

**การศึกษาความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตของกำลังพล
สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย**
**Study the expectation of the quality of life
of the Directorate of Joint Civil Affairs**

ร้อยตรีสิทธิชัย กำเนิดทอง

Second Lieutenant Sitthichai Kamnerdtong

หลักสูตรพัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Master in Community Development Faculty of Social Administration, Thammasat University

e-mail: sitthichai.kamnerdtong@gmail.com

Received: November, 8 2022

Revised: November, 26 2022

Accepted: November, 29 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร และ 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร ประชากร ได้แก่ กำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร จำนวน 158 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถาม นำเสนอด้วยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ผล

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในปัจจุบันของกำลังพลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด จากทั้งหมด 11 เรื่อง คือเรื่องความมั่นคงในอาชีพการงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 4.20 แสดงให้เห็นว่าการเป็นกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร ส่งผลให้กำลังพลเกิดความมั่นคงในอาชีพหน้าที่การงานอย่างสูงที่สุด เพราะการเป็นกำลังพลในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร ถือว่าเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐ จึงมีความมั่นคงในอาชีพการงานอย่างสูงที่สุด นอกจากนี้ ยังมีสวัสดิการที่ได้รับทั้งตามระเบียบของทางราชการที่มีกำหนดไว้ และสวัสดิการเพิ่มเติมตามนโยบายผู้บังคับบัญชาของ กรมกิจการพลเรือนทหาร และเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องรับสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร อาจกล่าวได้ว่ากำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีบุตร จึงส่งผลให้ค่าเฉลี่ยในเรื่องสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรน้อยที่สุด รวมไปถึงสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรถ้าเป็นการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนในบางแห่ง สามารถเบิกค่าเล่าเรียนได้เพียงบางส่วนจึงทำให้ค่าเฉลี่ยในเรื่องสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรน้อยลงตามไปด้วย 2 ความคาดหวังใน 4 มิติของกำลังพล มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมิติความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 3.95 มิติด้านนี้ จะกล่าวถึง ความคาดหวังในการเลื่อนยศสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ และความคาดหวังเกี่ยวกับความสมบูรณ์ในคุณภาพชีวิตของตนเองและคนในครอบครัว แสดงให้เห็นว่ามิติที่กำลังพล ต้องการขณะนี้คือ ด้านความสมบูรณ์ของชีวิตไม่ใช่เพียงความสมบูรณ์ของชีวิตตนเองแต่หมายรวมถึงความสมบูรณ์ของสมาชิกในครอบครัว สะท้อนให้เห็นว่า

กำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร มีความต้องการที่จะได้รับความก้าวหน้าในการรับราชการ เพื่อเป็นเกียรติ และความภาคภูมิใจแก่ตนเองและครอบครัว รวมไปถึงความต้องการให้ชีวิตของตนเองและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี ตนเองและครอบครัวได้รับการยอมรับจากสังคม

คำสำคัญ: กำลังพล, กรมกิจการพลเรือนทหาร, ความคาดหวัง, คุณภาพชีวิต

ABSTRACT

This research aims to 1) study the expectation of the quality of life of the Directorate of Joint Civil Affairs' personnel, 2) study personal factors affecting the quality of life of the Directorate of Joint Civil Affairs' personnel, and 3) study the ways to improve the quality of life for the Directorate of Joint Civil Affairs' personnel. The population is 158 officers from the Directorate of Joint Civil Affairs. A set of questionnaires was used as a tool. This is analytical descriptive research.

Results found that out of 11 quality of life categories, the stability in career path had the highest score of 4.20. This shows that working at the Directorate of Joint Civil Affairs can ensure career path stability. This is because being an officer at the Directorate of Joint Civil Affairs is being in the government service which gives stable career path with clearly stated welfare and extra welfare according to the commanders' policy. The quality of life category which received the lowest score was the reimbursement for children's tuition fees. This may imply that the majority of personnel do not have children, therefore, the reimbursement of children's tuition fees is not the priority of concerns, effecting on the lowest score on this matter. This is also because the tuition fees can only be partially reimbursed if the children go to a private school. As for the expectation of the four dimensions of the quality of life, wanting a fulfilled life had the highest score at 3.95. This includes the expectation of getting promoted according to their capabilities and skills and the expectation of a good quality of life for themselves and their families. This shows that the fulfilled life wanted by the personnel is not only for themselves alone but also for their families. This also indicates that they would like to progress in their career path not only for their self-pride but also for the pride and the wellbeing of the whole family as well as to be accepted by and well-integrated into the society.

