาย

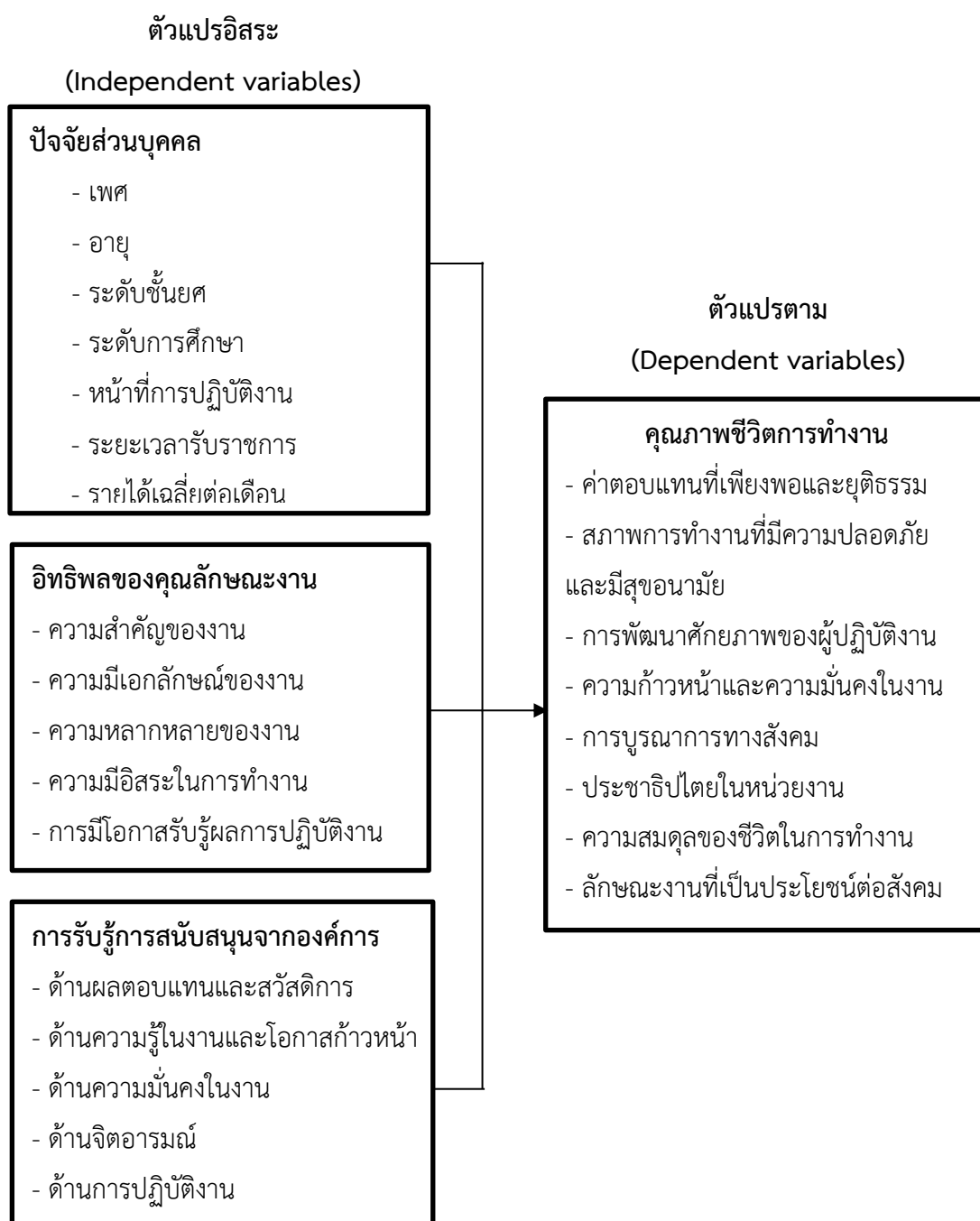
จากการทบทวนผลการวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปว่า การปฏิบัติภารกิจและการดำเนินชีวิตของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำหรือผู้ปฏิบัติงานนั้นมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพวกเขา และการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นย่อมนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข รวมถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นว่าภารกิจที่ตนทำมี

ความสำคัญและมีคุณค่า ซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติภารกิจ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของกองทัพ ในขณะเดียวกัน เพื่อให้กองทัพสามารถบรรลุประสิทธิภาพของภารกิจที่ดีได้นั้น จำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับนักบินและกำลังพล เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีความสุขและนำไปสู่ความสมบูรณ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ของกองทัพ

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจจึงควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของนักบินและกำลังพล ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงาน และควรเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงาน เพื่อให้ นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำได้รับการดูแล และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติภารกิจ จากแนวคิดและผลงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาคุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากหน่วยงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) เกี่ยวกับอิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ดังนี้



ภาพที่ *Error! No text of specified style in document.*10 กรอบแนวคิดของการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “อิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก” การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) เป็นประเภทการวิจัยแบบพร้อมกัน (Convergent parallel design) อาจเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า “การวิจัยแบบสามเส้า” (Triangulation design) ของการวิจัยเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณเข้าไว้ด้วยกัน นำมาใช้เพื่อสนับสนุนผลการวิจัยให้สมบูรณ์ โดยจะมีการเก็บข้อมูลไปพร้อมกัน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจะแยกกันตามแต่ละระเบียบวิธีวิจัย และจะคัดเลือกเนื้อหาที่เหมือนกันของทั้ง 2 ระเบียบวิธีเข้าไว้ด้วยกัน และเปรียบเทียบเนื้อหาที่ต่างกัน (คณะกรรมการจัดการความรู้ คณะสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2561) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ และตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ระเบียบวิธีวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้เป็นแบบผสมผสาน (Mixed methods research) โดยผู้วิจัยได้แบ่ง การวิเคราะห์ออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่หนึ่ง การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ หน่วย

กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยหากกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1967) วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) จำนวน 163 นาย เพื่อศึกษาอิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์ และหาข้อมูลทางสถิติ โดยแยกวิจัยตามวัตถุประสงค์เพื่อให้สอดคล้องวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ขั้นตอนที่สอง การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก แบบไม่เป็นทางการ (Informal In-depth Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามตามหัวข้อ และประเด็นที่ผู้วิจัยได้เตรียมไว้ โดยเป็นคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยสามารถพลิกแพลง ดัดแปลง และเพิ่มเติมคำถามให้เข้ากับสถานการณ์ในขณะนั้นได้ตลอดเวลา กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 11 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และมีประสบการณ์ในหน่วยงาน ได้แก่ นักบิน ช่างอากาศยาน และพนักงานต้อนรับ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เปิดกว้าง และยืดหยุ่นตามบริบทของผู้ให้ข้อมูล

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ผู้วิจัยเลือกใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการทหาร กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ที่มีตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ได้แก่ นักบินทหารบก, ช่างอากาศยาน และ พนักงานต้อนรับ มีจำนวนทั้งสิ้น 198 คน (ฝ่ายธุรการและกำลังพล กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ข้อมูล ณ เดือน มกราคม พ.ศ. 2568)

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

ลำดับ	หน้าที่ปฏิบัติงาน (ตำแหน่ง)	จำนวน (คน)
1	นักบินทหารบก	45
2	ช่างอากาศยาน	134
3	พนักงานต้อนรับ	19
รวมทั้งสิ้น		198

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้วิธีหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่จะเก็บข้อมูลโดยวิธีการคำนวณตามสูตรที่ใช้หาขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 คน โดยในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนต่อไปนี้

การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95 % นั่นคือยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างได้ 5 % (0.05) ดังนั้นจึงแทนค่าขนาดตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{198}{1 + 198(0.05)^2}$$

$$n = 132.44 \text{ หรือ } 133 \text{ คน}$$

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างพบว่า ได้ 133 คน แต่เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน และการสูญเสียแบบสอบถามที่อาจเกิดขึ้น จากการตอบไม่ครบถ้วนหรือแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ของกลุ่มตัวอย่าง จึงได้แจกแบบสอบถามเพิ่มจำนวน 30 ชุด รวมได้แบบสอบถาม 163 ชุด คิดเป็นร้อยละ 82.32

3.2.3 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling) ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 คน เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 82.32 ในการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน อัตราส่วนการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Ratio) จะถูกใช้กับทุกกลุ่มเท่ากันหมด เพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้มายังคงเป็นตัวแทนของสัดส่วนประชากรเดิม

สูตรคำนวณอัตราส่วนการสุ่มตัวอย่างโดยรวม

$$\text{อัตราส่วนการสุ่มตัวอย่าง } (R) = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการรวม } (n)}{\text{ขนาดประชากรรวม } (N)}$$

$$R = \frac{163 \text{ คน}}{198 \text{ คน}} \approx 0.82323$$

ผู้วิจัยจะสุ่มตัวอย่างจากประชากรในแต่ละกลุ่มเป็นจำนวนประมาณ 82.32% เท่ากันทั้งหมด โดย

$$\text{จำนวนที่สุ่มได้} = \text{จำนวนประชากรในกลุ่ม} \times \text{อัตราส่วนการสุ่มตัวอย่าง}$$

ตารางที่ 3.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

ลำดับ	หน้าที่ปฏิบัติงาน (กลุ่ม)	จำนวนประชากร	การสุ่ม ($\times 82.32\%$)	จำนวนที่สุ่มได้ (คน)
1	นักบินทหารบก	45	37.045	37
2	ช่างอากาศยาน	134	110.313	110
3	พนักงานต้อนรับ	19	15.641	16
	รวมทั้งสิ้น	198		163

จากการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1967) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 คน และแจกแบบสอบถามเพิ่มเพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนเพิ่ม 30 ชุด รวมเป็น 163 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 82.32 ของประชากรทั้งหมด และผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน จากตารางที่ 3.2 ได้ดังนี้ นักบิน ได้ 37 คน (คิดเป็น 82.22% ของนักบินทั้งหมด) ช่างอากาศยาน ได้ 110 คน (คิดเป็น 82.09% ของช่างอากาศยานทั้งหมด) พนักงานต้อนรับ ได้ 16 คน (คิดเป็น 84.21% ของพนักงานต้อนรับทั้งหมด) การสุ่มตัวอย่างโดยรวมที่ 82.32%

3.2.4 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ โดยมีเกณฑ์การให้ข้อมูลจากประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ในบริบททางการบิน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key

Informants) จำนวน 11 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบิน และนโยบายของหน่วยงาน ดังนี้

ตารางที่ 3.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 11 คน

ลำดับ	ตำแหน่ง
นักบิน จำนวน 4 คน	
1	หัวหน้าแผนกส่งกำลังและซ่อมบำรุง กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก
2	นักบินเฮลิคอปเตอร์ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก
3	นักบินเฮลิคอปเตอร์ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก
4	นักบินเครื่องบินปีกติดลำตัว กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก
ช่างอากาศยาน จำนวน 4 คน	
5	หัวหน้าช่างเฮลิคอปเตอร์ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก
6	หัวหน้าช่างเครื่องบินปีกติดลำตัว กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก
7	ช่างเฮลิคอปเตอร์ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก
8	ช่างเครื่องบินปีกติดลำตัว กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก
พนักงานต้อนรับ จำนวน 3 คน	
9	พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก
10	พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก
11	พนักงานราชการ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยจากการทบทวนวรรณกรรม รวมถึงการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับเรื่อง การศึกษาในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความทั้งหมด 7 หัวข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา หน้าที่การปฏิบัติงาน ระยะเวลารับราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check List) และให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

1. เพศ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงข้อเดียว ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) แบ่งเป็น เพศชาย และเพศหญิง
2. อายุ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ ตามช่วงที่กำหนดไว้ให้เพียงข้อเดียว ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็นช่วง 5 ช่วงอายุ
3. ระดับชั้นยศ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ ตามช่วงที่กำหนดไว้ให้เพียงข้อเดียว ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็นตามระดับชั้นยศ 5 ระดับ
4. ระดับการศึกษา เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ ตามช่วงที่กำหนดไว้ให้เพียงข้อเดียว
5. หน้าที่การปฏิบัติงาน ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงข้อเดียว ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลแบบ นามบัญญัติ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น นักบินทหารบก, ช่างอากาศยาน และพนักงานต้อนรับ
6. ระยะเวลารับราชการ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียวตามช่วงที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลแบบ มาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งออกเป็น 6 ช่วงเวลา
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว ตามช่วงที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลแบบ มาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน ตามแนวคิดคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldman (1975) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากองค์ประกอบ เกี่ยวกับคุณลักษณะงาน ของ ศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563) โดยผู้วิจัยได้นำมาเรียบเรียง และพัฒนาให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้าย กองทัพบก แบบสอบถามมีข้อความทั้งหมดจำนวน 10 ข้อ เป็นแบบมาตราอัตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบมาตรการวัดของ Likert Scale มี 5 ระดับ ซึ่งจะวัดคุณลักษณะงานออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 3.4 แบ่งข้อความของแบบสอบถามคุณลักษณะของงาน

ด้าน	จำนวนข้อ	คำถามที่
ด้านความสำคัญของงาน	2	1,2
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	2	3,4
ด้านความหลากหลายของงาน	2	5,6
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	2	7,8
ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	2	9,10

ช่วงคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเพื่อแปลผลคุณลักษณะงานได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย	
4.21 – 5.00	หมายถึง	มีคุณลักษณะงานระดับสูงมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีคุณลักษณะงานระดับสูงมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีคุณลักษณะงานระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีคุณลักษณะงานระดับต่ำ
1.00 – 1.80	หมายถึง	มีคุณลักษณะงานระดับต่ำมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตามแนวคิดของ อเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 2002) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากองค์ประกอบการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ของ ชาลิตา รักเจริญ (2566) โดยได้นำมาเรียบเรียง และพัฒนาให้เหมาะสมกับการรับรู้ การสนับสนุนจากหน่วยกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก แบบสอบถามมีข้อความทั้งหมดจำนวน 10 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบมาตรการวัดของ Likert Scale มี 5 ระดับ ซึ่งจะวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 3.5 แบ่งข้อความของแบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ด้าน	จำนวนข้อ	คำถามที่
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	2	1,2
ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า	2	3,4
ด้านความมั่นคงในงาน	2	5,6
ด้านจิตอาสามณ์	2	7,8
ด้านการปฏิบัติงาน	2	9,10

ช่วงคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเพื่อแปลผลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย	
4.21 – 5.00	หมายถึง	ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับสูงมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.80	หมายถึง	ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับต่ำมากที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ที่ยึดหลักแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานจาก แพรพรรณ เหลืองทองคำ (2563) โดยได้นำมาเรียบเรียงและพัฒนาให้เหมาะสมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของหน่วยงานการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก แบบสอบถามมีข้อความทั้งหมดจำนวน 24 ข้อ ซึ่งจะวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 3.6 แบ่งข้อความของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้าน	จำนวนข้อ	คำถามที่
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3	1,2,3
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย	3	4,5,6
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3	7,8,9
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3	10,11,12
ด้านการบูรณาการทางสังคม	3	13,14,15
ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3	16,17,18
ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	3	19,20,21
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3	22,23,24

โดยแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วนจะเป็นลักษณะแบบสอบถามคะแนนรวม ประเภทมาตราการวัดระดับข้อมูลเป็นมาตราอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตราการวัดของ Likert Scale มี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วย, ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การให้คะแนนข้อความเหล่านี้เป็นแบบนิมาน (เชิงบวก) โดยกำหนดค่าคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์การประเมินผล

5 คะแนน	หมายถึง	ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 คะแนน	หมายถึง	ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วย
3 คะแนน	หมายถึง	ข้อความที่พิจารณาแล้ว ไม่แน่ใจ
2 คะแนน	หมายถึง	ข้อความที่พิจารณาแล้ว ไม่เห็นด้วย
1 คะแนน	หมายถึง	ข้อความที่พิจารณาแล้ว ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยทั้ง 3 ส่วนใช้เกณฑ์ของ Likert Scale ในการแปลความหมาย ออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับสูงมากที่สุด ระดับสูงมาก ระดับปานกลาง ระดับต่ำ และระดับต่ำมากที่สุด จากการคำนวณช่วงคะแนนจากสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อัตราภาคขั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

ช่วงคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเพื่อแปลผลระดับคุณภาพชีวิตได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.80	หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำมากที่สุด

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นทั่วไป เกี่ยวกับอิทธิพลคุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

3.3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 3) แนวทางการพัฒนาการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน มีการสัมภาษณ์ถึงแนวทางการพัฒนา การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก และใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อนำเสนอ (Content Analysis) โดยมีผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ นักบิน ช่างอากาศยาน และพนักงานต้อนรับ จำนวน 4, 4 และ 3 คน ตามลำดับ โดยมีเกณฑ์การให้ข้อมูลจาก

ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 11 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ เกี่ยวข้องกับด้านการบิน ดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.7 จำนวนผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)

ลำดับ	หน้าที่ปฏิบัติงาน (ตำแหน่ง)	จำนวน (คน)
1	นักบินทหารบก	4
2	ช่างอากาศยาน	4
3	พนักงานต้อนรับ	3
รวมทั้งสิ้น		11

3.3.2 แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์นี้ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาอิทธิพลคุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ซึ่งเป็นแบบการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ประเด็นคำถามที่สำคัญ

จำแนกออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตารางที่ 3.8 ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ประกอบไปด้วยข้อคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ ดังนี้

ข้อ	คำถาม
นักบินทหารบก	
*	ในมุมมองของท่าน ผู้อำนวยการกองการบินฯ ได้ให้ความสำคัญกับการดูแล และสนับสนุน กำลังพลด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างไรบ้าง?

ข้อ	คำถาม
**	ท่านมองว่านโยบายและแนวทางปฏิบัติ ของหน่วยงานที่ส่งผลต่อการสนับสนุนนักบิน และบุคลากรทางการบินมีความท้าทายอะไรบ้างในการนำไปใช้จริง?
***	ท่านมีวิธีการสื่อสารหรือสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับนโยบายการสนับสนุนองค์การให้นักบิน และบุคลากรทางการบินได้รับทราบอย่างทั่วถึงอย่างไร?
ช่างอากาศยาน	
*	ในฐานะหัวหน้างาน ท่านรู้สึกว่าคุณภาพการปฏิบัติงานในทีมของท่าน ได้รับการสนับสนุน จากผู้อำนวยการกองการบินฯ เพียงพอหรือไม่ในภาพรวม?
**	ท่านมีบทบาทอย่างไรในการเป็นตัวกลาง ระหว่างผู้บังคับบัญชาระดับสูงกับนักบินในทีม เพื่อให้พวกเขารู้สึกได้รับการสนับสนุน?
***	ท่านมีวิธีการสังเกตหรือรับรู้ปัญหา ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบิน และบุคลากรทางการบินในทีมอย่างไร?

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีวิธีสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ในการดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่าเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นมีความเที่ยงตรง (Validity) นั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อขอรับการพิจารณาตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุง ให้แบบสอบถามมีความชัดเจน ถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของข้อคำถามในแต่ละข้ออย่างเหมาะสม ตามองค์ประกอบที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิยังได้ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ เพื่อนำไปใช้ในการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (IOC: Index of Item Objective Congruence) ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการยืนยันความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย โดยการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อใช้ในการคำนวณค่า IOC ได้ถูกกำหนดไว้ดังต่อไปนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

หลังจากได้รับข้อเสนอแนะจากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสามท่าน ผู้วิจัยได้นำผลการประเมินเหล่านั้นมาใช้ในการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ

การวิจัย หรือที่เรียกว่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญในการยืนยันความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย โดยได้ดำเนินการหาค่าเฉลี่ยของคะแนนในแต่ละข้อคำถามที่ได้รับการประเมิน นำค่าที่ได้มาคำนวณตามสูตรของ Rovinelli and Hambleton (1997) ซึ่งมีสูตรคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ IOC = ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับเนื้อหา
 $\sum R$ = ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การพิจารณา

ถ้าค่า IOC ได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.60 แสดงว่าแบบสอบถามถือว่ามีความสอดคล้องมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์

ถ้าค่า IOC ได้น้อยกว่า 0.60 แสดงว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องและไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

โดยงานวิจัยนี้สามารถนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาคำนวณหาค่า IOC ได้ค่ามากกว่า 0.60 ทุกข้อ เป็นค่าความเที่ยงตรงที่ยอมรับได้ (ภาคผนวก ง)

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) หลังจากได้ทำการปรับปรุงแบบสอบถามในด้าน เนื้อหา ถ้อยคำ และตัดข้อคำถามบางข้อที่ไม่สมบูรณ์ออกไปแล้ว จึงได้นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา จำนวน 30 คน (ณ พันซ่อมบำรุงเครื่องบินทหารบก) แล้วนำคำตอบมาวิเคราะห์ คำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa Coefficient or Cronbach's Coefficient)

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์จากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

3.5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ถึงผู้อำนวยการกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก เพื่อขออนุญาตและความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากกำลังพล ข้าราชการทหาร กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 163 ชุด

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด กับกลุ่มตัวอย่างตามหน้าที่ปฏิบัติงาน แบ่งเป็น นักบิน, ช่างอากาศยาน และพนักงานต้อนรับ จำนวน 163 นาย ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจาก การตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 5 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเพื่อแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ และเก็บรวบรวมเพื่อนำมาประมวลผล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการรวบรวมข้อมูลการค้นคว้าศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา บทความวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และระบบสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา สรุปผลและวิเคราะห์เพื่อใช้อ้างอิงแนวคิด และทฤษฎีของงานวิจัย

4. ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำมาประมวลผล

3.5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative Research)

1. ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ถึงผู้อำนวยการกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก เพื่อขออนุญาตและความร่วมมือในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 3) แนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิต การทำงานสนับสนุนผู้บังคับบัญชาของข้าราชการทหาร กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 11 คน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 11 คน ประเด็นคำถามที่สำคัญ จำแนกออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1) ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ส่วนที่ 2) แนวทางการพัฒนาการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ หน่วยกองการบินฯ ส่วนที่ 3) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. ตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนสมบูรณ์ ของการสัมภาษณ์ก่อนที่จะนำมาประมวลผล

3.6 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ.2568 ถึง วันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2568 ซึ่งมีระยะเวลาดำเนินงาน ดังตารางที่ ดังนี้

ตารางที่ 3.9 ระยะเวลาดำเนินงาน

การดำเนินการ	เม.ย. 68	พ.ค. 68	มิ.ย. 68	ก.ค. 68	ส.ค. 68	ก.ย. 68	ต.ค. 68	พ.ย. 68	ธ.ค. 68
1. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	←→								
2. การกำหนดปัญหาในการวิจัย		←→							
3. การจัดทำโครงร่างการวิจัย			←→						
4. การจัดทำแบบสอบถามในการวิจัย				←→					
5. การเก็บข้อมูล							←→		
6. การวิเคราะห์ข้อมูล								←→	
7. เขียนรายงานการวิจัย								←→	
8. นำเสนอผลงานวิจัย								←→	

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้ มาจากแบบสอบถามจะนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์เสร็จแล้ว นำมาลงรหัส (Coding) ข้อมูลให้คะแนนบันทึกข้อมูล และทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปทางสถิติ ทำการประมวลผลและจัดทำตารางวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ นำเสนอและสรุปผล โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
- 2) ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำมาลงรหัส (Coding form)
- 3) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.2) การวิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 2 คุณลักษณะงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ประเภตมาตรการวัดระดับข้อมูลเป็นมาตราอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตรการวัดของ Likert Scale มี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วย, ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของข้อคำถามโดยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	มีคุณลักษณะงานระดับสูงมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีคุณลักษณะงานระดับสูงมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีคุณลักษณะงานระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีคุณลักษณะงานระดับต่ำ
1.00 – 1.80	หมายถึง	มีคุณลักษณะงานระดับต่ำมากที่สุด

3.3) การวิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ประเภตมาตรการวัดระดับข้อมูลเป็นมาตราอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตรการวัดของ Likert Scale มี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วย, ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของข้อคำถามโดยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	ได้รับการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับสูงมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	ได้รับการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับสูงมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	ได้รับการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	ได้รับการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.80	หมายถึง	ได้รับการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับต่ำมากที่สุด

3.4) การวิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและผู้ทำการบนอากาศยาน กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ประเภตมาตรการวัดระดับข้อมูลเป็นมาตราอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตรการวัดของ Likert Scale มี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วย, ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของข้อคำถามโดยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.80	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำมากที่สุด

3.5) ทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาคุณลักษณะของงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6) ทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.7) วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

3.7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่รวบรวม และจากบทสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้วิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 3) แนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 11 คน ตลอดจนสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา และข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา จะถูกนำเสนอในรูปแบบการอธิบายเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยเน้นให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

3.8.1 สถิติพื้นฐาน, สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา หน้าที่การปฏิบัติงาน ระยะเวลารับราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การแจกแจงด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยใช้สถิติเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยพิจารณาและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-objective congruence) จากนั้นจึงหาค่าอำนาจจำแนกในแต่ละข้อของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และสุดท้ายหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดโดยใช้ สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3) วิเคราะห์ระดับ 1) คุณลักษณะงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อคำนวณหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation)

3.8.2 สถิติที่ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน, สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1) การทดสอบค่า t (t-test) เพื่อทดสอบ 2 ตัวแปรโดยการทดสอบค่าสมมติฐานใช้สถิติวิเคราะห์ค่า T-Test เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ตัวแปรเพศ

2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกำลังพลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อทดสอบ 3 ตัวแปร ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-Test (One-way ANOVA) ที่มีกลุ่มย่อยมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อดูความแตกต่างของตัวแปร หากพบว่ามีค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบพหุคูณต่อด้วยวิธี Least Significance (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3) การวิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน หน่วยกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ผู้วิจัยได้นำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็น

การทดสอบสมมติฐานระหว่าง ตัวแปรตาม หนึ่งตัว กับ ตัวแปรอิสระ ตั้งแต่สองตัวขึ้นไป ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้กับงานวิจัยนี้ โดยมีตัวแบบดังต่อไปนี้ (ประสพชัย พสุนนท์, 2555)

