

คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร  
หน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25

The Quality of Working Life affects the Happiness at Work of  
the Personnel at Organic Units in 25<sup>th</sup> Military Circle

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 3) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) ประชากรคือ บุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 จำนวน 400 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรที่ทราบขนาดจำนวนประชากร ของ Taro Yamane มีตัวอย่างจำนวน 200 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (Independent t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : One way ANOVA) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. อายุงานในที่ทำงานปัจจุบันอยู่ในช่วง 1-5 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และมีบุคลากรประเภทลูกจ้างมากที่สุด ส่วนในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า มี 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ที่มีคะแนนความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมี 1 ด้าน คือด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีคะแนนความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และในด้านความสุขในการทำงานพบว่า ทั้งที่ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักและผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับมีคะแนนความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และจากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 ไม่แตกต่างกัน และยังพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, สุขภาพในการทำงาน, หน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25

## ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study personal factors that affect the happiness at work of the personnel at organic units in the 25<sup>th</sup> Military Circle, 2) to study the relationship between quality of working life and happiness at work of the personnel at organic units in the 25<sup>th</sup> Military Circle and 3) to study the level of happiness at work of the personnel at organic units in the 25<sup>th</sup> Military Circle. The Population is 400 personnel at organic units in the 25<sup>th</sup> Military Circle. Calculated from the known formula of the population size of Taro Yamane . There are a total of 200 samples. This study used purposive sampling to get samples After that, randomly selected as convenience. The instrument used in the research was a questionnaire. The statistics used to analyze the data include frequency, percentage, mean and standard deviation. Moreover, the hypothesis was tested by Independent t-test, One way ANOVA and Pearson Correlation Coefficient. The results of the research showed that most of the respondents are male, aged between 21-30 years old, single status, graduated from secondary school/vocational school. Years' experience of the current working is in the range of 1-5 years, an average monthly income of less than 10,000 baht and most types of personnel are employee. In addition, the respondents' opinions on quality of working life have found that there are 4 aspects: safe and healthy environment, growth and stability in career, development of human capacities and work-life balance and other aspects of life are high level. However, adequate and fair compensation is moderate level. Meanwhile, the respondents' opinions on happiness at work have found that all of happiness factors: connection, love of the work, work achievement and recognition are high level. The results of hypothesis testing showed that the different personal factors: gender, age, status, education level, years' experience of the current working, the average monthly income and types of personnel had no different effect about happiness at work of the personnel at organic units in the 25<sup>th</sup> Military Circle. Additionally, the quality of working life correlates with the happiness at work of the personnel at organic units in the 25<sup>th</sup> Military Circle.

**Keywords** : Quality of working life, Happiness at work, Organic units in the 25<sup>th</sup> Military Circle.

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุข (Happiness) เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการและปรารถนา ซึ่งนิยามของความสุข หมายถึงการรู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิต (Veenhoven, 1997) ความสุขมีหลายรูปแบบ เริ่มตั้งแต่วัยเด็ก ความสุขคือการได้เล่น ได้เรียน ได้อยู่กับเพื่อน แต่เมื่อเติบโตเป็นวัยผู้ใหญ่ได้มีงานทำ สิ่งที่ต้องการมากที่สุดคือความสุขในการทำงาน

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวทางการจัดองค์กรที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก ที่มีแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลัก คือบุคลากรที่ทำงานในองค์กรถือเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยหลัก อีกหนึ่งปัจจัยในการบริหารองค์กร ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขจากการทำงาน ความสุขที่เกิดทำให้เป็นกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขและผลักดันให้งานสำเร็จคือแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน สภาพแวดล้อม และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน องค์กรต้องสร้างให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร เมื่อนั้นบุคลากรก็จะเต็มใจทำงานเกิดความทุ่มเทและมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

