

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

Quality of Work life of the staff in Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy.

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์*
Ploybussara Bunyaphithak

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช” มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช 2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ซึ่งมีประชากร 558 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชจำนวน 233 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-Test ค่า One - Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1. บุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2. ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช พบว่า เพศและระดับเงินเดือนที่มีความแตกต่างกันทำให้มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ยกเว้นตัวแปร อายุ อายุการปฏิบัติงาน สถานะการทำงาน และสังกัดที่มีความแตกต่างกัน ทำให้มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศ

* อาจารย์กองการศึกษา กองวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช
Lecturer, Academic Faculty, Humanities and Social Sciences division, Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy email.com aum_ploy@hotmail.com

นวมินทกษัตริยาธิราชในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมภายในองค์กร, สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร, คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

The purpose of this research was to study the Quality of Work life of the staff in Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy. The objectives of this research are stated as follows: 1. To study the quality of work life of the staff in Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy. 2. To study the factors of their quality of work life. 3. To examine the correlation between internal environment, external environment, and the quality of work life of the staff in Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy. The people were 558 staff in Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy. The sample consisted of 233 staff in Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy.

The research instruments were the interview and the questionnaire for the staff, consisting of internal environment questionnaire, external environment questionnaire and quality of work life questionnaire. The statistics used for analyzing the data were frequencies, percentages, means, standard deviation, t-Test, One - Way ANOVA and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results of the study are as follows: 1. The quality of work life of the staff in Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy were at the high level. 2. The results of the differences of personal factors including genders and levels of salary gave some different quality of work life. However, the different staff factors, including age, period of employment, positions and affiliates did not affect the quality of work life. 3. The internal environment was positive and significantly related at the Fairly high level to the quality of work life, at the 0.01 level. The external environment was positive and significantly related at the middle level to the quality of work life, at the 0.01 level.

Keywords: Internal Environment, External Environment, Quality of Work Life

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงไปโดยฉพาะอย่างยิ่งกระแสของโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งส่งผลต่อประเทศไทยไม่ว่าจะเป็นมิติทางด้านเศรษฐกิจ มิติทางด้าน

การเมือง มิติทางด้านสังคม การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม มีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อความอยู่รอดในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นทุกองค์กรที่กล่าวมาข้างต้นควรมีการเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ การดำเนินงานภายในองค์กรเกิดความราบรื่น และลดผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ซึ่ง “คน หรือ บุคลากร” เป็นปัจจัยสำคัญของทรัพยากรทางการบริหารซึ่งประกอบไปด้วย คนหรือบุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหารที่สำคัญ (ชิงชัย สันติวงษ์, 2540) ดังนั้นการบริหารองค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคล วางแผนทรัพยากรบุคคล พัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องทำความเข้าใจและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อกระตุ้นทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้ทำงานเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

ทั้งนี้ตามแนวการพัฒนาประเทศได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ อันจะแสดงให้เห็นจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มีแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาที่เน้นคนต่อจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 - 11 ที่เน้น “การพัฒนาที่ยั่งยืนและคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ในการจัดทำแผนพัฒนา ฉบับที่ 12 ครั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ (สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

จะเห็นได้ว่าที่ประเทศหรือองค์กรจะขับเคลื่อนได้นั้น ปัจจัยหรือกลไกสำคัญที่จะนำพาประเทศหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จก็คือ “คน” แต่ทั้งนี้ในการบริหารงานทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ฝ่ายบริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใส่ใจและให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลที่ถือเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญ (Human Capital) ที่จะต้องให้ความสำคัญกับความต้องการของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งของตัวบุคลากรและตัวองค์กร

ปัจจุบันการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เป็นกิจกรรมที่มีการปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ และมีแนวโน้มที่จะต้องใช้เวลาเพิ่มมากขึ้นไปกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วยเหตุผลว่าการทำงานนั้นมิใช่ไปเพื่อดำรงชีวิตและตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ดังนั้นเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานขององค์กร ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญและใส่ใจกับบุคลากรในองค์กร รวมถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์กร โดยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นสิ่งที่องค์กรสามารถควบคุมได้ โดยผู้บริหารจะต้องจัดการให้มีความเหมาะสม คือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง เมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ก็จะส่งผลต่อตัวบุคคลและองค์กร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Live) เพราะจะนำมาซึ่งผลดีต่อองค์กร 3 ประการ คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตในการทำงานขององค์กร ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน (Chandranshu, 2012)

ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรคือ สภาพแวดล้อมภายใน โดยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจัดเป็นแนวคิดหรือตัวแปรที่มีความสำคัญในการนำมาใช้ในการศึกษาองค์กรและการจัดการสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นรูปแบบหรือรูปลักษณะที่สามารถมองเห็นได้ในองค์กร เป็นสิ่งที่องค์กรสามารถจัดหาและควบคุมได้ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของโครงสร้าง รูปแบบของลักษณะงาน รูปแบบของกฎเกณฑ์ และรูปแบบของการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมองค์กรย่อมมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคลากรในองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ยังมีอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเป็นปัจจัยภายนอกองค์กรที่อยู่เหนือการควบคุมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นสภาพทางสังคมและวัฒนธรรม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมืองและกฎหมาย ทั้งนี้องค์กรสามารถเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา สัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยเฉพาะในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นกระบวนการที่องค์กรจะต้องพิจารณาและให้ความสำคัญ เพราะการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นข้อมูลในการเตรียมรับมือสำหรับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารองค์กรจะต้องทำการตัดสินใจว่าจะรับมือกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไรให้เกิดผลกระทบหรือส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรน้อยที่สุด เพราะถ้าหากองค์กรขาดการเตรียมความพร้อมย่อมนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตของบุคลากร และอาจนำมาสู่การตัดสินใจลาออกจากการรวมตัวประท้วงต่อองค์กร

กองทัพอากาศจัดเป็นหน่วยงานหนึ่งของรัฐ มีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศ และป้องกันราชอาณาจักร พร้อมการพัฒนาประเทศและแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้งในระดับต่าง ๆ โดยดำรงระดับความพร้อมของขีดความสามารถอยู่ตลอดเวลา ด้วยการเสริมสร้างศักยภาพกำลังทางอากาศให้มีคุณภาพ และครอบครองเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับมิตรประเทศและดำรงความเข้มข้นในความรับผิดชอบต่อภารกิจตามกฎหมายโดยเฉพาะในการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ และการพัฒนาประเทศตามแนวคิดทางยุทธศาสตร์ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2551) กองทัพอากาศตระหนักถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน ความท้าทาย และความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ ทั้งนี้กองทัพอากาศได้กำหนดวิสัยทัศน์บนพื้นฐานของภารกิจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 77 และพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 21 อีกทั้งจากการประเมินสถานการณ์และจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (SWOT Analysis) แล้วจึงกำหนดเป็นวิสัยทัศน์กองทัพอากาศ พ.ศ. 2562 กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN) (กองทัพอากาศไทย, 2561) การจะทำให้วิสัยทัศน์บรรลุผลสำเร็จนั้น กองทัพอากาศจึงกำหนดยุทธศาสตร์ที่จะเสริมสร้างศักยภาพกำลังทางอากาศให้มีคุณภาพ และครอบครองเทคโนโลยีที่ทันสมัย จะเห็นได้ว่ากำลังพลของกองทัพอากาศเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้การสนับสนุน เพราะกำลังพลจะมีส่วนช่วยในการดำเนินงานของกองทัพอากาศ ดังนั้นกองทัพอากาศจะต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล

โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพอากาศมีหน้าที่วางแผนการปฏิบัติ อำนาจการ ประสานงาน กำกับ และดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกอบรม และการประเมินผลแก่นักเรียนนายเรืออากาศ (นนอ.) รวมทั้งสนับสนุนการผลิตบุคลากรด้านการบิน โดยมีผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (ผบ.ร.นนอ.) เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ เพื่อให้ภารกิจในการผลิตนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพอากาศ (ทอ.) บรรลุผลโดยสมบูรณ์ โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชจึงดำเนินการจัดการศึกษาภายใต้ปรัชญาที่ว่า “ผลิตนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพอากาศ (ทอ.) ผู้เปรียบพร้อมด้วยความรู้ความสามารถด้านวิชาการ วิชาทหาร คุณลักษณะผู้นำทหาร และคุณธรรม จริยธรรม พร้อมทั้งสามารถพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและวิสัยทัศน์ที่ว่า “สถาบันหลักในการผลิตผู้นำและแหล่งองค์ความรู้ด้านการบินของชาติ”

โดยบุคลากรของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ประกอบไปด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ บุคลากรของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชไม่ว่าจะเป็นประเภทใดก็ตามล้วนมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ดังนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยให้กำลังพลทำงานได้สำเร็จ มีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

จากภารกิจที่กล่าวมาถือได้ว่าบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชมีความสำคัญเป็นอย่างมากผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชที่แตกต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

3. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน
นายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และ
กระบวนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) จัดเป็นแนวคิดที่เป็น
องค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญและได้รับการพัฒนามาจากแนวความคิดคุณภาพชีวิต (Quality of Life)
โดยแนวคิดคุณภาพชีวิตเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคน เป็นการมองว่าความเจริญทางเศรษฐกิจไม่ได้นำมา
ซึ่งความเจริญและความสุขตลอดไป การที่สังคมถูกขับเคลื่อนด้วยการตลาดย่อมส่งผลให้คนในสังคมมีจิตวิญญาณ
ที่ย่อยหย่อนลงและเกิดสภาพความเสื่อมทรามทางสังคม เกิดความเห็นแก่ตัวและเอาเปรียบ ดังนั้นแนวคิด
คุณภาพชีวิตจึงเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความกินดีอยู่ดี มีหน้าที่การงาน มีรายได้จากการทำงาน
ที่เป็นธรรม ก่อให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตในสังคม โดยพื้นฐานของปรัชญาคุณภาพชีวิตจะต้องอยู่บนพื้นฐาน
ของหลักจริยธรรม ที่สามารถสร้างความสมดุลทั้งดงามระหว่างประโยชน์ของโลกวิวัฒน์และบทบาทของรัฐ
ในการจัดการดูแลการบริการพื้นฐานทางสังคม โดยหัวใจสำคัญที่จะเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของมนุษย์คือ
สภาพทางจิตใจ สภาพทางการศึกษา และสภาพทางสุขภาพ แนวคิดคุณภาพชีวิตมุ่งเน้นการเสริมสร้างความสุข
ในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ โดยมองว่าความสุขไม่ใช่เพียงผลที่เกิดขึ้นมาจากสภาพร่างกายที่ทำปฏิกิริยาแล้ว
ส่งผลต่อจิตใจ แต่เป็นการมองว่าความสุขเป็นตัวการสำคัญที่สุดในการกำหนดสภาวะโดยรวม Walton
(1975) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง ค่าที่มีความหมายกว้าง ไม่ได้มองเพียงแค่ชั่วโมงการทำงาน
ของบุคลากรในองค์กรที่จะต้องทำงานอย่างน้อย 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่เป็นการมองในภาพรวมถึงสภาพชีวิต
ของบุคลากรในองค์กรซึ่งไม่ได้จำกัดแค่เพียงบุคลากรในองค์กรภาคเอกชน แต่ยังหมายถึงบุคลากรในองค์กร
ภาครัฐ คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงความปรารถนาและความต้องการที่จะทำให้ชีวิตการทำงานในองค์กรดี
ขึ้น ซึ่งองค์กรจะต้องกำหนดกระบวนการการทำงานที่ส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานร่วมกัน
รวมถึงมีส่วนในการกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร
และเป็นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรได้กำหนดเกณฑ์ที่เป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพ
ชีวิตการทำงาน 8 ประการดังนี้คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง
การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ผลประโยชน์เกี่ยวกับลูกและค่าตอบแทนอื่น ๆ อย่างเพียงพอ
กับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อมีการเปรียบเทียบกับงานอื่น
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง
การมีสภาพแวดล้อมทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจที่ดี ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อม

ทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ ไม่ต้องอยู่ในลักษณะที่มีความเสี่ยงภัย จนเกินไป ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ องค์กรต้องมีการกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ รวมถึงผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก สะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยแต่อย่างไร