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \cdots + \beta_i x_i + e$$

โดย	β	แทน	ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย
	x	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression coefficient) ของตัวแปรอิสระตัวที่ i
	e	แทน	ค่าความแตกต่างหรือความคลาดเคลื่อน (Error or residual) ระหว่างค่าจริงและค่าที่ได้จากสมการ

ทั้งนี้ ความหมายของผลลัพธ์ที่ได้จากการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีดังนี้

r คือ ค่าที่แสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดหากค่าที่ได้มีค่าเข้าใกล้ 1 มาก แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก

R Square (R^2) คือ ค่าที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมด ที่มีต่อตัวแปรตาม Adjusted R Square (Adjusted R^2) คือ ค่า R^2 ที่ปรับแก้ให้เหมาะสม หากข้อมูลที่ให้มีจำนวนน้อย และมีตัวแปรอิสระจำนวนมาก

Std. Error of the Estimate คือ ค่าที่แสดงระดับความคลาดเคลื่อน ที่เกิดจากการพยากรณ์ ตัวแปรตามด้วยตัวแปรอิสระทั้งหมด

Beta (β) คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน สำหรับสร้างสมการพยากรณ์ในรูป ของคะแนนมาตรฐาน จากค่า Beta สามารถบอกได้ว่าตัวแปรอิสระได้มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมาก หรือน้อยกว่ากัน ถ้า Beta ของตัวแปรอิสระใดมีค่ามากแสดงว่า ตัวแปรอิสระนั้นจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมาก

t คือ ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบ t -test

F คือ ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบแอฟ (F-distribution)

Sig คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาเรื่องอิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติในการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 3.10

ตารางที่ 3.10 การแสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานงานวิจัย	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
สมมุติฐานที่ 1 นักบินทหารบกและผู้ทำการบินบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน			
สมมุติฐานที่ 1.1 เพศ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	วิเคราะห์ความแตกต่าง T-Test Independent	เพศ (คำถามส่วนที่ 1 ข้อที่ 1)	QWL (คำถามส่วนที่ 4 ข้อที่ 1-24)
สมมุติฐานที่ 1.2 อายุ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	วิเคราะห์ความแตกต่าง One-way ANOVA	อายุ (คำถามส่วนที่ 1 ข้อที่ 2)	QWL (คำถามส่วนที่ 4 ข้อที่ 1-24)
สมมุติฐานที่ 1.3 ระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	วิเคราะห์ความแตกต่าง One-way ANOVA	ระดับชั้นยศ (คำถามส่วนที่ 1 ข้อที่ 3)	QWL (คำถามส่วนที่ 4 ข้อที่ 1-24)
สมมุติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	วิเคราะห์ความแตกต่าง One-way ANOVA	ระดับการศึกษา (คำถามส่วนที่ 1 ข้อที่ 4)	QWL (คำถามส่วนที่ 4 ข้อที่ 1-24)
สมมุติฐานที่ 1.5 หน้าที่การปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	วิเคราะห์ความแตกต่าง One-way ANOVA	หน้าที่การปฏิบัติงาน (คำถามส่วนที่ 1 ข้อที่ 5)	QWL (คำถามส่วนที่ 4 ข้อที่ 1-24)
สมมุติฐานที่ 1.6 ระยะเวลารับราชการที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	วิเคราะห์ความแตกต่าง One-way ANOVA	ระยะเวลารับราชการ (คำถามส่วนที่ 1 ข้อที่ 6)	QWL (คำถามส่วนที่ 4 ข้อที่ 1-24)

สมมุติฐานงานวิจัย	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
		ส่วนที่ 1 ข้อที่ 6)	ที่ 4 ข้อที่ 1-24)
สมมุติฐานที่ 1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	วิเคราะห์ความแตกต่าง One-way ANOVA	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (คำถามส่วนที่ 1 ข้อที่ 7)	QWL (คำถามส่วนที่ 4 ข้อที่ 1-24)
สมมุติฐานที่ 2 คุณลักษณะงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก	สมการถดถอยพหุคูณ (MRA)	JD (คำถามส่วนที่ 2 ข้อที่ 1-10)	QWL (คำถามส่วนที่ 4 ข้อที่ 1-24)
สมมุติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก	สมการถดถอยพหุคูณ (MRA)	POS (คำถามส่วนที่ 3 ข้อที่ 1-10)	QWL (คำถามส่วนที่ 4 ข้อที่ 1-24)

QWL หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน

JD หมายถึง คุณลักษณะงาน

POS หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง“อิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก” เป็นไปเพื่อต้องการศึกษาศักยภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและคุณลักษณะงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก เปรียบเทียบตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ และศึกษาอิทธิพลคุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ในบทนี้ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์รวมถึงแสดงผลตามวัตถุประสงค์ โดยจะลำดับการนำเสนอ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.2 ผลวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.3 ผลวิเคราะห์ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.4 ผลวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.2.1 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

4.2.2 ศึกษาอิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

4.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของการสัมภาษณ์

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นของการสัมภาษณ์

เบื้องต้น ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในที่นี้ ผู้ศึกษากำหนดสัญลักษณ์และความหมาย ดังตารางที่ 4.1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 สัญลักษณ์และความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์	ความหมาย
n	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
<i>S. D.</i>	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
$\bar{X}$	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SS	ผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
t	ค่า t-distribution
F-Ratio	ค่า F-distribution
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
df	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
R ² Adj	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุ
β	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Standardized)
B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ยังไม่ปรับมาตรฐาน (Unstandardized)
P-value	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
Sig.	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
H ₀	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิเคราะห์ปัจจัยบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 7 ประเด็นด้วยกันคือ เพศ อายุ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา หน้าที่การปฏิบัติงาน ระยะเวลารับราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการศึกษาดังนี้ (ดูตาราง 4.2)

1) ด้านเพศ พบว่านักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 147 คน (ร้อยละ 90.2) เพศหญิง 16 คน (ร้อยละ 9.8) ซึ่งพนักงานต้อนรับทั้งหมดเป็นเพศหญิงและกำลังพลส่วนใหญ่ในหน่วยงานเป็นเพศชายเนื่องจากเป็นหน่วยงานราชการทหารบก

2) ด้านอายุ พบว่านักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 56 คน (ร้อยละ 34.4) และอายุ 40 – 49 ปี จำนวน 56 คน (ร้อยละ 34.4) เช่นกัน รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 40 คน (ร้อยละ 24.5) และอายุ 50 – 59 ปี จำนวน 11 คน (ร้อยละ 6.7)

3) ด้านระดับชั้นยศ พบว่านักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ จำสิบตรี - จำสิบเอก (พิเศษ) จำนวน 67 คน (ร้อยละ 41.1) ถัดมาคือสิบตรี - สิบเอก จำนวน 42 คน (ร้อยละ 25.8) ยศร้อยตรี - ร้อยเอก จำนวน 36 คน (ร้อยละ 22.1) พันจ่าทหารบก จำนวน 11 คน (ร้อยละ 6.7) และยศพันตรี - พันเอก (พิเศษ) มีจำนวน 7 คน (ร้อยละ 4.3)

4) ด้านระดับการศึกษา พบว่านักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 113 คน (ร้อยละ 69.3) รองลงมาคือมีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 45 คน (ร้อยละ 27.6) และมีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 5 คน (ร้อยละ 3.1)

5) ด้านหน้าที่การปฏิบัติงาน พบว่านักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นช่างอากาศยาน จำนวน 110 คน (ร้อยละ 67.5) รองลงมาเป็นนักบินทหารบก จำนวน 37 คน (ร้อยละ 22.7) และพนักงานต้อนรับ จำนวน 16 คน (ร้อยละ 9.8)

6) ด้านระยะเวลารับราชการ พบว่านักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลารับราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 41 คน (ร้อยละ 25.2) รองลงมาคือมีระยะเวลารับราชการ 16 -20 ปี จำนวน 38 คน (ร้อยละ 23.3) 6 – 10 ปี จำนวน 30 คน (ร้อยละ 18.4) มากกว่า 25 ปี จำนวน 16 คน (ร้อยละ 9.8) และมีระยะเวลารับราชการ 11 -15 ปี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 6.1)

7) ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่านักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท จำนวน 96 คน (ร้อยละ 58.9) รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 33 คน (ร้อยละ 20.2) 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 19 คน (ร้อยละ 11.7) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 15 คน (ร้อยละ 9.2)

ตารางที่ 4.2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	147	90.2
หญิง	16	9.8
รวม	163	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	40	24.5
30 - 39 ปี	56	34.4
40 - 49 ปี	56	34.4
50 - 59 ปี	11	6.7
รวม	163	100.0
3. ระดับชั้นยศ		
สิบตรี - สิบเอก	42	25.8
จ่าสิบตรี - จ่าสิบเอก (พิเศษ)	67	41.1
ร้อยตรี - ร้อยเอก	36	22.1
พันตรี - พันเอก (พิเศษ)	7	4.3
พนักงานราชการ	11	6.7
รวม	163	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมปลายหรือเทียบเท่า	45	27.6
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	113	69.3
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	5	3.1
รวม	163	100.0
5. หน้าที่การปฏิบัติงาน		
นักบินทหารบก	37	22.7
ช่างอากาศยาน	110	67.5
พนักงานต้อนรับ	16	9.8
รวม	163	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ระยะเวลารับราชการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	41	25.2
6 – 10 ปี	30	18.4
11 -15 ปี	10	6.1
16 -20 ปี	38	23.3
21 – 25 ปี	28	17.2
มากกว่า 25 ปี	16	9.8
รวม	163	100.0
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 15,000 บาท	33	20.2
15,001 – 20,000 บาท	19	11.7
20,001 – 25,000 บาท	15	9.2
มากกว่า 25,000 บาท	96	58.9
รวม	163	100.0

4.1.2 ผลวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก จำนวน 163 คน พบว่าคุณลักษณะงานโดยรวมของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก อยู่ในระดับสูงมากที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (ร้อยละ 50.3) โดยเมื่อพิจารณารายละเอียดที่ละตัวแปรพบผลการศึกษาดังนี้

นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก มีคุณลักษณะงานในด้านความสำคัญของงานระดับสูงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 (ร้อยละ 51.1) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานระดับสูงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (ร้อยละ 50.9) ด้านความหลากหลายของงานระดับสูงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 (ร้อยละ 50.3) ด้านความมีอิสระในการทำงานระดับสูงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (ร้อยละ 42.3) และด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานระดับสูงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (ร้อยละ 42.3) ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณลักษณะงาน

คุณลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	$\bar{X}$	S.D.	จำนวน	%	แปลผล
1. ด้านความสำคัญของงาน	4.26	0.968	84	51.1	สูงมากที่สุด
2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.22	1.006	83	50.9	สูงมากที่สุด
3. ด้านความหลากหลายของงาน	4.29	0.880	82	50.3	สูงมากที่สุด
4. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	4.09	0.888	69	42.3	สูงมาก
5. ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	4.07	0.881	69	42.3	สูงมาก
คุณลักษณะงานโดยรวม	4.05	0.881	82	50.3	สูงมาก

เมื่อพิจารณาคูณลักษณะงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยละเอียดทั้ง 5 ด้าน ในแต่ละด้านพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1) ด้านความสำคัญของงาน พบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก คิดว่างานเป็นแหล่งที่มาของรายได้หลักของตนเองและครอบครัวในระดับสูงมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (ร้อยละ 41.1) อีกทั้งยังเห็นว่า งานที่ตนเองทำสำคัญและมีส่วนช่วยต่อความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงานในระดับสูงมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (ร้อยละ 44.8) ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน

ด้านความสำคัญของงาน	Mean	S.D.	จำนวน	%	ระดับ	แปลผล
งานที่ท่านทำเป็นแหล่งที่มาของรายได้หลักของท่านและครอบครัว	4.05	0.974	67	41.1	เห็นด้วย	สูงมาก
งานที่ท่านทำสำคัญและมีส่วนช่วยต่อความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน	4.15	1.008	73	44.8	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สูงมาก

2) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานพบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก คิดว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีกรอบเวลา และสามารถบริหารจัดการเวลาได้ในระดับสูงมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (ร้อยละ 43.6) และงานของตนเองเป็นงานที่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนในระดับสูงมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (ร้อยละ 39.3) ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	Mean	S.D.	จำนวน	%	ระดับ	แปลผล
งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มักจะเป็นงานที่มีกรอบเวลา และสามารถบริหารจัดการเวลาได้	4.05	1.070	71	43.6	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สูงมาก
งานในหน้าที่ของท่านเป็นงานที่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	4.01	1.071	64	39.3	เห็นด้วย	สูงมาก

3) ด้านความหลากหลายของงานพบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก คิดว่างานที่ตนเองทำเป็นงานใช้ความรู้ ทักษะและความชำนาญหลายด้าน จึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับสูงมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (ร้อยละ 48.5) ส่วนงานที่ตนเองได้รับมอบหมายและอยู่นอกเหนือจากงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ในระดับสูงมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (ร้อยละ 37.4) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีการมอบหมายงานที่อยู่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่ ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของงาน

ด้านความหลากหลายของงาน	Mean	S.D.	จำนวน	%	ระดับ	แปลผล
งานที่ท่านทำเป็นงานใช้ความรู้ ทักษะและความชำนาญหลายด้าน จึงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.21	0.986	79	48.5	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สูงมาก ที่สุด
ท่านได้รับมอบหมายงานที่อยู่ นอกเหนือจากงานในตำแหน่งที่ ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	3.91	1.021	61	37.4	เห็นด้วย	สูงมาก

4) ด้านความมีอิสระในการทำงานพบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก คิดว่างานที่ตนเองทำอยู่มีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ในระดับสูงมากที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (ร้อยละ 41.1) และมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบในระดับสูงมากที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (ร้อยละ 42.3) ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	Mean	S.D.	จำนวน	%	ระดับ	แปลผล
ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มที่	3.96	0.984	67	41.1	เห็นด้วย	สูงมาก
ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ ท่านรับผิดชอบ	3.88	0.941	69	42.3	เห็นด้วย	สูงมาก

5) ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานพบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก คิดว่างานที่ตนเองทำอยู่มีการรับรู้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองอยู่ในระดับสูงมากที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (ร้อยละ 44.2) และผู้บังคับบัญชาแจ้งข้อบกพร่องให้ทราบทุกครั้งที่มีการประเมิน อยู่ในระดับสูงมากที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (ร้อยละ 44.2) ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณลักษณะงานด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

ด้านการมีโอกาสรับรู้ผล การปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	จำนวน	%	ระดับ	แปล ผล
ท่านมีโอกาสรับรู้ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานของตนเอง	3.96	0.962	72	44.2	เห็นด้วย	สูงมาก
ผู้บังคับบัญชาแจ้งข้อบกพร่องให้ท่าน ทราบทุกครั้งที่มีการประเมิน	3.88	1.070	72	44.2	เห็นด้วย	สูงมาก

4.1.3 ผลวิเคราะห์ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก จำนวน 163 คนพบว่านักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูงมากที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (ร้อยละ 44.2) โดยเมื่อพิจารณารายละเอียดทีละตัวแปร พบผลการศึกษาดังนี้

นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการระดับสูงมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (ร้อยละ 44.8) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้าระดับสูงมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (ร้อยละ 45.4) ด้านความมั่นคงในงานระดับสูงมากที่สุด ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (ร้อยละ 45.4) ด้านความมั่นคงในงานระดับสูงมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 (ร้อยละ 53.4) ด้านจิตอาภรณ์ระดับสูงมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 (ร้อยละ 56.4) และด้านการปฏิบัติงานระดับสูงมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 (ร้อยละ 46.6) ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	$\bar{X}$	S.D.	จำนวน	%	แปลผล
1. ด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ	3.81	0.997	73	44.8	สูงมาก
2. ด้านความรู้ในงานและโอกาส ก้าวหน้า	4.13	1.013	74	45.4	สูงมาก

การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	$\bar{X}$	S.D.	จำนวน	%	แปลผล
3. ด้านความมั่นคงในงาน	4.29	0.942	87	53.4	สูงมากที่สุด
4. ด้านจิตอาภรณ์	4.37	0.896	92	56.4	สูงมากที่สุด
5. ด้านการปฏิบัติงาน	4.24	0.915	76	46.6	สูงมากที่สุด
6. การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กรโดยรวม	4.06	0.904	72	44.2	สูงมาก

เมื่อพิจารณาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยละเอียดทั้ง 5 ด้าน ในแต่ละด้านพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการพบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก คิดว่า กองทัพบกให้เงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษ และเงินค่าเสี่ยงภัย อย่างเหมาะสมและน่าพอใจอยู่ในระดับสูงมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 (ร้อยละ 44.8) และได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการจากหน่วยงานคุ้มค้ำกับความสามารถและประสบการณ์ของตนเองในระดับสูงมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (ร้อยละ 42.3) ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	Mean	S.D.	จำนวน	%	ระดับ	แปลผล
ท่านคิดว่ากองทัพบกให้เงินเดือน เงิน เพิ่มพิเศษ และเงินค่าเสี่ยงภัย อย่าง เหมาะสมและน่าพอใจ	3.61	1.068	73	44.8	เห็น ด้วย	สูงมาก
ท่านได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการ จากหน่วยงานคุ้มค้ำกับความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน	3.69	1.063	69	42.3	เห็น ด้วย	สูงมาก

2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้าพบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกคิดว่า หน่วยงานส่งเสริมให้ตนเองศึกษาเพื่อโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติในระดับสูงมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (ร้อยละ 37.4) และ

ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนตนเองในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงานในระดับสูงมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (ร้อยละ 39.3) ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า

ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า	Mean	S.D.	จำนวน	%	ระดับ	แปลผล
หน่วยงานส่งเสริมให้กำลังพลศึกษาต่อเพื่อโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ	3.94	1.107	61	37.4	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สูงมาก
ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนกำลังพลในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน	3.98	1.042	64	39.3	เห็นด้วย	สูงมาก

3) ด้านความมั่นคงในงานพบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกคิดว่า ตนเองรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานในระดับสูงมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (ร้อยละ 50.3) และตนเองตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้ จนกว่าจะเกษียณอายุราชการในระดับสูงมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (ร้อยละ 38.7) ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	Mean	S.D.	จำนวน	%	ระดับ	แปลผล
ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.21	1.023	82	50.3	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สูงมากที่สุด
ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	3.97	1.091	63	38.7	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สูงมาก

4) ด้านจิตอาสามณ์พบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกคิดว่า ตนเองมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานในระดับสูงมากที่สุดที่

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (ร้อยละ 50.3) และภูมิใจที่ได้ทำงานกับหน่วยงานที่มีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับในระดับสูงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (ร้อยละ 47.2) ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณ์

ด้านจิตอาารมณ์	Mean	S.D.	จำนวน	%	ระดับ	แปลผล
ท่านมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน	4.22	0.994	82	50.3	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สูงมาก ที่สุด
ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานกับหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ	4.22	0.949	77	47.2	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สูงมาก ที่สุด

5) ด้านการปฏิบัติงานพบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกคิดว่า ตนเองปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ในระดับสูงมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (ร้อยละ 50.9) และคิดว่าหน่วยงานให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ช่วยส่งเสริมให้ตนเองทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับสูงมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (ร้อยละ 41.1) ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน

ด้านการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	จำนวน	%	ระดับ	แปลผล
ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	4.27	0.975	83	50.9	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สูงมาก ที่สุด
หน่วยงานให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ช่วยส่งเสริมให้กำลังพลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.86	1.042	67	41.1	เห็นด้วย	สูงมาก

4.1.4 ผลวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก จำนวน 163 คนพบว่านักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก มีคุณภาพชีวิตการ

ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (ร้อยละ 43.6) โดยเมื่อพิจารณารายละเอียดทีละตัวแปร พบผลการศึกษาดังนี้

นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้าย กองทัพบก มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมระดับสูงมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (ร้อยละ 46.6) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และมีสุขอนามัยระดับสูงมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (ร้อยละ 45.4) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานระดับสูงมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (ร้อยละ 39.9) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานระดับสูงมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (ร้อยละ 44.8) ด้านการบูรณาการทางสังคมระดับสูงมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (ร้อยละ 39.9) ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานระดับสูงมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (ร้อยละ 39.3) ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานระดับสูงมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 (ร้อยละ 46.6) และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมระดับสูงมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 (ร้อยละ 46.0) ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	$\bar{X}$	S.D.	จำนวน	%	แปลผล
1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.92	0.949	76	46.6	สูงมาก
2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และมีสุขอนามัย	4.06	0.901	74	45.4	สูงมาก
3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.10	0.940	65	39.9	สูงมาก
4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.90	1.038	73	44.8	สูงมาก
5 ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.07	0.959	65	39.9	สูงมาก
6 ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.94	1.002	64	39.3	สูงมาก
7 ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	4.20	0.948	76	46.6	สูงมาก
8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.24	0.915	75	46.0	สูงมากที่สุด
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	4.06	0.918	71	43.6	สูงมาก

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยละเอียดทั้ง 8 ด้าน ในแต่ละด้านพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมพบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกคิดว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน อยู่ในระดับสูงมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (ร้อยละ 50.3) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ตนเองรับผิดชอบ ในระดับสูงมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (ร้อยละ 44.8) และสวัสดิการที่ตนเองได้รับเพียงพอ ต่อความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตในระดับสูงมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (ร้อยละ 43.6) ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	Mean	S.D.	จำนวน	%	ระดับ	แปล ผล
ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่าย ในชีวิตประจำวัน	3.75	0.910	82	50.3	เห็นด้วย	สูง มาก
ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่่านรับผิดชอบ	3.94	1.002	73	44.8	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สูง มาก
สวัสดิการที่ท่่านได้รับเพียงพอต่อความ ต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต	3.98	1.036	71	43.6	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สูง มาก

2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัยพบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกคิดว่า ตนรู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน ในระดับสูงมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (ร้อยละ 40.5) ตนพึงพอใจที่หน่วยงานของตน จัดสวัสดิการดูแลสุขภาพร่างกายประจำปีให้กับตนเอง ในระดับสูงมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (ร้อยละ 44.2) และหน่วยงานของตนเองมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องอาหาร ในระดับสูงมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (ร้อยละ 44.8) ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย	Mean	S.D.	จำนวน	%	ระดับ	แปลผล
ท่านรู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน	4.06	0.986	66	40.5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สูงมาก
ท่านพึงพอใจที่หน่วยงานของท่านจัดสวัสดิการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปีกับกำลังพล	4.17	0.958	72	44.2	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สูงมาก
หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องอาหาร เป็นต้น	3.91	1.021	73	44.8	เห็นด้วย	สูงมาก

3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกคิดว่า ตนเองมีโอกาใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ในระดับสูงมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (ร้อยละ 41.7) หน่วยงานของตนส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความรู้ใหม่ ๆ มาปรับปรุงงานในระดับสูงมากที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (ร้อยละ 39.3) และหน่วยงานของตนสนับสนุนให้ตนเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ ในระดับสูงมากเช่นกัน ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (ร้อยละ 43.6) ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	จำนวน	%	ระดับ	แปลผล
ท่านมีโอกาใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.13	0.940	68	41.7	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สูงมาก
หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลใช้ความคิด	4.05	1.011	64	39.3	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สูงมาก

ด้านการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	จำนวน	%	ระดับ	แปลผล
สร้างสรรค์ และความรู้ใหม่ๆมา ปรับปรุงงาน						
หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้า รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และ ประสบการณ์	4.06	0.921	71	43. 6	เห็นด้วย	สูงมาก

4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานพบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกคิดว่า หน่วยงานของตนเองมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขั้น และตำแหน่งในระดับสูงมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (ร้อยละ 40.5) หน่วยงานของตนเองมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม ในระดับสูงมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (ร้อยละ 42.3) เช่นกัน และคิดว่าหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของตนเองสนับสนุนและส่งเสริมท่านให้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระดับสูงมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (ร้อยละ 41.7) ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงใน งาน	Mean	S.D.	จำนวน	%	ระดับ	แปลผล
หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานใน การเลื่อน ขั้น/ตำแหน่ง	3.86	1.105	66	40.5	เห็น ด้วย	สูงมาก
หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์การ พิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม	3.86	1.053	69	42.3	เห็น ด้วย	สูงมาก
หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่าน สนับสนุนและส่งเสริมท่านให้ก้าวหน้า ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.00	1.042	68	41.7	เห็น ด้วย	สูงมาก

5) ด้านการบูรณาการทางสังคมพบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกคิดว่า เพื่อนร่วมงานให้ร่วมมือในการทำงาน เป็นอย่างดี ในระดับสูงมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (ร้อยละ 41.1) หน่วยงานของตนเองมีความสามัคคี

เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน ในระดับสูงมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (ร้อยละ 41.7) เช่นเดียวกับหน่วยงานมีความเห็นอกเห็นใจ และให้ความช่วยเหลือกัน ในระดับสูงมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (ร้อยละ 39.9) ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ผลวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม

ด้านการบูรณาการทางสังคม	Mean	S.D.	จำนวน	%	ระดับ	แปลผล
เพื่อนร่วมงานให้ร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	4.04	0.990	67	41.1	เห็นด้วย	สูงมาก
หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน	4.04	1.050	68	41.7	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สูงมาก
ในหน่วยงานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือกัน	4.04	0.992	65	39.9	เห็นด้วย	สูงมาก

6) ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานพบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกคิดว่า หน่วยงานของตนเองมีการบริหารแบบประชาธิปไตย ในระดับสูงมากที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (ร้อยละ 36.2) ตนเองสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ในระดับสูงมากที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (ร้อยละ 46.6) และตนเองพอใจกับลักษณะของการบริหารของหน่วยงานของตน ในระดับสูงมากที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (ร้อยละ 47.2) ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน

ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	Mean	S.D.	จำนวน	%	ระดับ	แปลผล
หน่วยงานของท่านมีการบริหารแบบประชาธิปไตย	3.85	1.101	59	36.2	เห็นด้วย	สูงมาก
ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.97	0.971	76	46.6	เห็นด้วย	สูงมาก
ท่านพอใจกับลักษณะของการบริหารของหน่วยงานของท่าน	3.91	0.986	77	47.2	เห็นด้วย	สูงมาก

7) ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานพบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกคิดว่า ตนเองมีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม ในระดับสูงมากที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (ร้อยละ 46.6) ตนพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงาน ในแต่ละวันในระดับสูงมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 (ร้อยละ 46.6) และตนเองมีเวลาส่วนตัวในการดูแลครอบครัว และทำงานอดิเรกอื่น ๆ ในระดับสูงมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (ร้อยละ 45.4) ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ผลวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	Mean	S.D.	จำนวน	%	ระดับ	แปลผล
ท่านมีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม	4.16	1.030	76	46.6	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สูงมาก
ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน	4.20	0.961	76	46.6	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สูงมาก
ท่านมีเวลาส่วนตัวในการดูแลครอบครัวและทำงานอดิเรกอื่นๆ	4.16	0.993	74	45.4	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สูงมาก

8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมพบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกคิดว่า หน่วยงานของตนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์ หรือให้บริการแก่สังคมในระดับสูงมากที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (ร้อยละ 42.9) หน่วยงานและอาชีพของตนเองได้รับการยอมรับว่ามีเกียรติ และมีประโยชน์ต่อสังคม ในระดับสูงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (ร้อยละ 47.9) และตนมีความเสียสละ ยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม ในระดับสูงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 (ร้อยละ 49.7) ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ผลวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	Mean	S.D.	จำนวน	%	ระดับ	แปลผล
หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์ หรือให้บริการแก่สังคม	4.15	0.907	70	42.9	เห็นด้วย	สูงมาก
หน่วยงานและอาชีพของท่านได้รับการยอมรับว่ามีเกียรติ และมีประโยชน์ต่อสังคม	4.21	0.990	78	47.9	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สูงมากที่สุด
ท่านมีความเสียสละ และยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม	4.26	0.948	81	49.7	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สูงมากที่สุด

ตารางที่ 4.24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก (n = 163)

ตัวแปร	ระดับ										mean	S.D.
	สูงมากที่สุด		สูงมาก		ปานกลาง		ต่ำ		ต่ำมากที่สุด			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
คุณลักษณะของงาน	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
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	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. ด้านจิตอาารมณ์	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

ตัวแปร	ระดับ										mean	S.D.
	สูงมากที่สุด		สูงมาก		ปานกลาง		ต่ำ		ต่ำมากที่สุด			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
คุณภาพชีวิตการทำงาน	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
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

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.2.1 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

สมมติฐานที่ 1 นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

เพื่อทดสอบ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ได้แก่ เพศ อายุ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา หน้าที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลารับราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันหรือไม่ ผู้วิจัยแบ่งการทดสอบออกเป็น 7 สมมติฐานย่อย (ดังตารางที่ 4.25) ดังนี้

ตารางที่ 4.25 สมมติฐานย่อยของสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

ลำดับ	สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1	นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
สมมติฐานย่อย 1.1	นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
สมมติฐานย่อย 1.2	นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
สมมติฐานย่อย 1.3	นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
สมมติฐานย่อย 1.4	นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
สมมติฐานย่อย 1.5	นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีหน้าที่การปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
สมมติฐานย่อย 1.6	นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีระยะเวลารับราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
สมมติฐานย่อย 1.7	นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จากสมมติฐานย่อยที่ 1.1 ข้างต้นสามารถเขียนสมการสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้าย กองทัพบกที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้าย กองทัพบกที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

สถิติสำหรับวิเคราะห์สมมติฐานย่อย 1.1 ข้างต้น ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน H_1 ก็ต่อเมื่อมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig. น้อยกว่า 0.05

หลังทำการทดสอบ ผลการวิเคราะห์จากการใช้สถิติ t-test เพื่อความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยจำแนกตามเพศพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และมีสุขอนามัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.56 0.19 0.28 0.97 0.66 0.67 0.66 และ 0.33 ตามลำดับ ทั้งหมดมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_0 (ดูตารางที่ 4.26)

ดังนั้นจึงหมายความว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่มของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ t-test

ตัวแปร	เพศ				t	sig.
	เพศชาย (n=147)		เพศหญิง (n=16)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.94	0.904	3.42	0.715	2.25	0.56
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย	4.12	0.827	3.40	1.049	3.23	0.19
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.15	0.821	3.44	1.107	3.19	0.28
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.99	0.948	3.17	0.903	3.30	0.97
ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.13	0.877	3.21	0.815	4.02	0.66
ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.98	0.909	3.23	0.814	3.19	0.67
ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	4.28	0.854	3.17	0.996	3.52	0.66
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.29	0.830	3.50	1.004	3.88	0.33

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จากสมมติฐานย่อยที่ 1.2 ข้างต้นสามารถเขียนสมการสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

สถิติสำหรับวิเคราะห์สมมติฐานย่อย 1.2 ข้างต้น ผู้วิจัยจะทำการทดสอบสมมติฐานข้างต้นโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะยอมรับสมมติฐาน H_1 ก็ต่อเมื่อมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดยอมรับสมมติฐานที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ผ่านการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยใดบ้าง ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก จำแนกตามอายุ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.14 0.10 0.46 0.16 0.33 และ 0.12 ตามลำดับ ทั้งหมดต่างมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_0 ส่วนด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.02 เท่ากัน นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 (ดูตารางที่ 4.27)

ดังนั้นจึงหมายความว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่ไม่แตกต่างกัน และนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานที่แตกต่างกัน โดยในที่นี้ผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ผ่านการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) ต่อไป

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.466	3	1.489	1.869	0.14
	ภายในกลุ่ม	126.619	159	0.796		
	รวม	131.085	162			
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	4.730	3	1.577	2.102	0.10
	ภายในกลุ่ม	119.243	159	0.750		
	รวม	123.973	162			
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.984	3	0.661	0.860	0.46
	ภายในกลุ่ม	122.258	159	0.769		
	รวม	124.243	162			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.898	3	1.633	1.753	0.16
	ภายในกลุ่ม	148.104	159	0.931		
	รวม	153.002	162			
ด้านการบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	8.338	3	2.779	3.499	0.02*
	ภายในกลุ่ม	126.278	159	0.794		
	รวม	134.616	162			
ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.290	3	2.763	3.370	0.02*
	ภายในกลุ่ม	130.390	159	0.820		
	รวม	138.680	162			
ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.934	3	0.978	1.140	0.33
	ภายในกลุ่ม	136.478	159	0.858		
	รวม	139.412	162			
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.488	3	1.496	1.979	0.12
	ภายในกลุ่ม	120.198	159	0.756		
	รวม	124.686	162			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานพบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีอายุ 50 - 59 ปี มีความรู้สึกรู้ว่ามีการบูรณาการทางสังคม มากกว่านักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 - 39 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.08 และ 0.83 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ที่มีอายุ 50 - 59 ปี มีความรู้สึกรู้ว่าประชาธิปไตยในหน่วยงานมากกว่านักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 - 39 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.82 และ 0.83 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ดูตาราง 4.28)

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน จำแนกตามอายุโดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
			1	2	3	4
ด้านการบูรณาการทางสังคม	1. ต่ำกว่า 30 ปี	3.90	-			
	2. 30 - 39 ปี	3.87	0.03	-		
	3. 40 - 49 ปี	4.18	0.28	0.32	-	
	4. 50 - 59 ปี	4.70	0.80*	0.83*	0.51	-
ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	1. ต่ำกว่า 30 ปี	3.76	-			
	2. 30 - 39 ปี	3.75	0.01	-		
	3. 40 - 49 ปี	4.05	0.29	0.30	-	
	4. 50 - 59 ปี	4.58	0.82*	0.83*	0.53	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จากสมมติฐานย่อยที่ 1.3 ข้างต้น สามารถเขียนสมการสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้าย กองทัพบกที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้าย กองทัพบกที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

สถิติสำหรับวิเคราะห์สมมติฐานย่อย 1.3 ผู้วิจัยจะทำการทดสอบสมมติฐานข้างต้นโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะยอมรับสมมติฐาน H_1 ก็ต่อเมื่อมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดยอมรับสมมติฐานที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ผ่านการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก จำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงาน ที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้งหมดต่างมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 โดยมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผลการทดสอบมีความชัดเจน และน่าเชื่อถือสูง นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 (ดูตารางที่ 4.29)

ดังนั้นจึงหมายความว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกจำแนกตามระดับชั้นยศโดยใช้สถิติ One-way ANOVA

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	17.682	4	4.421	6.159	0.00*
	ภายในกลุ่ม	113.403	158	0.718		
	รวม	131.085	162			
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	23.350	4	5.837	9.166	0.00*
	ภายในกลุ่ม	100.623	158	0.637		
	รวม	123.973	162			
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	23.684	4	5.921	9.303	0.00*
	ภายในกลุ่ม	100.559	158	0.636		
	รวม	124.243	162			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	29.718	4	7.429	9.522	0.00*
	ภายในกลุ่ม	123.284	158	0.780		
	รวม	153.002	162			
ด้านการบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	29.111	4	7.278	10.899	0.00*
	ภายในกลุ่ม	105.506	158	0.668		
	รวม	134.616	162			
ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	21.512	4	5.378	7.252	0.00*
	ภายในกลุ่ม	117.168	158	0.742		
	รวม	138.680	162			
ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	30.661	4	7.665	11.136	0.00*
	ภายในกลุ่ม	108.752	158	0.688		
	รวม	139.412	162			
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	30.825	4	7.706	12.972	0.00*
	ภายในกลุ่ม	93.861	158	0.594		
	รวม	124.686	162			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จากสมมติฐานย่อยที่ 1.4 ข้างต้นสามารถเขียนสมการสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

สถิติสำหรับวิเคราะห์สมมติฐานย่อย 1.4 ข้างต้นผู้วิจัยจะทำการทดสอบสมมติฐานข้างต้นโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะยอมรับสมมติฐาน H_1 ก็ต่อเมื่อมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดยอมรับสมมติฐานที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ผ่านการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน และด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.20 0.06 0.15 0.26 0.31 และ 0.24 ตามลำดับ ทั้งหมดต่างมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_0 ส่วนด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 และ 0.00 มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 (ดูตารางที่ 4.30)

ดังนั้นจึงหมายความว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน และด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่

แตกต่างกัน โดยในที่นี้ผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ผ่านการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) ต่อไป

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ One-way ANOVA

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.634	2	1.317	1.640	0.20
	ภายในกลุ่ม	128.451	160	0.803		
	รวม	131.085	162			
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	4.401	2	2.201	2.945	0.06
	ภายในกลุ่ม	119.571	160	0.637		
	รวม	123.973	162			
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.882	2	1.441	1.900	0.15
	ภายในกลุ่ม	121.361	160	0.759		
	รวม	124.243	162			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.525	2	1.263	1.343	0.26
	ภายในกลุ่ม	150.477	160	0.940		
	รวม	153.002	162			
ด้านการบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	7.428	2	3.714	4.672	0.01*
	ภายในกลุ่ม	127.188	160	0.795		
	รวม	134.616	162			
ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.021	2	1.011	1.183	0.31
	ภายในกลุ่ม	136.659	160	0.854		
	รวม	138.680	162			
ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.472	2	1.236	1.444	0.24
	ภายในกลุ่ม	136.940	160	0.856		
	รวม	139.412	162			

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	8.423	2	4.212	5.796	0.00*
	ภายในกลุ่ม	116.263	160	0.727		
	รวม	124.686	162			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ด้านการบูรณาการทางสังคมและด้านลักษณะงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้สึกรู้ว่าการบูรณาการทางสังคมมากกว่านักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลายหรือเทียบเท่า ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.46 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รู้สึกลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มากกว่านักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลายหรือเทียบเท่า ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.49 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ดูตาราง 4.31)

ตารางที่ 4.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ด้านการบูรณาการทางสังคมและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

ตัวแปร	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแตกต่างระหว่าง		
			ค่าเฉลี่ย		
			1	2	3
ด้านการบูรณาการทางสังคม	1. ต่ำกว่ามัธยมปลายหรือเทียบเท่า	3.72	-		
	2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.18	0.46*	-	
	3. ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.73	0.01	0.45	-
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	1. ต่ำกว่ามัธยมปลายหรือเทียบเท่า	3.84	-		
	2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.34	0.49*	-	
	3. ปริญญาโทหรือสูงกว่า	4.53	0.69	0.19	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.5 นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีหน้าที่การปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จากสมมติฐานย่อยที่ 1.5 ข้างต้น สามารถเขียนสมการสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้าย กองทัพบกที่มีหน้าที่การปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้าย กองทัพบกที่มีหน้าที่การปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สถิติสำหรับวิเคราะห์สมมติฐานย่อย 1.5 ข้างต้นผู้วิจัยจะทำการทดสอบสมมติฐานข้างต้นโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะยอมรับสมมติฐาน H_1 ก็ต่อเมื่อมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดยอมรับสมมติฐานที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ผ่านการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก จำแนกตามหน้าที่การปฏิบัติงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และมีสุขอนามัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้งหมดต่างมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 ทั้งหมดมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าผลการทดสอบมีความชัดเจนและน่าเชื่อถือสูง นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 (ดูตารางที่ 4.32)

ดังนั้นจึงหมายความว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ที่มีหน้าที่การปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกจำแนกตามหน้าที่การปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ One-way ANOVA

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	9.288	2	4.644	6.101	0.00*
	ภายในกลุ่ม	121.797	160	0.761		
	รวม	131.085	162			
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	9.278	2	4.639	6.472	0.00*
	ภายในกลุ่ม	114.694	160	0.717		
	รวม	123.973	162			
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.320	2	5.160	7.247	0.00*
	ภายในกลุ่ม	113.923	160	0.712		
	รวม	124.243	162			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.107	2	6.053	6.874	0.00*
	ภายในกลุ่ม	140.895	160	0.881		
	รวม	153.002	162			

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	13.377	2	6.689	8.827	0.00*
	ภายในกลุ่ม	121.239	160	0.758		
	รวม	134.616	162			
ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.532	2	4.266	5.245	0.01*
	ภายในกลุ่ม	130.148	160	0.813		
	รวม	138.680	162			
ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	19.495	2	9.747	13.006	0.00*
	ภายในกลุ่ม	119.917	160	0.749		
	รวม	139.412	162			
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	15.748	2	7.874	11.565	0.00*
	ภายในกลุ่ม	108.937	160	0.681		
	รวม	124.686	162			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.6 นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีระยะเวลารับราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

จากสมมติฐานย่อยที่ 1.6 ข้างต้นสามารถเขียนสมการสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีระยะเวลารับราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีระยะเวลารับราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สถิติสำหรับวิเคราะห์สมมติฐานย่อย 1.6 ข้างต้นผู้วิจัยจะทำการทดสอบสมมติฐานข้างต้นโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะยอมรับสมมติฐาน H_1 ก็ต่อเมื่อมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดยอมรับสมมติฐานที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ผ่านการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาคู่เฉลี่ยใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

จำแนกตามระยะเวลารับราชการพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.18 และ 0.08 ตามลำดับ ทั้ง 2 ด้านมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_0 ส่วนด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ทั้งหมดมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 (ดูตารางที่ 4.33)

ดังนั้นจึงหมายความว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ที่มีระยะเวลารับราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ที่ไม่แตกต่างกัน และนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ที่มีระยะเวลารับราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน และด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยในที่นี้ผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ผ่านการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) ต่อไป

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกจำแนกตามระยะเวลารับราชการโดยใช้สถิติ One-way ANOVA

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	6.191	5	1.238	1.556	0.18
	ภายในกลุ่ม	124.894	157	0.796		
	รวม	131.085	162			
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	10.989	5	2.198	3.054	0.01*
	ภายในกลุ่ม	112.984	157	0.717		
	รวม	123.973	162			

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.794	5	2.359	3.293	0.01*
	ภายในกลุ่ม	112.449	157	0.716		
	รวม	124.243	162			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.213	5	3.443	3.980	0.00*
	ภายในกลุ่ม	135.790	157	0.865		
	รวม	153.002	162			
ด้านการบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	16.493	5	3.299	4.384	0.00*
	ภายในกลุ่ม	118.123	157	0.752		
	รวม	134.616	162			
ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.631	5	3.526	4.573	0.00*
	ภายในกลุ่ม	121.050	157	0.771		
	รวม	138.680	162			
ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.970	5	2.394	2.949	0.01*
	ภายในกลุ่ม	127.442	157	0.812		
	รวม	139.412	162			
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	7.385	5	1.477	1.977	0.08
	ภายในกลุ่ม	117.301	157	0.747		
	รวม	124.686	162			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบินบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน และด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานพบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบินบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีระยะเวลารับราชการ 16 -20 ปี 21 – 25 ปี และมากกว่า 25 ปี มีความรู้สึกว่าสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมีสุขอนามัยมากกว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบินบนอากาศยานเป็นประจำ ที่มีระยะเวลารับราชการต่ำกว่า 5 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.53 0.48 และ 0.56 ตามลำดับ และระยะเวลารับราชการ

11 -15 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.74 0.68 และ 0.77 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ที่มีระยะเวลารับราชการ 16 -20 ปี 21 – 25 ปี และมากกว่า 25 ปี รู้สึกว่ามีการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมากกว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ที่มีระยะเวลารับราชการต่ำกว่า 5 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.56 0.47 และ 0.51 ตามลำดับ และระยะเวลารับราชการ 11 -15 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.87 0.77 และ 0.81 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ที่มีระยะเวลารับราชการ 16 -20 รู้สึกว่ามีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากกว่านักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำที่มีระยะเวลารับราชการต่ำกว่า 5 ปี 6 – 10 ปี และ 11 -15 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.73 0.78 และ 0.86 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ที่มีระยะเวลารับราชการ 16 -20 ปี 21 – 25 ปี และมากกว่า 25 ปี รู้สึกว่ามีการบูรณาการทางสังคมมากกว่านักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ที่มีระยะเวลารับราชการต่ำกว่า 5 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.55 0.52 และ 0.74 ตามลำดับ ระยะเวลารับราชการ 6 - 10 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.52 0.49 และ 0.70 ตามลำดับ และระยะเวลารับราชการ 11 -15 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.88 0.85 และ 1.07 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ที่มีระยะเวลารับราชการ 16 -20 ปี และมากกว่า 25 ปี รู้สึกว่ามีประชาธิปไตยในหน่วยงานมากกว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำที่มีระยะเวลารับราชการต่ำกว่า 5 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.58 และ 0.69 ตามลำดับ ระยะเวลารับราชการ 6 - 10 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.63 และ 0.74 ตามลำดับ และนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำที่มีระยะเวลารับราชการ 16 -20 ปี 21 – 25 ปี และมากกว่า 25 ปี รู้สึกว่ามีประชาธิปไตยในหน่วยงานมากกว่านักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำที่มีระยะเวลารับราชการ 11 -15 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.03 0.80 และ 1.14 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ที่มีระยะเวลารับราชการ 16 -20 ปี และมากกว่า 25 ปี รู้สึกว่ามีความสมดุลของชีวิตในการทำงานมากกว่านักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ที่มีระยะเวลารับราชการต่ำกว่า 5 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.56 และ 0.57 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ที่มีระยะเวลารับราชการ 16 - 20 ปี รู้สึกว่ามีความสมดุลของชีวิตในการทำงานมากกว่านักบินทหารบก และผู้ทำการ

บนอากาศยานเป็นประจำ ที่มีระยะเวลารับราชการ 11 -15 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.84 0.69 และ 0.85 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ดูตาราง 4.34)

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน และด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลารับราชการโดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

ตัวแปร	ระยะเวลารับราชการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย					
			1	2	3	4	5	6
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย	1. ต่ำกว่า 5 ปี	3.77	-					
	2. 6 – 10 ปี	3.91	0.14	-				
	3. 11 -15 ปี	3.57	0.21	0.34	-			
	4. 16 -20 ปี	4.31	0.53*	0.40	0.74*	-		
	5. 21 – 25 ปี	4.25	0.48*	0.34	0.68*	0.06	-	
	6. มากกว่า 25 ปี	4.33	0.56*	0.42	0.77*	0.03	0.08	-
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	1. ต่ำกว่า 5 ปี	3.80	-					
	2. 6 – 10 ปี	3.99	0.18	-				
	3. 11 -15 ปี	3.50	0.30	0.49	-			
	4. 16 -20 ปี	4.37	0.56*	0.38	0.87*	-		
	5. 21 – 25 ปี	4.27	0.47*	0.28	0.77*	0.09	-	
	6. มากกว่า 25 ปี	4.31	0.51*	0.32	0.81*	0.06	0.04	-
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	1. ต่ำกว่า 5 ปี	3.63	-					
	2. 6 – 10 ปี	3.58	0.06	-				
	3. 11 -15 ปี	3.50	0.13	0.08	-			
	4. 16 -20 ปี	4.36	0.73*	0.78*	0.86*	-		
	5. 21 – 25 ปี	4.05	0.41	0.47	0.55	0.31	-	
	6. มากกว่า 25 ปี	4.15	0.51	0.57	0.65	0.21	0.10	-

ตัวแปร	ระยะเวลาจับ ราชการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย					
			1	2	3	4	5	6
ด้านการบูรณาการ ทางสังคม	1. ต่ำกว่า 5 ปี	3.76	-					
	2. 6 – 10 ปี	3.80	0.04	-				
	3. 11 -15 ปี	3.43	0.33	0.37	-			
	4. 16 -20 ปี	4.32	0.55*	0.52*	0.88*	-		
	5. 21 – 25 ปี	4.29	0.52*	0.49*	0.85*	0.03	-	
	6. มากกว่า 25 ปี	4.50	0.74*	0.70*	1.07*	0.18	0.21	-
ด้านประชาธิปไตย ในหน่วยงาน	1. ต่ำกว่า 5 ปี	3.68	-					
	2. 6 – 10 ปี	3.63	0.05	-				
	3. 11 -15 ปี	3.23	0.45	0.40	-			
	4. 16 -20 ปี	4.26	0.58*	0.63*	1.03*	-		
	5. 21 – 25 ปี	4.04	0.35	0.40	0.80*	0.23	-	
	6. มากกว่า 25 ปี	4.38	0.69*	0.74*	1.14*	0.11	0.34	-
ด้านความสมดุล ของชีวิตในการ ทำงาน	1. ต่ำกว่า 5 ปี	3.91	-					
	2. 6 – 10 ปี	4.02	0.11	-				
	3. 11 -15 ปี	3.63	0.28	0.39	-			
	4. 16 -20 ปี	4.47	0.56*	0.45*	0.84*	-		
	5. 21 – 25 ปี	4.32	0.41	0.30	0.69*	0.15	-	
	6. มากกว่า 25 ปี	4.48	0.57*	0.46	0.85*	0.01	0.16	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.7 นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน
ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

จากสมมติฐานย่อยที่ 1.5 ข้างต้น สามารถเขียนสมการสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H₀: นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้าย
กองทัพบกที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H₁: นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้าย
กองทัพบกที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สถิติสำหรับวิเคราะห์สมมติฐานย่อย 1.7 ข้างต้นผู้วิจัยจะทำการทดสอบสมมติฐานข้างต้นโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะยอมรับสมมติฐาน H_1 ก็ต่อเมื่อมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดยอมรับสมมติฐานที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ผ่านการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ทั้งหมดต่างมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 หมายความว่า ผลการทดสอบมีความชัดเจนและน่าเชื่อถือสูง นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 (ดูตารางที่ 4.35)

ดังนั้นจึงหมายความว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้สถิติ One-way ANOVA

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	21.205	3	7.068	10.228	0.00
	ภายในกลุ่ม	109.880	159	0.691		
	รวม	131.085	162			
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	21.874	3	7.291	11.355	0.00*
	ภายในกลุ่ม	102.099	159	0.642		
	รวม	123.973	162			

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.573	3	6.858	10.517	0.00*
	ภายในกลุ่ม	103.670	159	0.652		
	รวม	124.243	162			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	25.744	3	8.581	10.722	0.00*
	ภายในกลุ่ม	127.258	159	0.800		
	รวม	153.002	162			
ด้านการบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	24.672	3	8.224	11.893	0.00*
	ภายในกลุ่ม	109.944	159	0.691		
	รวม	134.616	162			
ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	18.784	3	6.261	8.304	0.01*
	ภายในกลุ่ม	119.896	159	0.754		
	รวม	138.680	162			
ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	23.254	3	7.751	10.610	0.00*
	ภายในกลุ่ม	116.158	159	0.731		
	รวม	139.412	162			
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	28.325	3	9.442	15.579	0.00*
	ภายในกลุ่ม	96.361	159	0.606		
	รวม	124.686	162			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและความแตกต่างเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยใช้สถิติ T-test และ One-way ANOVA (n = 163)

คุณภาพชีวิต		ปัจจัยส่วนบุคคล					
การทำงาน	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. ด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	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. ด้านความสมดุลของ	0.66	0.33	0.00*	0.24	0.00*	0.01*	0.00*

คุณภาพชีวิต การทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล						
	เพศ	อายุ	ระดับชั้น ยศ	ระดับ การศึกษา	หน้าที่การ ปฏิบัติงาน	ระยะ เวลารับ ราชการ	รายได้ เฉลี่ยต่อ เดือน
t-test	One-way ANOVA						
P-value (Sig.)							
ชีวิตในการ ทำงาน							
8. ด้าน ลักษณะงานที่ เป็นประโยชน์ ต่อสังคม	0.33	0.12	0.00*	0.00*	0.00*	0.08	0.00*
ระดับ ความสัมพันธ์	ไม่ แตกต่าง	แตก ต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตก ต่าง

4.2.2 ศึกษาอิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

เพื่อทดสอบสมมติฐานว่าอิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกผู้วิจัยจะวิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็น 2 สมมติฐานหลักตามตัวแปรตารางที่ 4.37 ดังนี้

ตารางที่ 4.35 สมมติฐานคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

ลำดับ	สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2	คุณลักษณะงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก
สมมติฐานที่ 3	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

สมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

จากสมมติฐานหลักที่ 2 ข้างต้น สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : คุณลักษณะงานไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

H_1 : คุณลักษณะงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานนี้คือ Multiple Linear Regression (MLR) โดยในที่นี้ ผู้ศึกษาเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการด้วยเทคนิค Enter ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะยอมรับสมมติฐาน H_1 ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig. น้อยกว่า 0.05

หลังทำการทดสอบ ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 (ดูตาราง 4.38)

ดังนั้นจึงหมายความว่า คุณลักษณะงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงานผ่านการวิเคราะห์ Multiple Linear Regression (MLR)

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			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หลังจากพิจารณารายละเอียด ผลการวิเคราะห์ Multiple Linear Regression เชื่อว่าตัวแปรคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกคือ คุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (P-value = 0.02*) ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน (P-value = 0.00*) ด้านความสำคัญของงาน (P-value = 0.00*) และด้านความมีอิสระในการทำงาน (P-value = 0.03*) ตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความผันแปร หรือมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ได้ร้อยละ 62.8 ($R^2 = .628$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความหลากหลายของงาน (P-value = 0.36) ไม่ส่งอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก (ดูตาราง 4.39) จากนั้นเมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระมาเขียนเป็นสมการเพื่อแสดงถึงอิทธิพลที่มีต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยใช้คะแนนดิบจะได้ผลดังนี้

$$Y = 0.764 - 0.166 (X_B) + 0.236 (X_E) + 0.215 (X_A) + 0.148 (X_D)$$

โดย Y คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน

X_B คือ คุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

X_E คือ คุณลักษณะงานด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

X_A คือ คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน

X_D คือ คุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ Multiple Linear Regression ด้วยเทคนิค Enter คุณลักษณะงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวแปร	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.764		3.438	
ด้านความสำคัญของงาน	0.215	0.246	3.276	0.00*
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.166	0.206	2.385	0.02*
ด้านความหลากหลายของงาน	0.051	0.055	0.924	0.36
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	0.148	0.162	2.161	0.03*
ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	0.236	0.273	3.523	0.00*
Multiple R = 0.792		$R^2 = 0.628$		
Adjusted $R^2 = 0.616$		F= 53.00		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก จากสมมติฐานหลักที่ 2 ข้างต้น สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H₀: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

H₁: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานนี้คือ Multiple Linear Regression (MLR) โดยในที่นี้ ผู้ศึกษาเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการด้วยเทคนิค Enter ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะยอมรับสมมติฐาน H₁ ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig. น้อยกว่า 0.05

หลังทำการทดสอบ ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ นั่นคือปฏิเสธสมมติฐาน H₀ และยอมรับสมมติฐาน H₁ (ดูตาราง 4.40)

ดังนั้นจึงหมายความว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานผ่านการวิเคราะห์ Multiple Linear Regression (MLR)

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			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หลังจากพิจารณารายละเอียด ผลการวิเคราะห์ Multiple Linear Regression เชื่อว่าตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน (P-value = 0.00*) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า (P-value = 0.00*) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (P-value = 0.00*) และด้านจิตอาารมณ์ (P-value = 0.02*) ตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความผันแปร หรือมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกได้ ร้อยละ 85.5 ($R^2 = .855$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความมั่นคงในงาน (P-value = 0.13) ไม่ส่งอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก (ดูตาราง 4.41) จากนั้นเมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระมาเขียนเป็นสมการเพื่อแสดงถึงอิทธิพลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยใช้คะแนนดิบจะได้ผลดังนี้

$$Y = 0.482 - 0.292 (X_J) + 0.218 (X_G) + 0.192 (X_F) + 0.121 (X_I)$$

โดย Y คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน

X_J คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน

X_G คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า

X_F คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

X_I คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณ์

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ Multiple Linear Regression ด้วยเทคนิค Enter การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวแปร	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.482		3.905	
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	0.192	0.236	5.286	0.00*
ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า	0.218	0.274	5.038	0.00*
ด้านความมั่นคงในงาน	0.070	0.083	1.514	0.13
ด้านจิตอาสามณ์	0.121	0.137	2.366	0.02*
ด้านการปฏิบัติงาน	0.292	0.326	5.780	0.00*
Multiple R = 0.925		R ² = 0.855		
Adjusted R ² = 0.850		F = 184.813		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

4.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 3) แนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก มีการสัมภาษณ์ถึงแนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยมีผู้ให้ข้อมูลได้แก่ นักบิน ช่างอากาศยาน และพนักงานต้อนรับ จำนวน 4, 4 และ 3 คน ตามลำดับ โดยมีเกณฑ์การให้ข้อมูลจากประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 11 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวข้องกับด้านการบิน

จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 11 คน ประกอบไปด้วยชั้นยศพันเอก อายุ 53 ปี ชั่วโมงบิน 4,000 ชั่วโมง หน้าที่ปฏิบัติงานนักบิน ชั้นยศร้อยเอก อายุ 36 ปี ชั่วโมงบิน 1,200 ชั่วโมง หน้าที่ปฏิบัติงานนักบิน ยศร้อยเอก อายุ 39 ปี ชั่วโมงบิน 1,200 ชั่วโมง หน้าที่ปฏิบัติงานนักบิน ยศร้อยเอก อายุ 37 ปี ระยะเวลารับราชการ 15 ปี ชั่วโมงบิน 730 ชั่วโมง หน้าที่ปฏิบัติงานนักบิน ชั้นยศร้อยเอก อายุ 37 ปี ระยะเวลารับราชการ 15 ปี ชั่วโมงบิน 730 ชั่วโมง หน้าที่ปฏิบัติงานนักบิน ชั้นยศร้อยโท อายุ 43 ปี ระยะเวลารับราชการ 22 ปี ชั่วโมงบิน 1,500 ชั่วโมง

หน้าที่ปฏิบัติงานช่างอากาศยาน ชั้นยศร้อยตรี อายุ 40 ปี ระยะเวลารับราชการ 20 ปี ชั่วโมงบิน 1,200 ชั่วโมง หน้าที่ปฏิบัติงานช่างอากาศยาน ชั้นยศจำสิบเอก อายุ 50 ปี ระยะเวลารับราชการ 28 ปี ชั่วโมงบิน 1,200 ชั่วโมง หน้าที่ปฏิบัติงานช่างอากาศยาน ชั้นยศจำสิบเอก อายุ 40 ปี ระยะเวลารับราชการ 15 ปี ชั่วโมงบิน 500 ชั่วโมง หน้าที่ปฏิบัติงานช่างอากาศยาน ชั้นยศจำสิบเอกหญิง อายุ 40 ปี ระยะเวลารับราชการ 15 ปี ชั่วโมงบิน 2,000 ชั่วโมง หน้าที่ปฏิบัติงานพนักงานต้อนรับ ชั้นยศจำสิบเอกหญิง อายุ 43 ปี ระยะเวลารับราชการ 18 ปี ชั่วโมงบิน 2,500 ชั่วโมง หน้าที่ปฏิบัติงานพนักงานต้อนรับ และพนักงานต้อนรับ อายุ 44 ปี ระยะเวลารับราชการ 11 ปี ชั่วโมงบิน 1,260 ชั่วโมง ดังตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.40 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)

ลำดับ	ยศ	เพศ	ช่วงอายุ	เวลารับ ราชการ	ชั่วโมงบิน	หน้าที่ปฏิบัติงาน
1	พันเอก	ชาย	51 - 55	25	4,000	นักบิน
2	ร้อยเอก	ชาย	36 - 40	17	1,200	นักบิน
3	ร้อยเอก	ชาย	36 - 40	19	1,200	นักบิน
4	ร้อยเอก	ชาย	36 - 40	15	730	นักบิน
5	ร้อยโท	ชาย	41 - 45	22	1,500	ช่างอากาศยาน
6	ร้อยตรี	ชาย	36 - 40	20	1,200	ช่างอากาศยาน
7	จำสิบเอก	ชาย	46 - 50	28	1,200	ช่างอากาศยาน
8	จำสิบเอก	ชาย	36 - 40	15	500	ช่างอากาศยาน
9	จำสิบเอกหญิง	หญิง	36 - 40	15	2,000	พนักงานต้อนรับ
10	จำสิบเอกหญิง	หญิง	41 - 45	18	2,500	พนักงานต้อนรับ
11	นางสาว	หญิง	41 - 45	11	1,260	พนักงานต้อนรับ

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นของการสัมภาษณ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสัมภาษณ์ในแต่ละประเด็นจากบุคลากรทางการบินทั้ง 11 คน ประกอบด้วย นักบิน 4 คน, ช่างอากาศยาน 4 คน และพนักงานต้อนรับ 3 คน สามารถสรุปความเห็นในแต่ละประเด็นได้ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากหน่วยงานในภาพรวม

นักบินส่วนใหญ่เห็นว่าการสนับสนุนเพียงพอในด้านภารกิจและการซ่อมบำรุง แต่บางส่วนมองว่ายังขาดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) ในขณะที่บางคนพอใจกับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ช่างอากาศยานเห็นพ้องว่าได้รับการสนับสนุนที่ดี โดยเฉพาะการอนุมัติให้ไปศึกษาต่อหรือฝึกอบรม และการจัดหาอะไหล่ที่สำคัญ และพนักงานต้อนรับทุกคนเห็นว่าเพียงพอ โดยเฉพาะด้านอุปกรณ์สนับสนุนบนเครื่อง งบประมาณ และสิ่งของอุปโภคบริโภค

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่กระทบขวัญและกำลังใจ

นักบินกล่าวว่าปัจจัยลบคือความก้าวหน้าในอาชีพที่จำกัด ปัญหาการส่งกำลังบำรุงที่ล่าช้าจนเกิดความเครียด และความเสี่ยงในภารกิจพื้นที่อันตราย ส่วนช่างอากาศยานกังวลเรื่องความก้าวหน้าและการพิจารณาความดีความชอบ การถูกมองข้ามความสำคัญในภารกิจ และความเหนื่อยล้าสะสมจากงานเอกสารที่เบียดบังเวลาพักผ่อน และพนักงานต้อนรับกล่าวว่าปัจจัยหลักคือเวลาทำงานที่ไม่แน่นอนและการปรับเปลี่ยนตารางบินตลอดเวลา รวมถึงบรรยากาศการทำงานร่วมกับทีมและผู้บังคับบัญชา

ประเด็นที่ 3 การรับรู้ปัญหาของบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักบินใช้วิธีสังเกตบุคลิกภาพ อารมณ์ และความกระตือรือร้น หากพบปัญหาจะใช้วิธีพูดคุยหรือให้พักผ่อนทันทีเพื่อความปลอดภัย ช่างอากาศยานสังเกตจากพฤติกรรมทางอารมณ์ เช่น สีหน้า ท่าทาง หงุดหงิด หรือการทำงานที่ผิดขั้นตอน หากไม่พร้อมจะให้หยุดปฏิบัติหน้าที่ทันที และพนักงานต้อนรับสังเกตจากการเตรียมความพร้อมก่อนบิน สีหน้า และพฤติกรรมบริการที่ผิดขั้นตอน

ประเด็นที่ 4 ความสอดคล้องของการรับรู้การสนับสนุนจากหน่วยกับชีวิตจริง

นักบินประเมินความสอดคล้องอยู่ที่ 50-95% โดยพอใจเรื่องที่พักและความยืดหยุ่นที่อนุญาตให้ไปรับบุตรได้ แต่ขัดแย้งกับภารกิจทหารอื่นๆ ที่ไม่ใช้การบิน ช่างอากาศยานมองว่าค่าตอบแทนราชการไม่สูงเท่าเอกชนแต่มีสวัสดิการชดเชย เพียงพอหากบริหารจัดการหนี้สินได้ดี และพนักงานต้อนรับเห็นว่าสอดคล้องด้านความปลอดภัย แต่อาจมีขาดแคลนบ้างเป็นบางครั้งตามสถานะเศรษฐกิจส่วนตัว

ประเด็นที่ 5 การสนับสนุนที่ต้องการเพิ่มเติมจากหน่วยงาน

นักบินต้องการโอกาสในการบินเพิ่มขึ้น (เนื่องจากอากาศยานไม่พอ) การอบรมทบทวนความรู้ตามมาตรฐานสากล และแอปพลิเคชันช่วยคำนวณการเดินอากาศ ช่างอากาศยานต้องการโอกาสเลื่อนยศตำแหน่งที่สูงขึ้น เครื่องมือพิเศษเฉพาะทาง และงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมความชำนาญ (Re-Current) และพนักงานต้อนรับต้องการชุดปฐมพยาบาล (First Aid) ที่ต่อเนื่อง การอบรมที่มีใบประกาศวิชาชีพรองรับ และการดูแลสุขภาพพนักงานราชการที่ทั่วถึง

ประเด็นที่ 6 บทบาทของหัวหน้างานในการเป็นตัวกลาง

นักบินทำหน้าที่ "แปลนโยบาย" และสั่งงานต่อให้ชัดเจน รวมถึงสร้างความเข้าใจถึงเหตุผลของคำสั่งเพื่อให้ทุกคนเดินไปพร้อมกันได้ ช่างอากาศยานเน้นการอธิบายเหตุและผลของคำสั่ง สื่อสาร

นโยบายให้ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และประชุมร่วมกันเพื่อหาจุดตรงกลาง และพนักงานต้อนรับแจ้งรายละเอียดการทำงานและแบ่งหน้าที่ผ่านทาง LINE แต่มีข้อจำกัดด้านชั้นยศทำให้บางคนทำได้เพียงรับฟังเท่านั้น

ประเด็นที่ 7 การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย

นักบินเน้นความเป็นกันเอง ความซื่อสัตย์ในการกล่าวบอกความผิดพลาดและกล้าเตือนผู้ที่อาจโง่กว่า รวมถึงการปฏิบัติตาม Checklist อย่างเคร่งครัด ช่างอากาศยานสร้างความสนิทสนมแบบพี่น้องเพื่อให้กำลังใจ และการประชุมสรุปเป้าหมายสั้นๆ (Brief) ก่อนเริ่มงาน และพนักงานต้อนรับมั่นใจในตัวนักบิน และใช้วิธีพูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหา หากแก้ไม่ได้จะแจ้งผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

ประเด็นที่ 8 ตัวอย่างการช่วยเหลือปัญหาของลูกค้า

นักบินช่วยเหลือด้านการเงิน (ให้ยืมเงิน) การจัดหาคนมาบินแทนกรณีมีปัญหาทางบ้าน และแนะนำให้แยกเรื่องงานออกจากเรื่องส่วนตัว ช่างอากาศยานช่วยเปลี่ยนตัวกำลังพลที่ติดภารกิจให้กลับมาดูแลครอบครัวกรณีฉุกเฉิน และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อช่วยแก้ปัญหา และพนักงานต้อนรับช่วยสลับตารางบินกรณีเพื่อนไม่พร้อม และรับฟังปัญหาครอบครัวเพื่อช่วยระบายความเครียด

ประเด็นที่ 9 ผลของการสนับสนุนจากหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของกำลังพล

นักบินคิดว่าถ้าหน่วยงานสนับสนุนจะเพิ่มความทุ่มเทในการทำงาน ลดความกังวลในงาน และทำให้เกิดความพร้อมในการรับภารกิจฉุกเฉินได้ทันที ช่างอากาศยานคิดว่าจะป้องกันการเอาเปรียบกันในห้องทีม ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของงานดีขึ้น และสร้างความร่วมมือร่วมใจกัน และพนักงานต้อนรับคิดว่าถ้าหน่วยงานสนับสนุนจะเพิ่มกำลังใจ ลดความผิดพลาดในการทำงาน และทำให้พนักงานอยากพัฒนาการบริการให้ดีขึ้น

ประเด็นที่ 10 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาหน่วยงาน

นักบินเสนอว่าสนับสนุนด้านเทคโนโลยี AI และแอปพลิเคชันที่เป็นจุดศูนย์รวมข้อมูลเดียวกัน รวมถึงการมีเทคนิคสื่อสารปัญหาขึ้นไปหาผู้บริหารอย่างนุ่มนวล ช่างอากาศยานเสนอแนะว่าเน้นการส่งไปอบรมอัปเดตความรู้ให้บ่อยขึ้น และการใช้เทคโนโลยี AI เข้ามาช่วยเพิ่มความปลอดภัย และพนักงานต้อนรับเสนอว่าต้องการให้ได้รับ "ค่าปีก" เหมือนสายงานอื่น และอยากให้มียกย่องมาตรฐานเทียบเท่ากองทัพอากาศที่มีใบรับรองวิชาชีพ

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่องอิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและคุณลักษณะงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก เปรียบเทียบตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ และศึกษาอิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

หลังจากผู้วิจัยได้ทำวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐานในบทที่ 4 แล้ว ในบทนี้ผู้วิจัยมุ่งอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้างต้น โดยจะนำเสนอการสรุปผลการวิจัยก่อน จากนั้นจึงอภิปรายผลการวิจัยผ่านการตอบคำถามงานวิจัย และแสดงข้อเสนอแนะของงานวิจัย โดยมีลำดับการนำเสนอดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องอิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจากนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ หน่วยกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก วิจัยเชิงปริมาณเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 163 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ทั้งจากการทดสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ด้วยกระบวนการ Index of item objective congruence (IOC) และการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Alpha Coefficient) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และวิจัยเชิงคุณภาพโดยดำเนิน การ

สัมภาษณ์เชิงลึกแบบไม่เป็นทางการกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 11 คน โดยการสรุปผลการศึกษานี้ผู้ศึกษานำเสนอผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยาน กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบุคคลของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ 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) มีระยะเวลารับราชการส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 25.2) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ มากกว่า 25,000 บาท (ร้อยละ 58.9)

คุณลักษณะงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยาน กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.881$) โดยด้านความหลากหลายของงาน ($\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.880$) สูงที่สุด รองลงมาคือด้านความสำคัญของงาน ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.968$) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{X} = 4.22, S.D. = 1.006$) ด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.888$) ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.881$)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยาน กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.904$) โดยด้านจิตอาารมณ์ ($\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.869$) สูงที่สุด รองลงมาคือด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.942$) ด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.915$) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.13, S.D. = 1.013$) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.81, S.D. = 0.997$)

ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยาน กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.918$) โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.915$) เป็นด้านที่สูงที่สุด รองลงมาคือด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ($\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.948$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.940$) ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.959$) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย ($\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.901$) ด้าน

ประชาธิปไตยในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.94, S.D. = 1.002$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.949$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.90, S.D. = 1.038$)

ผลการทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกด้าน ได้แก่ ระดับชั้นยศ หน้าที่การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งมีค่า P-value (Sig.) เท่ากับ 0.00 ในทุกหัวข้อ ขณะที่ปัจจัยด้านระยะเวลารับราชการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สำหรับปัจจัยด้านอายุส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเฉพาะในด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานเท่านั้น ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยด้านเพศเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านใดเลย โดยมีค่า P-value สูงกว่า 0.05 ในทุกรายการทดสอบ ซึ่งสรุปภาพรวมได้ว่าความแตกต่างของชั้นยศ หน้าที่รับผิดชอบ และรายได้ เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนที่สุด

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยาน ประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณลักษณะงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก พบว่าคุณลักษณะงานโดยรวม สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 62.8 ($R^2 = 0.628$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานซึ่งมีอิทธิพลสูงที่สุด ($P\text{-value} = 0.00^*, \beta = 0.273$) รองลงมาคือด้านความสำคัญของงาน ($P\text{-value} = 0.00^*, \beta = 0.246$) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ($P\text{-value} = 0.02^*, \beta = 0.206$) และด้านความมีอิสระในการทำงาน ($P\text{-value} = 0.03^*, \beta = 0.162$) ตามลำดับ ในขณะที่ด้านความหลากหลายของงาน พบว่า ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} = 0.36, \beta = 0.055$) นอกจากนี้ในส่วนของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่าสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้สูงถึงร้อยละ 85.5 ($R^2 = 0.855$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ($P\text{-value} = 0.00^*$,

$\beta = 0.326$) รองลงมาคือด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ($P\text{-value} = 0.00^*$, $\beta = 0.274$) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($P\text{-value} = 0.00^*$, $\beta = 0.236$) และด้านจิตอากรมณ์ ($P\text{-value} = 0.02^*$, $\beta = 0.137$) ส่วนด้านความมั่นคงในงาน พบว่าไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} = 0.13$, $\beta = 0.083$) สรุปได้ว่าทั้งคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในมิติต่าง ๆ ยกเว้นความหลากหลายของงานและความมั่นคงในงาน ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรดีขึ้น

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยาน กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

แนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยาน กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก จากการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ผู้ตอบสัมภาษณ์ ร้อยละ 70 ตอบแบบสัมภาษณ์ และมีบางท่านที่อาจจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างจากคำถามจากบทสัมภาษณ์ ของจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 11 คน มีแนวทางสำคัญเร่งด่วน 4 ประการดังนี้

1. การส่งกำลังบำรุงและโลจิสติกส์ ปัญหาด้านระบบโลจิสติกส์หรือการส่งกำลังบำรุงถูกระบุว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญ และกำลังใจของนักบินมากที่สุด เนื่องจากงบประมาณจำกัด ทำให้การจัดหาสิ่งของสนับสนุนไม่เพียงพอต่อความต้องการ ตัวอย่างที่สำคัญคือการขาดแคลนชิ้นส่วนสำรอง เมื่อตรวจพบความผิดปกติ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานไม่ต่อเนื่อง มีงานค้างคา ก่อให้เกิด ความกังวล และความเครียด

2. การนิรภัยและการบำรุงรักษาอุปกรณ์ พนักงานต้อนรับบนอากาศยานระบุว่า การสนับสนุนที่ต้องการเพิ่มเติมคือ เรื่องของการนิรภัยและความปลอดภัยในการบิน โดยเฉพาะชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้น และยานบนเครื่อง ที่บางครั้งมาไม่ต่อเนื่องและไม่มีการวางแผนสำรองเปลี่ยนให้ตลอด แม้จะมั่นใจในความปลอดภัยโดยรวม แต่ความพร้อมของอุปกรณ์นิรภัยถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. การทบทวนและเพิ่มเติมองค์ความรู้ บุคลากรทางการบินขาดการสนับสนุนด้านการทบทวนและเพิ่มเติมองค์ความรู้ ตามมาตรฐานสากล หรือการอบรมจากองค์กรภายนอก เนื่องจากงบประมาณจำกัด การที่ความรู้ไม่ได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ ทำให้องค์ความรู้ล้าสมัยลงไปเรื่อย ๆ แม้หน่วยงานจะพยายามแก้ปัญหา โดยการจัดสอนทบทวนภายในหน่วยงาน แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้

4. ความเสมอภาคและขวัญกำลังใจ ข้อเสนอแนะที่สำคัญคือการสร้างความเสมอภาคและขวัญกำลังใจโดยการจ่าย "ค่าปีก" ให้กับพนักงานต้อนรับ เช่นเดียวกับนักบินและช่างอากาศยาน

นอกจากนี้ ปัญหาสำคัญที่กระทบขวัญกำลังใจคือเรื่อง ผลตอบแทนและการพิจารณาความก้าวหน้าในชีวิตราชการ เช่น การบรรจุตำแหน่งที่สูงขึ้นล่าช้า เนื่องจากข้อจำกัดด้านตำแหน่งที่ทำให้บางคนต้องรอถึง 3-4 ปี

จากการทดสอบสมมติฐานทั้งหมดข้างต้นสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางดังนี้

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานงานศึกษา	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานย่อยที่ 1.1 นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานย่อยที่ 1.2 นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานย่อยที่ 1.3 นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานย่อยที่ 1.4 นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานย่อยที่ 1.5 นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีหน้าที่การปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานย่อยที่ 1.6 นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกมีระยะเวลารับราชการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน	ยอมรับ

สมมติฐานงานศึกษา	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.7 นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก	ยอมรับ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องอิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งอภิปรายผลการวิจัยตามการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านเพศ

จากผลการวิจัยพบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของกองทัพบกที่ให้ความสำคัญกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกันภายใต้ระเบียบเดียวกัน แม้แนวคิดของนิติพล ภูตะโชติ (2557) จะระบุว่าเพศอาจมีความถนัดในงานต่างกัน แต่ในวิชาชีพเฉพาะทางอย่างนักบินทหาร ความเป็นมืออาชีพและสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติภารกิจที่ต้องเผชิญความเสี่ยงร่วมกัน ทำให้การรับรู้คุณภาพชีวิตไม่เหลื่อมล้ำกันตามเพศ แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะเป็นเพศใด การปฏิบัติงานในบริบทของกองการบิน ที่ต้องเผชิญกับความเครียดและความกดดันสูง ทำให้เกิดการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันตามเพศ

ปัจจัยด้านอายุ

จากผลการศึกษา พบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน จึง

สนับสนุนสมมติฐานผลการค้นพบนี้ อธิบายได้ด้วย ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่ว่ามนุษย์จะมีความต้องการขยับสูงขึ้นตามวัยและประสบการณ์ โดยกลุ่มที่อายุมากขึ้นมักมีความต้องการด้านการยอมรับ (Esteem needs) และความเข้าใจตนเอง (Self-actualization) มากกว่ากลุ่มอายุน้อย ที่อาจเน้นความต้องการพื้นฐาน และความปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Aleksandra R. และคณะ (2017) ที่พบว่าอายุสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และสุขภาพจิตในกองทัพ

ปัจจัยด้านระดับชั้นยศ

จากผลการศึกษาพบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน จึงสนับสนุนสมมติฐาน โดยพบว่าชั้นยศที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากชั้นยศสัมพันธ์โดยตรงกับอำนาจหน้าที่ การตัดสินใจ และการได้รับการยอมรับและเป็นเจ้าของรายได้ตามชั้นยศ ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) การมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของคุณภาพชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงศ์ ยิ่งรักพันธ์ (2563) ที่พบว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศต่างกัน มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัยด้านระดับการศึกษา

จากผลการศึกษาพบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน จึงสนับสนุนสมมติฐาน ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากการศึกษาสูงขึ้นมักนำมาซึ่งความต้องการงานที่ท้าทายและโอกาสในการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ หากหน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการพัฒนาศักยภาพ (Growth needs) ตามทฤษฎี ERG ได้ จะทำให้กำลังพลกลุ่มนี้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ปัจจัยด้านหน้าที่การปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาพบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ที่มีหน้าที่การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน จึงสนับสนุนสมมติฐาน ข้อค้นพบนี้ไม่แปลกนัก ลักษณะภารกิจที่แตกต่างกัน เช่น นักบินและช่างอากาศยาน หรือแม้กระทั่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินนั้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน เพราะแต่ละหน้าที่เผชิญความเครียด แรงกดดัน และสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน งานที่มีความสำคัญสูง และมีเอกลักษณ์ชัดเจนจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกันตามทฤษฎี ของคุณลักษณะงานของ Hackman & Oldham (1975) เนื่องจากภารกิจของกองการบินมีความหลากหลาย ทั้งฝูงเฮลิคอปเตอร์ที่เน้นการสนับสนุนผู้บังคับบัญชา และพื้นที่เสี่ยงและฝูงเครื่องบินที่เน้นการลำเลียง ลักษณะงานที่ต่างกันนี้ส่งผลต่อความเครียด และการรับรู้ความหมายของงานที่ต่างกัน และงานวิจัยของ ปริญญญา จันทรสว่าง (2566) ที่พบว่าระดับตำแหน่งงานส่งผลต่อคุณภาพ

ชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าโครงสร้างการปกครองบังคับบัญชา และระบบเงินเดือนของทหารมีความชัดเจนตามยศ ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ ส่งผลให้การรับรู้ต่อค่าตอบแทน ความก้าวหน้า และการบูรณาการทางสังคมแตกต่างกันไป ตามสถานะของบุคคล

ปัจจัยด้านระยะเวลารับราชการ

จากผลการศึกษาพบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบินศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก มีระยะเวลารับราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน จึงสนับสนุนสมมติฐาน ระยะเวลาทำงานที่ต่างกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) และการหลอมรวมทางสังคม (Social Integration) โดยผู้ที่มีอายุราชการนาน มักมีความผูกพันและได้รับสวัสดิการที่มั่นคงกว่ากลุ่มที่เพิ่งเริ่มต้นจากหน่วยงาน ที่มีเรื่องของระยะเวลารับราชการเข้ามาเกี่ยวข้องย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rhoades & Eisenberger (2002) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า มักมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่สูงกว่า และมีความพึงพอใจมากกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์ในการรับรู้สิ่งดี ๆ จากหน่วยงานมานานกว่ากลุ่มที่เพิ่งเริ่มต้นทำงาน

ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากผลการศึกษาพบว่า นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบินศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน จึงสนับสนุนสมมติฐาน รายได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำของหน่วยงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกำลังพลซึ่งมาจากเงินเดือนและเงินพิเศษค่าเสี่ยงภัย แตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นนักบินหรือช่างอากาศยานแม้กระทั่งพนักงานต้อนรับ รวมถึงระยะเวลารับราชการเป็นรายได้ตามยศมักจะไม่เท่ากัน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สุดตามทฤษฎีของมาสโลว์ ที่บอกถึงความต้องการพื้นฐาน และเป็นองค์ประกอบแรกในแนวคิดของวอลตัน (Adequate and Fair Compensation) สอดคล้องกับงานวิจัยของอัสมิน ยูโซะ (2567) ที่พบว่ากำลังพลที่มีรายได้ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน

จากข้อค้นพบทั้งหมดข้างต้น โดยสรุปแล้วผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลเกือบทุกด้านส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นด้านเพศที่ไม่มีความแตกต่าง ซึ่งสะท้อนถึงมาตรฐาน และการเผชิญความเสี่ยงที่เท่าเทียมกันในอาชีพทหาร ในขณะที่ปัจจัยด้านอายุส่งผลให้ความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์เปลี่ยนแปลงไปตามวัย เช่นเดียวกับระดับขั้นยศที่สัมพันธ์กับอำนาจหน้าที่ และความก้าวหน้าตามแนวคิดของวอลตัน ส่วนระดับการศึกษาที่สูงขึ้นส่งผลต่อความต้องการงานที่ทำตามทฤษฎี ERG และหน้าที่การปฏิบัติงานที่ต่างกัน ย่อมเผชิญแรงกดดันเฉพาะตัวตามทฤษฎีคุณลักษณะงานของ Hackman & Oldham (1975) นอกจากนี้ระยะเวลารับราชการที่ยาวนาน ช่วยเพิ่มความมั่นคง และการหลอมรวมทางสังคมตามแนวคิดของ Rhoades &

Eisenberger (2002) และท้ายที่สุดคือปัจจัยด้านรายได้ และค่าตอบแทนพิเศษซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่สุดต่อการรับรู้คุณภาพชีวิต ที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนตามแนวคิดของวอลตันและมาสโลว์ โดยในที่นี้ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก คือปัจจัยด้านเพศเท่านั้น

สมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

จากการทดสอบสมมติฐาน จากการวิเคราะห์คุณลักษณะงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก พบว่า คุณลักษณะงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก คือคุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ($P\text{-value} = 0.02^*$) ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ($P\text{-value} = 0.00^*$) ด้านความสำคัญของงาน ($P\text{-value} = 0.00^*$) และด้านความมีอิสระในการทำงาน ($P\text{-value} = 0.03^*$) ตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ได้ร้อยละ 62.8 ($R^2 = .628$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อค้นพบข้างต้นแสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ผลการศึกษาพบว่าสมมติฐานนี้ได้รับการยอมรับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามิติของการออกแบบงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดระดับความสุขและความพึงพอใจในวิชาชีพทหารการบิน โดยเมื่อพิจารณาตามแนวคิดของ Hackman และ Oldham (1980) ที่ผู้วิจัยนำมาอ้างอิง พบว่าคุณลักษณะงานทั้ง 5 ประการ อันประกอบด้วย ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของทักษะ ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ล้วนเป็นปัจจัยต้นทางที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ข้อค้นพบนี้อธิบายได้ว่างานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำมีลักษณะเฉพาะที่มีความสำคัญของงาน (Task Significance) สูงมากเนื่องจากส่งผลกระทบโดยตรงต่อชีวิตและความปลอดภัยของบุคคล รวมถึงความมั่นคงของชาติในภารกิจทางทหาร ซึ่งความตระหนักในคุณค่าของภารกิจนี้จะนำไปสู่ประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced Meaningfulness of Work) ทำให้กำลังพลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ สอดคล้องกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton ในด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) นอกจากนี้ การที่ภารกิจมีความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) และมีความเป็นเอกลักษณ์ (Task Identity) ที่ต้องปฏิบัติงานตั้งแต่การวางแผนบินจนจบภารกิจ จะช่วยให้กำลังพลไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และรับรู้ถึงความสำเร็จในแต่ละขั้นตอน ขณะเดียวกัน

ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หรือการได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจ แก้ปัญหา เฉพาะหน้าขณะปฏิบัติการบิน ถือเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการความรับผิดชอบต่อผลของงาน ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับมิติการพัฒนาศักยภาพ และการมีประชาธิปไตยในหน่วยงาน ตามแนวคิด คุณภาพชีวิตการทำงาน ยิ่งไปกว่านั้น การได้รับข้อมูลย้อนกลับ หรือโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน (Feedback) ไม่ว่าจะเป็นจากตัวอากาศยานหรือจากผู้บังคับบัญชา ช่วยให้กำลังพลรับทราบถึง ประสิทธิภาพของตนเอง และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาทักษะให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Oliveira และ Scherbaum (2017) ที่ชี้ว่าการออกแบบงาน ที่เหมาะสมจะช่วยสร้างความพึงพอใจ และลดความตั้งใจในการลาออก ในบริบทของกองการบินที่มีทั้งฝูงเฮลิคอปเตอร์ ที่สนับสนุนพื้นที่ เสี่ยง และฝูงเครื่องบินลำเลียง ลักษณะงานที่แตกต่างกันเหล่านี้น่าจะส่งผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตที่ ต่างกัน ตามระดับความเครียด และแรงกดดันของภารกิจ แต่หากคุณลักษณะงานถูกจัดสรรให้ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ตามแนวคิดการเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) จะช่วย ยกระดับขวัญกำลังใจ และสร้างความผูกพันต่อกองทัพได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น การพัฒนาคุณลักษณะ งานให้เข้มแข็ง จึงไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบิน แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้กำลังพล มี คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทั้งในมิติด้านร่างกายและจิตใจ

จากข้อค้นพบทั้งหมดข้างต้นจะเห็นได้ชัดว่า คุณลักษณะงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ นักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าการออกแบบคุณลักษณะงาน โดยเน้นความสำคัญของภารกิจ ความเป็นอิสระใน การตัดสินใจ และการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน เป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ นักบินทหารบก และกำลังพลถึง ร้อยละ 62.8 ซึ่งหน่วยงานควรนำกลยุทธ์การเพิ่มคุณค่าในงาน และการ สร้างระบบข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิภาพมาใช้ เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจ และรักษาบุคลากรที่มี ทักษะสูงให้อยู่ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อกองทัพต่อไปอย่างยั่งยืน

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ นักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

จากการทดสอบสมมติฐาน จากการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์ การเคลื่อนย้ายกองทัพบก พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้าย กองทัพบก คือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านการปฏิบัติงาน ($P\text{-value} = 0.00^*$) ด้านความรู้ใน งาน และโอกาสก้าวหน้า ($P\text{-value} = 0.00^*$) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($P\text{-value} = 0.00^*$) และด้านจิตอาารมณ์ ($P\text{-value} = 0.02^*$) ตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอิทธิพลต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ได้ร้อยละ 85.5 ($R^2 = .855$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อค้นพบข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ได้รับการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความเชื่อและความรู้สึกของกำลังพลที่หน่วยงาน ให้คุณค่าต่อผลงาน และแสดงความห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขาเป็นปัจจัยหลักที่ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพ โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ที่ชี้ว่าการจ้างงานเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างความทุ่มเทของพนักงานกับรางวัล และผลประโยชน์ที่องค์กรมอบให้ เมื่อนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ รับรู้ถึงการสนับสนุนในมิติสำคัญทั้ง 5 ด้านที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ อันได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านจิตอาารมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน จะส่งผลเชื่อมโยงโดยตรงต่อการตอบสนองความต้องการและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) ในหลากหลายประเด็น ตัวอย่างเช่น การสนับสนุนด้านผลตอบแทน และสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงครอบครัว จะช่วยสร้างความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมตามมาตรฐานสังคม ขณะที่การสนับสนุนด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้าผ่านการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะ ช่วยตอบสนองความต้องการพัฒนาศักยภาพและการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการความเจริญเติบโต (Growth needs) ในทฤษฎี ERG นอกจากนี้ การสนับสนุนด้านจิตอาารมณ์ ที่หน่วยงานแสดงออกผ่านการยอมรับ และเห็นคุณค่าในตัวกำลังพลเมื่อปฏิบัติการกิจสำเร็จ จะช่วยสร้างความเชื่อมั่น และเสริมสร้างการบูรณาการทางสังคมหรือความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน สำหรับนักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ที่ต้องเผชิญกับปัจจัยเฉพาะอย่าง ความเครียดภายใต้แรงกดดันสูง และความเสี่ยงจากภารกิจบิน การรับรู้การสนับสนุนด้านการปฏิบัติงาน ผ่านการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สร้างความมั่นใจ และลดความเหนื่อยล้าในการทำงาน ส่งผลให้กำลังพลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีความสุขในการทำงาน ข้อค้นพบนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Rhoades & Eisenberger (2002) ที่ระบุว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างชัดเจนกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันทางใจต่อองค์กร ดังนั้น เมื่อกองการบินแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจ และการสนับสนุนที่สอดคล้องกับความต้องการของกำลังพล ทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน เช่น วัฒนธรรมหน่วยที่เอื้ออาทร จะทำให้นักบินทหารบก และผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ รับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น มีความภาคภูมิใจในภารกิจ และทุ่มเทเพื่อนำพาหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อค้นพบทั้งหมดข้างต้นจะเห็นได้ชัดว่าผลการวิจัยนี้ ตอกย้ำว่าแม้คุณลักษณะงานที่มีความหลากหลาย และสำคัญจะมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูง แต่การที่กองการบินศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ต้องปฏิบัติภารกิจเร่งด่วนตลอดเวลา และกำลังพลแบกรับภาระงานและความกดดันสูง ทำให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยเฉพาะในด้านการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และด้านโอกาสก้าวหน้า กลายเป็นปัจจัยที่สำคัญและทรงอิทธิพลที่สุดในการรักษาและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดที่ว่า ปัจจัยสำคัญต้องได้รับการตอบสนอง เพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจในงาน และทำให้กำลังพลรู้สึกถึงความคุ้มค่า ของการแลกเปลี่ยนในการทุ่มเททำงานให้กับหน่วยงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ มากที่สุด คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติงาน ความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า และผลตอบแทนและสวัสดิการ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานควรเน้นการกำหนดนโยบายและมาตรการในประเด็นหลักดังต่อไปนี้

5.3.1.1 เร่งรัดการจัดสรรและบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลการวิจัยระบุว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการปฏิบัติงานมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน หน่วยงานควรมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนทรัพยากร เช่น จัดหาอุปกรณ์ช่วยเดินอากาศส่วนบุคคล ไอแพดประจำเครื่องและการสนับสนุนงบประมาณซื้อ แอปพลิเคชันเสริมในการอำนวยความสะดวก (Aviation Applications) จัดหาเครื่องมือพิเศษ (Special Tools) และอุปกรณ์ซ่อมบำรุงเฉพาะทางที่ทันสมัย ให้ครบถ้วนตามความต้องการของอากาศยานแต่ละประเภท รวมถึงการปรับปรุงรูปแบบปฏิบัติงาน (ชุดช่าง) ให้มีความพร้อมและเหมาะสมกับสภาพการทำงาน จัดหาและตรวจสอบความต่อเนื่อง ของชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้น (First Aid Kit) และยานบนเครื่องให้มีความทันสมัย ไม่หมดอายุรวมถึงอุปกรณ์สนับสนุนการบริการผู้โดยสารให้เพียงพอต่อการภารกิจเร่งด่วน และบุคลากรที่เพียงพอต่อการภารกิจที่เร่งด่วน และมีความกดดันสูง เพื่อให้กำลังพลรู้สึกว่าการได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่และลดภาระงานที่เกินจำเป็น

5.3.1.2 พัฒนาระบบผลตอบแทน สวัสดิการ และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับขั้นยศมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทุกด้าน ผู้บังคับบัญชาควรทบทวน และปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทน และสวัสดิการให้มีความยุติธรรมและเพียงพอต่อการครองชีพ สอดคล้องกับความเสี่ยง และความรับผิดชอบของภารกิจ

ทางการบิน นอกจากนี้ ควรสร้างความมั่นคง และกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้ชัดเจน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และสอดคล้องกับความต้องการในด้านความรู้ในงาน และโอกาสก้าวหน้า

5.3.1.3 ส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทาง และวัฒนธรรมองค์กรด้านจิตอาารมณ์เชิงบวก เนื่องจากด้านจิตอาารมณ์ และประชาธิปไตยในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูง และมีความสำคัญต่อการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของกำลังพล อย่างจริงจัง บริหารงานอย่างเป็นธรรม และสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกัน การดูแลเอาใจใส่ด้าน จิตใจ จะทำให้กำลังพลรู้สึกว่าองค์กร ให้คุณค่าต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา และเสริมสร้างความ ผูกพันต่อองค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ในการยืนยันอิทธิพล ของคุณลักษณะงาน และการรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในบริบทของกองการบิน อย่างไรก็ตามยังมีแนวทาง สำหรับการวิจัยเพื่อต่อยอดและพัฒนาในอนาคต

5.3.2.1 วิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กรในบริบททหาร แม้ว่าการวิจัยนี้จะใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางการพัฒนา แต่การวิจัยครั้งต่อไปควรเน้นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือใช้เทคนิค Focus Group กับกำลังพลแต่ละประเภท (นักบิน, ช่างอากาศยาน, พนักงานต้อนรับ) เพื่อทำความเข้าใจถึง ความคาดหวังและนิยามของ "การสนับสนุนจากองค์กร" ในแต่ละมิติอย่างละเอียด โดยเฉพาะในด้าน การปฏิบัติงาน ผลตอบแทน และจิตอาารมณ์

5.3.2.2 ศึกษาตัวแปรส่งผ่านหรือตัวแปรกำกับ ระหว่างปัจจัยหลักกับคุณภาพชีวิต การทำงาน งานวิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาศึกษาตัวแปรส่งผ่าน (Mediating Variable) เช่น ความ ผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หรือแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) เพื่อทำความเข้าใจกลไกที่อิทธิพลของคุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงการศึกษาตัวแปรกำกับ (Moderating Variable) เช่น ความเครียดจากงาน (Job Stress) หรือความเสี่ยงของภารกิจ เพื่อดูว่าปัจจัยเหล่านี้เข้ามามี ความสัมพันธ์ของตัวแปรหลักอย่างไร

5.3.2.3 ขยายขอบเขตการวิจัยไปยังหน่วยงานการบินอื่น ๆ หรือหน่วย..... ความมั่นคงที่เกี่ยวข้อง ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบกับหน่วยงานการบินอื่น ๆ ของกองทัพอากาศ เพื่อให้ได้ผลสรุปที่สามารถนำไปกำหนดนโยบาย ด้านทรัพยากรบุคคลและ คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมของบุคลากรทางการบินของกองทัพบก หรือระดับประเทศต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานจังหวัดชายแดนภาคใต้* [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กรมการขนส่งทหารบก. (2548). *หนังสืออนุสรณ์ 100 ปี กรมการขนส่งทหารบก*. กรมการขนส่งทหารบก.
- กรมกำลังพลทหารบก. (2565). *แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2566–2570*. กรมกำลังพลทหารบก.
- กองทัพบก. (2559). *ยุทธศาสตร์กองทัพบก 20 ปี*. <https://fliphtml5.com/hpvu/sxei/basic>
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)*. *อนุสารแรงงาน*, 11(14), 18–19.
- คณะกรรมการจัดการความรู้ คณะสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2561). *สรุปผลการจัดการความรู้ ประจำปีการศึกษา 2561 เรื่อง การออกแบบงานวิจัย: งานวิจัยแบบผสมผสาน*. คณะสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (พชช.) กรมการพัฒนาชุมชน. (2565). *รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทยจากข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ปี 2565*. ปิทีเอส เพรส.
- ชลธิชา โชติช่วง. (2560). *ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดกองทัพอากาศ* [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชโลธร แจ่มจำรัส. (2557). *คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างแบบชั่วคราว* [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาลิตา รักเจริญ. (2566). *อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจากผู้บังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในสำนักงานสรรพากรภาคแห่งหนึ่ง* [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชุติมา เทียนใส. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลาดิการทหารบก* [ปัญหาพิเศษทางการบริหาร ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- โชติวิทย์ วัฒนาศิริ. (2561). *อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ ของข้าราชการในกองทัพเรือในเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี* [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณคนย์ พุดด้วงเงิน. (2565). *การสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร* [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐเดช จันทรางศุ, พ.ท. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองดุริยางค์ทหารบก* [ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพร เอี่ยมหมุ่ม. (2562). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 767–779. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/241196>
- ดนุสรณ์ คุ่มสุข. (2564). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ)* [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทวีศักดิ์ รongแขวน. (2555). *ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร* [ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังสารสนเทศดิจิทัลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/handle/123456789/1051>
- ทิพย์สุนนท์ จงรักษ์. (2556). *อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร* [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธัญวิสิษฐ์ สุวรรณจินดา. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9* [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ฉันทนี ประกอบทอง. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัยจังหวัดเชียงใหม่* [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นราทิพย์ ผินประดับ. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(1), 171–180. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/human/article/view/172848>
- นักศึกษาหลักสูตรหลักประจำวิทยาลัยกองทัพบก ชุดที่ 61. (2559). *ยุทธศาสตร์กองทัพบก 20 ปี พ.ศ. 2560–2579*. วิทยาลัยกองทัพบก.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2557). *พฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). วี ปรีณ.
- นิสรพร แซ่มขุนาม. (2562). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 347–361. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/241108>
- พงศ์ศักดิ์ วิ่งเร็ว. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ* [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรารณณ์ พัฒนะ. (2562). *คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในศูนย์การเรียนรู้การดูแลผู้สูงอายุ เขตสุขภาพที่ 4. พุทธชินราชเวชสาร*, 36(1), 21–33.
- พัทธรงค์ ไพรัตน์. (2566). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม* [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิชญ์สินี เหล่าปรีชากุล. (2566). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการความมั่นคงด้านอาหารและรายได้ ในตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชาธุรกิจเพื่อสังคม, คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โรงเรียนกิจการพลเรือน กรมกิจการพลเรือนทหารบก. (2563). *หลักนิยมกิจการพลเรือนของกองทัพบก พ.ศ. ๒๕๖๓* (เพื่อพลาง).
- ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน, & วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). อิทธิพลของคุณลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการบริการที่เป็นเลิศผ่านความผูกพันในอาชีพของพนักงานโรงแรมในอำเภอหัวหิน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(29), 23–37.
- วฐุ สวานานนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง [งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศตนันท์ คงทอง. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี* [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศักดา จันทร์มณี. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางทหารในกองบินภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 8(1), 78–92.
- ศุจินันท์ เจนจิตศิริ. (2563). *คุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน* [ปริญญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ, คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก. (2555). *คำสั่งศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 1/55*. ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก.
- ศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศ กรมการขนส่งทหารบก. (n.d.). *100-th Book* [PDF]. Retrieved June 29, 2025, from <https://matulee.rta.mi.th/web/wp-content/uploads/2022/08/100-th-Book.pdf>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมเกียรติ อินท่า. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน [การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมพงษ์ เพชร. (2561). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัด [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สิริณัฐ แสงดารา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิริพร คีนมาเมือง. (2561). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่อาศัยในบ้านพักคนชราในจังหวัดเชียงใหม่ด้วยกิจกรรมศิลปะบำบัด [รายงานวิจัย ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุทธาภรณ์ เกตุแดง. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคตะวันตก [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุพัตรา วรภูมิพุทธพงศ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานผ่านตัวแปรสื่อจิตวิญญาณในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานขององค์การธุรกิจด้านอุตสาหกรรมล้อแม่เหล็กยนต์แห่งหนึ่งในประเทศไทย [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อนรรฆ อีสเฮาะ. (2562). คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อนุชา สุตจิตต์. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ: กรณีศึกษากรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ. วารสารการบริหารและนโยบายสาธารณะ, 8(2), 55–65.
- อรณลิน ลีรุ่งโรจน์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงาน โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรกำกับ [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อัมพิกา สุนทรภักดี. (2559). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง โดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ* [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารียา การดี. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1* [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Baiquni, M., & Lizar, A. A. (2019). The mediating role of job characteristic on the relationship between human resource practice, employee engagement, and affective organizational commitment. In *Proceedings of the 12th International Conference on Business and Management Research (ICBMR 2018)* (pp. 66–72).
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. J. Wiley. (หนังสือ)
- Cascio, W. F. (1995). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. McGraw-Hill.
- Casio, W. F. (1998). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (5th ed.). McGraw-Hill Companies.
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 12, pp. 317–372). John Wiley & Sons.
- Davis, L. E. (1977). Enhancing the quality of working life: Developments in the United States. *International Labour Review*, 116(1), 53–65.
- Davis, L. E., & Cherna, A. B. (Eds.). (1975). *The quality of working life: Problems, prospects and the state of the art* (Vol. 1-2). The Free Press.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of working life in international perspective*. International Labor Organization.
- Dessler, G. (1991). *Personnel: Human resources management* (5th ed.). Prentice Hall International.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Dessler, G. (1998). *Management: Leading people and organizations in the 21st century*. Prentice-Hall
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 42–51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500–507.
- 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.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Understanding and managing organizational behavior*. Prentice Hall.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Bonnaud-Antignac, A., Mokoukolo, R., & Colombat, P. (2013). The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies, 50*(10), 1359–1367. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.12.012>
- Gordon, J. R. (1991). *A diagnostic approach to organizational behavior* (3rd ed.). Allyn and Bacon.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in organizations* (7th ed.). Prentice-Hall.
- 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.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 16*(2), 250–279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Hackman, J. R., & Suttle, J. L. (1977). *Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change*. Goodyear Publishing.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Herbert, J. (1974). *Development of a life quality inventory* [Doctoral dissertation, University Name if available]. *Dissertation Abstracts International*, 35(1), 572B.
- Herrick, N. Q., & Michael, M. (1975). Humanizing of work life. In L. E. Davis & A. B. Cherns (Eds.), *The quality of working life: Problems, prospects and the state of the art* (pp. 53–58). Free Press.
- Hopper, E. (2024, May 14). *Maslow's hierarchy of needs*. ThoughtCo. <https://www.thoughtco.com/maslows-hierarchy-of-needs-4582571>
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1955). *Organization development and change* (3rd ed.). West Publishing Company.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change*. McGraw-Hill.
- Jessica, & Manninger. (2012). Ethical leadership in the Principalship: A qualitative analysis. *National Forum of Educational Administration and Supervision Journal*, 29(2), 1–13.
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 360–366. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.057>
- Kells, P. S. (1996). A study of perceptions of quality of working life in two Ontario applied arts and technology. *Dissertation Abstracts International*, 56(07), 2631.
- Kossen, S. (1991). *The human side of organization* (5th ed.). Harper Collins Publishers.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1839–1862. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Nadler, D. A., & Tushman, M. L. (1982). *Organization development in health care organizations*. Amon-Wesby Publishing Co. Inc.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Nasermoaddeli, A., & other, A. (2003). Associations between sense of coherence and psychological work characteristics with changes in quality of life in Japanese Civil Servants: a 1-year follow-up study. *Industrial Health*, 41(3), 236–241. <https://doi.org/10.2486/indhealth.41.236>
- Oliveira, J. M., & Scherbaum, C. (2017). Moderating effect of job type on job characteristic-worker outcome relationships. *Psychology Research*, 7, 164–185.
- Pearson, L. C., & Moomaw, W. (2005). The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment and professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29(1), 40–53.
- Pelsma, D. M. (2003). *The quality of teacher work life survey: A preliminary report on a measure of teacher stress and job satisfaction and the implications for school counselors* [Unpublished manuscript].
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Rossmiller, R. A. (1992). The secondary school principals and teachers quality of work life. *Educational Management and Administration*, 20(3), 145.
- Safesiri. (2562, 23 กันยายน). *ERG คืออะไร? ทฤษฎีความต้องการ ERG. Greed is Good.* <https://greedisgoods.com/ทฤษฎีความต้องการ-ERG/>
- Schermerhorn, J. R. (1996). *Managing organization behavior essentials*. John Wiley & Sons.(หนังสือ)
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 7, 637–643.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302. <https://doi.org/10.1023/A:1010982121306>
- Smith, H. C. (1994). *Psychology of industrial behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A study on quality of work life: Key elements and it's implications. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(3), 51–56.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1990). *Motivation and work behavior*. McGraw-Hill. (หนังสือ)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- UNESCO. (1976). *Symposium of Young Workers on the Quality of Work and Work Prospects* [Conference proceedings]. Paris, France.
- UNESCO. (1978). Indicator of environmental quality of life. *Research and Papers Social Science*, 38, 89.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 7(3), 14-16.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 52(3), 92.
- Walton, R. E. (1975). *Criteria for quality of working life: The quality of working life*. Free Press.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1982). *Personnel management and human resources*. McGraw-Hill.
- World Health Organization. (2002). *The world health report 2002: Reducing risks, promoting healthy life*. <https://www.who.int/whr/2002/en/>
- Yoon, J., & Lim, J. C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human Relations*, 52(7), 923-945.
- Zhan, L. (1992). Quality of life: Conceptual and measurement issues. *Journal of Advanced Nursing*, 17(7), 795-800.
- Zhang Jijia, Chen Jun, & Dong Changteng. (2005). The fears of teachers in institutions of higher education. *Chinese Education & Society*, 38(5), 11-26.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง อิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัยในระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการบิน โดยมุ่งศึกษาอิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบไปด้วย