Keywords: Personnel, Directorate of Joint Civil Affairs, Expectation, Quality of Life

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งการพัฒนาที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ ในสาขาต่าง ๆ ปัญหาหนึ่งที่สำคัญขององค์กรต่าง ๆ คือ การสูญเสียกำลังคน นั่นจึงเป็นปัญหา ซึ่งประเทศต่าง ๆ ที่กำลังพัฒนาส่วนมาก ได้เคยเผชิญมาแล้วหรือกำลังเผชิญอยู่ ปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างล่าช้าหรือไม่พัฒนา โดยเฉพาะในระบบราชการ หรือรัฐวิสาหกิจซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล ซึ่งหากขาดกำลังคน ประเทศย่อมไม่สามารถพัฒนาไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่กำหนดไว้ได้ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้ให้ความสำคัญกับการเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย และการสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำ ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาประเทศจะประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพได้นั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ และความเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร ซึ่งเป็นที่ตระหนักและยอมรับกัน โดยทั่วไปแล้วสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่เหมือนกับการพัฒนาทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ เพราะว่ามันุษย์อาจได้รับการจูงใจ โน้มน้าว ให้ผลิตหรือทำงานมากกว่าเดิมได้ จึงเป็นที่มาว่าการจูงใจ โน้มน้าว ให้บุคคลในองค์กรทำงานอย่างร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจขององค์กรลุล่วงไปได้ด้วยดีนั้น สิ่งหนึ่งก็คือการที่บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งหมายถึงการได้มีงานทำและได้ทำงานที่มีความหมาย มีคุณค่า และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่มอบให้กับตนเองและครอบครัวเพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ ยังรวมถึงด้านสุขภาพ (ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ) การศึกษา การเรียนรู้ การอบรม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัย และความมั่นคง เป็นต้น กล่าวคือ ถ้าบุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และเต็มใจ ในการทำงานอย่างจริงจัง ยอมเสียสละ และทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย พร้อมกับมีความภาคภูมิใจในอาชีพของตน รักและศรัทธาในอาชีพและหน้าที่ของตน

สกาเวเดอน ปธนสมิทธิ (2540) ได้ให้ความหมายของความคาดหวังไว้ว่า เป็นแนวคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แล้วแสดงออกมาโดยการพูด การเขียน และการแสดงออกดังกล่าวนั้นขึ้นอยู่กับภูมิหลังทางสังคม ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งบุคคลอื่นอาจไม่เห็นด้วยก็ได้ หรืออาจจะกล่าวได้ว่า ความคาดหวังคือการแสดงออกทางทัศนคติอย่างหนึ่งซึ่งอาจมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบและเป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก ทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงออก ได้ตอบ สิ่งต่าง ๆ ในรูปของการยอมรับหรือปฏิเสธ จึงควรพิจารณาในด้านองค์ประกอบของทัศนคติควบคู่ไปด้วย

ระวี ภาวิไล (2523) ได้ให้คำนิยามว่าคุณภาพชีวิต คือ ชีวิตที่มีคุณภาพพึงประสงค์ คือ ชีวิตที่อาศัยสภาพแวดล้อมทั้งปวง เอื้ออำนวยสุขภาพทางกาย เพื่อเป็นรากฐานของสันตนาการ ทางจิตใจ ทำให้เกิดบูรณาการทางความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเต็มที่ตามศักยภาพในมนุษย์ มีความสามารถ สร้างสรรค์และผลิตผลรวมกันเข้าเป็นสังคม ที่มั่นคง ผาสุก สมบูรณ์ และปราศจากความขัดแย้ง

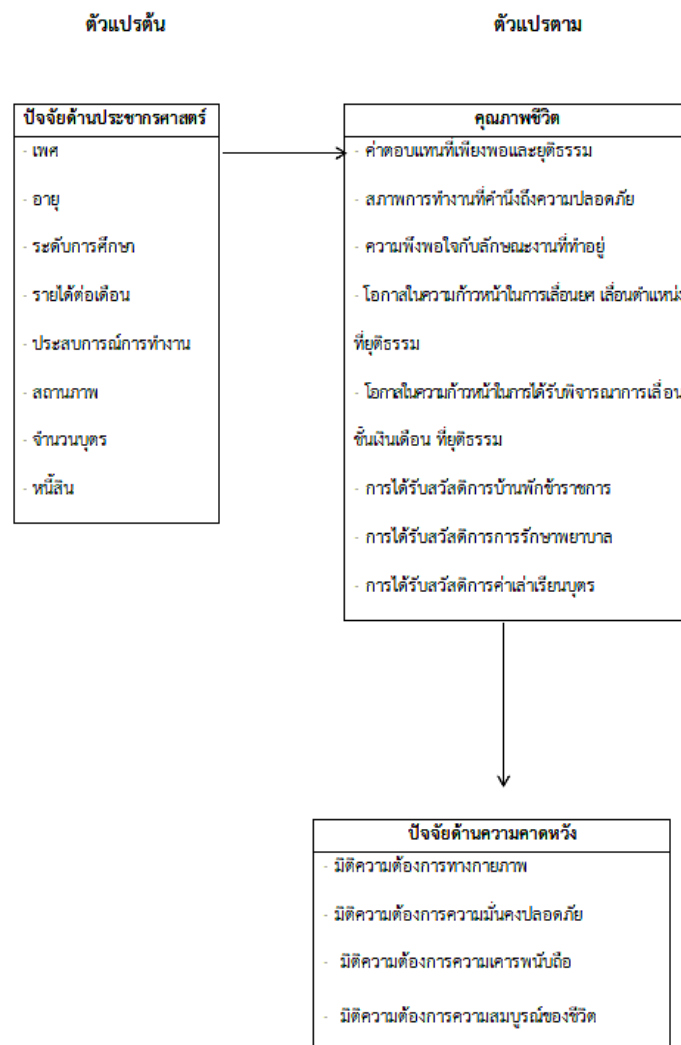
ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Abraham Harold Maslow สำหรับลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยา คุณภาพชีวิตมีความเป็นมาอย่างต่อเนื่อง ในช่วงปีพ.ศ.2493-2502 (ทศวรรษ 1950) มาสโลว์ (1954) อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้ คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจ-The Theory of Human Motivation ขึ้นมา ซึ่งเกี่ยวข้องกับพื้นฐาน ในการ ดำรงชีวิตของมนุษย์บนความคิดที่ว่า การตอบสนองต่อแรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเบื้องหลังของ มนุษย์ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่นักการจัดการให้ความสนใจ โดยบอกถึงลำดับขั้น ความต้องการของมนุษย์ที่มีแนวโน้มความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้น เมื่อความต้องการพื้นฐาน ได้รับการตอบสนองแล้ว โดยลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ในการดำรงชีวิต แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ประกอบด้วย (1) ความต้องการทางกายภาพ (2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (3) ความต้องการ ความรักและความเป็นเจ้าของ (4) ความต้องการความเคารพนับถือ และ (5) ความต้องการความสมบูรณ์ ของชีวิต