มณฑลทหารบกที่ 25 เป็นหน่วยงานของกองทัพบกที่มีหน้าที่เป็นหน่วยสนับสนุนการรบ คอยดูแลกำลังพลทหารและครอบครัว และตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยเหนือ ซึ่งบุคลากรที่ทำงานในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 25 มีทั้งข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน และลูกจ้าง ซึ่งลักษณะงานเป็นแบบบนลงล่าง(Top-Down) ตามแบบสายการบังคับบัญชา(Chain of Command) คือต้องเป็นผู้ที่ต้องรับการถ่ายทอดนโยบายหรือแผนงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อสามารถที่จะนำไปปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ได้อย่างถูกต้องและแม่นยำมีประสิทธิภาพ บุคลากรจึงต้องทำงานด้วยความระมัดระวังละเอียดรอบคอบ ซึ่งทำให้เกิดความกดดัน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่เคร่งเครียดไม่มีความสุขในการทำงาน อีกทั้งภารกิจจำนวนมากที่เข้ามาอย่างเร่งด่วน บางครั้งต้องทำงานในวันหยุดทำให้มีเวลาส่วนตัวลดลงร่วมกับผลตอบแทนที่ค่อนข้างต่ำ ปัญหาเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจและความสุขในการทำงานที่ลดลง

และจากการทำแบบสอบถามในโรงพยาบาลค่ายวิวัฒน์โยธินเรื่องความผาสุกของบุคลากรในการทำงาน พบว่าปี 2562 มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 แต่ในปี 2563 พบว่ามีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ซึ่งมีคะแนนค่าเฉลี่ยลดลง

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาเห็นความสำคัญของปัญหา เพื่อให้องค์กร

บรรลุปเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความต้องการศึกษา “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยต่างๆที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตรงตามความต้องการของบุคลากรและองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25
3. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 จำนวน 400 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 จำนวน 200 คน
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
  - 2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทบุคลากร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
  - 2.2 ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการรักและผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ
4. ระยะเวลาดำเนินการ มกราคม 2566 ถึง พฤษภาคม 2566

## แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการทบทวนแนวคิดองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามี 5 องค์ประกอบหลักที่ Richard E. Walton Huse & Cummings และ Bruce & Blackburn กล่าวสอดคล้องกัน ผู้ศึกษาจึงได้ใช้องค์ประกอบหลักทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม 2.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3.ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 4.ด้านการพัฒนาความสามารถ 5.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น เพื่อนำมากรอบแนวคิดในด้านองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### 2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

จากการทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน พบว่าแนวคิดของ Manion มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ เพื่อนำมากรอบแนวคิดในด้านองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน เนื่องจากมีการกล่าวถึงความสุขที่เกิดจากความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ที่เห็นได้ชัดเจน ซึ่ง Manion แบ่งองค์ประกอบของความสุขเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2.ด้านการรักและผูกพันในงาน 3.ด้านความสำเร็จในงาน 4.ด้านการเป็นที่ยอมรับ

### 3. วิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐยา ศรีจันทร์ (2560) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุขของพนักงานบริษัทเอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือพนักงานบริษัทเอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด จำนวน 98 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อันดับแรกด้านการทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ ลำดับสุดท้ายจะเป็นด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี ส่วนปัจจัยองค์กรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่าอันดับแรกเป็นด้านรายได้ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และลำดับสุดท้ายจะเป็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่วนด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน จำนวนสมาชิกในครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัว และจำนวนบุตรที่ต้องดูแลต่างกันจะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยองค์กรได้แก่ ด้านรายได้ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่าง

ชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด

ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการกรมอนามัย และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 1,495 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยที่สามารถร่วมทำนายความผูกพันองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 จำนวน 400 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 ผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณตามรูปแบบของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 95% เมื่อกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่  $\pm 5\%$  ของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรที่สามารถเชื่อถือได้ ซึ่งจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร (Taro Yamane.1973) ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เท่ากับ 200 คน

**การเลือกกลุ่มตัวอย่าง** เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 มีที่ตั้งของหน่วยหลากหลายพื้นที่ ผู้วิจัยจึงเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยเน้นการเข้าถึงในพื้นที่ที่เข้าถึงสะดวก

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม (questionnaires) ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทบุคลากร โดยคำถามเป็นแบบแสดงรายการเพื่อให้เลือกตอบ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ได้แก่ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม 5 ข้อ 2. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน 5 ข้อ

3. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5 ข้อ 4. ด้านการพัฒนาความสามารถ 5 ข้อ 5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 5 ข้อ

แบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด โดยมีการวัดข้อมูลแบบมาตราวัดอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert's Scale 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนน ดังนี้ 5 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ มากที่สุด 4 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ มาก 3 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง 2 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ น้อย 1 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 4 ด้าน จำนวน 16 ข้อ ได้แก่