- | | |
|---|--------------|
| ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน 7 ข้อ |
| ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน | จำนวน 10 ข้อ |
| ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ | จำนวน 10 ข้อ |
| ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน | จำนวน 24 ข้อ |
| ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม | |
| รวมข้อคำถามทั้งหมด | 51 ข้อ |

ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ ตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและวิจัยครั้งนี้อย่างยิ่ง โดยจะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับในการใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อความมั่นคงในหน้าที่การปฏิบัติงานของท่าน จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในรายงานผลการวิจัย และจะไม่นำไปใช้ในการพาดพิงถึงบุคคลอื่นและหน่วยงานใด ๆ ทั้งสิ้น ดังนั้นผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ครั้งนี้
ร้อยตรีปณชัย ธนะปัด

นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันพัฒนาบุคลากรทางการบิน
สาขาการจัดการการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง อิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

ตอนที่ 1 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ให้เป็น ☒ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพ
ของท่านแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	
1. เพศ	
☐ ชาย	☐ หญิง
2. อายุ	
☐ ต่ำกว่า 30 ปี	☐ 30 – 39 ปี
☐ 40 - 49 ปี	☐ 50 - 59 ปี
☐ 60 ปีขึ้นไป	
3. ระดับชั้นยศ	
☐ สิบตรี - สิบเอก	☐ จำสิบตรี – จำสิบเอก (พิเศษ)
☐ ร้อยตรี - ร้อยเอก	☐ พันตรี – พันเอก (พิเศษ)
☐ พนักงานราชการ	
4. ระดับการศึกษา	
☐ ต่ำกว่ามัธยมปลายหรือเทียบเท่า	☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
☐ ปริญญาโทหรือสูงกว่า	
5. หน้าที่การปฏิบัติงาน	
☐ นักบิน	☐ ช่างอากาศยาน
☐ พนักงานต้อนรับ	
6. ระยะเวลารับราชการ	
☐ ต่ำกว่า 5 ปี	☐ 6 – 10 ปี
☐ 11 -15 ปี	☐ 16 -20 ปี
☐ 21 – 25 ปี	☐ มากกว่า 25 ปี
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	
☐ ไม่เกิน 15,000 บาท	☐ 15,001 – 20,000 บาท
☐ 20,001 – 25,000 บาท	☐ มากกว่า 25,000 บาท

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านและพิจารณาเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือของแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 คะแนน	หมายถึง	ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วย
3 คะแนน	หมายถึง	ข้อความที่พิจารณาแล้ว ไม่แน่ใจ
2 คะแนน	หมายถึง	ข้อความที่พิจารณาแล้ว ไม่เห็นด้วย
1 คะแนน	หมายถึง	ข้อความที่พิจารณาแล้ว ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	งานที่ท่านทำเป็นแหล่งที่มาของรายได้หลักต่อท่านและครอบครัว					
2	งานที่ท่านทำสำคัญและมีส่วนช่วยต่อความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน					
3	งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มักจะเป็นงานที่มีกรอบเวลา และสามารถบริหารจัดการเวลาได้					
4	งานในหน้าที่ของท่านเป็นงานที่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน					
5	งานที่ท่านทำเป็นงานใช้ความรู้ ทักษะและความชำนาญหลายด้าน จึงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6	ท่านได้รับมอบหมายงานที่อยู่นอกเหนือจากงานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ					
7	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
8	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
9	ท่านมีโอกาสรับรู้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง					
10	ผู้บังคับบัญชาแจ้งข้อบกพร่องให้ท่านทราบทุกครั้งที่มีการประเมิน					

ตอนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านและพิจารณาเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือของแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 คะแนน	หมายถึง	ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วย
3 คะแนน	หมายถึง	ข้อความที่พิจารณาแล้ว ไม่แน่ใจ
2 คะแนน	หมายถึง	ข้อความที่พิจารณาแล้ว ไม่เห็นด้วย
1 คะแนน	หมายถึง	ข้อความที่พิจารณาแล้ว ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	ท่านคิดว่ากองทัพบกให้เงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษ และเงินค่าเสี่ยงภัย อย่างเหมาะสมและน่าพอใจ					
2	ท่านได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการจากหน่วยงานคุ้มค่ากับความสามารถและประสบการณ์ของท่าน					
3	หน่วยงานส่งเสริมให้กำลังพลศึกษาต่อเพื่อโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ					
4	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนกำลังพลในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน					
5	ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
6	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ					
7	ท่านมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน					
8	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานกับหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ					
9	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ					

10	หน่วยงานให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ช่วยส่งเสริมให้กำลังพลทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
----	--	--	--	--	--	--

ตอนที่ 4 : แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านและพิจารณาเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่องว่างทางขวามือของแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว และกรุณา
ตอบให้ครบทุกข้อ

โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 คะแนน	หมายถึง	ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วย
3 คะแนน	หมายถึง	ข้อความที่พิจารณาแล้ว ไม่แน่ใจ
2 คะแนน	หมายถึง	ข้อความที่พิจารณาแล้ว ไม่เห็นด้วย
1 คะแนน	หมายถึง	ข้อความที่พิจารณาแล้ว ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน					
2	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
3	สวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต					
4	ท่านรู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน					
5	ท่านพึงพอใจที่หน่วยงานของท่านจัดสวัสดิการตรวจสอบสุขภาพร่างกายประจำปีกับกำลังพล					
6	หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องอาหาร เป็นต้น					
7	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					

8	หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความรู้ใหม่ๆมาปรับปรุงงาน					
9	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์					
10	หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อน ชั้น/ตำแหน่ง					
11	หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม					
12	หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมท่านให้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
13	เพื่อนร่วมงานให้ร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี					
14	หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน					
15	ในหน่วยงานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือกัน					
16	หน่วยงานของท่านมีการบริหารแบบประชาธิปไตย					
17	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
18	ท่านพอใจกับลักษณะของการบริหารของหน่วยงานของท่าน					
19	ท่านมีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม					
20	ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน					
21	ท่านมีเวลาส่วนตัวในการดูแลครอบครัวและทำงานอดิเรกอื่นๆ					
22	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์ หรือให้บริการแก่สังคม					
23	หน่วยงานและอาชีพของท่านได้รับการยอมรับว่ามีเกียรติ และมีประโยชน์ต่อสังคม					
24	ท่านมีความเสียสละ และยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม					

ตอนที่ 5 : ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง สำหรับการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

นักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ

เรื่อง อิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาอิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบไม่เป็นทางการ (Informal In-depth Interview) ประเด็นคำถามที่สำคัญ

จำแนกออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ยศ - ชื่อ - สกุล.....อายุ.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

1. ในฐานะหัวหน้างาน ท่านรู้สึกว่าคุณค่าการทางการบินในทีมของท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้อำนวยการกองการบินฯ เพียงพอหรือไม่ในภาพรวม?

.....

2. ท่านมีบทบาทอย่างไรในการเป็นตัวกลางระหว่างผู้บังคับบัญชาระดับสูงกับนักบินในทีมเพื่อให้พวกเขารู้สึกได้รับการสนับสนุน?

.....

3. ท่านมีวิธีการสังเกตหรือรับรู้ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและบุคลากรทางการบินในทีมอย่างไร?

4. ท่านคิดว่าการสนับสนุนจากหน่วยงานที่นักบินได้รับในปัจจุบัน มีความสอดคล้องกับความต้องการในชีวิตจริงของพวกเขาหรือไม่?

5. ท่านมองว่าการสนับสนุนใดที่นักบินและบุคลากรทางการบินต้องการมากที่สุด แต่ยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่จากหน่วยงาน?

6. การที่นักบินและบุคลากรทางการบินรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันในทีมของท่านอย่างไร?

7. ท่านมีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาหรือให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกในทีมเมื่อพวกเขามีปัญหาส่วนตัวหรือเรื่องงานอย่างไรบ้าง?

8. ท่านมองว่าปัจจัยด้านใดที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของนักบินและบุคลากรทางการบินในทีมของท่านมากที่สุด?

9. ท่านมีวิธีการสร้างบรรยากาศในทีมอย่างไร เพื่อให้บุคลากรทางการบินรู้สึกปลอดภัยและกล้าที่จะขอรับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน?

10. ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการสนับสนุนจากหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานของบุคลากรทางการบินหรือไม่?

.....

.....

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

***ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง สำหรับการตอบแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้**

ภาคผนวก ค

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน

ที่ สพบ. 2-004-041/2568 วันที่ 27 กันยายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ธงชัย จิระดิษฐ์

สิ่งที่แนบมาด้วย 1.แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

เนื่องด้วย ร.ต.ปณชัย ธนะปัด รหัส 676102804545 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กำลังศึกษาการทำวิทยานิพนธ์ (THESIS) เรื่อง “อิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ นักบินและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก” โดยมี ดร.กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล เป็น อาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถในหัวข้อวิจัยนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามจากท่าน โดยท่านสามารถระบุข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการศึกษางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ดร.เมธา เกตุแก้ว)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน

สาขาวิชาการจัดการการบิน

สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน

วิทยาเขตร่มเกล้า โทร. 2230

จัดทำโดย นางสาววิญญา ยาสกุล / อาจารย์ณัฏฐิราธร นวลแถม



มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน

ที่ สทบ. 2-004-040/2568 วันที่ 27 กันยายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ศุภโชค สุทธิโชติ

สิ่งที่แนบมาด้วย 1.แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

เนื่องด้วย ร.ต.ปณชัย ชนะปัด รหัส 676102804545 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กำลังศึกษาการทำวิทยานิพนธ์ (THESIS) เรื่อง "อิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก" โดยมี ดร.กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถในหัวข้อวิจัยนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามจากท่าน โดยท่านสามารถระบุข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการศึกษางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ดร.เมธา เกตุแก้ว)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน

สาขาวิชาการจัดการการบิน

สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน

วิทยาเขตร่มเกล้า โทร. 2230

จัดทำโดย นางสาววรัญญา ยาสูลง / อาจารย์ณัฏฐิราวรรณ นวลสม



มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต KASEM BUNDIT UNIVERSITY

ที่ มกบ. 0216/324

27 กันยายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.กิตติวัฒน์ วัชรชัชวาล

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

สิ่งที่แนบมาด้วย 1.แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

เนื่องด้วย ร.ต.ปณชัย ธนะปัด รหัส 676102804545 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและผู้ทำการบนอากาศยาน กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก” โดยมี ดร.กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถในหัวข้อวิจัยนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์เชิญท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามจากท่าน โดยท่านสามารถระบุข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการศึกษางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เมธา เกตุแก้ว)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน

สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน

ร.ต.ปณชัย ธนะปัด โทร. 084-355-3949

วิทยาเขตร่มเกล้า โทร.02-904-2222 ต่อ 2230

ภาคผนวก ง
ตารางแสดงค่าเฉลี่ยผลการประเมินความสอดคล้อง (IOC)
ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ

ตารางแสดงค่าเฉลี่ยผลการประเมินความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ดัชนีความ สอดคล้อง
		ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่	
		1	2	3	
ปัจจัยส่วนบุคคล					
1	เพศ	1	1	1	1.00
2	อายุ	1	1	0	0.67
3	ระดับชั้นยศ	1	1	1	1.00
4	หน้าที่การปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
5	ประสบการณ์การทำงาน	1	1	1	1.00
6	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1	1	1	1.00
คุณลักษณะงาน					
1	งานที่ท่านทำเป็นแหล่งที่มาของรายได้หลักต่อ ท่านและครอบครัว	1	1	1	1.00
2	งานที่ท่านทำสำคัญและมีส่วนช่วยต่อ ความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน	1	1	1	1.00
3	งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มักจะเป็นงานที่มี กรอบเวลา และสามารถบริหารจัดการเวลาได้	1	1	1	1.00
4	งานในหน้าที่ของท่านเป็นงานที่มีการกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1.00
5	งานที่ท่านทำเป็นงานใช้ความรู้ ทักษะและความ ชำนาญหลายด้าน จึงสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00
6	ท่านได้รับมอบหมายงานที่อยู่นอกเหนือจากงาน ในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	1	1	1	1.00
7	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่	1	1	1	1.00
8	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่าน รับผิดชอบ	1	1	1	1.00

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ดัชนีความ สอดคล้อง
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
9	ท่านมีโอกาสรับรู้ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ของตนเอง	1	1	1	1.00
10	ผู้บังคับบัญชาแจ้งข้อบกพร่องให้ท่านทราบทุก ครั้งที่มีการประเมิน	1	1	1	1.00
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร					
1	ท่านคิดว่ากองทัพบกให้เงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษ และเงินค่าเสี่ยงภัย อย่างเหมาะสมและน่าพอใจ	1	1	1	1.00
2	ท่านได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการจาก หน่วยงานคุ้มค่ากับความสามารถและ ประสบการณ์ของท่าน	1	1	1	1.00
3	หน่วยงานส่งเสริมให้กำลังพลศึกษาต่อเพื่อ โอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ	1	1	1	1.00
4	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนกำลังพลในการ แสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน	1	1	1	1.00
5	ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน	1	1	1	1.00
6	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้จนกว่า จะเกษียณอายุราชการ	1	1	1	1.00
7	ท่านมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน	1	1	1	1.00
8	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานกับหน่วยงานที่มีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับ	1	1	1	1.00
9	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความรู้ความสามารถ	1	1	1	1.00
10	หน่วยงานให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ช่วยส่งเสริมให้กำลังพล ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00
คุณภาพชีวิตการทำงาน					

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ดัชนีความ สอดคล้อง
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
1	คำตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	1	1	1	1.00
2	คำตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	1	1	1	1.00
3	สวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต	1	1	1	1.00
4	ท่านรู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
5	ท่านพึงพอใจที่หน่วยงานของท่านจัดสวัสดิการตรวจสอบสภาพร่างกายประจำปีกับกำลังพล	1	1	1	1.00
6	หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องอาหาร เป็นต้น	1	1	1	1.00
7	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1.00
8	หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงงาน	1	1	1	1.00
9	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์	1	1	1	1.00
10	หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง	1	1	1	1.00
11	หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม	1	1	1	1.00
12	หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมท่านให้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1.00
13	เพื่อนร่วมงานให้ร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	1	1	1	1.00

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ดัชนีความ สอดคล้อง
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
14	หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน	1	1	1	1.00
15	ในหน่วยงานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือกัน	1	1	1	1.00
16	หน่วยงานของท่านมีการบริหารแบบประชาธิปไตย	1	1	1	1.00
17	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่	1	1	1	1.00
18	ท่านพอใจกับลักษณะของการบริหารของหน่วยงานของท่าน	1	1	1	1.00
19	ท่านมีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม	1	1	1	1.00
20	ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน	1	1	1	1.00
21	ท่านมีเวลาส่วนตัวในการดูแลครอบครัวและทำงานอดิเรกอื่นๆ	1	1	1	1.00
22	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์ หรือให้บริการแก่สังคม	1	1	0	0.67
23	หน่วยงานและอาชีพของท่านได้รับการยอมรับว่ามีเกียรติ และมีประโยชน์ต่อสังคม	1	1	0	0.67
24	ท่านมีความเสียสละ และยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม	1	1	0	0.67

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Cronbach's Alpha

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

จากการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคอัลฟา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางผนวก จ ที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นกลุ่มคำถามคุณลักษณะงาน ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.919	10

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
C1	4.20	1.243	30
C2	4.17	1.117	30
C3	3.90	1.242	30
C4	3.67	1.269	30
C5	4.17	1.262	30
C6	3.67	1.155	30
C7	3.53	1.196	30
C8	3.60	1.070	30
C9	3.70	1.236	30
C10	3.57	1.251	30

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	33.97	66.999	0.757	0.907
C2	34.00	67.862	0.806	0.905

C3	34.27	66.271	0.798	0.904
C4	34.50	65.707	0.808	0.904
C5	34.00	70.276	0.571	0.918
C6	34.50	77.569	0.248	0.934
C7	34.63	66.999	0.792	0.905
C8	34.57	69.495	0.745	0.908
C9	34.47	66.326	0.799	0.904
C10	34.60	68.524	0.669	0.912

ตารางผนวก จ ที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นกลุ่มคำถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ของกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 30 คน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.945	10

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
S1	3.17	1.367	30
S2	3.37	1.217	30
S3	3.43	1.431	30
S4	3.43	1.278	30
S5	3.87	1.279	30
S6	3.47	1.332	30
S7	3.77	1.223	30
S8	3.80	1.126	30
S9	4.00	1.313	30
S10	3.43	1.331	30

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	32.57	91.978	0.677	0.944
S2	32.37	89.620	0.889	0.934
S3	32.30	86.769	0.854	0.935
S4	32.30	90.562	0.797	0.938
S5	31.87	89.430	0.848	0.935
S6	32.27	95.030	0.569	0.948
S7	31.97	91.137	0.812	0.937
S8	31.93	92.133	0.841	0.937
S9	31.73	91.857	0.715	0.942
S10	32.30	90.838	0.748	0.940

ตารางผนวก จ ที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นกลุ่มคำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.982	24

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Q1	3.53	1.167	30
Q2	3.60	1.303	30
Q3	3.60	1.276	30
Q4	3.60	1.221	30
Q5	3.83	1.147	30
Q6	3.53	1.106	30

Q7	3.83	1.147	30
Q8	3.80	1.243	30
Q9	3.70	1.055	30
Q10	3.43	1.406	30
Q11	3.30	1.264	30
Q12	3.57	1.357	30
Q13	3.67	1.213	30
Q14	3.37	1.217	30
Q15	3.73	1.081	30
Q16	3.53	1.224	30
Q17	3.63	1.217	30
Q18	3.47	1.279	30
Q19	3.87	1.306	30
Q20	4.03	1.066	30
Q21	4.03	1.098	30
Q22	3.97	1.189	30
Q23	4.07	1.285	30
Q24	4.13	1.224	30

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	85.30	559.941	0.770	0.982
Q2	85.23	553.013	0.801	0.982
Q3	85.23	554.047	0.801	0.982
Q4	85.23	552.806	0.863	0.981
Q5	85.00	555.862	0.862	0.981
Q6	85.30	565.941	0.696	0.982
Q7	85.00	555.724	0.864	0.981

Q8	85.03	551.895	0.862	0.981
Q9	85.13	563.085	0.791	0.982
Q10	85.40	549.559	0.793	0.982
Q11	85.53	552.464	0.837	0.981
Q12	85.27	543.857	0.918	0.981
Q13	85.17	551.454	0.893	0.981
Q14	85.47	558.326	0.765	0.982
Q15	85.10	559.748	0.839	0.981
Q16	85.30	559.803	0.734	0.982
Q17	85.20	552.579	0.869	0.981
Q18	85.37	550.447	0.861	0.981
Q19	84.97	550.999	0.833	0.981
Q20	84.80	557.821	0.890	0.981
Q21	84.80	556.441	0.891	0.981
Q22	84.87	551.706	0.908	0.981
Q23	84.77	556.116	0.760	0.982
Q24	84.70	555.390	0.813	0.982

ภาคผนวก ฉ

ระเบียบและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบกองทัพบก

ว่าด้วยผู้ทำการในอากาศและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ พ.ศ.2538

(สำเนา)



ระเบียบกองทัพบก

ว่าด้วยผู้ทำการในอากาศและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ

พ.ศ. ๒๕๓๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยผู้ทำการในอากาศและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จึงให้วางระเบียบไว้ดังนี้-

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยผู้ทำการในอากาศและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ พ.ศ. ๒๕๓๘”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

๓.๑ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยผู้ทำการในอากาศและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ พ.ศ. ๒๕๑๗

๓.๒ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยผู้ทำการในอากาศและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๑๘

๓.๓ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยผู้ทำการในอากาศและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ (ฉบับที่ ๓)

พ.ศ. ๒๕๑๙

๓.๔ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยผู้ทำการในอากาศและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ (ฉบับที่ ๔)

พ.ศ. ๒๕๒๑

๓.๕ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยผู้ทำการในอากาศและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ (ฉบับที่ ๕)

พ.ศ. ๒๕๒๑

๓.๖ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยผู้ทำการในอากาศและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ (ฉบับที่ ๖)

พ.ศ. ๒๕๒๖

๓.๗ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยผู้ทำการในอากาศและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ (ฉบับที่ ๗)

พ.ศ. ๒๕๒๖

๓.๘ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยผู้ทำการในอากาศและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ (ฉบับที่ ๘)

พ.ศ. ๒๕๓๒

๓.๙ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยผู้ทำการในอากาศและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ (ฉบับที่ ๙)

พ.ศ. ๒๕๓๗

บรรดาข้อความในระเบียบ คำสั่ง คำแนะนำ คำชี้แจงอื่นใด ที่มีได้กล่าวไว้ข้างต้น หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ข้อความในระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ให้ผู้บัญชาการศูนย์การบินทหารบก เป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

หมวด ๑

ผู้ทำการในอากาศ

ข้อ ๕ ผู้ทำการในอากาศแบ่งออกเป็น

๕.๑ นักบิน

๕.๒ ศิษย์การบิน

ข้อ ๖ นักบิน หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรศัลยกรรมการบินจากโรงเรียนการบินทหารบก ทหารเรือ หรือ ทหารอากาศ หรือจากสถาบันการบินแห่งอื่นที่กองทัพบกพิจารณาเทียบเท่า และแบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ

๖.๑ นักบินประจำกอง

๖.๒ นักบินสำรอง

๖.๓ นักบินนอกกอง

ข้อ ๗ นักบินประจำกอง คือ ผู้ที่สอบความรู้ความสามารถได้สำเร็จตามหลักสูตรศัลยกรรมการบิน ตามข้อ ๖ กับเป็นข้าราชการทหารประจำการที่ทำการบินตามที่กองทัพบกกำหนด แบ่งออกเป็น

๗.๑ นักบินประจำกองสังกัดหน่วยบิน

๗.๒ นักบินประจำกองที่บรรจุในอัตรานักบิน

๗.๓ นักบินประจำกองที่ผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการที่กองทัพบกตั้งขึ้น เพื่อทำหน้าที่ นักบินลงเครื่องและหรือครูการบิน และบรรจุในอัตรานักบินลงเครื่องหรือครูการบินของหน่วย

๗.๔ นักบินประจำกองที่มีได้สังกัดหน่วยบิน แต่เคยรับราชการในสังกัดหน่วยบิน ตามข้อ ๗.๑ หรือ ข้อ ๗.๒ หรือข้อ ๗.๓ และจะต้องมีชั่วโมงบินไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐ ชั่วโมง

ให้นักบินประจำกอง ตามข้อ ๗.๑, ๗.๒, ๗.๓ และ ๗.๔ เป็นนักบินประจำกองพร้อมรบ

ข้อ ๘ นักบินสำรอง คือ นักบินซึ่งเป็นข้าราชการทหารประจำการที่มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้-

๘.๑ เคยเป็นนักบินประจำกอง ยังสามารถทำการบินได้ แต่เป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายและจิตใจต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน โดยแพทย์ทหารสาขาเวชศาสตร์การบินเป็นผู้ลงความเห็น

๘.๒ เคยเป็นนักบินประจำกอง แต่เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบินต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน โดยคณะกรรมการตรวจสอบและจัดมาตรฐานการบินของกองทัพบก เป็นผู้ลงความเห็น

๘.๓ เคยเป็นนักบินประจำกอง ไม่สามารถทำการบินต่อไปได้ โดยความเห็นของแพทย์ทหารสาขาเวชศาสตร์การบิน แต่เป็นผู้ที่มีความดีความชอบเป็นพิเศษในการบิน ซึ่งกองทัพบกพิจารณาเห็นสมควรให้เป็นนักบินสำรองได้