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพล เรือนทหาร เพื่อนำผลการวิจัยมาหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือน ทหาร เพื่อให้กรมกิจการพลเรือนทหาร ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการดูแลด้านความมั่นคงของชาติ และมีภารกิจในการปฏิบัติงานที่สำคัญและใกล้ชิดกับประชาชน ควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศ การพัฒนา คุณภาพชีวิตของกำลังพล จึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับ กำลังพล เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจต่าง ๆ การได้ทราบถึงความคาดหวัง ในเรื่องคุณภาพชีวิตของกำลังพลในสังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร จะทำให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนา ด้านคุณภาพชีวิตในความคิดของกำลังพลดังกล่าว ทำให้เกิดขวัญ กำลังใจ และก่อให้เกิดกระบวนการ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท และเสียสละ เพื่อประเทศและประชาชน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะ ศึกษา ความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพล ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ของกำลังพลในองค์กรว่าเป็นอย่างไร และมี ปัจจัยอะไรบ้างที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพล เรือนทหาร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตพื้นที่ศึกษาในพื้นที่ กรมกิจการพลเรือนทหาร ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ
2. ขอบเขตด้านประชากร กำลังพลที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่กำลังพลในสังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร
3. ขอบเขตด้านตัวแปร
 - 3.1 ตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ จำนวนบุตร หนี้สิน
 - 3.2 ตัวแปรตาม คือ ระดับคุณภาพชีวิตในปัจจุบัน และความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตในความต้องการของกำลังพลในสังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2565 รวมระยะเวลา 5 เดือน

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 ทำให้ทราบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร

5.2 ทำให้ทราบความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร เป็นแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อประเทศชาติและประชาชน

5.3 เป็นพื้นฐานในการวิจัยเพื่อพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตที่ดี ให้แก่กำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร สำหรับผู้สนใจต่อไป

6. รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

7. ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

7.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่เป็นนายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และ พนักงานราชการ สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีประชากรทั้งสิ้น จำนวน 260 คน (กรมกิจการพลเรือนทหาร, 1 ตุลาคม 2564)

7.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามขั้นตอน ดังนี้ การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากจำนวนข้าราชการที่เป็นนายทหารสัญญาบัตร และ นายทหารประทวน ที่ปฏิบัติงานในกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวนทั้งสิ้น 260 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 158 คน โดยใช้วิธีการคำนวณสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1970: 725)

8. เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง การเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวนประชากรที่ใช้เป็นขนาด ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 158 คน

9. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อสำรวจข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน จำนวนบุตร สถานภาพ หนี้สิน โดยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-Dichotomy Question) และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในปัจจุบันของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร ได้แก่ คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยความพึงพอใจกับลักษณะงานที่ทำอยู่ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้มีความเหมาะสมกับความความรู้ความสามารถเพียงใด ได้รับการส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอที่ทำให้การทำงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันนี้ทำได้สะดวกและประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้นเพียงใด มีความมั่นคงในอาชีพการงานที่ท่านทำอยู่เพียงใด โอกาส ในความก้าวหน้าในการทำงานในการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง

มีความยุติธรรมเพียงใด โอกาสในความก้าวหน้า ในการได้รับพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความยุติธรรมเพียงใด สวัสดิการที่ได้รับเช่น บ้านพักข้าราชการ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาเพียงใด โดยลักษณะคำถามของส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิด และใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร ได้แก่ มิติความต้องการทางกายภาพ มิติความต้องการความมั่นคงปลอดภัย มิติความต้องการความเคารพนับถือ และมิติความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต โดยลักษณะคำถามของส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายปิด และใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร โดยลักษณะคำถามของส่วนที่ 4 เป็นคำถามแบบปลายเปิด

10. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

10.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษาค้นคว้า

10.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตและภาพลักษณ์ของกำลังพลสังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร

10.3 สร้างแบบสอบถาม ทั้งแบบสอบถามปลายปิดและแบบสอบถามปลายเปิด และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน แล้วนำแบบสอบถามปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้อง ชัดเจน ของภาษาที่ใช้

10.4 นำร่างแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจแล้ว มาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้แนะนำอีกครั้ง ก่อนนำไปตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ

11. การตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย การหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ของคำชี้แจง เพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชา และเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

12. การเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากผู้วิจัยกำหนดกลุ่มประชากรเรียบร้อยแล้ว จากนั้นจึงแจกแบบสอบถามให้กำลังพลกลุ่มตัวอย่าง ให้ครบ 158 ชุด และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกำลังพล ตั้งแต่เดือน มกราคม-พฤษภาคม พ.ศ.2565 โดยผู้วิจัยอธิบาย และควบคุมการตอบคำถามด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน

13. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ตามที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อพร้อมที่จะนำไปวิเคราะห์ และเมื่อข้อมูลสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป โดยนำแบบสอบถาม ที่ได้รับการลงรหัสและตรวจสอบแล้วไปดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

13.1 ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม

13.2 บันทึกรหัสลงในแบบสอบถาม

13.3 บันทึกรหัสแบบสอบถามลงในเครื่องประมวลผล (Computer)

13.4 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่บันทึกในเครื่องประมวลผล (Computer)

13.5 ประมวลผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

13.6 วิเคราะห์ข้อมูลและตีความเพื่อนำไปเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์

14. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ทำการรวมตรวจสอบความสมบูรณ์ แปลงข้อมูลและเข้ารหัส ทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรม SPSS และหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยสถิติที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย คำอธิบายเชิงเหตุผล ค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1) อธิบายปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ 2) วิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 3) วิเคราะห์ปัจจัยด้านความคาดหวัง ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่า Cronbach's Alpha วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยในปัจจุบันด้านคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร ระหว่างกลุ่มของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพ จำนวนบุตร หนี้สิน โดยใช้ Independent Sample t-test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในปัจจุบันของกำลังพลสังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร ปัจจัยด้านความคาดหวังเกี่ยวกับมิติด้านความต้องการทางกายภาพ ปัจจัยความคาดหวังเกี่ยวกับมิติด้านความมั่นคงปลอดภัย ปัจจัยด้านความคาดหวังเกี่ยวกับมิติด้านความต้องการความเคารพนับถือ ปัจจัยด้านความคาดหวังเกี่ยวกับมิติด้านความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต ส่วนปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพ จำนวนบุตร หนี้สิน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และใช้วิธี LSD (Least Significant Difference) สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างสถิติ ที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความคาดหวัง ที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตอันพึงประสงค์ของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis/MRA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 158 คน รวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจำนวน 158 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100 เป็นกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร โดยวิเคราะห์จำแนกกำลังพล

ตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพ จำนวนบุตร หนี้สิน จากการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป

1) *เพศ* จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 158 คน เมื่อจำแนกตามเพศ แบ่งเป็น เพศชาย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 เพศหญิงจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9

2) *อายุ* จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 158 คน เมื่อจำแนกตามอายุแบ่งเป็น ช่วงอายุ 17-30 ปีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9

3) *ระดับการศึกษา* จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 158 คน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาแบ่งเป็น ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ระดับปริญญาตรี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6

4) *รายได้ต่อเดือน* จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 158 คน เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือนแบ่งเป็น รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 รายได้ต่อเดือน 10,001 -20,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 รายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 รายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 รายได้ต่อเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9

5) *ประสบการณ์การทำงาน* จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 158 คน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานแบ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ 0-10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 ผู้ที่มีประสบการณ์ 11-20 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 ผู้ที่มีประสบการณ์ 21-30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 ผู้ที่มีประสบการณ์ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7

6) *สถานภาพ* จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 158 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพแบ่งเป็น ผู้ที่มีสถานภาพโสด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 ผู้ที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 ผู้ที่มีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ผู้ที่มีสถานภาพอยู่ด้วยกันแต่ไม่ได้แต่งงาน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

7) *จำนวนบุตร* จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 158 คน เมื่อจำแนกตามจำนวนบุตรแบ่งเป็น ผู้ที่ไม่มีบุตร จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ผู้ที่มีบุตร 1-2 คน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 ผู้ที่มีบุตร 3 คนขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

8) *หนี้สิน* จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 158 คน เมื่อจำแนกตามจำนวนหนี้สินแบ่งเป็น ผู้ที่มีหนี้สินต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 ผู้ที่มีหนี้สิน 10,001-20,000

บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 ผู้ที่มีหนี้สิน 20,001-30,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ผู้ที่มีหนี้สิน 30,001-40,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ผู้ที่มีหนี้สิน 40,001-50,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ผู้ที่มีหนี้สิน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในปัจจุบันของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในปัจจุบันของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ร้อยละ 3.53 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในปัจจุบันของกำลังพลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด จากทั้งหมด 11 เรื่อง คือ เรื่องความมั่นคงในอาชีพการงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 4.20 แสดงให้เห็นว่า การเป็นกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร ส่งผลให้กำลังพลเกิดความมั่นคงในอาชีพหน้าที่การงานอย่างสูงสุด เพราะการเป็นกำลังพลในสังกัดสังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร ถือว่าเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐ จึงมีความมั่นคงในอาชีพการงานอย่างสูงสุด นอกจากนี้ ยังมีสวัสดิการที่ได้รับทั้งตามระเบียบของทางราชการ ที่มีกำหนดไว้ และสวัสดิการเพิ่มเติมตามนโยบายผู้บังคับบัญชาของกรมกิจการพลเรือนทหาร และเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องรับสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร อาจกล่าวได้ว่ากำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ไม่มีบุตรจึงส่งผลให้ค่าเฉลี่ยในเรื่องสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรน้อยที่สุด รวมไปถึงสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร ถ้าเป็นการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนในบางแห่ง สามารถเบิกค่าเล่าเรียนได้เพียงบางส่วนจึงทำให้ค่าเฉลี่ยในเรื่องสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรน้อยลงตามไปด้วย

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในมิติด้านความต้องการทางกายภาพของกำลังพล

สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังเกี่ยวกับมิติด้านความต้องการทางกายภาพ ของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ร้อยละ 3.65 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในมิติด้านความต้องการทางกายภาพในปัจจุบันของกำลังพล กรมกิจการพลเรือนทหาร จากทั้งหมด 3 เรื่อง คือ เรื่องความคาดหวังเกี่ยวกับสวัสดิการเกี่ยวกับเครื่องแต่งกาย (เครื่องแบบ) หรือเงินพิเศษในการจัดหาเครื่องแต่งกาย (เครื่องแบบ) ความคาดหวังเกี่ยวกับการได้รับสิทธิด้านที่อยู่อาศัย และความคาดหวังเกี่ยวกับสวัสดิการอาหารกลางวันสำหรับกำลังพลที่ปฏิบัติงานในกรมกิจการพลเรือนทหาร ซึ่งความคาดหวังเกี่ยวกับสวัสดิการเกี่ยวกับเครื่องแต่งกาย (เครื่องแบบ) หรือเงินพิเศษในการจัดหาเครื่องแต่งกาย (เครื่องแบบ) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 3.70 แสดงให้เห็นว่ากำลังพลส่วนใหญ่คาดหวังเกี่ยวกับเรื่องของเครื่องแต่งกายที่จะได้รับสวัสดิการไม่ว่าจะเป็นการตัดเครื่องแบบ หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเครื่องแต่งกายเนื่องจากกำลังพลของกรมกิจการพลเรือนทหาร ต้องแต่งกายในชุดปฏิบัติงานที่เป็นเครื่องแบบที่ทางราชการกำหนดในการมาปฏิบัติงาน ซึ่งเครื่องแบบที่มีอยู่อาจจะไม่เพียงพอในการใส่มาปฏิบัติงานในแต่ละสัปดาห์ ซึ่งถ้ามีเครื่องแบบน้อยชุดจึงมีความจำเป็นต้องซักทำความสะอาดบ่อย ส่งผลให้เครื่องแบบที่มีอยู่สีซีด ดูเก่า ใส่แล้วไม่สวยงาม นอกจากนี้ ในแต่ละโอกาสยังมีการแต่งเครื่องแบบอื่น ๆ อย่างเช่น ชุดฝึกกายภาพ ชุดกีฬา ชุดปกติขาว ชุดปกติคอแบะ (สำหรับร่วมพิธีสำคัญ) ทั้งนี้ ยังไม่รวมถึงเครื่องหมายที่ต้องประดับบนชุดเครื่องแบบ เช่น ป้ายชื่อ แพรแถบเข็มแสดงวิทยฐานะต่าง ๆ หมวกที่ใช้กับเครื่องแบบแต่ละชนิด รองเท้า และสายคาดกระบี่