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถของตนได้เป็นอย่างดี งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้และพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่างานนั้นมีความสำคัญและมีความหมาย

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ลักษณะของงานจะต้องส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้กับผู้ปฏิบัติงาน การทำงานดังกล่าวจะต้องช่วยขยายความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีโอกาสดำเนินการใช้ศักยภาพของตนเองและได้รับความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพของตนเอง ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนและสมาชิกในครอบครัวของตนเอง ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานได้แก่ การมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากขึ้น ทำงานมากขึ้น และมีความคาดหวังที่จะได้รับงานที่ใช้ความรู้ทักษะเพื่อนำไปใช้ในหน้าที่ที่สูงขึ้น

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ลักษณะของงานจะต้องมีส่วนเสริมสร้างการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะของงานจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรซึ่งมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานในองค์กร ในการทำงานจะต้องปราศจากอคติ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และทุกคนในองค์กรจะต้องมีโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนรากฐานของระบบคุณธรรม

6. การรักษาสถิติส่วนบุคคล (Constitutionalism) หมายถึง เป็นลักษณะของการทำงานที่ต้องตั้งอยู่บนตัวบทกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้แก่วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กร จะต้องมีการเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาและให้ผลตอบแทน รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและได้รับการปฏิบัติต่อตนเองเป็นอย่างดี

7. ความสมดุลในการดำรงชีวิต (The Total Life Space) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวภายนอกองค์กรอย่างพอเหมาะพอควร นั่นคือจะต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากงานมากเกินไป อันเนื่องมาจากการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือไม่มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเพียงพอ

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง ลักษณะของการทำงานนั้น ๆ จะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ซึ่งนับเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านของผลผลิต การกำจัดของเหลือใช้หรือของเสีย การปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคทางการตลาด ถ้าองค์กรใดไม่รับผิดชอบต่อสังคมก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการหรืองานของตนไร้ค่าหรือไร้ความหมาย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมองค์กร

ในการทำงานของบุคคลในองค์กร บุคคลไม่สามารถที่จะทำงานอยู่อย่างโดดเดี่ยวในองค์กรได้ บุคคลมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กรอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการบริหารงาน (Process) การนำออกหรือผลผลิตขององค์กร (Output) และกระแสตอบรับจากสภาพแวดล้อมภายนอกล้วนมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กร การทำงานของบุคคลในองค์กรจะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ มากมายทั้งภายนอกและภายในองค์กร เพราะปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรจะส่งผลต่อการดำเนินงานของบุคคลในองค์กร ส่งผลต่อการรับรู้ของบุคคลในองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน นำมาซึ่งความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ซึ่งจะนำมาสู่การแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงานทั้งทางบวกและทางลบ

1. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) เป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งองค์กรสามารถควบคุมและปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ อันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารองค์กรจะต้องทำการตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ จะต้องประเมินทรัพยากรและความสามารถขององค์กร โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุด Peter and Waterman แบ่งกรอบแนวคิดที่เป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 7 ประการประกอบไปด้วย กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ บุคลากร ทักษะ รูปแบบผู้นำ และค่านิยมในองค์กร ล้วนมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรและผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 7 ประการถูกเรียกว่า “McKinsey 7-S Framework” ดังนี้

- 1) Strategy (กลยุทธ์) แนวทางในการดำเนินการและเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว
- 2) Structure (โครงสร้าง) ความเป็นทางการ การรวมหรือการกระจายอำนาจ และความสลับซับซ้อนขององค์กร
- 3) System (ระบบ) กระบวนการและขั้นตอนในการทำงานขององค์กร
- 4) Style (รูปแบบ) รูปแบบการบริหารของผู้บริหาร ภาวะผู้นำขององค์กร
- 5) Staff (บุคลากร) การบริหารจัดการบุคคล เช่น การคัดเลือก การจัดคนให้เข้าทำงาน ค่าตอบแทน การพัฒนาบุคลากร
- 6) Skill (ทักษะ) ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ของบุคลากร คุณลักษณะพิเศษเกี่ยวกับสินค้าและบริการ
- 7) Shared Value (ค่านิยมร่วม) ค่านิยมร่วมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร

2. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External Environment) เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรและผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) เป็นสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์กรและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task Environment) เป็นสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเป็นสิ่งที่อยู่เหนือการควบคุมขององค์กร และเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร องค์กรต้องหมั่น

ตรวจสอบ เตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร Aguilar (1967) กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรว่ามี 4 ประการ โดยเรียกว่า “ ETPS ” มีรายละเอียดดังต่อไปนี้คือ เศรษฐกิจ (E = Economic) เทคโนโลยี (T = Technology) การเมืองและกฎหมาย (P = Political and Legal) สังคมและวัฒนธรรม (S = Social)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งทำการศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการศึกษาในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาในเชิงปริมาณจะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) และในการศึกษาเชิงคุณภาพจะเป็นการวิจัยจากเอกสารและการสัมภาษณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ประกอบไปด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน 558 คน โดยแบ่งเป็น นายทหารชั้นสัญญาบัตรจำนวน 252 คน นายทหารระดับชั้นประทวนจำนวน 152 คน พนักงานราชการจำนวน 116 คน ลูกจ้างประจำจำนวน 38 คน

2. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากร คือ บุคลากรของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่ายของยามาเน (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เท่ากับ 233 คน โดยผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) และการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แบบสอบถาม แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง เกิดจากการศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎี โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ตอนที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

ตอนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

แบบสัมภาษณ์ ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกตัวแทนกลุ่มผู้บริหารที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบจากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม

(Questionnaires) โดยเป็นการสัมภาษณ์เพื่อนำมาอธิบายเพิ่มเติมในเรื่อง สภาพแวดล้อมภายในองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน อันจะนำไปสู่แนวทางการแก้ไขและพัฒนาเรื่องดังกล่าวต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนนตัวแปร

1. อธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent)

2. อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันโดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวน (One -Way ANOVA)

3. บรรยายลักษณะและทิศทางของข้อมูลแบบสอบถามในส่วนที่ 2, 3 และ 4 ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วเปรียบเทียบเกณฑ์แปลความหมายจากสูตรการหาอันตรภาคชั้น กำหนดช่วงคะแนนและแปลความหมายไว้ 5 ช่วง ตามมาตราวัดของ (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	ให้	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	ให้	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

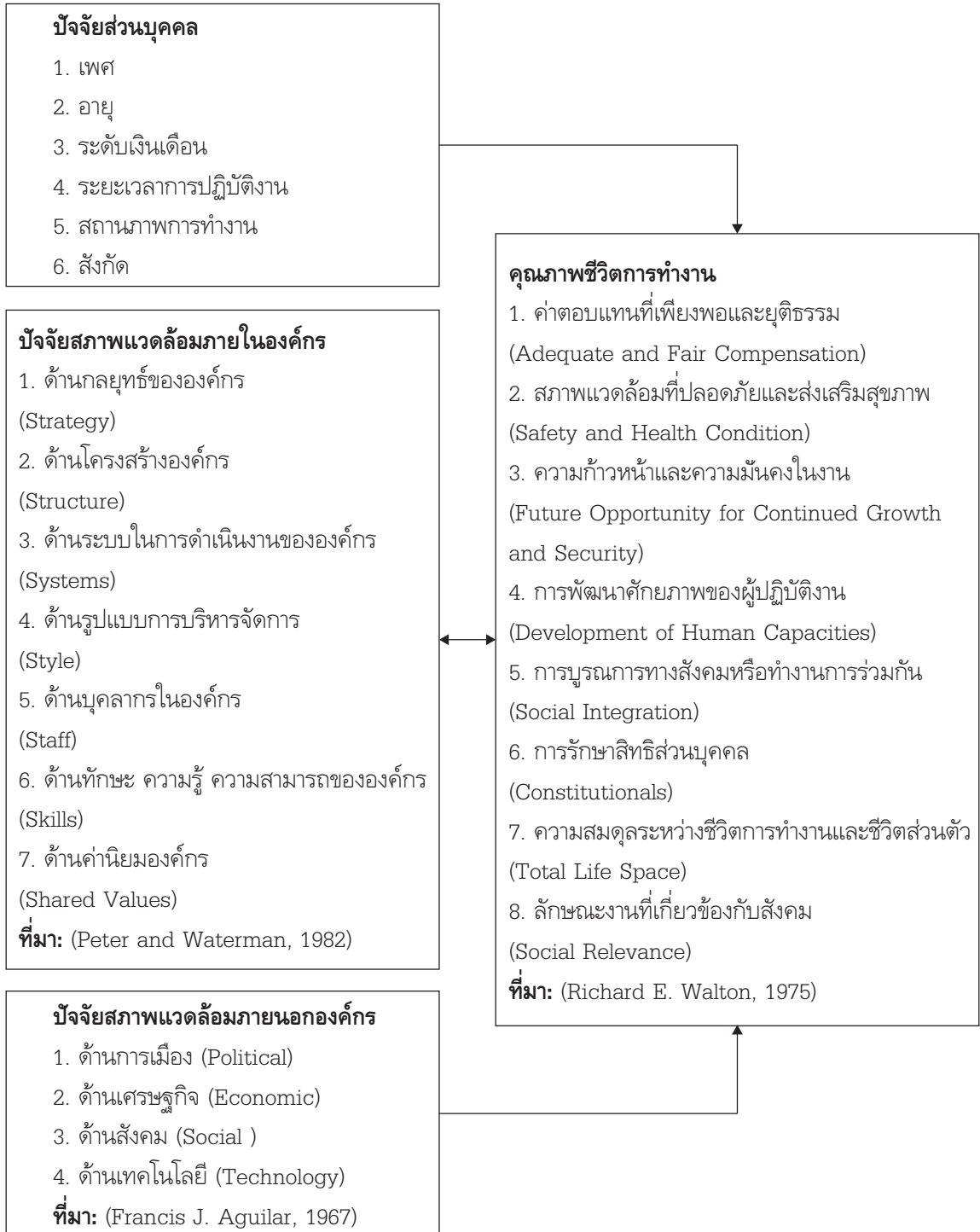
เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ในช่วงดังต่อไปนี้ (อนูรักษ์ โชติติติก, 2548)

