

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน
กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่

FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF LIFE OF NON-COMMISSIONED OFFICERS OF
THE 7TH INFANTRY REGIMENT, KAWILA CAMP, CHIANG MAI PROVINCE

¹พันเอกยุทธวีร์ ปุฒน้อย และ ²ธนกร สิริสุคันธา

¹Col. Yuttawee Potnoi and ²Thanakorn Sirisugandha

¹คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

¹Faculty of Management Science, Lampang Rajabhat University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: toi.40.51@gmail.com

Received: 2025-09-08

¹เบอร์โทร: 086-551-4935

Revised: 2025-09-26

Accepted: 2025-12-12

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน และคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่และ 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือ นายทหารชั้นประทวนกรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติอนุมานวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของด้านวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านค่าตอบแทนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และ 2) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter พบว่าด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานและด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ; สิ่งแวดล้อมในการทำงาน; ค่าตอบแทน; คุณภาพชีวิต; นายทหารชั้นประทวน

Abstract

This research aimed to: (1) examine the level of opinions regarding organizational culture, the working environment, compensation, and quality of life of non-commissioned officers of the 7th Infantry Regiment, Kawila Camp, Chiang Mai Province; and (2) investigate the factors related to organizational culture, the working environment, and compensation that affect the quality of life of non-commissioned officers of the 7th Infantry Regiment, Kawila Camp, Chiang Mai Province. The sample consisted of 278 non-commissioned officers of the 7th Infantry Regiment, Kawila Camp, Chiang Mai Province. The research instrument was a questionnaire. Descriptive statistics, including percentages, means, and standard deviations, were used for data analysis. Inferential statistics were employed using multiple regression analysis with the Enter method.

The research findings revealed that: 1) the level of opinions regarding organizational culture affecting the quality of life of non-commissioned officers of the 7th Infantry Regiment, Kawila Camp, Chiang Mai Province, was at the highest level. This was followed by the working environment, which was also rated at the highest level, and compensation, which was rated at a high level, respectively. 2) The results of the multiple regression analysis using the Enter method indicated that organizational culture, the working environment, and compensation significantly affected the quality of life of non-commissioned officers of the 7th Infantry Regiment, Kawila Camp, Chiang Mai Province, at the .01 level of statistical significance.

Keywords: Organizational Culture; Work Environment; Compensation; Quality of Life;

Non-Commissioned Officers

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยเฉพาะในกองทัพที่มีบทบาทด้านความมั่นคงของประเทศ นายทหารชั้นประทวนในฐานะกำลังหลักระดับปฏิบัติการจึงจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างรอบด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพและมีความสุขในการดำรงชีวิต กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ เป็นหน่วยงานสำคัญของกองทัพบกในการรักษาความสงบเรียบร้อยในภาคเหนือ การยกระดับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนในหน่วยงานนี้จึงมีความจำเป็น โดยมีปัจจัยหลักที่เกี่ยวข้อง 3 ประการ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน, สิ่งแวดล้อมการทำงาน ที่เอื้อต่อความปลอดภัย

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2569)

และบรรยากาศที่เหมาะสม และ ค่าตอบแทน ที่เพียงพอและเป็นธรรมเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตและลดความเครียดทางเศรษฐกิจ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายกองทัพบก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลในทุกมิติ ทั้งด้านสุขภาพ สวัสดิการ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และการพึ่งพาตนเอง ตลอดจนการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคงอย่างยั่งยืน (National Economic and Social Development Board, 2022)