กระบี่ ฤงมือ ซึ่งเครื่องหมายและส่วนประกอบต่าง ๆ ของเครื่องแบบหลายชิ้นมีราคาค่อนข้างสูง จึงทำให้กำลังพลมีความคาดหวังเกี่ยวกับสวัสดิการเกี่ยวกับเครื่องแต่งกายมากที่สุด รองลงมาคือความคาดหวังเกี่ยวกับการได้รับสิทธิ ด้านที่อยู่อาศัย และเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องความคาดหวังเกี่ยวกับสวัสดิการอาหารกลางวันสำหรับกำลังพลที่ปฏิบัติงานใน กรมกิจการพลเรือนทหาร แสดงให้เห็นว่ากำลังพลของ กรมกิจการพลเรือนทหาร ไม่ใช่ไม่คาดหวังเกี่ยวกับสวัสดิการอาหารกลางวันแต่คาดหวังน้อยที่สุด จากข้อคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในมิติด้านความต้องการทางกายภาพ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังเกี่ยวกับมิติด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังเกี่ยวกับมิติด้านความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัยของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ร้อยละ 3.69 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในมิติด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในปัจจุบันของกำลังพล กรมกิจการพลเรือนทหาร จากทั้งหมด 2 เรื่อง คือ เรื่องความคาดหวังเกี่ยวกับหลักประกันในชีวิต เช่น การได้รับการชดเชยเมื่อเกิดภัยขณะปฏิบัติหน้าที่สำหรับตนเองหรือครอบครัว และความคาดหวังเกี่ยวกับกระบวนการร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งความคาดหวังเกี่ยวกับหลักประกันในชีวิต เช่น การได้รับการชดเชยเมื่อเกิดภัยขณะปฏิบัติหน้าที่สำหรับตนเอง หรือครอบครัวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 3.82 แสดงให้เห็นว่ากำลังพลส่วนใหญ่คาดหวังเกี่ยวกับเรื่องหลักประกันในชีวิต โดยเป็นที่ทราบกันดีว่าอาชีพทหารนั้นเป็นอาชีพที่ต้องดูแลประเทศชาติในมิติด้านความมั่นคง จึงมีความเสี่ยงอันตรายอยู่ในภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งแต่ละหน่วยก็จะมีความเสี่ยงที่แตกต่างกันออกไป ในส่วนของกรมกิจการพลเรือนทหาร เป็นหน่วยงานของกองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีความจำเป็นต้องอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในหลายสถานการณ์ เพื่อดูแลประชาชนในยามเกิดภัยต่าง ๆ เช่น กรณีเหตุการณ์ทางการเมือง กรมกิจการพลเรือนทหาร จะทำหน้าที่เป็นหน่วยงานแรก ๆ ในการเข้าไปเจรจา ต่อรอง เพื่อให้สถานการณ์ที่อยู่ในภาวะตึงเครียดกลับมาสู่ภาวะปกติโดยเร็ว หรือสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) กรมกิจการพลเรือนทหาร ก็มีหลายบทบาทหน้าที่ในการออกไปบรรเทาทุกข์ให้กับประชาชน รวมไปถึงการเข้าไปในพื้นที่เสี่ยงการแพร่ระบาดของโรค หรือการมีส่วนร่วมในการร่วมดูแลประชาชนที่เข้าไปรับการฉีดวัคซีน จึงทำให้มีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อและเมื่อติดเชื้อก็อาจจะมีความเสี่ยงในการนำมาแพร่ให้กับคนในครอบครัวได้ จึงทำให้กำลังพลส่วนใหญ่คาดหวังเกี่ยวกับเรื่องหลักประกันในชีวิต เช่น การได้รับการชดเชยสำหรับตนเอง หรือหากมีเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความสูญเสียชีวิตตนเอง ก็คาดหวังให้ครอบครัวได้รับการชดเชย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับความคาดหวังเกี่ยวกับกระบวนการร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม จะเห็นได้ว่ากำลังพลของ กรมกิจการพลเรือนทหาร ก็มีความคาดหวังเช่นเดียวกัน แต่ด้วยการปฏิบัติงาน หรือการเป็นข้าราชการทหารนั้น จะมีการปกครองตามสายการบังคับบัญชา โดยจะยึดหลักอาวุโสตามลำดับชั้นเป็นสำคัญ จึงทำให้ความคาดหวังเกี่ยวกับกระบวนการร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า โดยอยู่ที่ร้อยละ 3.56

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังเกี่ยวกับมิติด้านความต้องการความเคารพนับถือของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังเกี่ยวกับมิติด้านความต้องการ ความเคารพนับถือของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ร้อยละ 3.78 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในมิติด้านความต้องการความเคารพนับถือในปัจจุบันของกำลังพล กรมกิจการพลเรือนทหาร จากทั้งหมด 2 เรื่อง คือ ความคาดหวังในการได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าของตนเองจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม และความคาดหวังเกี่ยวกับการได้รับเกียรติหรือการชื่นชมเมื่อทำความดีและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยความคาดหวังในการได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่า ของตนเองจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 3.80 ซึ่งความคาดหวังเกี่ยวกับการได้รับเกียรติหรือการชื่นชมเมื่อทำความดีและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า อยู่ที่ร้อยละ 3.75 แสดงให้เห็นว่ากำลังพลของ กรมกิจการพลเรือนทหาร คาดหวังการได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าของตนเอง หรือการมีศักดิ์ศรีในตนเอง มากกว่าการได้รับเกียรติ การชื่นชม การยกย่อง หรือรางวัลใด ๆ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังเกี่ยวกับมิติด้านความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต ของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังเกี่ยวกับมิติด้านความต้องการ ความสมบูรณ์ของชีวิตของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ที่ร้อยละ 3.95 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในมิติด้านความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต ในปัจจุบันของกำลังพล กรมกิจการพลเรือนทหาร จากทั้งหมด 2 เรื่อง คือ ความคาดหวังในความสมบูรณ์ด้านคุณภาพชีวิตของตนเองและคนในครอบครัว และ ความคาดหวังในการได้เลื่อนยศสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของตน โดยความคาดหวังในความสมบูรณ์ด้านคุณภาพชีวิตของตนเองและคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 4.08 ซึ่งความคาดหวังในการได้เลื่อนยศสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของตน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า อยู่ที่ร้อยละ 3.82 แสดงให้เห็นว่ากำลังพลของ กรมกิจการพลเรือนทหาร คาดหวังในความสมบูรณ์ด้านคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัว มากกว่าการได้เลื่อนยศสูงขึ้น หรืออาจมองได้ว่าความสมบูรณ์ด้านคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัวนั้นมาก่อน ยศฐานบรรดาศักดิ์นั่นเอง

สรุปรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังของกำลังพลทั้ง 4 มิติ ของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือมิติความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 3.95 มิติด้านนี้จะกล่าวถึง ความคาดหวังในการเลื่อนยศสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ และความคาดหวังเกี่ยวกับความสมบูรณ์ในคุณภาพชีวิตของตนเองและคนในครอบครัว แสดงให้เห็นว่ามิติที่กำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ต้องการขณะนี้คือ ด้านความสมบูรณ์ของชีวิต ไม่ใช่เพียงความสมบูรณ์ของชีวิตตนเองแต่หมายรวมถึงความสมบูรณ์ของสมาชิกในครอบครัว สะท้อนให้เห็นว่ากำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความต้องการที่จะได้รับความก้าวหน้าในการรับราชการเพื่อเป็นเกียรติและความภาคภูมิใจแก่ตนเองและครอบครัว รวมไปถึงความ

ต้องการให้ชีวิตของตนเองและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี ตนเองและครอบครัวได้รับการยอมรับจากสังคม

ข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งเป็นข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

- 1) คุณภาพชีวิตกำลังพลจะดีมากกว่านี้หากเพิ่มอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้น จะทำให้กำลังพลสามารถใช้จ่ายได้เพียงพอโดยไม่ต้องเป็นหนี้
- 2) การปรับตำแหน่งควรปรับตามความสามารถและความอาวุโส
- 3) ต้องการให้องค์กรมีระบบการประเมินผลและการจัดการปัญหาการขาดแคลนกำลังพลให้ดีกว่านี้ อยากให้ใช้การประเมินผลสำหรับพิจารณาการเติบโตในตำแหน่งในอนาคต เพื่อผลักดันให้คนในองค์กรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- 4) ขอให้หน่วยจัดหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ด้านกิจการพลเรือน ปีละ 3 ครั้ง
- 5) ควรให้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับศักยภาพการทำงานของแต่ละบุคคล ใช้คนให้ถูกกับงานเพื่องานที่มีคุณภาพและควรพัฒนาบุคลากรตลอดเวลา เช่น การจัดการฝึกอบรม
- 6) เปลี่ยนแนวคิดวัฒนธรรมองค์กร
- 7) อยากได้เงินเดือนเพิ่ม หรือโบนัส
- 8) ควรมีการวางแผนจัดหาที่พักอาศัยเป็นของตนเองก่อนเกษียณอายุราชการอย่างน้อย 10 ปี เพื่อให้กำลังพลที่พักอาศัยในที่พักสวัสดิการมีที่พักอาศัยหลังหมดสิทธิพักอาศัยในที่พักสวัสดิการ
- 9) คาดหวังด้านคุณภาพชีวิตของกำลังพลให้ดีขึ้น

แนวทางการพัฒนาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร

จากผลการศึกษาจากแบบสอบถามสามารถนำมาสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร ได้ดังนี้

- 1) ปลูกฝังการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการประมาณตนเองในการใช้จ่าย เพื่อลดการเป็นหนี้
- 2) อบรมอาชีพเสริมให้กับกำลังพลและครอบครัว เพื่อจะได้มีรายได้เสริมจากการรับราชการ
- 3) มีความชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม ในการพิจารณาบำเหน็จ (การเลื่อนขั้นเงินเดือน) ประจำปี เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจให้กับกำลังพล
- 4) มีความชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นยศ เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจให้กับกำลังพล

ข้อเสนอแนะ

1. กรมกิจการพลเรือนทหาร ควรส่งเสริมในการปลูกฝังค่านิยมของการใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมไปถึงการหาช่องทางในการหาอาชีพเสริมในการเพิ่มรายได้ให้กับกำลังพล เพื่อลดปัญหาหนี้สิน ของกำลังพล

2. กรมกิจการพลเรือนทหาร ควรจัดให้มีการพบปะ พูดคุย ใต้ถ้ำม สารทุกข์สุกดิบ ระหว่างกำลังพล และผู้บังคับบัญชาระดับสูงของหน่วย เพื่อรับทราบปัญหาข้อขัดข้องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของกำลังพล เพื่อหาแนวทางในการกำหนดเป็นนโยบายในการดูแลด้านคุณภาพชีวิตของกำลังพลอย่างเป็นรูปธรรม

3. กรมกิจการพลเรือนทหาร ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน และประชาสัมพันธ์ให้กำลังพลในหน่วยได้ทราบถึงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อที่กำลังพลจะได้สามารถประเมินตนเองหรือสามารถพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบนั้น ๆ

4. กรมกิจการพลเรือนทหาร ควรส่งเสริมให้กำลังพลได้รับการศึกษา ทั้งหลักสูตรที่ทางราชการ กำหนด หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ และการศึกษาในสถานศึกษาภายนอกกองทัพ เพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถ และเพิ่มพูนประสบการณ์ของตนเองให้รอบด้านและกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

5. จากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในมิติด้านความต้องการทางกายภาพของ กำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือความคาดหวังเกี่ยวกับสวัสดิการเกี่ยวกับ เครื่องแต่งกาย (เครื่องแบบ) หรือเงินพิเศษในการจัดหาเครื่องแต่งกาย (เครื่องแบบ) กรมกิจการพลเรือน ทหาร ควรมีการเพิ่มเติมสวัสดิการเกี่ยวกับเครื่องแต่งกาย (เครื่องแบบ) รวมไปถึงเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการ ประกอบเครื่องแบบให้กับกำลังพลเพิ่มขึ้น

6. จากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในมิติด้านความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย ของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือ ความคาดหวังเกี่ยวกับหลักประกันในชีวิต เช่น การได้รับการชดเชยเมื่อเกิดภัยขณะปฏิบัติหน้าที่สำหรับ ตนเองหรือครอบครัว กรมกิจการพลเรือนทหาร ควรคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของกำลังพล เป็นอันดับต้น ๆ หรือถ้าภารกิจที่ได้รับนั้นต้องเสี่ยงต่อภัยอันตราย และอาจทำให้เกิดการสูญเสียของ กำลังพล จึงควรมีการกำหนด การชดเชยทั้งสิทธิที่ทางราชการมอบให้ รวมไปถึงสิทธิพิเศษที่ กรมกิจการพลเรือน ทหาร อาจมีการเพิ่มเติมให้กับครอบครัวของกำลังพลที่ต้องสูญเสียผู้นำครอบครัวในการปฏิบัติภารกิจที่เสี่ยง อันตรายนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินช่วยเหลือ หรือสิทธิในการรับบุตรของกำลังพลที่สูญเสียเข้ารับการบรรจุ ทดแทนกำลังพลดังกล่าว

7. จากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในมิติด้านความต้องการความเคารพนับถือ ของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือความ คาดหวัง ในการได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าของตนเองจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น กรมกิจการพลเรือนทหาร ควรคำนึงถึงความเท่าเทียมกันในสังคม และการยอมรับฟังความคิดเห็นจากกำลังพล ทุกคน เนื่องจาก กรมกิจการพลเรือนทหาร เป็นหน่วยงานทางทหารจึงมีสายการบังคับบัญชาตามชั้นยศ ซึ่งถ้าเปิดโอกาสให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยสามารถออกความคิดเห็นในการร่วมกันปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหา ในสายงานที่ตนเองเกี่ยวข้องอย่างเสรี จะทำให้กำลังพลรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร และทำให้รู้สึกถึงการได้รับการยอมรับ และเห็นคุณค่าตนเองจากองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เท่านั้น ควรมีการศึกษาในหน่วยอื่น ๆ ที่เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองบัญชาการกองทัพไทยเพิ่มเติม เพื่อเปรียบเทียบหรือสรุปภาพรวมของกำลังพลในสังกัดของกองบัญชาการกองทัพไทย
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตและความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เท่านั้น สำหรับการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นของขวัญและกำลังใจในการทำงานเมื่อระดับคุณภาพชีวิตเป็นไปตามความคาดหวังของกำลังพล

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กุหลาบ รัตนัสจรธรรม. (2535). การพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน วางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์จำเป็นพื้นฐานในระดับหมู่บ้าน. กรุงเทพฯ: โครงการมหาวิทยาลัยโครงการน้ำพระทัยจากในหลวงเพื่อพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์. (2521). ประชากรศาสตร์และประชากรศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เบญจมา นิลบุตร. (2540). ความคาดหวังของข้าราชการตำรวจต่อรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาศึกษารณีกองบัญชาการการศึกษา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระบรรพต ตยานนโท. (ปีนสง). (2556). ความคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาสังคมของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิไลวรรณ จันทร์สุกรี. (2540). ความคาดหวังในงานของนักศึกษาพยาบาลปีที่สี่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครในเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มณฑิรา เที่ยวยิ่ง และคณะ. (2540). ความคาดหวังและความเป็นจริงในการดูแลผู้สูงอายุจากครอบครัว. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุไรวรรณ เกิดผล. (2539). ปัจจัยที่มีต่อความคาดหวังของหัวหน้าสถานีอนามัยต่อระบบการนิเทศงานสาธารณสุขผสมผสานในจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ระวี ภาวิไล. (2523). “คุณภาพชีวิต” จดหมายข่าวสภาวะแวดล้อม. สถาบันวิจัยสภาพแวดล้อมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หน้า 19.
- วิภาดา วัฒนนามกุล. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังและการรับรู้เกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุในครอบครัวของผู้สูงอายุและผู้ดูแลในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อัญญารัตน์ ญาติตาอิน. (2554). **ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการ สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย. สารนิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการภาครัฐ บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีแห่งอยุธยา.**

Harland, D.G. (1972). **Health and Welfare Indicators. Current's Canadian Research
Ottawa, Onfario.** Department of Regional Economic Expansion, Oxford.

UNESCO. (1981). **Quality of life : An Orientation of population Education.** เข้าถึงได้จาก
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED213617.pdf>