คะแนนเฉลี่ย	4.51 - 5.00	แปลความว่า	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50	แปลความว่า	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.50	แปลความว่า	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51 - 2.50	แปลความว่า	เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50	แปลความว่า	เห็นด้วยน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์และทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยค่า Pearson Product Moment Correlation Coefficient โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

0.80 ขึ้นไป	อยู่ในเกณฑ์ สูง
0.60 - 0.79	อยู่ในเกณฑ์ ค่อนข้างสูง
0.40 - 0.59	อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
0.20 - 0.39	อยู่ในเกณฑ์ ค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	อยู่ในเกณฑ์ ต่ำ

กรอบแนวคิด



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 มีช่วงอายุ 25-29 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 มีระดับเงินเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-9 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 มีนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 และมีสังกัดกองการศึกษา จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6

2. การรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านระบบในการดำเนินงานขององค์กร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านค่านิยมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบุคลากรในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85)

3. การรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านเศรษฐกิจ รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยี ด้านการเมือง สำหรับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสังคม

4. การรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

5. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราช พบว่า เพศและระดับเงินเดือนที่มีความแตกต่างกันทำให้มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ยกเว้นตัวแปร อายุ อายุการปฏิบัติงาน สถานะการทำงาน และสังกัดที่มีความแตกต่างกัน ทำให้มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราช พบว่า ระดับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r (Pearson Correlation) เท่ากับ 0.744 มีค่าความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือระดับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมากขึ้นปริมาณระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจะเพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านระบบ