กองทัพบกเป็นกองกำลังที่มีกำลังพลปฏิบัติการมากที่สุด และได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือภัยคุกคามทุกรูปแบบ โดยยึดมั่นในค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พ.ศ. 2565 ระบุว่า “เป็นกองทัพบกที่มีศักยภาพ ทันสมัย เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน และเป็นหนึ่งในกองทัพบกชั้นนำของภูมิภาค” (Prepared, Potentialized and Modernized Army in Southeast Asia) ทั้งนี้ สถานการณ์ภายในและภายนอกประเทศล้วนส่งผลต่อภารกิจของกองทัพบกทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยตั้งแต่ พ.ศ. 2558 ได้รับมอบหมายให้รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของประเทศ ตามนโยบายรัฐบาล และคณะรักษาความสงบแห่งชาติ เพื่อให้ประเทศเดินหน้าตาม Road map ที่กำหนด อันนำไปสู่ความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย ความรักสามัคคี และการพัฒนาที่ยั่งยืน กองทัพบกจึงตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาและปรับปรุงศักยภาพในทุกระดับ เพื่อให้ปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคงความเป็นที่พึงพิงและศรัทธาของประชาชนต่อไป (Royal Thai Army, 2022)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนาอย่างไทย ซึ่งได้กำหนดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ให้ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาที่ยั่งยืน และการให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา กองทัพบกเองได้ส่งเสริมคุณภาพชีวิตกำลังพลในหลายด้าน ทั้งสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ตลอดจนการพัฒนาร่างกายและจิตใจ เพื่อสร้างความสะดวกสบายและศักยภาพในการทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลจึงเป็นประเด็นที่ได้รับความสำคัญมาโดยตลอด โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2568 ที่กองทัพบกได้กำหนดนโยบายยกระดับคุณภาพชีวิตทุกระดับขึ้น เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมสวัสดิการ และการดูแลอย่างต่อเนื่อง ผ่านการติดตาม ตรวจสอบ และบริการที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติการของกองทัพบกอย่างสูงสุด (Royal Thai Army, 2025)

คุณภาพชีวิตของกำลังพลกองทัพบก โดยเฉพาะนายทหารชั้นประทวน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความมั่นคงทางจิตใจ เนื่องจากเป็นกำลังหลักในภารกิจด้านความมั่นคง การช่วยเหลือประชาชน และสนับสนุนหน่วยเหนือ อย่างไรก็ตาม นายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ ยังเผชิญปัญหาคุณภาพชีวิตจากหลายด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ที่บางส่วนไม่เอื้อต่อการยอมรับความคิดเห็นและความร่วมมือ ส่งผลให้ขาดการสนับสนุนและความผูกพันกับหน่วยงาน,

สิ่งแวดล้อมการทำงาน ที่บางครั้งก่อให้เกิดความกดดัน ตึงเครียด หรือขาดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ และ ค่าตอบแทน ที่ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและภาระงาน ทำให้กำลังพลบางส่วนมีปัญหาความมั่นคงทางการเงินและความเครียด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่ช่วยปรับปรุงนโยบายและการบริหารจัดการภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับความต้องการของกำลังพลอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน และคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งวิธีการดำเนินงานวิจัยประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่

ขั้นตอนที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 278 คน

ขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม อาชีพ และตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิง วัฒนธรรมองค์การ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อวัดระดับความคิดเห็นลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ประยุกต์ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert, 1970: p.76)

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความครอบคลุมเนื้อหาและความถูกต้องในสำนวนภาษา ความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน มาใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม และประเมินผลตามเทคนิค โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) ค่า IOC รายข้อ ผ่านเกณฑ์ 0.50 ขึ้นไปทุกข้อ

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ตามการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามตามมุมมองของผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 17 ค่ายขุนเจืองธรรมิกราช จังหวัดพะเยา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างจริงด้วยแบบสอบถาม เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (reliability test) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวัดความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.870 ตามที่ Nunnally (1959: pp.206-210) นำเสนอไว้ว่าควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างได้

ขั้นตอนที่ 6 การรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจาก นายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 278 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผ่านทางอินเทอร์เน็ต โดยใช้การสร้างแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทางเว็บไซต์ Google Form จากนั้นก็ทำการเชื่อมโยงข้อมูลของแบบสอบถามออนไลน์ลงไปยังเว็บไซต์ที่มีกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ใช้งานอยู่ เช่น Line, Messenger การเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยด้วยแบบสอบถามจะดำเนินการในช่วงระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2568

ขั้นตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

7.2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผู้ศึกษาใช้สถิติอนุมาน (inferential statistic) เพื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ด้วยเทคนิค Enter Selection

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กร สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 278 คน พบว่า นายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เพศชาย จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 50.72 มีสถานภาพสมรส จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 57.19 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 55.76 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 57.55 มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 89.93 และมีอายุงาน ส่วนใหญ่ มีผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 5-9 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 34.89