๘.๔ เป็นผู้ที่มีชั่วโมงบินน้อยกว่า ๑,๐๐๐ ชั่วโมง และมีได้สังกัดหน่วยบิน

ข้อ ๙ นักบินนอกกอง คือ นักบินซึ่งพ้นจากนักบินประจำกองหรือนักบินสำรองแล้ว

ข้อ ๑๐ ศิษย์การบิน หมายถึง ผู้ซึ่งผ่านการคัดเลือกเข้าเป็นศิษย์การบินทหารบก ทหารเรือหรือทหารอากาศ ตามระเบียบการคัดเลือกศิษย์การบินของกองทัพบก กองทัพอากาศหรือกองทัพอากาศแล้วแต่กรณี แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑๐.๑ ศิษย์การบินชั้นประถม

๑๐.๒ ศิษย์การบินชั้นมัธยม

ข้อ ๑๑ คิษย์การบินชั้นประถม คือ ผู้ซึ่งเข้ารับการศึกษหลักสูตรคิษย์การบินชั้นประถม

ข้อ ๑๒ คิษย์การบินชั้นมัธยม คือ ผู้ซึ่งเข้ารับการศึกษหลักสูตรคิษย์การบินชั้นมัธยม

หมวด ๒

ผู้ทำการบินอากาศยานเป็นประจำ

ข้อ ๑๓ ผู้ทำการบินอากาศยานเป็นประจำ แบ่งออกเป็น ๑๐ ประเภท

- ๑๓.๑ ดันหน
- ๑๓.๒ ผู้ตรวจการณ์ทางอากาศ
- ๑๓.๓ เจ้าหน้าที่วิทยุประจำอากาศยาน
- ๑๓.๔ ช่างประจำอากาศยาน
- ๑๓.๕ เจ้าหน้าที่ถ่ายภาพทางอากาศ
- ๑๓.๖ พลยิงปืนกล
- ๑๓.๗ เจ้าหน้าที่บรรทุกและโยกยัดประจำอากาศยาน
- ๑๓.๘ เจ้าหน้าที่รักษาพยาบาลประจำอากาศยาน
- ๑๓.๙ พนักงานต้อนรับประจำอากาศยาน
- ๑๓.๑๐ ช่างซ่อมวิทยุประจำอากาศยาน

ข้อ ๑๔ ดันหน หมายถึง ผู้ซึ่งสอบได้ตามหลักสูตรดันหนอากาศและประจำทำการบินในหน้าที่ดันหน

ข้อ ๑๕ ผู้ตรวจการณ์ทางอากาศ หมายถึง ผู้ซึ่งสอบได้ตามหลักสูตรการตรวจการณ์ทางอากาศและประจำทำการบินในหน้าที่ผู้ตรวจการณ์ทางอากาศ

ข้อ ๑๖ เจ้าหน้าที่วิทยุประจำอากาศยาน หมายถึง ผู้ซึ่งสอบได้ตามหลักสูตรเจ้าหน้าที่วิทยุประจำอากาศยาน หรือผู้ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพนักงานวิทยุและได้รับการฝึกงานตามความชำนาญการทางทหารในหน้าที่เจ้าหน้าที่วิทยุประจำอากาศยานแล้ว ได้ผลดีอย่างใดอย่างหนึ่งและประจำทำการบินในหน้าที่เจ้าหน้าที่วิทยุประจำอากาศยาน

ข้อ ๑๗ ช่างประจำอากาศยาน หมายถึง ผู้ที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้-

๑๗.๑ เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษหลักสูตรช่างเครื่องบินทหารบกหรือช่างอากาศยานทหารบกหรือช่างอากาศยานทั่วไปหรือช่างซ่อมอากาศยานประเภทสนามในประเทศหรือต่างประเทศและ

๑๗.๒ เป็นผู้ที่ประจำทำการบินในหน้าที่ช่างประจำอากาศยานหรือบรรจุในหน่วยบินที่มีอากาศยานอยู่ในอัตราหรือบรรจุอยู่ในหน่วยที่มีหน้าที่ในการซ่อมบำรุงอากาศยานของกองทัพบกอย่างใดอย่างหนึ่ง

ข้อ ๑๘ เจ้าหน้าที่ถ่ายภาพทางอากาศ หมายถึง ผู้ซึ่งสอบได้ตามหลักสูตรการถ่ายภาพทางอากาศและประจำทำการบินในหน้าที่เจ้าหน้าที่ถ่ายภาพทางอากาศ

ข้อ ๑๙ พลยิงปืนกล หมายถึง ผู้ซึ่งสำเร็จการศึกษตามหลักสูตรพลประจำปืนกลอากาศยานหรือหลักสูตรการใช้อาวุธทางอากาศ อากาศยานปีกหมุน โจมตีและประจำทำการบินในหน้าที่พลยิงปืนกล

ข้อ ๒๐ เจ้าหน้าที่บรรทุกและโยกยัดประจำอากาศยาน หมายถึง ผู้ซึ่งสอบได้ตามหลักสูตรเจ้าหน้าที่บรรทุกและโยกยัดประจำอากาศยานและประจำทำการบินในหน้าที่บรรทุกและโยกยัดประจำอากาศยาน

ข้อ ๒๑ เจ้าหน้าที่รักษาพยาบาลประจำอากาศยาน หมายถึง ผู้ซึ่งสอบได้ตามหลักสูตรการรักษาพยาบาล การแพทย์ และประจำทำการบินในหน้าที่รักษาพยาบาลและแพทย์ประจำอากาศยาน

ข้อ ๒๒ พนักงานต้อนรับประจำอากาศยาน หมายถึง ผู้ซึ่งสอบได้ตามหลักสูตรพนักงานการต้อนรับและประจำทำการในหน้าที่พนักงานต้อนรับประจำอากาศยาน

ข้อ ๒๓ ช่างซ่อมวิทยุประจำอากาศยาน หมายถึง ผู้ซึ่งสอบได้ตามหลักสูตรช่างซ่อมวิทยุที่กองทัพบกกำหนดและประจำทำการในหน้าที่ช่างซ่อมวิทยุประจำอากาศยาน

หมวด ๓

การย้ายประเภทนักบิน

ข้อ ๒๔ การย้ายประเภทของนักบิน อยู่ในอำนาจของผู้บัญชาการทหารบก เป็นผู้ส่งย้าย

๒๔.๑ การย้ายประเภทนักบินประจำกองเป็นนักบินสำรองหรือ นักบินนอกกอง ต้องเข้าเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้.-

๒๔.๑.๑ เข้าเกณฑ์ตามข้อ ๘ หรือข้อ ๙ แล้วแต่กรณี

๒๔.๑.๒ เสียวินัยการบินและผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นสมควรให้อ้ายประเภท

๒๔.๑.๓ ขอย้ายเป็นนักบินสำรองหรือนักบินนอกกองและผู้บังคับบัญชาพิจารณา

เห็นสมควรให้อ้ายประเภท

๒๔.๑.๔ ผู้บัญชาการทหารบก พิจารณาเห็นสมควรให้อ้ายประเภท

๒๔.๒ การย้ายประเภทนักบินสำรองเป็นนักบินนอกกอง ต้องเข้าหลักเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้.-

๒๔.๒.๑ สุขภาพร่างกายหรือจิตใจไม่สมบูรณ์พอที่จะเป็นนักบินสำรอง ตามข้อ ๘.๑ ต่อไปนี้ โดยความเห็นของแพทย์ทหารสาขาเวชศาสตร์การบิน

๒๔.๒.๒ เสียวินัยการบินและผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นสมควรให้อ้ายประเภท

๒๔.๒.๓ ขอย้ายเป็นนักบินนอกกองและผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรให้อ้ายประเภท

๒๔.๒.๔ ผู้บัญชาการทหารบก พิจารณาเห็นสมควรให้อ้ายประเภท

๒๔.๓ การย้ายประเภทนักบินสำรองเป็นนักบินประจำกองและการย้ายประเภทนักบินนอกกองเป็นนักบินประจำกอง

๒๔.๓.๑ ต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้.-

๒๔.๓.๑.๑ เป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายและจิตใจอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน โดยแพทย์ทหารสาขาเวชศาสตร์การบิน เป็นผู้รับรอง

๒๔.๓.๑.๒ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบินอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน โดยคณะกรรมการตรวจสอบและจัดมาตรฐานการบินของกองทัพบกเป็นผู้รับรอง

๒๔.๓.๑.๓ เป็นผู้ที่มีความประพฤติเรียบร้อยหรือผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่าได้กลับตัวประพฤติดี สมควรให้อ้ายประเภท

๒๔.๓.๒ ผู้บัญชาการทหารบก พิจารณาเห็นสมควรให้อ้ายประเภท

ข้อ ๒๕ การส่งย้ายประเภทนักบิน ให้มีผลตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งเป็นต้นไป

หมวด ๔

กำหนดชั่วโมงบินและการตรวจสอบสภาพและจิตใจประจำปี

ข้อ ๒๖ นักบินประจำกองตามข้อ ๑.๑, ๑.๒, ๑.๓ จะต้องตรวจสอบสภาพร่างกายและจิตใจประจำปี จากแพทย์ทหารสาขาเวชศาสตร์การบินและมีชั่วโมงบินอย่างน้อยปีหนึ่ง ๔๘ ชั่วโมง

ข้อ ๒๗ นักบินประจำกองตามข้อ ๑.๔ จะต้องตรวจสอบสภาพร่างกายและจิตใจประจำปี จากแพทย์ทหารสาขาเวชศาสตร์การบินและมีชั่วโมงบินอย่างน้อยปีหนึ่ง ๒๔ ชั่วโมง

ข้อ ๒๘ นักบินสำรอง จะต้องตรวจสอบสภาพร่างกายและจิตใจประจำปี และมีชั่วโมงบินอย่างน้อย ๒๔ ชั่วโมง เว้นแต่นักบินสำรอง ตามข้อ ๘.๓

ข้อ ๒๙ ผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำจะต้องตรวจสอบสภาพร่างกายและจิตใจจากแพทย์ทหารสาขาเวชศาสตร์การบินอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และมีชั่วโมงบินอย่างน้อยปีหนึ่ง ๔๘ ชั่วโมง

ข้อ ๓๐ ผู้ทำการในอากาศและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ผู้มีตำแหน่งชั้น ผู้บังคับการกรมหรือเทียบเท่าขึ้นไป ไม่ต้องทำการตรวจสอบสภาพร่างกายและจิตใจประจำปี จากแพทย์ทหารสาขาเวชศาสตร์การบินและไม่จำกัดชั่วโมงบิน

ข้อ ๓๑ นักบินประจำกอง นักบินสำรอง ซึ่งไปรับราชการประจำการอยู่ ณ ต่างประเทศ ไม่ต้องตรวจสอบสภาพและจิตใจ จากแพทย์ทหารสาขาเวชศาสตร์การบิน แต่เมื่อกลับมาปฏิบัติหน้าที่ในประเทศแล้ว ต้องตรวจสอบสภาพร่างกายและจิตใจ และรับการตรวจสอบความรู้ความสามารถในการบินก่อนที่จะทำหน้าที่บังคับเครื่องบินทั่วไป ส่วนชั่วโมงบินให้ถือเกณฑ์ดังนี้ -

๓๑.๑ ถ้าไปรับราชการประจำอยู่ ณ ต่างประเทศ เกินกว่า ๑๘๐ วัน ไม่จำกัดชั่วโมงบิน

๓๑.๒ ถ้าไปรับราชการประจำอยู่ ณ ต่างประเทศ น้อยกว่า ๑๘๐ วัน จะมีชั่วโมงบินอย่างน้อยกึ่งหนึ่งของชั่วโมงบินในข้อ ๒๖, ๒๗ และ ๒๘

ข้อ ๓๒ การกำหนดชั่วโมงบินดังกล่าวมาแล้วข้างต้น มิให้ใช้บังคับในกรณีที่ทางราชการไม่สามารถจัดหาเครื่องอุปกรณ์ในการบินหรือเกี่ยวกับสภาพดินฟ้าอากาศหรือสถานการณ์ไม่อำนวยในการบินได้ แต่ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นผู้บังคับหน่วยซึ่งมีอากาศยานในอัตราขึ้นไปหรือผู้บังคับหน่วยซึ่งทำหน้าที่ทำการฝึกอบรมพิจารณา แล้วรายงานขออนุมัติตามลำดับ จนถึงผู้บัญชาการทหารบก

ข้อ ๓๓ การกำหนดชั่วโมงบินในปีหนึ่ง ให้ถือว่าสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๑ ธันวาคม

ข้อ ๓๔ การนับเวลา ให้นับแต่เวลาที่ทำการบังคับหรือช่วยบังคับอากาศยานเว้นแต่ผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำจึงให้นับแต่เวลาที่ประจำทำการในหน้าที่บนอากาศยาน ให้หน่วยที่มีอากาศยานในอัตราส่งชั่วโมงบินของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ถึง ศูนย์การบินทหารบก จำนวน ๓ ชุด ทุกเดือน

หมวด ๕

การรับและจ่ายเงินเพิ่มค่าฝ้ายอันตราย

ข้อ ๓๕ ผู้ทำการในอากาศและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ มีสิทธิได้
รับเงินเพิ่มค่าฝ้ายอันตราย ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยเงินเพิ่มพิเศษ

ข้อ ๓๖ การจ่ายเงินเพิ่มค่าฝ้ายอันตราย

๓๖.๑ นักบินและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำ ซึ่งมีชั่วโมงบินน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ
๒๖, ๒๗, ๒๘, ๒๙ และ ๓๑ ให้ังจ่ายเงินเพิ่มค่าฝ้ายอันตราย ดังนี้-

๓๖.๑.๑ มีชั่วโมงบินน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง ให้ังจ่ายเงินเพิ่มค่าฝ้าย
อันตรายในปีถัดไปรวม ๓ เดือน

๓๖.๑.๒ มีชั่วโมงบินน้อยกว่ากึ่งหนึ่งของเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ให้ังจ่ายเงินเพิ่มค่าฝ้ายอันตราย
ในปีถัดไปรวม ๕ เดือน

๓๖.๑.๓ ไม่มีชั่วโมงบินเลย ให้ังจ่ายเงินเพิ่มค่าฝ้ายอันตรายในปีถัดไปรวม ๘ เดือน

๓๖.๒ การจ่ายเงินเพิ่มค่าฝ้ายอันตราย ไม่ใช้บังคับแก่นักบินและผู้ทำการบนอากาศยานเป็นประจำที่
เจ็บป่วยหรือประสบอันตราย ตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการลา กับผู้ที่ไม่จำกัดชั่วโมงบินตามที่
กำหนดไว้ในข้อ ๓๐ หรือ ๓๑.๑

๓๖.๓ นักบินนอกกอง คงจ่ายเงินเพิ่มค่าฝ้ายอันตราย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๓๘

(ลงชื่อ) พลเอก วิมล วงศ์วานิช
(วิมล วงศ์วานิช)
ผู้บัญชาการทหารบก

ภาคผนวก ช
แบบตอบรับการนำเสนอผลงาน

ที่ อว ๐๖๕๑.๒๐๕(๑)/๖๔๕



สถาบันเทคโนโลยีการบินและอวกาศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
๔๓ หมู่ ๖ ต.บางพระ อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี ๒๐๑๑๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ตอบรับการนำเสนอขอความในการประชุมสัมมนาทางวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๔ (IAATCON ๒๐๒๕)
สหวิทยาการด้านบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ “สู่การเปลี่ยนผ่านเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนในโลกแห่ง AI”

เรียน คุณปณชัย ธนะปัด และคุณกฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล

ตามที่ท่านได้ส่งบทความเรื่อง “อิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้าย กองทัพบก” เพื่อนำเสนอในการประชุมสัมมนาทางวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๔ (IAATCON ๒๐๒๕) สหวิทยาการด้านบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ “สู่การเปลี่ยนผ่านเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนในโลกแห่ง AI” ในวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๘ ผ่านระบบ Zoom application นั้น

ในการนี้ สถาบันเทคโนโลยีการบินและอวกาศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จึงขอแจ้งว่า ท่านเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกให้นำเสนอขอความในการประชุมสัมมนาทางวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๔ (IAATCON ๒๐๒๕) สหวิทยาการด้านบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ “สู่การเปลี่ยนผ่านเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนในโลกแห่ง AI” ทั้งนี้ กรณีไม่ปรับแก้ไขบทความ หลังจากนำเสนอตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ บทความของท่านจะไม่ได้รับการเผยแพร่ผลงานในเล่มรายงานประชุมวิชาการฉบับสมบูรณ์และทางผู้จัดการประชุมวิชาการ จะทำหนังสือแจ้งไปยังหน่วยงานต้นสังกัดนั้น ๆ ทันที

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายรัชตธรรมรงค์ พชรมนต์ชัย)

รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีการบินและอวกาศ

สถาบันเทคโนโลยีการบินและอวกาศ

โทร. ๐ ๖๓๑๓ ๖๐๔๔ ต่อ ๑๑๗๖ หรือ ๐๘ ๖๓๘๓ ๑๖๔๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : iaatcon๒๐๒๕@gmail.com

แบบตอบรับการนำเสนอผลงาน



สถาบันเทคโนโลยีการบินและอวกาศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ขอมอบเกียรติบัตรนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ปณชัย ณะปิด และภุชญ์ วิทวัสสำราญกุล

เข้าร่วมการประชุมสัมมนาทางวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 (IAATCON 2025) สหวิทยาการด้านบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์
 “สู่การเปลี่ยนผ่านเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนในโลกแห่ง AI” ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Zoom Application

เรื่อง **อิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบิน**
 และผู้ทำการบนอากาศยาน กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

ให้ ณ วันที่ 9 เดือน ธันวาคม พุทธศักราช 2568


 (ดร.สรตรรณรงค์ พชรมนต์ชัย)
 ผู้ช่วยอธิการบดี
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

IAATCON2025

การประชุม
สัมมนาทางวิชาการ
ระดับชาติ ครั้งที่ 4

สหวิทยาการด้านบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์
“สู่การเปลี่ยนผ่านเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนในโลกแห่ง AI”

9 ธันวาคม 2568

เป็นเวลา 09.00-12.00 น.
ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ZOOM APPLICATION



สถาบันเทคโนโลยีการบินและอวกาศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ขอมอบเกียรติบัตรนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ปณชัย ณะปิด และภุชญ์ วิทวัสสำราญกุล

ได้รับรางวัลผลงานดีเด่น

ในการประชุมสัมมนาทางวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 (IAATCON 2025) สหวิทยาการด้านบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์
 “สู่การเปลี่ยนผ่านเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนในโลกแห่ง AI” ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Zoom Application

เรื่อง **อิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน**
 ของนักบินและผู้ทำการบนอากาศยาน กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

ให้ ณ วันที่ 9 เดือน ธันวาคม พุทธศักราช 2568


 (ดร.สรตรรณรงค์ พชรมนต์ชัย)
 ผู้ช่วยอธิการบดี
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

BEST
conference
2025

IAATCON2025

การประชุม
สัมมนาทางวิชาการ
ระดับชาติ ครั้งที่ 4

สหวิทยาการด้านบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์
“สู่การเปลี่ยนผ่านเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนในโลกแห่ง AI”

9 ธันวาคม 2568

เป็นเวลา 09.00-12.00 น.
ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ZOOM APPLICATION

ภาคผนวก ซ

บทความที่ถูกตีพิมพ์ในการประชุมทางวิชาการระดับชาติ

บทความที่ถูกต้องพิมพ์ในการประชุมทางวิชาการระดับชาติ





รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (PROCEEDINGS)
การประชุมสัมมนาทางวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 (IAATCON 2025)
สหวิทยาการด้านบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์
“สู่การเปลี่ยนผ่านเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนในโลกแห่ง AI”
วันที่ 9 ธันวาคม 2568
ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Zoom Application

จัดโดย

สถาบันเทคโนโลยีการบินและอวกาศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ร่วมกับ

สโมสรการบินพลเรือน
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ
สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
สมาคมอากาศยานไร้นักบินแห่งประเทศไทย
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ
สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

IAATCON2025

การประชุมสัมมนา
ทางวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4

สหวิทยาการด้านบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์
“สู่การเปลี่ยนผ่านเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนในโลกแห่ง AI”
9 ธันวาคม 2568

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (PROCEEDINGS)

การประชุมสัมมนาทางวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 (IAATCON 2025) สหวิทยาการ
ด้านบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ “สู่การเปลี่ยนผ่านเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนในโลกแห่ง AI”
สถาบันเทคโนโลยีการบินและอวกาศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
วันที่ 9 ธันวาคม 2568 ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Zoom Application

บรรณาธิการ อาจารย์ ดร.รชตธรรมรงค์ พชรมนต์ชัย

จัดทำโดย สถาบันเทคโนโลยีการบินและอวกาศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
43 หมู่ 6 ตำบล บางพระ อำเภอ ศรีราชา จังหวัด ชลบุรี 20110
โทรศัพท์ 033-136099 ต่อ 1171 - 1177
อีเมลล์ iaatcon2021@gmail.com

เผยแพร่โดย สถาบันเทคโนโลยีการบินและอวกาศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
https://iaat.rmutto.ac.th/?page_id=801

ISBN (e-book) ISBN : 978-616-8387-07-8

บทความวิชาการระดับดีเด่น

การประชุมสัมมนาทางวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 (IAATCON 2025)
สหวิทยาการด้านบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์
“สู่การเปลี่ยนผ่านเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนในโลกแห่ง AI” ดังนี้



**กลุ่มที่ 1 : ผลงานวิชาการด้านศึกษาศาสตร์และวิจัยในชั้นเรียน
และงานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ด้านการบัญชีและการเงิน**

จุฑารัตน์ แซ่เตียว

เรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง กฎหมายใกล้ตัวด้วยกิจกรรมการเรียนรู้
การสอนโดยใช้บอร์ดเกมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนกีฬาจังหวัดตรัง

กลุ่มที่ 2 : ผลงานวิชาการด้านบริหารธุรกิจ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ปณชัย ณะปิด และกฤษฎ วิทวัสสำราญกุล

เรื่อง อิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของนักบินและผู้ทำการบินบนอากาศยาน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

กลุ่มที่ 3 : ผลงานวิชาการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ด้านธุรกิจการบินและอวกาศ

ศรสวรรค์ บุญด้วยลาน และวรรณมนต์ สันติศิริ

เรื่อง การทบทวนวรรณกรรมเรื่องการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ในอุตสาหกรรมการบิน

กลุ่มที่ 4 : ผลงานวิชาการด้านบริหารธุรกิจ ธุรกิจการท่องเที่ยว ธุรกิจโรงแรม และธุรกิจบริการ

ธิติพงศ์ ธีรพัฒน์ธนากุล และสมพงษ์ อัครวิริยัติ

เรื่อง กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดดิจิทัลแบบบูรณาการ เพื่อสร้างความภักดีต่อแบรนด์
และการพัฒนาที่ยั่งยืนของงานวิ่งมาราธอนในประเทศไทย

IAATCON2025

**การประชุม
สัมมนาทางวิชาการ
ระดับชาติ ครั้งที่ 4**

สหวิทยาการด้านบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์
“สู่การเปลี่ยนผ่านเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนในโลกแห่ง AI”

9 ธันวาคม 2568

ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ZOOM APPLICATION

อิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

ปณชัย ชนะบัด¹ และกฤษฎณ์ วิทวัสสำราญกุล²

^{1,2}สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

panachai009@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของนักบินและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก และ 2) ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนขององค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง 163 คน และวิจัยเชิงคุณภาพกับผู้ให้ข้อมูลหลัก 10 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอย ผลเชิงปริมาณพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 4.06$) คุณลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.05$) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ($\bar{X} = 4.06$) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดย คุณภาพชีวิตการทำงาน มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.24$) 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 การแก้ปัญหการส่งกำลังบำรุง, การเพิ่มการสนับสนุนด้านนันทนาการและการบำรุงรักษาอุปกรณ์, การทบทวนและเพิ่มเติมองค์ความรู้ตามมาตรฐานสากล และการสร้างความเสมอภาคและขวัญกำลังใจ ข้อเสนอแนะสำหรับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยเฉพาอย่างยิ่งการสนับสนุนด้านการปฏิบัติงาน 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 Thanapat¹ and Krit Witthawassamrankul²

^{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 ($\bar{X} = 4.06$), Job Characteristics ($\bar{X} = 4.05$), and Perceived Organizational Support ($\bar{X} = 4.06$) were all at a very high level. The dimension of QWL with the highest mean score was socially beneficial work ($\bar{X} = 4.24$). 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 ทำให้การแข่งขันรุนแรงขึ้นและระบุกฎศุลกากรได้ยาก แม้ภัยจากสงครามใหญ่ลดลง แต่ยังคงมีปัญหาด้านเสถียรภาพ การแข่งขันผลประโยชน์ทางทะเล และการรุกรานอธิปไตยที่อาจนำไปสู่สงครามจាក់ดวงได้ ขณะที่ประเทศไทยยังเผชิญปัญหาความมั่นคงภายในจากความขัดแย้งทางการเมือง การก่อการร้ายในพื้นที่ชายแดนใต้ ปัญหาความยากจน การทำลายสิ่งแวดล้อม และภัยพิบัติที่รุนแรงขึ้น นอกจากนี้โลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีนำมาซึ่งภัยคุกคามข้ามชาติ เช่น ยาเสพติด การก่อการร้ายสากล การค้ามนุษย์ ซึ่งทวีความรุนแรงจนอาจบ่อนทำลายความมั่นคงของชาติ ด้วยเหตุนี้ กองทัพบกจึงต้องปรับบทบาทให้สอดคล้องกับภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการป้องกันและรักษาความมั่นคงของชาติ ทั้งยังร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของประเทศ ซึ่งความเข้มแข็งของกองทัพบกต้องเริ่มจากการมียุทธศาสตร์ทางทหารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต จากสถานการณ์ความตึงเครียดบริเวณตามแนวชายแดนไทย กับกัมพูชา โดยปัจจุบันมีกำลังติดอาวุธของฝ่ายกัมพูชาได้วางกำลังรุกคืบอธิปไตยของไทยทั้งนี้ รัฐบาลกระทรวงกลาโหมและกองทัพบก ได้ใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุดในการคลี่คลายความตึงเครียดตามแนวชายแดน โดยใช้กลไกทวิภาคีที่มีการตกลงกันไว้กับกัมพูชา แต่ไม่ได้รับการตอบสนองในเชิงบวกจากฝ่ายกัมพูชา ทั้งยังปรากฏว่ากัมพูชาได้มีการเพิ่มเติมพลอาวุธและยุทโธปกรณ์เข้ามาประชิดตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา ที่ผ่านมากองทัพบกได้ติดตามและรวบรวมข่าวสารของทางฝั่งกัมพูชา ตั้งแต่หน่วยระดับปฏิบัติ จนถึงหน่วยงานในระดับบริหาร พบว่ามีลักษณะท่าทีในการร่วมกันแก้ปัญหาที่ขาดความชัดเจน อีกทั้งปรากฏสิ่งบ่งชี้ว่าฝ่ายกัมพูชายังคงดำเนินการเตรียมความพร้อมทางทหารอย่างเข้มข้น ซึ่งถือเป็นความกังวลในแง่ยุทธศาสตร์ ผู้บัญชาการทหารบกจึงมีคำสั่งให้ทุกหน่วย เตรียมความพร้อมให้อยู่ในระดับที่สูงเพียงพอ ในการตอบสนองต่อภารกิจในชั้นของการใช้กำลังทางทหารตามแผนป้องกันประเทศ เพื่อตอบโต้กรณีการลุกลามอธิปไตยในขอบเขตพื้นที่รับผิดชอบ