ในการดำเนินงานขององค์กร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านบุคลากรในองค์กร ด้านทักษะความรู้ ความสามารถขององค์กร และด้านค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r (Pearson Correlation) เท่ากับ 0.673, 0.651, 0.648, 0.557, 0.556, 0.541 และ 0.479 โดยด้านบุคลากรในองค์กร มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด (0.673) ระดับค่อนข้างสูง ส่วนในด้านโครงสร้างองค์กรมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด (0.479) ระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช พบว่า ระดับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 กล่าวคือ ระดับสภาพแวดล้อม ภายนอกองค์กร มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r (Pearson Correlation) เท่ากับ 0.460 มีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือระดับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมากขึ้นปริมาณระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจะเพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r (Pearson Correlation) เท่ากับ 0.644, 0.384, 0.299, และ 0.139 โดยด้านเทคโนโลยี มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด (0.644) ระดับค่อนข้างสูง ส่วนในด้านสังคมมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด (0.139) ระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นสามารถสรุปสมมติฐานได้ว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 3 ข้อ คือ ข้อ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชที่แตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือ ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช พบว่า เพศและระดับเงินเดือนที่มีความแตกต่างกันทำให้มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ยกเว้นตัวแปร อายุ อายุการปฏิบัติงาน สถานะการทำงาน และสังกัดที่มีความแตกต่างกันทำให้มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อ 2. สภาพแวดล้อม ภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ผลการพิสูจน์สมมติฐานแสดงให้เห็นว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ข้อ 3. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ผลการพิสูจน์สมมติฐานแสดงให้เห็นว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์การรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราช พบว่า ระดับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราชโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านระบบในการดำเนินงานขององค์กร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านค่านิยมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ สามารถอธิบายได้ว่าบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราชรับรู้ถึงเป้าหมายของการทำงานในหน่วยงาน ว่าการทำงานในหน่วยทหารเป็นงานที่มีความสำคัญทั้งสำหรับประชาชนและประเทศชาติ ทั้งนี้บุคลากรสามารถรับรู้ได้ถึงวัฒนธรรมองค์กรของทหารที่จะต้องมีการเคารพ ในฐานะผู้บังคับบัญชาและผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา รับรู้ได้ถึงโครงสร้างขององค์กร รูปแบบการบริหาร สายการบังคับบัญชาในการทำงานที่มีการกำหนดตามตำแหน่งอำนาจหน้าที่เอาไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของชนินชูลา นิมแก้ว (2554) ที่ศึกษา ระดับเป้าหมายและโครงสร้างของบุคลากรสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน พบว่าระดับเป้าหมายและโครงสร้างอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง สามารถอธิบายได้ว่า นายทหารชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ยังไม่เห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัดหรือไม่ตรงตามสายงาน จึงทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ผู้บังคับบัญชาคควรให้ความสนใจกับผู้ที่อยู่ใต้การบังคับบัญชา และจะต้องให้ความสำคัญและความเสมอภาค โดยเฉพาะในเรื่องของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามเกณฑ์และเปิดเผยให้ข้าราชการทหารทุกคนในหน่วยงานรับทราบ

2. ผลการวิเคราะห์การรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมนอกองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราช พบว่า ระดับสภาพแวดล้อมนอกองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราชโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี ด้านการเมือง ด้านสังคมอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด มีความสอดคล้องกับมยุรี เจนชี่ยวชาญ (2552) ศึกษาสภาพแวดล้อมนอกมีผลต่อการทำงานของบุคลากรทางการเงินของสหกรณ์ปากเกร็ด จำกัด จังหวัดนนทบุรี พบว่าระดับสภาพแวดล้อมนอกอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอธิบายได้ว่า ด้านเศรษฐกิจ ปัจจุบันประเทศไทยมีความผันผวนจากสถานการณ์วิกฤตโควิด 19 อัตราค่าครองชีพอยู่ในระดับสูง ด้านเทคโนโลยี หน่วยงานมีเทคโนโลยีที่ไม่ทันสมัยเท่าที่ควร ด้านการเมืองและสังคม ปัจจุบันสถานการณ์ทางการเมือง มีความเปลี่ยนแปลงและมีการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ มากมาย ซึ่งทำให้ข้าราชการทหารต้องเข้ามาปรับบทบาท และมีความรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น มีทั้งงานในด้านภารกิจทางทหาร งานบริการและรับใช้ประชาชน

3. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราช พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราชโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