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2569)

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นของตัวแปรในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณภาพชีวิต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.473 รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.529 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.529 และค่าตอบแทน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.671 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านวัฒนธรรมองค์การ สิ่งแวดล้อมในการทำงานและค่าตอบแทน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ ของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่

(n=278)

ด้านวัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. องค์กรของท่านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.56	0.584	มากที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เป็นแบบอย่างที่เหมาะสม	4.52	0.662	มากที่สุด
3. องค์กรของท่านมีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	4.44	0.620	มากที่สุด
4. องค์กรมีการส่งเสริมความโปร่งใสในการทำงาน	4.39	0.680	มากที่สุด
5. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย	4.36	0.706	มากที่สุด
6. ผู้บังคับบัญชามีความเคารพในความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.45	0.687	มากที่สุด
7. การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัฒนธรรมและแนวทางที่องค์กรวางไว้	4.55	0.566	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.47	0.529	มากที่สุด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การ

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.529 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ องค์กรของท่านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.584 รองลงมาคือ การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัฒนธรรมและแนวทางที่องค์กรวางไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.566 ผู้บังคับบัญชาของท่าน เป็นแบบอย่างที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.662 ผู้บังคับบัญชามีความเคารพในความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.687 องค์กรของท่านมีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.620 องค์กรมีการส่งเสริม

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2569)

ความโปร่งใสในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.680 ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.706 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่

(n=278)

ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสะอาดและเป็นระเบียบ	4.50	0.568	มากที่สุด
2. มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างเพียงพอ	4.17	0.740	มาก
3. ระบบความปลอดภัยในที่ทำงานอย่างเหมาะสม	4.42	0.582	มากที่สุด
4. สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	4.45	0.615	มากที่สุด
5. มีการจัดพื้นที่ทำงานอย่างเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร	4.37	0.677	มากที่สุด
6. มีจุดบริการน้ำดื่ม สุขาภิบาล และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ	4.29	0.739	มากที่สุด
7. สถานที่ปฏิบัติงานมีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ	4.49	0.587	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.39	0.529	มากที่สุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.529 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสะอาดและเป็นระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.568 รองลงมา คือ สถานที่ปฏิบัติงานมีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.587 สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.615 มีระบบความปลอดภัยในที่ทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.677 มีการจัดพื้นที่ทำงานอย่างเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.677 มีจุดบริการน้ำดื่ม สุขาภิบาล และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.739 มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.740 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านค่าตอบแทนของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่

ด้านคำตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	4.12	0.788	มาก
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับ	4.11	0.821	มาก
3. ท่านได้รับสวัสดิการที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสม	4.23	0.724	มากที่สุด
4. องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนตรงต่อเวลาและโปร่งใส	4.19	0.849	มาก
5. ระบบประเมินผลขององค์กรมีความยุติธรรมและโปร่งใส	4.31	0.677	มากที่สุด
6. องค์กรของท่านมีการปรับค่าตอบแทนตามผลงานหรืออายุราชการ	4.22	0.764	มากที่สุด
7. ค่าตอบแทนที่ได้รับสามารถดูแลครอบครัวได้อย่างเพียงพอ	4.02	0.875	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.17	0.671	มาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคำตอบแทน

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านคำตอบแทนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.671 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ระบบประเมินผลขององค์กรมีความยุติธรรมและโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.677 รองลงมา คือ ท่านได้รับสวัสดิการที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.724 องค์กรของท่านมีการปรับค่าตอบแทนตามผลงานหรืออายุราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.764 องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนตรงต่อเวลาและโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.849 ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.788 ท่านมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.821 ค่าตอบแทนที่ได้รับสามารถดูแลครอบครัวได้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.875 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่

ด้านคุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอหลังจากปฏิบัติงาน	4.43	0.653	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกปลอดภัยทั้งในที่ทำงานและที่พักอาศัย	4.49	0.562	มากที่สุด
3. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งในงานและชีวิตส่วนตัว	4.54	0.541	มากที่สุด
4. ท่านมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	4.57	0.571	มากที่สุด
5. ท่านได้รับการดูแลด้านสวัสดิการอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	4.38	0.700	มากที่สุด
6. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.55	0.578	มากที่สุด
7. ท่านรู้สึกมีคุณค่าและภูมิใจในอาชีพของตนเอง	4.71	0.492	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.53	0.473	มากที่สุด

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.473 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านรู้สึกมีคุณค่าและภูมิใจในอาชีพของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.492 รองลงมา คือ ท่านมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.571 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.578 ท่านมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองทั้งในงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.541 ท่านรู้สึกปลอดภัยทั้งในที่ทำงานและที่พักอาศัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.562 ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอหลังจากปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.653 ท่านได้รับการดูแลด้านสวัสดิการอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.700 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ สิ่งแวดล้อมในการทำงานและค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ด้านวัฒนธรรมองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ 0.223 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ 0.053 ค่า t เท่ากับ 4.219 ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.250 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ 0.313 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ 0.053 ค่า t เท่ากับ 5.852 ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.350 และด้านค่าตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ 0.179 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ 0.040 ค่า t เท่ากับ 4.516 และค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ 0.255 โดยมีคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ เป็นตัวแปรตามและมีการทดสอบโดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปร มีค่าเท่ากับ 2.252, 2.298 และ 2.042 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน (Miles, and Shevlin, 2001)

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2569)

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณโดยวิธี Enter ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน 0.350 โดยนายทหารชั้นประทวนให้ความสำคัญในประเด็น สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสะอาดและเป็นระเบียบ รองลงมาคือ สถานที่ปฏิบัติงานมีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือตามลำดับ

รองลงมา ด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน 0.255 โดยนายทหารชั้นประทวนให้ความสำคัญในประเด็น ระบบประเมินผลขององค์กรมีความยุติธรรมและโปร่งใส รองลงมาคือ ได้รับสวัสดิการที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

ด้านวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน 0.250 โดยนายทหารชั้นประทวนให้ความสำคัญในประเด็น องค์การของท่านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัฒนธรรมและแนวทางที่องค์กรวางไว้ ตามลำดับ

จากผลดังกล่าว สามารถทำนายคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 75.7

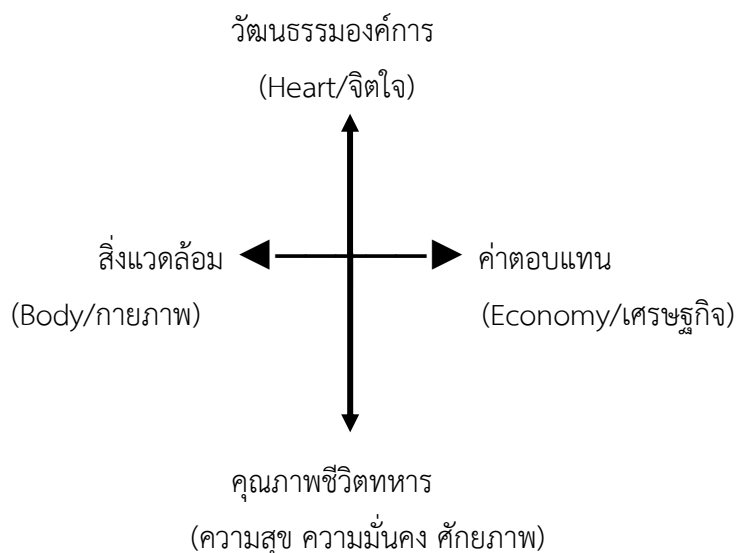
องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้จากผู้วิจัย คือ วัฒนธรรมองค์การ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และค่าตอบแทน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการปฏิบัติงานตามค่านิยมของหน่วยงาน ช่วยเพิ่ม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ วัฒนธรรมที่โปร่งใสและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ลดความขัดแย้งภายใน เพิ่มความผูกพันและขวัญกำลังใจ ความหมายโดยรวม คือ วัฒนธรรมองค์การที่ดี ไม่ได้เพียงสร้างระเบียบและความเป็นอันหนึ่งอันเดียว แต่ยังเป็น พลังทางจิตวิทยา ที่ช่วยให้กำลังพลมีความสุข มั่นใจ และพร้อมทุ่มเทกับหน้าที่มากขึ้น

2. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อความร่วมมือ ทำให้ กำลังพลลดความเครียด การจัดสถานที่และอุปกรณ์อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความสะดวกและประสิทธิภาพ สูงขึ้น ความหมายโดยรวม คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสังคมของที่ทำงานทำหน้าที่เสมือน ตัวกลาง ที่เชื่อมโยงความมั่นคงทางกายภาพกับสุขภาพจิตใจของกำลังพล หากจัดการได้ดี จะช่วยเปลี่ยนความกดดันทางทหารให้กลายเป็นพลังบวก

3. ค่าตอบแทน ความยุติธรรมและโปร่งใสในระบบค่าตอบแทน เป็นตัวสร้าง ความมั่นคงและแรงจูงใจ การมีสวัสดิการและรายได้เพียงพอ ไม่เพียงลดปัญหาเศรษฐกิจ แต่ยังทำให้ครอบครัวของกำลังพล มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ความหมายโดยรวม คือ ค่าตอบแทนไม่ได้เป็นเพียงเรื่องตัวเงิน แต่เป็นสัญญาณ แห่งการยอมรับ จากองค์กร ซึ่งช่วยยกระดับความภาคภูมิใจและคุณค่าในวิชาชีพทหาร



แผนภาพที่ 1 แผนภาพสามเหลี่ยมสมดุล วัฒนธรรมองค์การ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และ ค่าตอบแทน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่

จากแผนภาพที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ เกิดจากการผสมผสานกันของสามปัจจัยสำคัญ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และค่าตอบแทน โดยด้านบนของสามเหลี่ยมคือวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นพลังทางจิตใจ ที่ช่วยสร้างความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนด้านซ้ายของสามเหลี่ยม คือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยทางกายภาพที่ช่วยลดความเครียดและสร้างบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านขวาของสามเหลี่ยมคือค่าตอบแทน ซึ่งเป็นพลังทางเศรษฐกิจ ที่สร้างความมั่นคงและแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อทั้งสามด้านมีความแข็งแรงและสมดุลกัน จะส่งผล ให้เกิดคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์ของนายทหาร ทั้งในด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความภาคภูมิใจในอาชีพ แต่หากด้านใดด้านหนึ่งอ่อนแอ ก็จะมีผลกระทบต่ออีกสองด้าน และทำให้คุณภาพชีวิตโดยรวมลดลง ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารจึงต้องให้ความสำคัญ กับทั้งสามปัจจัยไปพร้อมกัน เพื่อสร้างสมดุลที่ยั่งยืนและมั่นคงในชีวิตการทำงานและการดำรงชีพของกำลังพล

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ อภิปรายได้ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ ต่อวัฒนธรรมองค์การ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน และคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่ได้รับคะแนนสูงที่สุดคือ “องค์การส่งเสริมการทำงาน เป็นทีม” ทั้งนี้เป็นเพราะวัฒนธรรมองค์การที่ชัดเจนและสนับสนุนการทำงานร่วมกันช่วยสร้างความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้นายทหารมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Noiamat (2015) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นแนวทางปฏิบัติที่สร้างความเข้าใจ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Deerun (2021) และ (Wongyarit, 2022) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกันมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และค่าตอบแทน ล้วนมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ($\beta = 0.350, p < .01$) รองลงมา คือ ค่าตอบแทน ($\beta = 0.255, p < .01$) และ วัฒนธรรมองค์การ ($\beta = 0.250, p < .01$)

ด้านวัฒนธรรมองค์การ พบว่า การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมช่วยให้เกิดปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือที่ดี ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งเอื้อต่อการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Noiamat (2015) และงานวิจัยของ (Deerun, 2021; Wongyarit, 2022)

ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่า สภาพแวดล้อมที่สะอาด เป็นระเบียบ และมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เหมาะสม มีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจของนายทหาร ทั้งนี้เป็นเพราะสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อสมาธิและประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Pinket (2016) และงานวิจัยของ (Khwanmuang, 2020; Chuichum, 2022)

ด้านค่าตอบแทน พบว่า ระบบการประเมินผลที่ยุติธรรมและโปร่งใส รวมทั้งการจัดสรรผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะค่าตอบแทนที่เป็นธรรมช่วยสร้างขวัญกำลังใจและความร่วมมือภายในองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Santiwong (1997) และงานวิจัยของ (Yuongsuwan, 2020; Pleebut, 2022)