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

กองการบิน สังกัดศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก กรมการขนส่งทหารบก มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนด้านการบินแก่กองทัพบกในการลำเลียงกำลังพล ยุทโธปกรณ์ การเคลื่อนย้ายหน่วยทหาร และภารกิจเฉพาะทาง รวมถึงการสนับสนุนผู้บังคับบัญชาในการกิจสำคัญต่าง 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 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการภารกิจของหน่วยระดับสูงได้อย่างทันที่ อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติการกิจเร่งด่วนตลอดเวลาส่งผลให้กำลังพลแบกรับภาระงานและความกดดันสูง กระทั่งต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อีกทั้งการขาดแคลนทรัพยากรที่จำเป็น เช่น อุปกรณ์และบุคลากร ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้กำลังพลรู้สึกว่าได้ไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

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

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก
- 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก

1.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.2.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

- 1) เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ช่วยยืนยันความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลสายงานการบินทหาร ซึ่งเป็นกลุ่มอาชีพเฉพาะที่งานวิจัยก่อนหน้านี้ยังไม่ครอบคลุมอย่างชัดเจน
- 2) เสริมสร้างองค์ความรู้และเติมเต็มช่องว่างทางทฤษฎีในกลุ่มงานวิจัยด้านพฤติกรรมองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ในบริบททางทหารของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของหน่วยงานราชการที่มีลักษณะงานที่มีความเสี่ยงสูงและต้องการความชำนาญเฉพาะ

1.2.2 ประโยชน์เชิงปฏิบัติ

- 1) ผู้บริหารระดับสูงและผู้บังคับบัญชาของกองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก สามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนและกำหนดนโยบายเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและผู้ทำการบนอากาศได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ

2) นักวิจัยหรือผู้ที่สนใจสามารถนำอิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยาน กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ใช้เป็นแนวทางหรือข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัยเพื่อต่อยอดและพัฒนางานวิจัยอื่นๆต่อไปได้อีกในอนาคต

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “อิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยาน 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 แยกแอมและโอล์ดแฮม (Hackman and Oldham, 1975 อ้างถึงใน ศุจินันท์ เจริญจิตศิริ, 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 จะช่วยสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศยาน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและลดอัตราการลาออกได้

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

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

ทำงานที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่รางวัลในอนาคต ผลลัพธ์ที่ชัดเจนคือ ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และ พฤติกรรม การถอนตัวที่ลดลง เช่น การขาดงานหรือการลาออก

จากพื้นฐานแนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) สรุปได้ว่า ทั้ง หน่วยงานและกำลังพลต่างประเมินความคุ้มค่าในการแลกเปลี่ยน โดยหากกำลังพลมีความผูกพันทางใจกับ หน่วยงาน (เช่น จงรักภักดี พึงพอใจในการกิจ) และหน่วยงานยึดมั่นต่อกำลังพล (เช่น รับฟัง บริหารอย่างยุติธรรม มี สวัสดิการและโอกาสเติบโต) ความสัมพันธ์ก็จะอยู่ในระดับที่ดี เพราะทั้งสองฝ่ายได้รับผลตอบแทนคุ้มค่ากับสิ่งที่ ลงทุนไป แต่หากเกิดความรู้สึกว่าผลตอบแทนไม่ยุติธรรมหรือไม่คุ้มค่า จะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ได้ ดังนั้น การรับรู้การสนับสนุนจากหน่วยงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติการกิจ การรักษาบุคลากร และการบรรลุ เป้าหมายของหน่วย

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะ หน่วยงานทหารที่มีความเสี่ยงสูง เพราะส่งผลโดยตรงต่อขีดความสามารถและความพร้อมในการปฏิบัติการกิจของ ขาดสำหรับบุคลากรทางการบิน เช่น นักบินและช่างอากาศยาน พวกเขาต้องเผชิญกับปัจจัยเฉพาะ เช่น ความเครียด ภายใต้อากาศดันสูง ภาวะอ่อนเพลีย และความเสี่ยงจากการกิจ ดังนั้นการนิยามคุณภาพชีวิตการทำงานในบริบทนี้ จึงต้องครอบคลุมทั้งมิติทาง กายภาพ จิตใจ และสังคม เพื่อให้กำลังพลปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพสูงสุด และ วอลตัน (Richard E. Walton, 1974) เป็นผู้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างลึกซึ้ง โดยเน้นแนวคิด ความเป็น มนุษย์ และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน องค์ประกอบสำคัญ 8 ประการของเขา ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและยุติธรรม, สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ความมั่นคงและการก้าวหน้าในหน้าที่, การ ส่งเสริมความสามารถของบุคลากร, การรวมกลุ่มทางสังคมในที่ทำงาน, ความเป็นธรรมในการบริหารงาน, การจัด สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว, และ ความสอดคล้องกับสังคมของลักษณะงาน

ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton (อ้างอิงจาก แพรพรรณ เหลือง ทองคำ, 2563) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพราะมีองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ครอบคลุมและชัดเจน สามารถประเมิน กำลังพลและนักบินในหน่วยงานได้อย่างง่ายดาย ซึ่งสะท้อนปัจจัยพื้นฐานทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ส่งผล ให้กำลังพลเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์ประกอบหลัก 8 ด้านของวอลตัน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัย การพัฒนาศักยภาพ ผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในหน่วยงาน ความสมดุล ของชีวิตในการทำงาน และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยของอัสมัน ยูโซะ (2567) ศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพัน ทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 จำนวน 181 นาย ที่ปฏิบัติการกิจใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และกำลังพลที่มีรายได้ต่อเนื่องแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการ ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยเสนอแนะให้เพิ่มโอกาสฝึกอบรม พัฒนาทักษะ และให้ผลตอบแทนที่ ยุติธรรมเพียงพอ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้มีอาชีพเสริมรวมถึงการลดความขัดแย้งเสริมสร้างกิจกรรมและสร้าง บรรยากาศที่เป็นมิตร ในการทำงานร่วมกัน

งานวิจัยของปริญญญา จันทรสว่าง (2566) ศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ ทหารอากาศ จำนวน 112 คน ณ สนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล ลพบุรี โดยพบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่

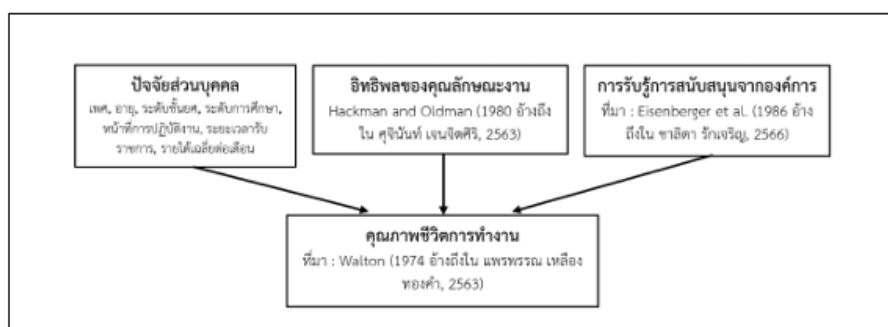
ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล และต่ำสุดคือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ สถานภาพการสมรสและระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงานไม่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

งานวิจัยของศักดิ์ จันทรมณี (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกองบินภาคตะวันออกเฉียงเหนือของกองทัพบก โดยพบว่า ความมั่นคงในอาชีพและการได้รับการพัฒนาสายงาน มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยจึงเสนอแนะให้ผู้บริหาร พัฒนาระบบประเมินผลงานและกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้ชัดเจน เพื่อยกระดับขวัญกำลังใจของบุคลากร

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

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดชี้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางทหารโดยรวมอยู่ในระดับสูง และได้รับผลกระทบจากปัจจัยส่วนบุคคลรวมถึงปัจจัยองค์การ อย่างไรก็ตามงานวิจัยก่อนหน้านี้ยังขาดการศึกษาเชิงลึกในกลุ่มนักบินทหารบกซึ่งมีการกักเฉพาะและเสี่ยงสูง งานวิจัยนี้จึงเติมเต็มช่องว่างโดยยืนยันอิทธิพลของคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกองการบินฯ เพื่อแนวทางการพัฒนาที่แม่นยำ

2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.4 คำถามวิจัย

2.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกหรือไม่

2.4.2 คุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบกหรือไม่

2.4.3 แนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินทหารบกและผู้ทำการบนอากาศ 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) ในการเก็บข้อมูลสำหรับส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพให้ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 10 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับด้านการบิน ได้แก่ นักบิน, ช่างอากาศยาน และพนักงานต้อนรับ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

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) โดยศึกษาจากงานของคุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563) มีจำนวน 10 ข้อ วัดคุณลักษณะงานออกเป็น 5 ด้าน

ส่วนที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตามแนวคิดของ Eisenberger et al. (2002) โดยศึกษาจากงานของ ซาลิตา 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 เป็นคำถามแบบมาตราวัดส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ ลิเคิร์ต (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%) ($\bar{X}$ = 4.05, S. D = 0.881) โดยด้านความหลากหลายของงาน (50.3%) ($\bar{X}$ =

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

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

ตัวแปร	ระดับ										mean	S.D.
	สูงมากที่สุด		สูงมาก		ปานกลาง		ต่ำ		ต่ำมากที่สุด			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
คุณลักษณะของงาน	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
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	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. ด้านจิตอาารมณ์	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
คุณภาพชีวิตการทำงาน	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. ด้านการพัฒนาาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	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

การประชุมสัมมนาทางวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 (IAATCON 2025) สหวิทยาการด้านบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์
 “สู่การเปลี่ยนผ่านเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนในโลกแห่ง AI” สถาบันเทคโนโลยีการบินและอวกาศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

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 ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ระดับชั้นยศหน้าที่การปฏิบัติงาน 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

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและผู้ทำการบินนอากาศ 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 สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและผู้ทำการบินนอากาศ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก ได้ถูกต้อง ร้อยละ 62.8 ($R^2 = 0.628$) (ดังตารางที่ 3)

หลังทำการทดสอบ ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้

ตารางที่ 3 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำเข้ระหว่างคุณลักษณะงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและผู้ทำการบินนอากาศ 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.	Beta	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					

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

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

หลังทำการทดสอบ ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้

ตารางที่ 4 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและผู้ทำการบินทางอากาศ 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.	Beta	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
ด้านจิตอาสามณ์	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					

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

1. การส่งกำลังบำรุงและโลจิสติกส์ ปัญหาด้านระบบโลจิสติกส์หรือการส่งกำลังบำรุงถูกระบุว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของนักบินมากที่สุด เนื่องจากงบประมาณจำกัดทำให้การจัดหาสิ่งของสนับสนุนไม่เพียงพอต่อความต้องการ ตัวอย่างที่สำคัญคือการขาดแคลนชิ้นส่วนสำรองเมื่อตรวจพบความผิดปกติ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานไม่ต่อเนื่อง มีงานค้างคา ก่อให้เกิด ความกังวลและความเครียด
2. การนิรภัยและการบำรุงรักษาอุปกรณ์ พนักงานต้อนรับบนอากาศยานระบุว่า การสนับสนุนที่ต้องการเพิ่มเติมคือเรื่องของการนิรภัยและความปลอดภัยในการบิน โดยเฉพาะชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้นและยานเครื่องบินที่บางครั้งไม่ต่อเนื่องและไม่มีการวางแผนสำรองเปลี่ยนให้ตลอด แม้จะมั่นใจในความปลอดภัยโดยรวมแต่ความพร้อมของอุปกรณ์นิรภัยถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. การทบทวนและเพิ่มเติมองค์ความรู้ บุคลากรทางการบินขาดการสนับสนุนด้าน การทบทวนและเพิ่มเติมองค์ความรู้ ตามมาตรฐานสากล หรือการอบรมจากองค์กรภายนอก เนื่องจากงบประมาณจำกัด การที่ความรู้ไม่ได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอทำให้องค์ความรู้ล้าสมัยลงไปเรื่อยๆ แม้หน่วยงานจะพยายามแก้ปัญหาโดยการจัดสอนทบทวนภายในหน่วยงาน แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้
4. ความเสมอภาคและขวัญกำลังใจ ข้อเสนอแนะที่สำคัญคือการสร้างความเสมอภาคและขวัญกำลังใจโดยการจ่าย "ค่าปีก" ให้กับพนักงานต้อนรับ เช่นเดียวกับนักบินและช่างอากาศยาน นอกจากนี้ ปัญหาสำคัญที่กระทบ

ขวัญกำลังใจคือเรื่อง ผลตอบแทนและการพิจารณาความก้าวหน้าในชีวิตราชการ เช่น การบรรจุตำแหน่งที่สูงขึ้น
ล่าช้า เนื่องจากข้อจำกัดด้านตำแหน่งที่ทำให้บางคนต้องรอถึง 3-4 ปี

5. สรุปผลและอภิปรายผล

5.1 สรุปผล

จากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 4.06$) คุณลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.05$) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ($\bar{X} = 4.06$) ของนักบินและผู้ทำการบนอากาศยาน กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับชั้นยศ หน้าที่การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นตัวแปรที่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน ($P\text{-value} = 0.00^*$) ซึ่งคุณลักษณะงานสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 62.8 ($R^2 = 0.628$) โดยมีด้านที่มีอิทธิพลสูงคือการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และความสำคัญของงาน ในขณะที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้สูงถึงร้อยละ 85.3 ($R^2 = 0.853$) โดยมีด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติงาน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่าแนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมี 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 "อิทธิพลคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินและผู้ทำการบนอากาศยาน กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก" ได้นำมาอภิปรายดังนี้

5.2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ผลการวิจัยชี้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของนักบินและผู้ทำการบนอากาศยานอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.06$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัสมีน ยูโซะ (2567) และปริญญา จันทร์สว่าง (2566) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลทหารโดยรวมอยู่ในระดับสูงมากเช่นกัน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.24$) แสดงให้เห็นว่ากำลังพลรับรู้และให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนที่ช่วยสนับสนุนความมั่นคงของชาติและผู้บังคับบัญชา ในส่วนของคุณลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.05$) โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความหลากหลายของงาน ($\bar{X} = 4.29$) ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่าลักษณะภารกิจของกองการบินที่มีทั้งการลำเลียงกำลังพล ยุทโธปกรณ์ การเคลื่อนย้ายหน่วย และภารกิจเฉพาะทาง รวมถึงการสนับสนุนผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานทำให้กำลังพลต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย และงานไม่จำเจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman และ Oldham ที่กล่าวว่าการออกแบบงานที่มีความหลากหลายของทักษะช่วยสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.06$) โดยมีด้านจิตอาารมณ์ ($\bar{X} = 4.37$) สูงที่สุดแสดงให้เห็นว่ากำลังพลรู้สึกว่าองค์กรให้คุณค่าต่อผลงานและความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา ซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันและยึดมั่นต่อองค์กรสอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) ที่ระบุว่า การรับรู้ว่าหน่วยงานยึดมั่นต่อกำลังพล (เช่น รับฟัง บริหารอย่างยุติธรรม) เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสัมพันธ์และผลการปฏิบัติงาน

5.2.2 อิทธิพลของคุณลักษณะงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่าคุณลักษณะงานสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 62.8 และด้านที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญที่สุดคือด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และด้านความสำคัญของงาน ($P\text{-value} = 0.00^*$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman และ Oldham ที่ระบุว่าคุณลักษณะงาน เช่น ความสำคัญของงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยาที่ดีและแรงจูงใจในการทำงาน การที่นักบินและผู้ทำการบนอากาศยานรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเข้าใจว่าภารกิจของตนมีความสำคัญต่อความมั่นคงของชาติอย่างยิ่ง จะยิ่งกระตุ้นแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน และทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้น

5.2.3 อิทธิพลของการรับการสนับสนุนจากองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การรับการสนับสนุนจากองค์กรสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้สูงถึงร้อยละ 85.5 ซึ่งเป็นตัวทำนายที่แข็งแกร่งกว่าคุณลักษณะงาน โดยมีด้านที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญและมีค่า β สูงที่สุดคือด้านการปฏิบัติงาน ($P\text{-value} = 0.00^*$) รองลงมาคือด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ($P\text{-value} = 0.00^*$) และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($P\text{-value} = 0.00^*$) ผลนี้ตอกย้ำถึงความสำคัญของปัจจัยคำจูงใจที่มาจากสภาพแวดล้อมและองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติภารกิจโดยตรง ซึ่งกองการบินเผชิญกับภาระงานสูงและขาดแคลนทรัพยากร ดังนั้นการที่กองพลรับรู้ว่าการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ (เช่น อุปกรณ์ และบุคลากร) และให้ความสำคัญต่อโอกาสความก้าวหน้า (ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า) จะเป็นการตอบสนองต่อความต้องการได้รับการยอมรับและเคารพ ซึ่งสร้างความรู้สึกว่าการทุ่มเททำงานนั้นคุ้มค่า และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีตามแนวคิดของ Walton (1973) ในด้านความมั่นคงและการก้าวหน้าในหน้าที่ รวมถึงคำตอบแทนที่เหมาะสม ผลการวิจัยเชิงคุณภาพระบุว่า ปัญหาด้าน การส่งกำลังบำรุงและโลจิสติกส์ไม่เพียงพอ โดยเฉพาะการขาดแคลนชิ้นส่วนสำรอง ทำให้งานค้างคา ก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับผลเชิงปริมาณที่ชี้ว่าการสนับสนุนในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลสูงสุด นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่อง การนิรภัยและการบำรุงรักษาอุปกรณ์ที่ไม่ต่อเนื่อง เช่น การขาดชุดปฐมพยาบาลบนเครื่อง ซึ่งกระทบต่อความปลอดภัย สำหรับด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า มีความต้องการ ทบทวนและเพิ่มเติมองค์ความรู้ตามมาตรฐานสากล อย่างยั่งยืน แม้จะมีการแก้ปัญหาด้วย "ยูนิสคูล" แต่ยังไม่เพียงพอ ส่วนด้าน ผลตอบแทนและสวัสดิการ มีข้อเสนอแนะให้จ่าย "ค่าปีก" แก่นักบินต้อนรับ เพื่อความเสมอภาคและขวัญกำลังใจ และเร่งแก้ไขปัญหา ความก้าวหน้าในชีวิตราชการที่ล่าช้า เนื่องจากข้อจำกัดด้านตำแหน่ง

5.2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

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

การทำงาน ในทางตรงกันข้าม เพศ เป็นปัจจัยเดียวที่คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะเป็นเพศใด การปฏิบัติงานในบริบทของกองการบินที่ต้องเผชิญกับความเครียดและความกดดันสูง ทำให้เกิดการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันตามเพศ

5.2.5 สรุปความเชื่อมโยง

ผลการวิจัยนี้บอกย้ำว่าแม้อุปสรรคงานที่มีความหลากหลายและสำคัญจะมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่การที่กองการบินต้องปฏิบัติตามภารกิจเร่งด่วนตลอดเวลาและกำลังพลแบกรับภาระงานและความกดดันสูงทำให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยเฉพาะในด้านการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และด้านโอกาสก้าวหน้ากลายเป็นปัจจัยที่สำคัญและทรงอิทธิพลที่สุดในการรักษาและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดที่ว่าปัจจัยด้านต้องได้รับการตอบสนองเพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจในงานและทำให้กำลังพลรู้สึกถึงความคุ้มค่าของการแลกเปลี่ยนในการทุ่มเททำงานให้กับหน่วยงาน ความท้าทายที่กำลังพลกำลังเผชิญ เช่น ปัญหา โลจิสติกส์/การส่งกำลังบำรุงที่ไม่ต่อเนื่อง (ด้านการปฏิบัติงาน) การขาดการพัฒนาองค์ความรู้ที่ทันสมัย (ด้านโอกาสก้าวหน้า) และปัญหาความไม่เสมอภาค/ความล่าช้าในการพิจารณาความก้าวหน้าและผลตอบแทน (ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ) ที่พบในการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ เป็นหลักฐานที่บ่งชี้อย่างชัดเจนว่าการสนับสนุนจากองค์กรในมิติเหล่านี้กำลังประสบปัญหาและจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามที่ได้ผลเชิงปริมาณได้ชี้ไว้

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

6.1.1 เน้นการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรเร่งจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น เช่น อุปกรณ์และบุคลากร ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพื่อลดภาระงานและความกดดันของกำลังพลเพราะการรับรู้การสนับสนุนด้านนี้มีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

6.1.2 ปรับปรุงผลตอบแทนและความก้าวหน้า ควรทบทวนและปรับปรุงค่าตอบแทน สวัสดิการ และกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจนและยุติธรรม เนื่องจากปัจจัยด้านรายได้และระดับขั้นยศส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญ

6.1.3 เสริมสร้างจิตอาารมณ์ที่ดี ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับฟังความคิดเห็น (ประชาธิปไตยในหน่วยงาน) และดูแลเอาใจใส่ด้านจิตใจ (ด้านจิตอาารมณ์) เพื่อให้กำลังพลรู้สึกว่าการเห็นคุณค่าของพวกเขา

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 วิจัยเชิงลึกด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ควรทำการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือ Focus Group กับกำลังพลแต่ละประเภท (นักบิน ช่างอากาศยาน และพนักงานต้อนรับ) เพื่อทำความเข้าใจถึงความคาดหวังและนิยามของการสนับสนุนจากองค์กรในแต่ละมิติอย่างละเอียด

6.2.2 ศึกษาตัวแปรส่งผ่านหรือกำกับ ควรศึกษาตัวแปรส่งผ่าน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร หรือตัวแปรกำกับ เช่น ความเครียดจากงาน เพื่อเข้าใจกลไกที่ปัจจัยหลักส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

6.2.3 การขยายการวิจัยไปยังหน่วยงานการบินอื่น ๆ หรือหน่วยงานด้านความมั่นคงที่คล้ายคลึงกัน เพื่อเปรียบเทียบผลและนำไปกำหนดนโยบายในภาพรวม

7. กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้อำนวยการ กองการบิน ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก 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 กท ๐๔๐๑/๓๕๑ เรื่อง ขออนุมัติแบบประเมินและคู่มือการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิต อุดมการณ์ทหาร และระเบียบวินัยของ ทบ. ประจำปี ๒๕๖๘. กองทัพบก (กรมกำลังพลทหารบก).
- ชาลีตา รักเจริญ. (2566). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจากผู้บังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในสำนักงานสรรพากรภาคแห่งหนึ่ง [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 จันทรวงศ์. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินเชียงใหม่ท่าอากาศยานชัชวาลย์ อำเภอชัชวาลย์ จังหวัดลพบุรี [การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- แพรวพรรณ เหลืองทองคำ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพบกไทย [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม. <https://dspace.spu.ac.th/items/64da9555-649d-4f3a-9f17-cc1a0bb2099e>
- ศักดิ์ดา จันทรมณี. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางทหารในกองบินภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 8(1), 78–92
- ศุจินันท์ เจนจิตศิริ. (2563). คุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต 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.sciencedirect.com/reference/180479>

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	ร้อยตรี ปณชัย ณะปะด
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันอังคารที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2540
ภูมิลำเนา	อำเภอนาหมื่น จังหวัดน่าน
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	91/556 หมู่ 3 หมู่บ้านสินทรัพย์รังสิต ซ.39 ถ.รังสิตนครนายก ต.บึงยี่โถ อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12130
E-mail Address	panachai009@gmail.com

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2560 - 2563	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.) วิชาเอกบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2565 - 2566	ศิษย์การbinทหารบก รุ่นที่ 67 โรงเรียนการbinทหารบก ศูนย์การbinทหารบก จังหวัดลพบุรี

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2560 - 2561	ตำแหน่งหัวหน้าพนักงานสลับสาย กรมการทหารสื่อสาร กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2561 - 2563	ตำแหน่งช่างซ่อมและติดตั้งโทรศัพท์ กรมการทหารสื่อสาร กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2563 - 2565	ตำแหน่งช่างซ่อมและติดตั้งเครือข่ายภายใน ศูนย์โทรคมนาคม และเทคโนโลยีสารสนเทศ กรมการทหารสื่อสาร กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2565 - 2566	ตำแหน่งประจำศูนย์การbinทหารบก ศิษย์การbinทหารบก รุ่นที่ 67 โรงเรียนการbinทหารบก ศูนย์การbinทหารบก จังหวัดลพบุรี
พ.ศ. 2566 - 2567	นักbinเฮลิคอปเตอร์กองการbin ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2567 - ปัจจุบัน	นักbinลองเครื่อง ตำแหน่งรองผู้บังคับหมวดโรงงานซ่อม กองร้อย ซ่อมบำรุงเครื่องบินทหารบกสนับสนุนทั่วไป กองพันซ่อมบำรุง เครื่องบินทหารบก จังหวัดลพบุรี