

**การศึกษาความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตของกำลังพล  
สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย**  
**Study the expectation of the quality of life  
of the Directorate of Joint Civil Affairs.**

ร้อยตรี สิทธิชัย กำเนิดทอง<sup>1</sup>

Second Lieutenant Sitthichai Kamnerdtong<sup>1</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษา หลักสูตรพัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร ประชากร ได้แก่ กำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร จำนวน 158 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถาม นำเสนอด้วยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ผล

การวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในปัจจุบันของกำลังพลที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด จากทั้งหมด 11 เรื่อง คือ เรื่องความมั่นคงในอาชีพการงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 4.20 แสดงให้เห็นว่าการเป็นกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร ส่งผลให้กำลังพลเกิดความมั่นคงในอาชีพหน้าที่การงานอย่างสูงที่สุด เพราะการเป็นกำลังพลในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร ถือว่าเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐ จึงมีความมั่นคงในอาชีพการงานอย่างสูงที่สุด นอกจากนี้ ยังมีสวัสดิการที่ได้รับทั้งตามระเบียบของทางราชการที่มีกำหนดไว้ และสวัสดิการเพิ่มเติมตามนโยบายผู้บังคับบัญชาของ กรมกิจการพลเรือนทหาร และเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องรับสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร อาจกล่าวได้ว่ากำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีบุตร จึงส่งผลให้ค่าเฉลี่ยในเรื่องสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรน้อยที่สุด รวมไปถึงสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรถ้าเป็นการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนในบางแห่ง สามารถเบิกค่าเล่าเรียนได้เพียงบางส่วนจึงทำให้ค่าเฉลี่ยในเรื่องสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรน้อยลงตามไปด้วย 2. ความคาดหวังใน 4 มิติของกำลังพล มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือมิติความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 3.95 มิติด้านนี้ จะกล่าวถึง ความคาดหวังในการเลื่อนยศสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ และความคาดหวังเกี่ยวกับความสมบูรณ์ ในคุณภาพชีวิตของตนเองและคนในครอบครัว แสดงให้เห็นว่ามิติที่กำลังพลต้องการขณะนี้ คือ ด้านความสมบูรณ์ของชีวิตไม่ใช่เพียงความสมบูรณ์ของชีวิตตนเองแต่หมายรวมถึงความสมบูรณ์ของสมาชิกในครอบครัว สะท้อนให้เห็นว่ากำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร มีความต้องการที่จะได้รับความก้าวหน้าในการรับราชการ เพื่อเป็นเกียรติ และความภาคภูมิใจแก่ตนเองและครอบครัว รวมไปถึงความต้องการให้ชีวิตของตนเองและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดี 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, 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 an 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 ซึ่งการพัฒนาที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถในสาขาต่างๆ ปัญหาหนึ่งที่สำคัญขององค์กรต่างๆ คือ การสูญเสียกำลังคน นั่นจึงเป็นปัญหาซึ่งประเทศต่างๆ ที่กำลังพัฒนาส่วนมาก ได้เคยเผชิญมาแล้วหรือกำลังเผชิญอยู่ปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างล่าช้าหรือไม่พัฒนา โดยเฉพาะในระบบราชการหรือรัฐวิสาหกิจซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาลซึ่งหากขาดกำลังคนประเทศย่อมไม่สามารถพัฒนาไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่กำหนดไว้ได้ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ได้ให้ความสำคัญกับการเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัยและการสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำ ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาประเทศจะประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือและความเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กรซึ่งเป็นที่ระหัดและยอมรับกัน โดยทั่วไปแล้วสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่เหมือนกับการพัฒนาทรัพยากรการบริหารอื่นๆ เพราะว่ามันอาจจะได้รับการจูงใจ โน้มน้าว ให้ผลิตหรือทำงานมากกว่าเดิมได้ จึงเป็นที่มาว่าการจูงใจ โน้มน้าว ให้บุคคลในองค์กรทำงานอย่างร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจขององค์กรลุล่วงไปได้ด้วยดีนั้น สิ่งหนึ่งก็คือการที่บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งหมายถึงการได้มีงานทำและได้ทำงานที่มีความหมาย มีคุณค่าและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีสวัสดิการต่างๆ ที่มอบให้กับตนเองและครอบครัวเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ ยังรวมถึงด้านสุขภาพ (ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ) การศึกษา การเรียนรู้ การอบรม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัย และความมั่นคง เป็นต้น กล่าวคือ ถ้าบุคคลในองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และเต็มใจในการทำงานอย่างจริงจัง ยอมเสียสละ และทุ่มเททำงานอย่าง