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 4 ข้อ
2. ด้านความรักและผูกพันในงาน 4 ข้อ
3. ด้านความสำเร็จในงาน 4 ข้อ
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ 4 ข้อ

แบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด โดยมีการวัดข้อมูลแบบมาตราวัดอันตรภาคชั้น (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert's Scale 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนน ดังนี้ 5 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ มากที่สุด 4 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ มาก 3 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง 2 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ น้อย 1 หมายถึง ให้ความคิดเห็นระดับ น้อยที่สุด

แบ่งการแปลความหมายของระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ คะแนน 4.21 - 5.00 ให้ความคิดเห็นระดับมากที่สุด คะแนน 3.41 - 4.20 ให้ความคิดเห็นระดับ มาก คะแนน 2.60 - 3.40 ให้ความคิดเห็นระดับปานกลาง คะแนน 1.81 - 2.60 ให้ความคิดเห็นระดับน้อย คะแนน 1.00 - 1.80 ให้ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ประเภทและแหล่งที่มาของข้อมูล (Source of Data) การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แบ่งตามแหล่งที่มา 2 ประเภท ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสาร บทความทางวิชาการ ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากหน่วยงาน วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย แนวคิดทฤษฎีต่างๆ และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้ประกอบอ้างอิงการวิจัย

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจาก บุคลากรโรงพยาบาลค่ายวิวัฒน์โยธิน และมณฑลทหารบกที่ 25

#### 5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ดังนั้นเมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่เรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเบื้องต้นในด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง และความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์

2. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาความเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งต้องมีค่าแอลฟาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่ามีความเชื่อถือของแบบสอบถามที่จะนำไปใช้ได้

3. นำเครื่องมือที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ และปรับปรุงแก้ไขจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว จะตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้

3. การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's Alpha Coefficient) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อคำนวณค่าความเชื่อมั่น 0.70 หรือ ร้อยละ 70

4. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด นำเสนอในรูปแบบตาราง

5. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Correlation Coefficient

## 7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานวิจัย (SPSS) โดยมีสถิติที่ใช้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้



1. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (Independent t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 (ปัจจัยส่วนบุคคล: เพศ)
  2. การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: One way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 (ปัจจัยส่วนบุคคล: อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทบุคลากร)
  3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2 ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย
3. การเปรียบเทียบรายคู่ในกรณีที่ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ให้ผลว่ามีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญ โดยใช้วิธี LSD

## ผลการวิจัย

สำหรับข้อมูลทั่วไป ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. อายุงานในที่ทำงานปัจจุบันอยู่ในช่วง 1-5 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และมีบุคลากรประเภทลูกจ้างมากที่สุด

### ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งเป็นทั้งหมด 5 ด้าน มี 25 ข้อคำถามย่อย ประกอบด้วย ด้านคำตอบแทนที่เหมาะสม มี 5 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน มี 5 ข้อ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มี 5 ข้อ ด้านการพัฒนาความสามารถ มี 5 ข้อ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มี 5 ข้อ ซึ่งผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นได้ดังนี้

พบว่าระดับความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คะแนนความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.761 เมื่อเรียงลำดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 แต่ละด้านจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 3.77 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.781 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.795 ด้านการพัฒนาความสามารถ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.859 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.902 และด้านคำตอบแทนที่เหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.926 ตามลำดับ

## ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน แบ่งเป็นทั้งหมด 4 ด้าน มี 16 ข้อคำถามย่อย ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มี 4 ข้อ ด้านความรักและผูกพันในงาน มี 4 ข้อ ด้านความสำเร็จในงาน มี 4 ข้อ และด้านการเป็นที่ยอมรับ มี 4 ข้อ ซึ่งผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับความคิดเห็นเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 ในภาพรวมทุกด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.774 เมื่อเรียงลำดับทั้ง 4 ด้าน จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.782 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.846 ด้านความรักและผูกพันในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.804 และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.851 ตามลำดับ

## ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 7 ส่วน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานใน ที่ทำงานปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทบุคลากร

ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ผลการทดสอบสมมติฐานจากการใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ และทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนของตัวแปร ผลการทดสอบพบว่า F-test เท่ากับ 2.745 และค่า Sig. เท่ากับ 0.099 ซึ่ง Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าเพศชายและเพศหญิงมีค่าความแปรปรวนเท่ากัน จึงเลือกใช้ค่า t-test Equal variances assumed ในการวิเคราะห์ พบว่ามีค่า t-test เท่ากับ 0.035 และมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.972 ซึ่ง Sig.(2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทบุคลากร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบว่ามีค่า F-test เท่ากับ 0.499 0.536 1.053 0.498 1.346 และ 3.009 ตามลำดับ และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.736 0.586 0.388 0.737 0.254 และ 0.052 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกันของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 คือ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Product Moment Correlation Coefficient

ตารางที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ Pearson เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน							
	ด้านการติดต่อสัมพันธ์		ด้านความรักและผูกพันในงาน		ด้านความสำเร็จในงาน		ด้านการเป็นที่ยอมรับ	
	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม	0.568	0.000	0.570	0.000	0.582	0.000	0.616	0.000
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.689	0.000	0.725	0.000	0.714	0.000	0.701	0.000
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.681	0.000	0.751	0.000	0.733	0.000	0.692	0.000
ด้านการพัฒนาความสามารถ	0.660	0.000	0.717	0.000	0.744	0.000	0.745	0.000
ด้านสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	0.692	0.000	0.760	0.000	0.743	0.000	0.712	0.000

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานทุกด้าน เนื่องจากค่า Sig. 2-tailed มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 และมีความสัมพันธ์ในระดับมาก เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกด้าน

## อภิปรายผล

### 1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานมีคะแนนความคิดเห็นเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามลำดับ เนื่องจากสถานที่ทำงานของหน่วยขึ้นตรงของมณฑลทหารบกที่ 25 เป็นสถานที่ราชการ มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินความเสี่ยงของสถานที่ทุกปี ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ รวมถึงอุปกรณ์ต่างๆในการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดจากการทำงาน มีความพร้อม มีการส่งเสริมบำรุงอย่างสม่ำเสมอ และด้วยบรรยากาศการทำงานเป็นการดูแลแบบรุ่นพี่รุ่นน้อง มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่คณะ จึงทำให้บรรยากาศในการทำงานน่าอยู่ และจากการศึกษายังพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่

เหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และมีคะแนนความคิดเห็นเป็นลำดับสุดท้าย เนื่องจากลักษณะงานของมณฑลทหารบกที่ 25 มีลักษณะงานที่หลากหลาย รับผิดชอบงานค่อนข้างมาก ทั้งงานภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน แต่ค่าตอบแทนไม่เพิ่มตามปริมาณ เช่น ไม่สามารถเบิกค่าตอบแทนนอกเวลาได้ เนื่องจากไม่มีระเบียบข้อบังคับในการเบิก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชจรศักดิ์ สุขเปรม (2565) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และหากแยกเป็นรายด้านพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง

## 2. ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีคะแนนความคิดเห็นเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักและผูกพันในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ เนื่องจากหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 เป็นระบบงานราชการ มีการประเมินบำเหน็จเป็นประจำทุกปี มีการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง เพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานดี มีการกล่าวสรรเสริญเชิดชู มีเข็มผู้กล้า เกียรติบัตร ยกย่องชมเชย และมีการเผยแพร่ในสื่อออนไลน์ ดังนั้นบุคลากรจึงรู้สึกเห็นคุณค่าในตัวเองมากขึ้น และเกิดความสุขในการทำงาน และจากการศึกษายังพบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีคะแนนความคิดเห็นเป็นลำดับสุดท้าย เนื่องจากลักษณะงานของมณฑลทหารบกที่ 25 เป็นแบบบนลงล่าง (Top-Down) ตามแบบสายบังคับบัญชา (Chain of Command) ดังนั้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับคำสั่ง ก็จะทำงานตามคำสั่ง ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ และนอกจากค่าตอบแทนที่เหมาะสมแล้ว อีกสิ่งหนึ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการคือคำกล่าวชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชจรศักดิ์ สุขเปรม (2565) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และหากแยกเป็นรายด้านพบว่าด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับมาก และมีคะแนนความคิดเห็นเป็นลำดับรองสุดท้าย

## 3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับมณฑลทหารบกที่ 25 เป็นองค์กรที่สังกัดกระทรวงกลาโหม ดังนั้น บุคลากรจะมีทั้งนายทหารสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน และลูกจ้าง แม้ว่าบุคลากรจะมีหลายระดับ แต่เมื่อมีการประเมินบุคลากร เราจะมีเกณฑ์ประเมินที่แตกต่างกัน เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของงาน และตำแหน่งงาน ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลจึงไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน จำนวนสมาชิกในครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัว และจำนวนบุตรที่ต้องดูแลต่างกันจะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

และจากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 นั้นหมายถึง บุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 มีความคิดเห็นในระดับมาก และมีทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ บุคลากรมีความสุขในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยได้มาตรฐาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น สามารถบริหารจัดการเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้ มีโอกาสได้พัฒนาความสามารถ มีโอกาสใช้ความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงาน งานมีความก้าวหน้าและมั่นคง และมีความสุขในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ได้รับสวัสดิการต่างๆเหมาะสม ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชจรศักดิ์ สุขเปรม (2565) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 มีรายละเอียดดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

#### ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสม โดยผู้บริหารผลักดันนโยบายของรัฐปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน มีคะแนนอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีนโยบายจัดหาอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกใช้ในการทำงานให้เพียงพอ มีการประเมินความเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมเป็นประจำทุกปี และมีอุปกรณ์ป้องกัน เพื่อลดความเสี่ยงจากการทำงาน

1.3 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีคะแนนอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีนโยบายหรือจัดทำโครงการ เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้แสดงผลงานและความสามารถ

1.4 ด้านการพัฒนาความสามารถ มีคะแนนอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้อบรมทั้งในและนอกหน่วย อย่างสม่ำเสมอ

1.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีคะแนนอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีนโยบายให้ความสำคัญกับชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวที่สมดุลกัน

## ด้านความสุขในการทำงาน

- 1.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีคะแนนอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีกิจกรรมสัมพันธ์เพิ่มขึ้น
- 1.2 ด้านความรักและผูกพันในงาน มีคะแนนอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขกับงานที่ทำ เช่น การปลูกฝังการเป็นเพื่อนร่วมงานที่มีน้ำใจ หัวหน้างานมีความเห็นอกเห็นใจ รับฟังผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.3 ด้านความสำเร็จในงาน มีคะแนนอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานทุกอย่างที่มีมอบหมาย มอบหมายงานให้เหมาะสมกับคนเพื่อที่งานจะได้ออกมาดี และผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภูมิใจในตัวเอง
- 1.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีคะแนนอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรมีการกล่าวคำชมเชยเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ดี หรือมีรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

## 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 25 ในครั้งต่อไปสามารถทำการศึกษาได้ ดังนี้

1. ทำการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องเดียวกันในพื้นที่อื่น หรือหน่วยงานอื่น
2. ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

## เอกสารอ้างอิง

- กิติพัฒน์ ดามาพงศ์. (2559). **ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส).** การค้นคว้าอิสระ ร.ม. (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2559). **ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ วท.ม.(การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิกรม ชินสกุล. (2560). **ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา แรงงานกัมพูชาในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พื้นที่จังหวัดชลบุรี.** สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560). **ความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด.** สารนิพนธ์ ศต.ม. (การบริหารจัดการองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐปภัทร์ ตั้งพานทอง. (2560). **ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของ**

องค์กร กรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้าง แพนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.  
สารนิพนธ์ กจ.ม. (ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : วิทยาลัยการจัดการ  
มหาวิทยาลัยมหิดล.

- คัตนางค์ มณีศรี และวัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์. (2560). ความสุขคืออะไร. ค้นเมื่อ 4 เมษายน  
2566, จาก <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/what-is-happiness>
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัทสกลพาวเวอร์เซอร์วิส  
(ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). การค้นคว้าอิสระ บธ.ม.  
(บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ภัทรดนัย ไต้ไธสง. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัททรูดีสทริบิวชั่น  
แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วารสารวไลย  
อลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย  
อลงกรณ์, 8(1), 15-35.
- นุรีปาชียะห์ ภูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ ปร.ม. (วิชารัฐประศาสนศาสตร์).  
สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สสปรท. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน. ค้นเมื่อ 4 เมษายน 2566, จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
- วราภรณ์ ท่าหาญ. (2564). ความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอน  
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. ค้นคว้าอิสระ บธ.บ. (การบัญชี). กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ขจรศักดิ์ สุขเปรม. (2565). คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กร  
ของบุคลากรกรมอนามัย. กรุงเทพฯ: กรมอนามัย กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคล.