

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของ
ข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สิงหาคม 2559

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของ
ข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ



สารนิพนธ์
ของ
นาวาตรีกมุต เล่าหะจินดา ร.น

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สิงหาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของ
ข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สิงหาคม 2559

นาวาตรีกรมท เลหาะจินดา ร.น (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ*. สารนิพนธ์ มธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา

งานวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 250 คนผลการวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี และมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนด้านบูรณาการทางสังคมด้านประชาธิปไตยในองค์กรด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับดีส่วนคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และพิจารณารายด้านพบว่า มีพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการแก้ไขปัญหา และด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับดี

ข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ที่มีอายุ และสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วย ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง นอกจากนั้นด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ และด้านบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง

QUALITY OF WORKING LIFE RELATING TO GOVERNMENT OFFICIALS'
WORKING BEHAVEIOR ON ROYAL THAI NAVAL ACADEMY IN
SAMUTPRAKARN PROVINCE



AN ABSTRACT
BY
LCDR.KAMUTH LAOHAJINDA

Present in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

August 2016

LCDR.Kamuth Laohajinda. (2016).*Quality of Working Life Relating to Working Behaviors of Government Officials in Royal Thai Naval Academy in Samutprakarn Province*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School of Srinakharinwirot University. Project Advisor: Asso. Prof. Supada Sirikudta.

The objective of this research is to study the working behaviors of government officials in Royal Thai Naval Academy in Samutprakarn province by categorizing them according to their personal characteristics and to study the relationship between the quality of working life and working behaviors of government officials in Royal Thai Naval Academy in Samutprakarn province. The sample used in this research was 250 government officials in Royal Thai Naval Academy in Samutprakarn province.

The findings revealed that

The majority of the respondents had overall quality of life in a good level, and the quality of life in the aspects of safe and healthy working condition, growth and security, development of human capacities, social integration, democratization in the workplace, total life space, and social relevance were all in a good level. The quality of life in the aspect of adequate and fair compensation was in a moderate level. The overall working behavior was in a good level. When considering each aspect of working behaviors, it was found that the working behaviors in the aspects of communication, problem-solving, and human relation were in a good level.

The government officials in Royal Thai Naval Academy with different age and status had different working behaviors with statistical significance at 0.05.

The quality of working life correlated to working behaviors with statistical significance at 0.05. The aspects of democratization in the workplace, total life space, and social relevance correlated to working behaviors in the same direction at a moderate level. In addition, the aspect of safe and healthy working condition correlated to working behaviors in the same direction at a low level. The aspect of growth and security and the aspect of development of human capacities correlated to working behaviors in the same direction at a relatively low level. The aspect of social integration correlated to working behaviors in the same direction at a relatively high level.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี เนื่องจากความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือเป็นอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา ท่านอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่ากรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขสารนิพนธ์เป็นอย่างดี นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนกระทั่งเสร็จเรียบร้อยสำบูรณ์ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และคณาจารย์ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการที่ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนและชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนกระทั่งประสบความสำเร็จในวันนี้

นาวาตรีกมุต เล่าหะจินดา ร.น

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน	8
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน	15
แนวคิด และทฤษฎีประชากรศาสตร์	18
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
3 วิธีดำเนินการวิจัย	33
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	33
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	71
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	73
สังเขปความมุ่งหมาย ความสำคัญ และสมมติฐานในการวิจัย	73
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
อภิปรายผลการวิจัย	78
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	82
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	85
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	91
ภาคผนวก ก	92
ภาคผนวก ข	99
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	101

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน	34
2 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance)	44
3 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
4 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานทั่วไปที่ได้จากการจัดกลุ่มใหม่	51
5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงาน	52
6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงาน	57
7 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุ โดยใช้ Levene's test	59
8 ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้ F-test	60
9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ LSD	60
10 การทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพ โดยใช้ Levene's test	62
11 ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้ t-test	62
12 การทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษาโดยใช้ Levene's test	63
13 ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test	64
14 การทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้ Levene's test	65
15 ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้ สถิติ F-test	65
16 การทดสอบค่าความแปรปรวนของระยะเวลาการทำงานกับโรงเรียนนายเรือ โดยใช้ Levene's test	66
17 ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงานกับ โรงเรียนนายเรือ โดยใช้Brown-Forsythe	67
18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ	68
19 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	71

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
2 การจัดส่วนราชการของโรงเรียนนายเรือ	26



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ทำมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน การทำงานเป็นสิ่งที่แสวงหาหมายรายได้เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในการเลี้ยงดูครอบครัว การรักษาสุขภาพ และการช่วยเหลือสังคม รวมไปถึงการทำงานเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงออกถึงความสามารถทางความรู้ ภูมิปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น หากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตการทำงานของคนเรานั้นได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจหรือความรู้สึกที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี และการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีก็จะเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ศิริวิมล หนูนภักดี. 2554: 1)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของกิจการต้องการ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองในด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานและความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้การมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะนำมาซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่ดีอีกด้วย (นริกันต์ ศรีวัฒนะ. 2555: 1)

พฤติกรรมการทำงานของมนุษย์จะมีแนวโน้มไปในทางที่ดีหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่เข้ามามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ ซึ่งชมพูบุษ ติมินิกาย (2551: 7) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ปัจจัยด้านการแก้ไขปัญหา 3) ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 4) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่องาน จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า บุคคลจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีหรือไม่ขึ้น ปัจจัยต่างๆ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง หากบุคคลมีความสามารถในการสื่อความหมาย สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความรับผิดชอบในชิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนในที่ทำงาน จะทำให้บุคคลนั้นทำงานอย่างมีความสุขและส่งผลให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี และมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาด้วย

โรงเรียนนายเรือเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของกองทัพเรือ มีภารกิจในการให้การศึกษา อบรม และดำเนินการฝึกนักเรียนนายเรือ มีผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรือเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ โดยเป็นส่วนราชการขึ้นตรงกับกองทัพเรือ มีขอบเขตความรับผิดชอบและมีหน้าที่ที่สำคัญ คือ 1) ดำเนินการฝึกอบรมวิชาการทหารเรือให้แก่ นักเรียนนายเรือ 2) ปกครองบังคับบัญชา ปลูกฝังนิสัย อุปนิสัย วินัย จิตวิทยา ความอดทน และลักษณะผู้นำแก่นักเรียนนายเรือ 3) ดำเนินการให้การศึกษาภาค

วิชาการชั้นอุดมศึกษาถึงระดับปริญญาตรีแก่นักเรียนนายเรือ4) อำนวยการและประสานงานกับหน่วยต่างๆ เพื่อการฝึกสอนวิชาการ และเทคนิคของพรรค-เหล่าต่างๆ ให้นักเรียนนายเรือสามารถปฏิบัติหน้าที่นายทหารสัญญาบัตรพรรค-เหล่าต่างๆ ได้ดี5) วิจัยและพัฒนาการฝึกและศึกษา ตลอดจนเสนอแนะการปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียนนายเรือให้ทันสมัย 6) ให้การรักษาพยาบาลแก่นักเรียนนายเรือ ข้าราชการ ทหาร ลูกจ้าง และครอบครัว รวมทั้งดำเนินการในด้านการสุขภาพ และการเวชกรรมป้องกันในเขตพื้นที่โรงเรียนนายเรือซึ่งการปฏิบัติตามหน้าที่ต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยข้าราชการผู้ปฏิบัติงานของโรงเรียนนายเรือ ที่จะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้นการที่ข้าราชการโรงเรียนนายเรือจะมีพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดีหรือไม่นั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ เพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการมีพฤติกรรมการทำงานที่ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการมีพฤติกรรมการทำงานที่ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการจำนวน 525 คน โดยแบ่ง เป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตร จำนวน 256 คน และข้าราชการชั้นประทวน จำนวน 269 คน (ข้อมูลกำลังพล ณ เดือนสิงหาคม 2558 , แผนกธุรการ โรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ)

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรในการวิจัยครั้งนี้ จึงใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามานะ(YAMANE: 1976) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 227 คน เพิ่มจำนวนตัวอย่าง 29 คน รวมขนาดตัวอย่างเท่ากับ 250 คนโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน (Proportionate stratified random sampling) และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก(Convenience sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 2 ตัวแปร ได้แก่

1.1 ลักษณะส่วนบุคคลแบ่งออกเป็น 5 ตัวแปร ได้แก่

1.1.1 อายุประกอบด้วย

- 21-30 ปี
- 31-40 ปี
- 41-50 ปี
- 51-60 ปี

1.1.2 สถานภาพ ประกอบด้วย

- โสด
- สมรส
- หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.1.3 ระดับการศึกษา ประกอบด้วย

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประกอบด้วย

- รายได้ 4,870 – 18,249 บาท
- รายได้ 18,250–31,629 บาท

- รายได้ 31,630 – 45,009 บาท

- รายได้ 45,010 – 58,390 บาท

1.1.5 ระยะเวลาการทำงานกับโรงเรียนนายเรือประกอบด้วย

- น้อยกว่า 1 ปี

- ระหว่าง 1 – 3 ปี

- ระหว่าง 4 – 6 ปี

- ระหว่าง 7 – 9 ปี

- มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

1.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

1.2.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

1.2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

1.2.4 ด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง

1.2.5 ด้านบูรณาการทางสังคม

1.2.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

1.2.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

1.2.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ มี 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร

2.2 ด้านการแก้ไขปัญหา

2.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจ มีความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วยคุณภาพชีวิต 8 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 **ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ที่มีการจัดสวัสดิการที่พึงพอใจ และสวัสดิการอื่นๆ เพียงพอในการดำรงชีวิต และยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานลักษณะอื่นของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพหมายถึง สภาพการทำงาน บรรยากาศการทำงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต้องมีความเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ควรจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความรู้สึกทำทหายจากการทำงานของตนเอง รวมทั้งการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ

1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความทำทหายในการทำงานของตนเองรวมทั้งการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ

1.4 ด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนเองหมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน

1.5 ด้านบูรณาการทางสังคมหมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนงาน ผู้บังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม

1.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กรหมายถึง การใช้หลักรัฐธรรมนูญในการปฏิบัติงาน การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความอิสระ

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวหมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคมของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ

1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหมายถึง ความรู้สึกว่างานและองค์การที่ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคม ความภาคภูมิใจในงานและองค์การของตน ความมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม การให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ

2. พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การแสดงออกของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย และเกี่ยวข้องกับการทำงานตามศักยภาพความรู้ความสามารถของข้าราชการที่จะแสดงออกในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นไปตามนโยบายขององค์การ ประกอบด้วย 4 ปัจจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการในการถ่ายทอดหรือสื่อความหมายให้ผู้มาใช้บริการและบุคคลอื่นได้ทราบและเข้าใจข้อความหรือเนื้อความที่ต้องการจะสื่อสารได้เป็นอย่างดี รวมถึงความสามารถในการรับทราบและแปลความข่าวสารจากผู้มาติดต่อหรือหน่วยงานต่างๆ ที่สื่อมาให้ได้อย่างดี และนำมาปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

2.2 ด้านการแก้ไขปัญหา หมายถึง ความสามารถของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการในการวิเคราะห์ถึงสาเหตุและปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ตลอดจนสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ รวมถึงมีความสามารถในการสร้างทางเลือกในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามสถานการณ์

2.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การกระทำของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการที่แสดงถึงความเอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลืองานซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน และคำนึงถึงผลงานในภาพรวม

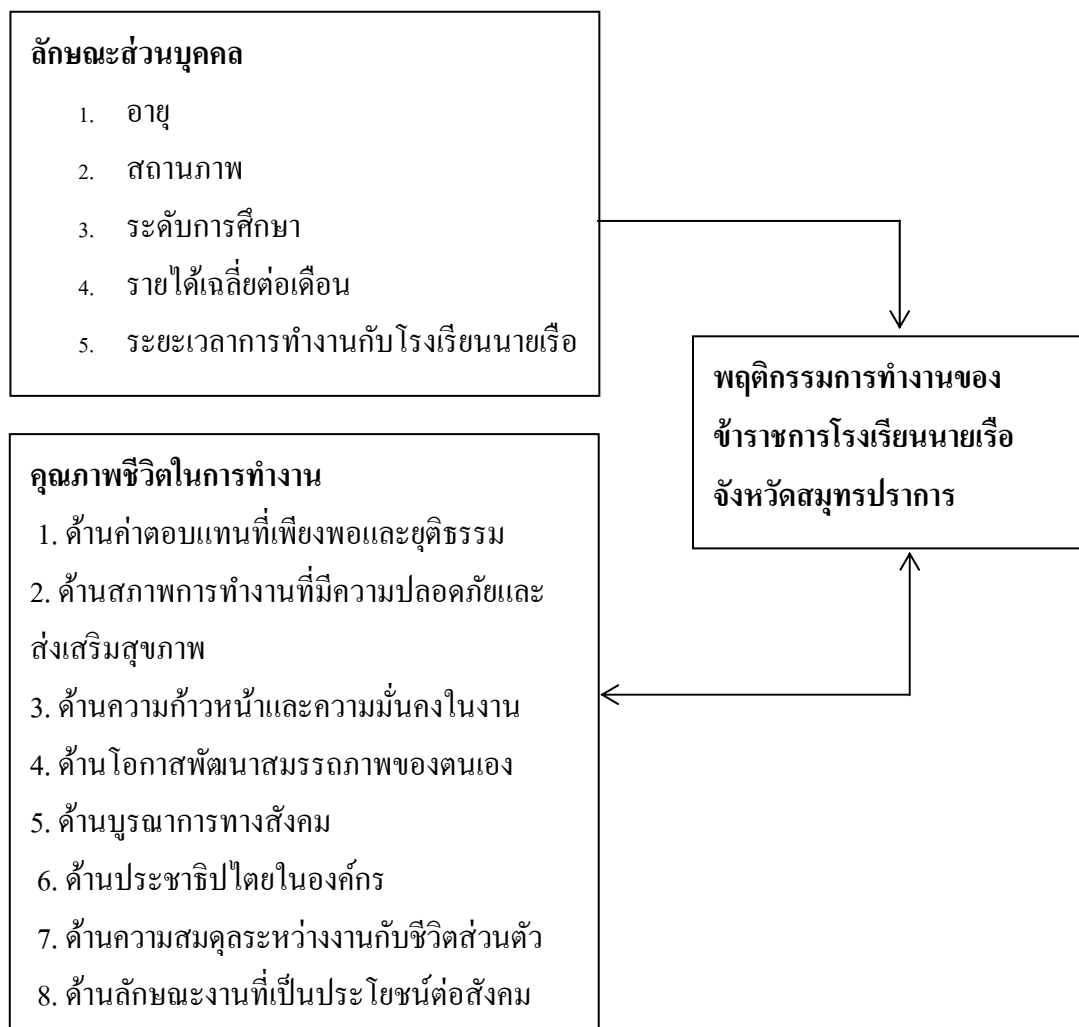
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยบูรณาการแนวความคิดของ วอลตัน (Walton, 1974) มาศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการผู้วิจัยนำแนวคิดของ Gibson, Ivancevick (1997) แนวคิดของ Donnelly (1983) และแนวคิดของสุรเชษฐ์ ชีระมณี (2535) มาศึกษา โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ”ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด โดยขอนำเสนอ ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
3. แนวคิด และทฤษฎีประชากรศาสตร์
3. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ถ้าพิจารณาแยกคำจะมาจาก 3 คำ คือ “คุณภาพ” (Quality) “ชีวิต” (Life) “การทำงาน” (Working) จากความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้กล่าวถึงคำว่า “คุณภาพ” หมายถึง ความเป็นเลิศที่มีปริมาณมากน้อยต่างกัน ลักษณะความดี ลักษณะประจำของบุคคล หรือสังคม หรือลักษณะที่แสดงถึงผลการกระทำหรือผลของกระบวนการประกอบกิจการที่ยังเกิดผลดีเลิศ (ยุทธนา ปภากรณ์. 2551: 8)

Hackman; & Suttle (นริگانต์ ศรีวิวัฒน์. 2555: 4; อ้างอิงจาก Hackman; & Suttle. 1977) เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในทุกๆคน ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

Huse; & Cumming (นริگانต์ ศรีวิวัฒน์. 2555: 4; อ้างอิงจาก Huse; & Cumming. 1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life: QWL) นั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความ

เป็นมนุษย์ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นๆ ว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม
2. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง
3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
4. ธรรมเนียมในองค์กร หรือสิทธิของพนักงาน
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
6. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
7. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
8. ความเป็นประโยชน์และคุณค่าต่อสังคม

ฉัฐกรณ์ บัวขาว (2553: 4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีอิสระในความคิด ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เกิดความสุขกายสุขใจ มีความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ความรับผิดชอบต่อสังคมและองค์กร

นริกันต์ ศรีวัฒนะ (2555: 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานในทุกระดับชั้น โดยพนักงานมีความสุขกาย สบายใจ อารมณ์ดี มีผลการปฏิบัติงานดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

ศิริวิมล หนูหนักดี (2554: 13) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

นัฐชัย มีชั้นช่วง (2553: 22) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน และทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองต่อความต้องการก็จะเกิดความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและประสิทธิผลขององค์กร

ยุทธนา ปภากรณ์ (2551: 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีอิสระในความคิด ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ไพโรจน์ วงศ์ชนะภัย (2554: 26) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งมองว่างานที่ทำอยู่นั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือความปรารถนาของตนเองได้ ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมีบรรยากาศ/สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน สถานที่ทำงาน ตลอดจนมีความมั่นคงและปลอดภัยในงาน โดยทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่และยังทำให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อีกด้วย

สรตน์ย หมวดแก้ว (2553: 13) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจรวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนการยอมรับจากสังคมอันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

มงคล อุณจิตร์ (2557: 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขของบุคลากรในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อม สถานการณ์ ความสัมพันธ์ รายได้ และความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นประชาธิปไตย

ภาณุวัฒน์ มีคุณ (2557: 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลที่ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานที่เพียงพอและสามารถดำรงชีวิตและการทำงานได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพของแต่ละบุคคล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด เศรษฐกิจส่วนบุคคลหรือครอบครัว เป็นบุคคลที่รู้จักรักตนเองเพื่อแผ่ผู้อื่น มองโลกในแง่ดี มีความเชื่อ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อที่ทำงานและสังคมสิ่งแวดล้อม

จากความหมายต่างๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้น พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทาง

จิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

ดังนั้นจึงสามารถสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีอิสระในความคิด ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลในองค์กร เกิดความสุขกายสุขใจ มีความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เลวิน (Lewin, 1981: 47-51) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ (pay and benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (condition of employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (control of work)
5. การปกครองตนเอง (autonomy)
6. การยอมรับ (recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relation with supervisor)
8. พิจารณาการเรียกร้อง (appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (adequacy of sources to get work done)
10. ความอาวุโส (seniority in employment)

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse; & Cumming, 1985, p. 235-238) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้คือ

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (adequate and fair compensation) ค่าจ้างที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐาน ของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) ผู้ปฏิบัติงานควรไม่อยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมจะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. พัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วม ความรู้สึกคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกท้าทายที่เกิดจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (growth and security) ควรจะให้ความสำคัญต่อ

4.1 งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่นำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคต

4.3 ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตัวเอง

5. บูรณาการทางสังคม (social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าเขาประสบผลสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่า จะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่าจะไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กร และมีความรู้สึกว่างค์ประกอบเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางเป็นอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามจะแตกต่างกันไปทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมในองค์กรนั้นๆ ให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากขึ้นเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากขึ้นเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (total life space) งานของบุคคลหนึ่งควรได้รับความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาทำงานความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทางซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัวตลอดจนความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มปฏิบัติงานที่รับรู้ว่างค์การของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ เป็นต้น

9. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจของพนักงานที่ดีที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่างค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

วอลตัน (Walton, 1974: 12-16) กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการคือ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ที่มีการจัดสวัสดิการที่พอกาัย และสวัสดิการอื่นๆ เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานลักษณะอื่น

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working condition) หมายถึง สภาพการทำงาน บรรยากาศการทำงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ต้องมีความเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ควรจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง รวมทั้งการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความทำหายในการทำงานของตนเองรวมทั้งการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน

4. ด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (Growth and Security) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน

5. ด้านบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนงาน ผู้บังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การใช้หลักรัฐธรรมนูญในการปฏิบัติงาน การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความอิสระ

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life space) การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาให้กับสังคม

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกว่างานและองค์การที่ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคม ความภาคภูมิใจในงานและองค์การของตน ความมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม การให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเป็นสิ่งที่ต้องการและปรารถนาของบุคคลในองค์กรซึ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่ดีจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลายองค์ประกอบด้วยกัน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (Walton, 1974: 12-16) ทั้ง 8 องค์ประกอบมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน จึงได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้

Bluestone (1977: 44) กล่าวถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานก็คือ อัตราการขาดงานลดลง คุณภาพของสินค้ามีการพัฒนาเพิ่มขึ้น ของเสียน้อยลง การลดยุทธศาสตร์และมีการร่วมมือกันมากขึ้น

Hackman and Suttle (1977: 9) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีกับตนเอง คือ เห็นคุณค่าของตนเองมากขึ้นมีความรู้สึกที่ดีต่องานของตนเอง คือ มีความพึงพอใจในการทำงานและความเกี่ยวข้องในการทำงานสูงขึ้น และมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร คือ มีความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก็จะเป็นการพัฒนาทั้งทางกายและจิตใจที่คุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นก็ยังทำให้การขาดงานและการลาออกจากงานลดลง ลดการเกิดอุบัติเหตุ ทำให้คุณภาพและปริมาณของสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น

Schuler; et al. (1989: 492) ได้เสนอถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตราการขาดงานลดลง
2. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นเพราะพนักงานมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น
3. ลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาลและการประกันสุขภาพ
4. ลดอัตราการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงาน เนื่องจากการเบิกจ่ายลดลง
5. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวในการทำงานมากขึ้น เป็นผลมาจากพนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน และรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กร
6. อัตราการคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เพราะองค์กรมีความน่าสนใจมากขึ้น

Greenberg; & Baron (1995: 647) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ในกรณีของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงานทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น นักพัฒนาองค์กรจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งก็คือ คุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง

จากประโยชน์ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรพัฒนาเพราะเป็นเรื่องของการเพิ่มปริมาณงานและคุณภาพ สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นไม่ได้ถ้าบุคลากรไม่ให้ความสำคัญ ดังนั้น บุคลากรจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มปริมาณงานและคุณภาพ องค์กรจึงควรส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน

เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน จึงได้มีผู้ศึกษาผลของ
คุณภาพชีวิตการทำงานต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังนี้

Ivancevich and Matteson (1999:228-229) กล่าวว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน จะ
ทำให้อัตราการเกิดอุบัติเหตุ การลาป่วย การลาออก และการร้องทุกข์ของพนักงานลดลงและยังมี
แนวโน้มที่ทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจ มีความเกี่ยวข้องกับงาน และสามารถแก้ปัญหาได้เพิ่มขึ้นทำให้
พนักงานเกิดความพึงพอใจส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

สุนิสา แสงจำว (2551: 34) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้
พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงาน
มากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับงาน จะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อ
องค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัล
ให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิตรวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ภายใน
องค์กร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับงานจะมีผลโดยตรง
ต่อผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน การลาป่วย และการลาออกลดลง เกิดความ
พึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของ
วอลตัน (Walton: 1974) ซึ่งมีทั้งหมด 8 ด้าน มาศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการโรงเรียนนาย
เรือ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาและมีความชัดเจน
ครอบคลุมทุกด้านที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะการทำงานสามารถตอบสนองต่อ
ความต้องการของมนุษย์ได้ทั้งในด้านความเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และยังสนองตอบต่อความ
ต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รู้จักคุณค่าในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ นอกจากนี้การทำงาน
ยังเป็นสิ่งบ่งบอกถึงการยอมรับของคนในสังคม (อดิสร ไสยรินทร์, 2557:17)

คำว่า พฤติกรรม (Behavior) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากมายซึ่งสามารถรวบรวมและสรุปได้
ดังนี้

โรเบอร์ (Rober. 1985) กล่าวว่า พฤติกรรมหมายถึง ลักษณะเฉพาะในช่วงเวลาของการกระทำ กิจกรรมการตอบสนอง ปฏิกริยา การเคลื่อนไหว การปฏิบัติการ การทำงานและการกระทำอื่นๆ ที่แสดงออกมา

ชิมบราโด (ชมพูนุช ทิมนิกาย. 2551: 8; อ้างอิงจาก Zimbardo. 1996) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรม หมายถึง การแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสถานการณ์ต่างๆ

ณัฐกิตต์ วัฒนพันธ์ (2549: 12) กล่าวว่า พฤติกรรมหมายถึง กิริยา อาการ บทบาท ลีลา ท่าที การประพฤติ ปฏิบัติ การกระทำที่แสดงออกให้ปรากฏ สัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัสทางหนึ่งใน 5 ทวาร คือ โสตสัมผัส จักขุสัมผัส ชิวหาสัมผัส ฆานสัมผัส และทางผิวหนัง

นาถนดา กุศลนันต์ (2551: 30) กล่าวว่า พฤติกรรมคือ การกระทำหรือกิริยาอาการที่แสดงออกมาให้ปรากฏทางร่างกาย ซึ่งก็คือ พฤติกรรมภายนอก และรวมทั้งความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิดต่างๆ ที่ไม่สามารถปรากฏให้เห็นได้ คือ พฤติกรรมภายใน พฤติกรรมของมนุษย์แสดงออกในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นกระบวนการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตน

สรุปได้ ว่า พฤติกรรมคือ การกระทำหรือกิริยาอาการที่แสดงออกมาให้ปรากฏทางร่างกาย ซึ่งก็คือ พฤติกรรมภายนอก รวมทั้งความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิดต่างๆ ที่ไม่สามารถปรากฏให้เห็นได้คือ พฤติกรรมภายใน

สำหรับพฤติกรรมการทำงาน ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ชมพูนุช ทิมนิกาย (2551: 16) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำต่างๆ ของบุคคลที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถของตนในด้านต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วรัญรดา หนูขาว (2552: 36) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การแสดงออกของพนักงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย และเกี่ยวข้องกับการทำงานตามศักยภาพ ความรู้ความสามารถของพนักงานที่จะแสดงออกในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นไปตามนโยบายขององค์กร ประกอบด้วย การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหา การตัดสินใจและการทำงานเป็นทีม

อดิสร ไสยรินทร์ (2557:19) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติและความรู้สึกของบุคลากร ที่เขาปฏิบัติเป็นการกระทำโดยสิ่งที่แสดงออก และบุคคลอื่นสามารถสังเกตเห็นได้หรือไม่ก็ตาม ซึ่งการประพฤติปฏิบัติในกิจกรรมต่างๆ ของบุคลากรนั้น จะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน

Gibson, Ivancevick; & Donnelly (1997) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ครอบคลุมทั้งพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งทางตรงและทางอ้อมที่สัมพันธ์กับงาน ดังนี้

1. พฤติกรรมด้านการแก้ปัญหา (Problem-Solving) คือ ความสามารถในการวิเคราะห์ถึงสาเหตุและปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และการหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามสถานการณ์ของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหา รวมถึงความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2. พฤติกรรมด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication) ประกอบด้วย การพูด (Talking) และการฟัง (Listening) ซึ่งการติดต่อสื่อสารนั้นจะเป็นตัวเชื่อมองค์การกับส่วนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและจะเป็นส่วนช่วยให้เกิดการรวบรวมข้อมูลหรือสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้องค์กรดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น และมีความเข้าใจกันภายในองค์กร

3. พฤติกรรมด้านการสังเกต (Observation) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการสงสัย เหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การสังเกตถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