เต็มความสามารถเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย พร้อมกับมีความภาคภูมิใจในอาชีพของตน รักและศรัทธาในอาชีพและหน้าที่ของตน

สกาเวดอน ปณสมิทธิ์ (2540) ได้ให้ความหมายของความคาดหวังไว้ว่า เป็นแนวคิดที่บุคคล มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แล้วแสดงออกมาโดยการพูด การเขียน และการแสดงออกดังกล่าวนั้นขึ้นอยู่กับภูมิหลังทางสังคม ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งบุคคลอื่นอาจไม่เห็นด้วยก็ได้ หรืออาจจะกล่าวได้ว่า ความคาดหวังคือการแสดงออกทางทัศนคติอย่างหนึ่งซึ่งอาจมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบและเป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก ทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงออก ได้ตอบ สิ่งต่าง ๆ ในรูปของการยอมรับหรือปฏิเสธ จึงควรพิจารณาในด้านองค์ประกอบของทัศนคติควบคู่ไปด้วย

ระวี ภาวิไล (2523) ได้ให้คำนิยามว่าคุณภาพชีวิต คือ ชีวิตที่มีคุณภาพพึงประสงค์ คือ ชีวิตที่อาศัยสภาพแวดล้อมทั้งปวง เอื้ออำนวยสุขภาพทางกาย เพื่อเป็นรากฐานของสันติภาพทางจิตใจทำให้เกิดบูรณาการทางความรู้สึกนึกคิดเต็มตามศักยภาพในมนุษย์ มีความสามารถ สร้างสรรค์และผลิตผลรวมกันเข้าเป็นสังคมที่มั่นคง ผาสุก สมบูรณ์ และปราศจากความขัดแย้ง

ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Abraham Harold Maslow สำหรับลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยา คุณภาพชีวิตมีความเป็นมาอย่างต่อเนื่อง ในช่วงปี พ.ศ. 2493 - 2502 (ทศวรรษ 1950) มาสโลว์ (1954) อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจ - The Theory of Human Motivation ขึ้นมา ซึ่งเกี่ยวข้องกับพื้นฐาน ในการดำรงชีวิตของมนุษย์บนความคิดที่ว่า การตอบสนองต่อแรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเบื้องหลังของมนุษย์ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่เน้นการจัดการให้คนสนใจโดยบอกถึงลำดับขั้น ความต้องการของมนุษย์ที่มีแนวโน้มความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้น เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว โดยลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ในการดำรงชีวิต แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ประกอบด้วย 1. ความต้องการทางกายภาพ 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย 3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ 4. ความต้องการความเคารพนับถือ และ 5. ความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร เพื่อนำผลการวิจัยมาหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร เพื่อให้กรมกิจการพลเรือนทหาร ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการดูแลด้านความมั่นคงของชาติ และมีภารกิจในการปฏิบัติงานที่สำคัญและใกล้ชิดกับประชาชน ควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับกำลังพลเพื่อทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจต่างๆ การได้ทราบถึงความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตของกำลังพลในสังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร จะทำให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตในความคิดเห็นของกำลังพลดังกล่าว ทำให้เกิดขวัญ กำลังใจ และก่อให้เกิดกระบวนการการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท และเสียสละ เพื่อประเทศและประชาชน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพลในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ ของกำลังพลในองค์กรว่าเป็นอย่างไรและมีปัจจัยอะไรบ้างที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ขอบเขตพื้นที่

ศึกษาในพื้นที่กรมกิจการพลเรือนทหาร 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