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมสามารถทำนายคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 75.7

สรุป

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 7 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นและความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และค่าตอบแทนที่มีต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพล ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิต

ของนายทหารชั้นประทวนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพ สุขภาพกายและจิตที่ดี ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเองเป็นประเด็นสำคัญที่สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งนี้สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพชีวิต รองลงมาคือค่าตอบแทนและวัฒนธรรมองค์การ โดยปัจจัยทั้งสามสามารถทำนายคุณภาพชีวิตได้ถึงร้อยละ 75.7 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการดูแลสิ่งแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย การจัดระบบค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นายทหารชั้นประทวนมีขวัญกำลังใจ สุขภาพ และศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนอยู่ในระดับมากที่สุด ขณะที่ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำรงรักษามาตรฐานในด้านที่มีระดับสูงดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภาระงานและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพลให้ดียิ่งขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดแนวทางการบริหารจัดการโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นลำดับแรก รองลงมาคือการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของกำลังพลอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะนายทหารชั้นประทวนในหน่วยงานเดียว อาจทำให้ผลการวิจัยมีข้อจำกัดด้านการอ้างอิงทั่วไป (generalizability) ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างไปยังหน่วยงานทางทหารอื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงาน เพื่อเพิ่มความครอบคลุมและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

2.2. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยหลักเพียง 3 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และค่าตอบแทน ซึ่งอาจยังไม่ครอบคลุมปัจจัยเชิงพฤติกรรมและจิตวิทยาอื่น ๆ ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปร เช่น ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ หรือความเครียดจากการทำงาน เพื่อให้สามารถอธิบายคุณภาพชีวิตได้อย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น

2.3. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเพียงวิธีเดียว ซึ่งอาจมีข้อจำกัดด้านความลึกของข้อมูล และอคติจากการตอบ (response bias) ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน

(Mixed Methods) โดยเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และช่วยอธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

References

- Chuichum, S. (2022). *Work-life balance and work environment influencing the quality of work life of employees in an ice cream manufacturing company*. Pathum Thani: Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Deerun, P. (2021). The relationship between organizational culture, creativity, organizational commitment, and quality of work life of personnel at Boromarajonani College of Nursing, Chonburi. *Ratchawadee Journal, Boromarajonani College of Nursing, Surin*, 5(2), 123–134.
- Khwanmuang, K. (2020). *Quality of work life of cleaning contractors working at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon, North Bangkok Campus*. Bangkok: Thammasat University.
- Likert, R. (1970). *A Technique for The Measurement of Attitude*. Chicago.
- Miles, J., & Shevlin, M. (2001). *Applying regression and correlation: A guide for students and researchers*. London: Stage.
- National Economic and Social Development Board. (2022). *The 13th National Economic and Social Development Plan (2023–2027)*. Bangkok: Office of the NESDB.
- Noiamat, P. (2015). *The relationship between organizational culture and school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 27*. Sakon Nakhon: Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Nunnally, J. C. (1959). *Tests and measurements*. New York: McGraw-Hill.
- Pinket, K. (2016). *A study of personal factors, work environment factors, and quality of work life factors affecting organizational commitment of operational employees at the Port Authority of Bangkok*. (Independent study, Master of Business Administration). Bangkok University. Bangkok.
- Pleebut, N. (2022). *Development of quality of work life of civil servants at Suphanburi Provincial Government Office*. Chachoengsao: Rajabhat Rajanagarindra University.
- Royal Thai Army. (2022). *Royal Thai Army vision*. Retrieved September 8, 2025, from <https://rta.mi.th>

Royal Thai Army. (2025). *Royal Thai Army operational policy 2025*. Bangkok: Royal Thai Army.

Santiwong, T. (1997). *Consumer behavior in marketing*. (9th rev. ed.). Bangkok: Thai Wattana Panich.

Wongyurit, V. (2022). *The learning organizational culture affecting the quality of work life: A case study of the credit services department, Kasikorn Bank, Chaengwattana office*. Bangkok: Thammasat University.

Yuongsuwan, R. (2020). *Quality of work life and organizational effectiveness: A case study of the Community Development Office, Chachoengsao Province*. Bangkok: Ramkhamhaeng University.