และส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีความสอดคล้องกับพราว ศาลิคุปต์ (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธินอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนค่าจ้างตามเกณฑ์ที่ทางกองทัพกำหนด ทั้งนี้ปัจจุบันสภาพทางเศรษฐกิจมีความชะลอตัว อัตราค่าครองชีพอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ทำให้ระดับเงินเดือนไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายส่วนตัวและค่าใช้จ่ายสำหรับครอบครัว ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ภาระงานต้องรับผิดชอบมีจำนวนมาก ส่งผลต่อการจัดสรรเวลาให้กับครอบครัว และอาจทำให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช พบว่า เพศและระดับเงินเดือนที่มีความแตกต่างกันทำให้มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า ในสังคมไทยโดยเฉพาะวงการของทหารผู้ชายเป็นเพศที่เข้มแข็ง อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรของทหารที่จะต้องมีการเคารพซึ่งกันและกันในฐานะรุ่นพี่และรุ่นน้อง ย่อมต้องดูแลกัน ทำให้เพศชายมีคุณภาพชีวิตมากกว่าเพศหญิง ด้านระดับเงินเดือนพบว่า กลุ่มระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าระดับเงินเดือนมากกว่า 60,000 บาท เนื่องจากทหารมีลำดับขั้นการบังคับบัญชาและปัจจุบันสภาพทางเศรษฐกิจที่มีความชะลอตัว อัตราค่าครองชีพอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานได้

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชพบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชในระดับค่อนข้างสูง สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมการทำงานภายในหน่วยงานในระดับค่อนข้างสูงก็จะส่งผลถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชที่ดีขึ้นมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกานดา ขวัญเมือง (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี พบว่า สภาพแวดล้อมองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลสระบุรีในระดับค่อนข้างสูง

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชณี อัครจุฬามณี (2555) ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรและศักยภาพภายในองค์กรที่มีต่อความเครียดและคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SEM ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SEM ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรส่งเสริมและปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทราชตรียาธิราช โดยเฉพาะในด้านบุคลากรในองค์กรซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์พบว่า บุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทราชตรียาธิราช โดยเฉพาะนายทหารชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ยังขาดแรงจูงใจในเรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัดหรือไม่ตรงตามสายงาน จึงทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานควรจัดสรรงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตรงตามความสามารถและความถนัดของข้าราชการทหารทุกนาย เพื่อลดปัญหาความเครียดและความกดดันที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

2. ควรส่งเสริมและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทราชตรียาธิราช โดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาควรจัดสรรสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือบุคลากรเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในนายทหารชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการด้านอาหาร การเดินทาง การรักษาพยาบาล อีกทั้งจัดให้มีการอบรมการบริหารเงินและการออมกับบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งตรงกับการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เพราะจากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทราชตรียาธิราชในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นที่นอกเหนือจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทราชตรียาธิราช เช่น ในด้านของภาวะผู้นำ เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร อันเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เช่น การศึกษาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้ทราบว่า องค์กรควรปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านใดบ้างจึงจะทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดี และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

บรรณานุกรม

- กองทัพอากาศไทย. (2561). **ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) ฉบับเผยแพร่**. กรุงเทพฯ: กองทัพอากาศไทย.
- ชนิษฐา นิ่มแก้ว. (2554). **ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **องค์กรและการจัดการทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พราว ศาลิคุปต์. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- มยุรี เจนเขียวชาญ. (2552). **การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานทางการเงินของสหกรณ์การเกษตรปากเกร็ด จำกัด จังหวัดนนทบุรี**. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- รัชณี อัครจุมพิน. (2555). **ผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภายนอกและศักยภาพภายในองค์กรที่มีผลต่อความเครียดเชิงลบของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2551). **พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม 2551**. สืบค้นจาก <https://jag.mod.go.th/>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุกานดา ขวัญเมือง. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- Aguilar, Francis J. (1967). **Scanning the business environment**. New York: Macmillan.
- Chandranshu. (2012). Factors of Affecting Quality of work life : Empirical Evidence From Indian Organizations. **Australian Journal of Business and Management Research**, (5), 31.
- Naisbitt, J. (1984). **Megatrends: Ten new directions transforming our lives**. New York: Warner Books.
- Peter, T. and Robert, W. (1982). **In search of Excellent Lesson from America's Best Run Companies**. New York: Harper and Row.
- Walton, R.E. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In Louis E. Davis and Albert B. Chermis. **The Quality of Working Life**. New York: Free Press.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3rd ed). New York: Harper and Row.