**ขอบเขตด้านระยะเวลา** ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน มกราคม ถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2565 รวมระยะเวลา 5 เดือน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร
2. ทำให้ทราบความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร เป็นแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อประเทศชาติและประชาชน
3. เป็นพื้นฐานในการวิจัยเพื่อพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตที่ดี ให้แก่กำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร สำหรับผู้สนใจต่อไป

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

### ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

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

กลุ่มตัวอย่าง ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากจำนวนข้าราชการที่เป็นนายทหารสัญญาบัตร และ นายทหารประทวน ที่ปฏิบัติงานในกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวนทั้งสิ้น 260 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 158 คน โดยใช้วิธีการคำนวณสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1970 : 725)

### เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

การเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวนประชากรที่ใช้เป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 158 คน

### 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) และ คำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question)

**ส่วนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในปัจจุบันของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยความพึงพอใจกับลักษณะงานที่ทำอยู่งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพียงใด ได้รับการส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอ ที่ทำให้การทำงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันทำได้สะดวกและประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้นเพียงใด มีความมั่นคงในอาชีพการงานที่ทำอยู่เพียงใด โอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานในการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรมเพียงใด โอกาสในความก้าวหน้า ในการได้รับพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความยุติธรรมเพียงใด สวัสดิการที่ได้รับเช่น บ้านพักข้าราชการ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาเพียงใด โดยลักษณะคำถามของส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิด แลใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale)

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร ได้แก่ มิติความต้องการทางกายภาพ มิติความต้องการความมั่นคงปลอดภัย มิติความต้องการความเคารพนับถือและ มิติความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต โดยลักษณะคำถามของส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายปิด และใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale)

**ส่วนที่ 4** เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร โดยลักษณะคำถามของส่วนที่ 4 เป็นคำถามแบบปลายเปิด

### การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษาค้นคว้า
2. กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบความคาดหวังต่อ

คุณภาพชีวิตและภาพลักษณ์ของกำลังพลสังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร

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

4. นำร่างแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจแล้ว มาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นโดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้แนะนำอีกครั้ง ก่อนนำไปตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ

### การตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

การหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ของคำชี้แจงเพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาและเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

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

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ตามที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อ พร้อมทั้งจะนำไปวิเคราะห์ และเมื่อข้อมูลสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการลงรหัสและตรวจสอบแล้วไปดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. บันทึกที่รหัสลงในแบบสอบถาม
3. บันทึกที่รหัสแบบสอบถามลงในเครื่องประมวลผล (Computer)
4. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่บันทึกในเครื่องประมวลผล (Computer)
5. ประมวลผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS
6. วิเคราะห์ข้อมูลและตีความเพื่อนำไปเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ทำการรวมตรวจสอบความสมบูรณ์ แปลงข้อมูลและเข้ารหัสทำการประมวลผล โดยใช้โปรแกรม 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
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านความคาดหวัง ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้การหาค่า Cronbach's Alpha วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยในปัจจุบันด้านคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร ระหว่างกลุ่มของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพ จำนวนบุตร หนี้สิน โดยใช้ Independent Sample t-test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในปัจจุบันของกำลังพลสังกัด 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

## ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

### ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 158 คน รวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจำนวน 158 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100 เป็นกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร โดยวิเคราะห์จำแนกกำลังพลตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ การทำงาน สถานภาพ จำนวนบุตร หนี้สิน จากการศึกษา

### ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 158 คน เมื่อจำแนกตามเพศ แบ่งเป็น เพศชายจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 เพศหญิงจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9

2. อายุ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 158 คน เมื่อจำแนกตามอายุแบ่งเป็น ช่วงอายุ 17 – 30 ปี จำนวน 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 จากการศึกษพบว่า 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 จากการศึกษพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 158 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพแบ่งเป็นผู้ที่มีสถานภาพโสด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 ผู้ที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 ผู้ที่มีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ผู้ที่มีสถานภาพอยู่ด้วยกันแต่ไม่ได้แต่ง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

7. จำนวนบุตร จากการศึกษพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 158 คน เมื่อจำแนกตามจำนวนบุตรแบ่งเป็นผู้ที่ไม่มีบุตร 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 จากการศึกษพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 158 คน เมื่อจำแนกตามจำนวนหนี้สินแบ่งเป็นผู้ที่มีหนี้สินต่ำกว่า 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 สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร จำนวน 11 เรื่อง ประกอบด้วย 1) ปัจจุบันท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพียงใด 2) ปัจจุบันท่านมีสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยเพียงใด 3) ปัจจุบันท่านมีความพึงพอใจกับลักษณะงานที่ทำอยู่เพียงใด 4) ปัจจุบันงานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด 5) ปัจจุบันท่านได้รับการส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอ ที่ทำให้การทำงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันทำได้สะดวกและประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้นเพียงใด 6) ปัจจุบันท่านมีความมั่นคงในอาชีพการงานที่ทำอยู่เพียงใด 7) ปัจจุบันท่านมีโอกาสนในการก้าวหน้าในการทำงานในการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเพียงใด 8) ปัจจุบันท่านมีโอกาสนในการก้าวหน้าในการได้รับพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรมเพียงใด 9) ปัจจุบันท่านได้รับสวัสดิการบ้านพักข้าราชการเพียงใด 10) ปัจจุบันท่านได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลเพียงใด และ 11) ปัจจุบันท่านได้รับสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรเพียงใด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ร้อยละ 3.53 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในปัจจุบันของกำลังพลที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด จากทั้งหมด 11 เรื่อง คือ เรื่องความมั่นคงในอาชีพการงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 4.20 แสดงให้เห็นว่าการเป็นกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร ส่งผลให้กำลังพลเกิดความมั่นคงในอาชีพหน้าที่การงานอย่างสูงที่สุด เพราะการเป็นกำลังพลในสังกัดสังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร ถือว่าเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐ จึงมีความมั่นคงในอาชีพการงานอย่างสูงที่สุด นอกจากนี้ ยังมีสวัสดิการที่ได้รับทั้งตามระเบียบของทางราชการที่มีกำหนดไว้ และสวัสดิการเพิ่มเติมตามนโยบายผู้บังคับบัญชาของ กรมกิจการพลเรือนทหาร และเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่อง รับสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร อาจกล่าวได้ว่ากำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีบุตรจึงส่งผลให้ค่าเฉลี่ย ในเรื่องสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรน้อยที่สุด รวมไปถึงสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร ถ้าเป็นการศึกษาในสถานศึกษาเอกชนในบางแห่ง สามารถเบิกค่าเล่าเรียนได้เพียงบางส่วนจึงทำให้ค่าเฉลี่ยในเรื่องสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรน้อยลงตามไปด้วย

### ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในมิติด้านความต้องการทางกายภาพของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังเกี่ยวกับมิติด้านความต้องการทางกายภาพ ของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ร้อยละ 3.65 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในมิติด้านความต้องการทางกายภาพในปัจจุบันของกำลังพล กรมกิจการพลเรือนทหาร จากทั้งหมด 3 เรื่อง คือ เรื่องความคาดหวังเกี่ยวกับสวัสดิการเกี่ยวกับเครื่องแต่งกาย (เครื่องแบบ) หรือเงินพิเศษในการจัดหาเครื่องแต่งกาย (เครื่องแบบ) ความคาดหวังเกี่ยวกับการได้รับสิทธิด้านที่อยู่อาศัย และความคาดหวังเกี่ยวกับสวัสดิการอาหารกลางวัน สำหรับกำลังพลที่ปฏิบัติงานในกรมกิจการพลเรือนทหาร ซึ่งความคาดหวังเกี่ยวกับสวัสดิการเกี่ยวกับเครื่องแต่งกาย (เครื่องแบบ) หรือเงินพิเศษในการจัดหาเครื่องแต่งกาย (เครื่องแบบ) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 3.70 แสดงให้เห็นว่า กำลังพลส่วนใหญ่คาดหวังเกี่ยวกับเรื่องของเครื่องแต่งกายที่จะได้รับสวัสดิการไม่ว่าจะเป็นการตัดเครื่องแบบ หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเครื่องแต่งกายเนื่องจากกำลังพลของ กรมกิจการพลเรือนทหาร ต้องแต่งกายในชุดปฏิบัติงานที่เป็นเครื่องแบบที่ทางราชการกำหนดในการมาปฏิบัติงาน ซึ่งเครื่องแบบที่มีอยู่อาจจะไม่เพียงพอในการใส่มาปฏิบัติงานในแต่ละสัปดาห์ ซึ่งถ้ามีเครื่องแบบน้อยชุดจึงมีความจำเป็นต้องซักทำความสะอาดบ่อย ส่งผลให้เครื่องแบบที่มีอยู่สีซีด ดูเก่า ใส่แล้วไม่สง่างาม นอกจากนี้ ในแต่ละโอกาสยังมีการแต่งเครื่องแบบอื่น ๆ อย่างเช่น ชุดฝึกกลายพราง ชุดกีฬา ชุดปกติขาว ชุดปกติคอแบะ (สำหรับร่วมพิธีสำคัญ) ทั้งนี้ ยังไม่รวมถึงเครื่องหายที่ต้องประดับบนชุดเครื่องแบบ เช่น ป้ายชื่อ แพรแถบ เข็มแสดงวิทยฐานะต่าง ๆ หมวกที่ใช้กับเครื่องแบบแต่ละชนิด รองเท้า และ สายคาดกระบี่ กระบี่ ถุงมือ ซึ่งเครื่องหายและส่วนประกอบต่าง ๆ ของเครื่องแบบหลายชิ้นมีราคาค่อนข้างสูง จึงทำให้กำลังพลมีความคาดหวังเกี่ยวกับสวัสดิการเกี่ยวกับเครื่องแต่งกายมากที่สุด รองลงมาคือความคาดหวังเกี่ยวกับการได้รับสิทธิ ด้านที่อยู่อาศัย และเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เรื่องความคาดหวังเกี่ยวกับสวัสดิการอาหารกลางวันสำหรับกำลังพลที่ปฏิบัติงานใน กรมกิจการพลเรือนทหาร แสดงให้เห็นว่ากำลังพลของ กรมกิจการพลเรือนทหาร ไม่ใช่ไม่คาดหวังเกี่ยวกับสวัสดิการอาหารกลางวันแต่คาดหวังน้อยที่สุดจากข้อคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในมิติด้านความต้องการทางกายภาพ

### 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 แสดงให้เห็นว่า กำลังพลส่วนใหญ่คาดหวังเกี่ยวกับเรื่องหลักประกันในชีวิต โดยเป็นที่ทราบกันดีว่าอาชีพทหารนั้นเป็นอาชีพที่ต้องดูแลประเทศชาติในมิติด้านความมั่นคง จึงมีความเสี่ยงอันตรายอยู่ในภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งแต่ละหน่วยก็จะมีความเสี่ยงที่แตกต่างกันออกไป ในส่วนของกรมกิจการพลเรือนทหาร เป็นหน่วยงานของ กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีความจำเป็นต้องอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในหลายสถานการณ์ เพื่อดูแลประชาชนในยามเกิดภัยต่างๆ เช่น กรณีเหตุการณ์ทางการเมือง กรมกิจการพลเรือนทหารจะทำหน้าที่เป็นหน่วยงานแรกๆ ในการเข้าไปเจรจา ต่อรอง เพื่อให้สถานการณ์ที่อยู่ในภาวะตึงเครียดกลับมาสู่ภาวะปกติโดยเร็ว หรือสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) กรมกิจการพลเรือนทหาร ก็มีหลายบทบาทหน้าที่ในการออกไปบรรเทาทุกข์ให้กับประชาชน รวมไปถึงการเข้าไปในพื้นที่เสี่ยงการ

แพร่ระบาดของโรค หรือการมีส่วนร่วมในการร่วมดูแลประชาชนที่เข้าไปรับการฉีดวัคซีน จึงทำให้มีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อและเมื่อติดเชื้อก็อาจมีความเสี่ยงในการนำมาแพร่ให้กับคนในครอบครัวได้ จึงทำให้กำลังพลส่วนใหญ่คาดหวังเกี่ยวกับเรื่องหลักประกันในชีวิต เช่น การได้รับการชดเชยสำหรับตนเอง หรือหากมีเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความสูญเสียชีวิตตนเองก็คาดหวังให้ครอบครัวได้รับการชดเชย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับความคาดหวังเกี่ยวกับกระบวนการร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม จะเห็นได้ว่ากำลังพลของ กรมกิจการพลเรือนทหาร ก็มีความคาดหวังเช่นเดียวกัน แต่ด้วยการปฏิบัติงาน หรือการเป็นข้าราชการทหารนั้น จะมีการปกครองตามสายการบังคับบัญชา โดยจะยึดหลักอาวุโสตามลำดับชั้นเป็นสำคัญ จึงทำให้ความคาดหวังเกี่ยวกับกระบวนการร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า โดยอยู่ที่ร้อยละ 3.56

#### **ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังเกี่ยวกับมิติด้านความต้องการความเคารพนับถือของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร**

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

#### **ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังเกี่ยวกับมิติด้านความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิตของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร**

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังเกี่ยวกับมิติด้านความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิตของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ที่ร้อยละ 3.95 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในมิติด้านความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิตในปัจจุบันของกำลังพล กรมกิจการพลเรือนทหาร จากทั้งหมด 2 เรื่อง คือ ความคาดหวังในความสมบูรณ์ด้านคุณภาพชีวิตของตนเองและคนในครอบครัว และ ความคาดหวังในการได้เลื่อนยศสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของตน โดยความคาดหวังในความสมบูรณ์ด้านคุณภาพชีวิตของตนเองและคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 4.08 ซึ่งความคาดหวังในการได้เลื่อนยศสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของตน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า อยู่ที่ร้อยละ 3.82 แสดงให้เห็นว่ากำลังพลของ กรมกิจการพลเรือนทหาร คาดหวังในความสมบูรณ์ด้านคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัว มากกว่าการได้เลื่อนยศสูงขึ้น หรืออาจมองได้ว่าความสมบูรณ์ด้านคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัวนั้นมาก่อนยศฐานบรรดาศักดิ์นั่นเอง

#### **สรุปรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังของกำลังพลทั้ง 4 มิติ ของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร**

มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือมิติความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 3.95 มิติด้านนี้จะกล่าวถึง ความคาดหวังในการได้เลื่อนยศสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ และความคาดหวังเกี่ยวกับความสมบูรณ์ในคุณภาพชีวิตของตนเองและคนในครอบครัว แสดงให้เห็นว่ามิติที่กำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ต้องการขณะนี้คือ ด้านความสมบูรณ์ของชีวิต ไม่ใช่เพียงความสมบูรณ์ของชีวิตตนเองแต่หมายรวมถึงความสมบูรณ์ของสมาชิกในครอบครัว สะท้อนให้เห็นว่ากำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความต้องการ

ที่จะได้รับความก้าวหน้าในการรับราชการเพื่อเป็นเกียรติและความภาคภูมิใจแก่ตนเองและครอบครัว รวมไปถึงความต้องการให้ชีวิตของตนเองและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี ตนเองและครอบครัวได้รับการยอมรับจากสังคม

#### ข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งเป็นข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

1. คุณภาพชีวิตกำลังพลจะดีมากถ้าหากเพิ่มอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นจะทำให้กำลังพลสามารถใช้จ่ายได้เพียงพอโดยไม่ต้องเป็นหนี้
2. การปรับตำแหน่งควรปรับตามความสามารถและความอาวุโส
3. ต้องการให้องค์กรมีระบบการประเมินผลและการจัดการปัญหาการขาดแคลนกำลังพลให้ดีกว่านี้ ยอยากให้การประเมินผลสำหรับพิจารณาการเติบโตในตำแหน่งในอนาคต เพื่อผลักดันให้คนในองค์กรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
4. ขอให้หน่วยจัดหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ด้านกิจการพลเรือน ปีละ 3 ครั้ง
5. ควรให้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับศักยภาพการทำงานของแต่ละบุคคล ใช้คนให้ถูกกับงานเพื่องาน ที่มีคุณภาพ และควรพัฒนาบุคลากรตลอดเวลา เช่น การจัดการฝึกอบรม
6. เปลี่ยนแนวคิดวัฒนธรรมองค์กร
7. ยอยากได้เงินเดือนเพิ่ม หรือโบนัส
8. ควรมีการวางแผนจัดหาที่พักรออาศัยเป็นของตนเองก่อนเกษียณอายุราชการอย่างน้อย 10 ปี เพื่อให้กำลังพลที่พักรออาศัยในที่พักรออาศัยที่มีที่พักรออาศัยหลังหมดสิทธิพักรออาศัยในที่พักรออาศัย
9. คาดหวังด้านคุณภาพชีวิตของกำลังพลให้ดีขึ้น

#### แนวทางการพัฒนาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร

จากผลการศึกษาจากแบบสอบถามสามารถนำมาสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร ได้ดังนี้

1. ปลุกฝังการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการประมาณตนเองในการใช้จ่ายเพื่อลดการเป็นหนี้
2. อบรมอาชีพเสริมให้กับกำลังพลและครอบครัว เพื่อจะได้มีรายได้เสริมจากการรับราชการ
3. มีความชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม ในการพิจารณำาเห็จ (การเลื่อนขั้นเงินเดือน) ประจำปี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล
4. มีความชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นยศ เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจให้กับกำลังพล

#### ข้อเสนอแนะ

- กรมกิจการพลเรือนทหาร ควรส่งเสริมในการปลุกฝังค่านิยมของการใช้ชีวิตตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง รวมไปถึงการหาช่องทางในการหาอาชีพเสริมในการเพิ่มรายได้ให้กับกำลังพล เพื่อลดปัญหานี้สิน ของกำลังพล

- กรมกิจการพลเรือนทหาร ควรจัดให้มีการพบปะ พูดคุย ใต้ถาม สารทุกข์สุกดิบ ระหว่างกำลังพล และผู้บังคับบัญชาระดับสูงของหน่วย เพื่อรับทราบปัญหาข้อขัดข้องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของกำลังพล เพื่อหาแนวทางในการกำหนดเป็นนโยบายในการดูแลด้านคุณภาพชีวิตของกำลังพลอย่างเป็นรูปธรรม

- กรมกิจการพลเรือนทหาร ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน และประชาสัมพันธ์ให้กำลังพลในหน่วยได้ทราบถึงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อที่กำลังพลจะสามารถประเมินตนเองหรือสามารถพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบนั้น ๆ

- กรมกิจการพลเรือนทหาร ควรส่งเสริมให้กำลังพลได้รับการศึกษา ทั้งหลักสูตรที่ทางราชการกำหนด หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ และการศึกษาในสถานศึกษาภายนอกกองทัพ เพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถ และเพิ่มพูนประสบการณ์ของตนเองให้รอบด้านและกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

- จากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในมิติด้านความต้องการทางกายภาพของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือความคาดหวังเกี่ยวกับสวัสดิการเกี่ยวกับเครื่องแต่งกาย (เครื่องแบบ) หรือเงินพิเศษในการจัดหาเครื่องแต่งกาย (เครื่องแบบ) กรมกิจการพลเรือนทหาร ควรมีการเพิ่มเติมสวัสดิการเกี่ยวกับเครื่องแต่งกาย (เครื่องแบบ) รวมไปถึงเครื่องหายต่าง ๆ ที่ใช้ในการประกอบเครื่องแบบให้กับกำลังพลเพิ่มขึ้น

- จากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในมิติด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือความคาดหวังเกี่ยวกับหลักประกันในชีวิต เช่น การได้รับการชดเชยเมื่อเกิดภัยขณะปฏิบัติหน้าที่สำหรับตนเองหรือครอบครัว กรมกิจการพลเรือนทหาร ควรคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของกำลังพลเป็นอันดับต้นๆ หรือถ้าภารกิจที่ได้รับนั้นต้องเสี่ยงต่อภัยอันตราย และอาจทำให้เกิดการสูญเสียของกำลังพล จึงควรมีการกำหนด การชดเชยทั้งสิทธิที่ทางราชการมอบให้ รวมไปถึงสิทธิพิเศษที่ กรมกิจการพลเรือนทหาร อาจมีการเพิ่มเติมให้กับครอบครัวของกำลังพลที่ต้องสูญเสียผู้นำครอบครัวในการปฏิบัติภารกิจที่เสี่ยงอันตรายนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็น เงินช่วยเหลือ หรือสิทธิในการรับบุตรของกำลังพลที่สูญเสียเข้ารับการบรรพชาทดแทนกำลังพลดังกล่าว

- จากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในมิติด้านความต้องการความเคารพนับถือของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือความคาดหวัง ในการได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าของตนเองจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น กรมกิจการพลเรือนทหาร ควรคำนึงถึงความเท่าเทียมกันในสังคม และการยอมรับฟังความคิดเห็นจากกำลังพลทุกคน เนื่องจาก กรมกิจการ พลเรือนทหาร เป็นหน่วยงานทางทหารจึงมีสายการบังคับบัญชาตามชั้นยศ ซึ่งถ้าเปิดโอกาสให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยสามารถออกความคิดเห็นในการร่วมกันปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาในสายงานที่ตนเองเกี่ยวข้องอย่างเสรี จะทำให้กำลังพลรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทำให้รู้สึกถึงการได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าตนเองจากองค์กร

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- การศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เท่านั้น ควรมีการศึกษาในหน่วยอื่น ๆ ที่เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองบัญชาการกองทัพไทย เพิ่มเติม เพื่อเปรียบเทียบหรือสรุปภาพรวมของกำลังพลในสังกัดของกองบัญชาการกองทัพไทย

- การศึกษานี้เป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตและความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตของกำลังพล สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เท่านั้น สำหรับการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นของขวัญและกำลังใจในการทำงานเมื่อระดับคุณภาพชีวิตเป็นไปตามความคาดหวังของกำลังพล

#### เอกสารอ้างอิง

กุหลาบ รัตนจักรธรรม (2535). *การพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในวิธีการดำเนินงาน วางแผนพัฒนาคุณภาพ ชีวิตตามเกณฑ์จำเป็นพื้นฐานในระดับหมู่บ้าน*. กรุงเทพฯ: โครงการมหาวิทยาลัยโครงการน้ำพระทัยจากในหลวงเพื่อพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

- ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์. (2521). *ประชากรศาสตร์และประชากรศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์. (2564). วันที่ค้นข้อมูล 5 มีนาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://psychodiary.com/behavioral/maslows-hierarchy-of-needs>
- นโยบายผู้บัญชาการทหารสูงสุด ประจำปีงบประมาณ 2565.** (ด้านการบริหารจัดการกองทัพ).
- นิมมวล ทวีสมบุญ. (2526). *คุณภาพชีวิต. ประชากร. 9* (มีนาคม – เมษายน). หน้า 48.
- เบญจา นิลบุตร. (2540). *ความคาดหวังของข้าราชการตำรวจต่อรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ศึกษากรณีกองบัญชาการการศึกษา*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระบรรพต ตยานโท. (เป็นสง). (2556). *ความคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาสังคมของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิไลวรรณ จันทรสุกรี. (2540). *ความคาดหวังในงานของนักศึกษาพยาบาลปีที่สี่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครเขตนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการ บริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มณฑิรา เขียวยิ่ง และคณะ. (2540). *ความคาดหวังและความเป็นจริงในการดูแลผู้สูงอายุจาก ครอบครัว*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุไรวรรณ เกิดผล. (2539). *ปัจจัยที่มีต่อความคาดหวังของหัวหน้าสถานีอนามัยต่อระบบการนิเทศ งานสาธารณสุขผสมผสานในจังหวัดลพบุรี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร สาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ระวี ภาวิไล. (กันยายน 2523). *“คุณภาพชีวิต” จดหมายข่าวสภาวะแวดล้อม*. สถาบันวิจัยสภาพแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หน้า 19.
- วิภาดา วัฒนนามกุล. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังและการรับรู้เกี่ยวกับการดูแล ผู้สูงอายุในครอบครัวของผู้สูงอายุและผู้ดูแลในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัญญรัตน์ ญาติาดิน. (2554). *ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย*. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการภาครัฐ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี แห่งอยุธยา.
- 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*. Bangkok วันที่ค้นข้อมูล 5 มีนาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED213617.pdf>