4. พฤติกรรมด้านการเคลื่อนไหว (Movement) เป็นการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานภายในองค์กร ให้มีการเคลื่อนไหวของงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

Albanese; & Van Fleet (1983) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลที่สัมพันธ์กับงานจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 5 ด้านคือ

1. พฤติกรรมด้านการแก้ปัญหา (Problem-Solving) เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า หรือการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน รวมถึงความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2. พฤติกรรมด้านการวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแผนปฏิบัติการทำงานขององค์กรว่าจะดำเนินการไปในทิศทางใด เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาเท่าใด เป็นต้น

3. พฤติกรรมด้านการจัดองค์การหรือกระบวนการงาน (Organizing) คือ การจัดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ขององค์กร เพื่อกำหนด บทบาท หน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน

4. พฤติกรรมด้านการควบคุม (Controlling) คือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน

5. พฤติกรรมการสร้างบรรยากาศสูงใจ (Creating a Motivational Climate) คือ การสร้างบรรยากาศของการทำงานให้บุคคล เกิดความต้องการหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุรเชษฐ์ ชีระมณี (2535) ได้กล่าวว่า การทำงานในองค์กรใดๆ ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งพฤติกรรมที่เหมาะสมนั้น ควรประกอบไปด้วยทักษะ 5 ประการคือ

1. มีเป้าหมายในการทำงาน และเป็นเป้าหมายที่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้
2. ความสามารถในการทำงานเกิดจากการมีวิชาความรู้ที่จะใช้ทำงาน รู้คนคน รู้ดัดแปลงประยุกต์ใช้วิชา
3. การควบคุมความวิตกกังวล และความกลัว โดยการฝึกควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกไม่ให้แสดงออกเกินสิ่งเร้าที่มากระทบ
4. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในที่ทำงานคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ หากบุคคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในสถานที่ทำงานไม่ว่าจะเป็น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน จะทำให้เกิดความสบายใจในการทำงาน และเกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงาน
5. การเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคม

จากการศึกษาและรวบรวมความหมาย ประเภทของพฤติกรรมกรรม รวมถึงแนวคิดพฤติกรรมกรรมทำงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าพฤติกรรมกรรมทำงาน หมายถึง การแสดงออกของบุคคลตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย และเกี่ยวข้องกับการทำงานตามศักยภาพความรู้ความสามารถของตนเองที่จะแสดงออกในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นไปตามนโยบายขององค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาพฤติกรรมกรรมทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ใน 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมด้านการติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรมด้านการแก้ไขปัญหา ตามแนวคิดของ Gibson, Ivancevick และ Donnelly พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามแนวคิดของสุรเชษฐ์ ชีระมณี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพฤติกรรมทั้ง 3 ด้านนี้มีความเกี่ยวข้องกับงานและหน้าที่หลักของกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ และสามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้เพียงพอ

แนวคิด และทฤษฎีประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป โดยความแตกต่างนั้นส่งผลให้ประชากรศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการการตัดสินใจซึ่งได้มีนักวิชาการได้ศึกษาถึงลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ไว้มากมาย ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอพอสังเขป ดังนี้

ปรมะ สตะเวทิน (2533: 105) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์เป็นคุณลักษณะของประชากรในด้านต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ ที่อยู่อาศัย สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ เชื้อชาติ ภาษาและศาสนา เป็นต้น ซึ่งเพศ อายุ เป็นองค์ประกอบหรือคุณลักษณะขั้นพื้นฐานของประชากรที่จัดว่ามีความสำคัญกว่าองค์ประกอบด้านอื่นๆ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญมีผลกระทบต่อการเกิด การตายและการย้ายถิ่น อันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านขนาดองค์ประกอบและการกระจายตัวประชากร ซึ่ง ปรมะ สตะเวทิน ได้แบ่งองค์ประกอบด้านประชากรศาสตร์ไว้เป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. เพศข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างทางเพศของประชากรมีความสำคัญในการวางแผนต่างๆอย่างมากทั้งทางภาครัฐบาลและหน่วยงานเอกชน เช่น การวางแผนการให้บริการสาธารณสุข การวางแผน

การประกอบธุรกิจ เป็นต้น นักเศรษฐศาสตร์มองโครงสร้างทางเพศของประชากรในแง่การนำไปศึกษา ด้านการใช้แรงงานสตรีและการประกอบอาชีพประเภทต่างๆ ของประชากร ในขณะที่นักสังคมวิทยา มองความสัมพันธ์ระหว่างประชากรเพศชายและเพศหญิงในแง่เป็นปัจจัยการเกิด การตาย การย้ายถิ่น การ สมรส รวมทั้งการวิเคราะห์ลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมอื่นๆ จำเป็นต้องใช้ข้อมูลที่แยกเพศทั้งสิ้น

2. อายุ เป็นส่วนประกอบพื้นฐานที่สำคัญของประชากรในการวิเคราะห์ทางประชากรศาสตร์ อายุเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาการเกิด การสมรส การตาย และการย้ายถิ่น นอกจากนี้ความรู้ เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านอายุของประชากรจะทำให้ช่วยการวางแผนด้านกำลังคน การขยายการศึกษา ตลอดจนโครงสร้างสวัสดิการทางสังคมของรัฐที่มีให้แก่ประชาชน เป็นต้น

3. การสมรส ความแตกต่างในสถานภาพสมรส มีความสำคัญทางประชากรศาสตร์ สัดส่วน ของประชากรในแต่ละสถานภาพสมรสมีผลต่ออัตราเจริญพันธุ์ และอัตราตายในประเทศ กล่าวคือ สัดส่วนของสตรีที่สมรสสูงย่อมมีอัตราการเกิดสูง นอกจากนี้ยังพบว่า ชายและหญิงที่สมรสมีอัตราการ ตายต่ำกว่าคนโสด หม้าย และหย่าร้างในกลุ่มอายุเดียวกัน

4. การศึกษา ระดับการศึกษาของประชากร เป็นดัชนีหนึ่งที่แสดงถึงฐานะทางเศรษฐกิจและ สังคมของประเทศ ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาของประชากรเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์แก่รัฐบาลและเอกชน ในการนำไปเป็นพื้นฐานการคาดประมาณกำลังคนในอนาคต การพัฒนาประเทศ จะเห็นว่าประเทศใดมี สัดส่วนของประชากรที่ไม่รู้หนังสือมาก ๆ ก็หมายถึง ประเทศนั้นยังด้อยพัฒนาอยู่มาก และการทราบถึง สัดส่วนของประชากรในวัยศึกษาเล่าเรียนก็ย่อมมีส่วนช่วยในการวางแผนและนโยบายทางการศึกษา ของรัฐบาล

พรทิพย์ วรกิจโกคาทร (2529: 312-316) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้รับสารโดยการวิเคราะห์ ตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน โดยที่ความแตกต่างนี้จะมี อิทธิพลต่อการสื่อสารได้ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์นี้จะประกอบด้วย

1. อายุ (Age) การจะทำให้ผู้ที่มีอายุต่างกันเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายแตกต่างกันผู้ที่ มีอายุมากก็จะเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าซึ่งการชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคนนั้นจะยากขึ้นตามอายุ ของคนที่เพิ่มขึ้น

2. เพศ (Sex) เพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันและพฤติกรรมเกี่ยวกับการสื่อสารก็ แตกต่างกันด้วย ดังนั้นการสื่อสารจำเป็นต้องทราบว่าทำการสื่อสารกับเพศชายหรือเพศหญิง

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของ ผู้รับสารโดยเชื่อว่าการศึกษานั้นทำให้มีพฤติกรรมแตกต่างกันออกไปโดยที่ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีความ สนใจในเรื่องที่มีเหตุผลสนับสนุนทั้งนี้เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจซื้อสินค้า

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and economic status) หมายความว่ารวมถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ และชาติพันธุ์ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว โดยเชื่อว่าสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538: 41-42) อธิบายว่าลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา สิ่งเหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่ใช้บ่อยมากในการแบ่งส่วนตลาด ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญที่มีผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์จะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญมีดังนี้

1. อายุ (Age) เนื่องจากผลิตภัณฑ์จะสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกัน นักการตลาดจึงใช้ประโยชน์จากอายุเป็นตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันของส่วนการตลาด นักการตลาดได้ค้นหาความต้องการของส่วนการตลาดส่วนเล็ก โดยมุ่งความสำคัญที่ตลาดอายุส่วนนั้น

2. เพศ (Sex) เป็นตัวแปรในการแบ่งส่วนตลาดที่สำคัญเช่นกัน นักการตลาดต้องศึกษาตัวแปรนี้อย่างรอบคอบเพราะในปัจจุบันตัวแปรด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการบริโภค เนื่องจากเหตุการณ์จากที่สตรีทำงานมากขึ้น

3. รายได้ การศึกษา และอาชีพ (Income, education and occupation) เป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดส่วนของตลาดโดยทั่วไปนักการตลาดจะสนใจผู้บริโภคที่มีความร่ำรวย แต่อย่างไรก็ตามครอบครัวที่มีรายได้ปานกลางและมีรายได้ต่ำ จะเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่ ปัญหาสำคัญในการแบ่งส่วนการตลาดโดยถือเกณฑ์รายได้อย่างเดียวก็คือ รายได้จะเป็นตัวชี้การมีหรือไม่มีความสามารถในการจ่ายสินค้า ในขณะที่เดียวกันการเลือกซื้อสินค้าที่แท้จริงอาจมีเกณฑ์รูปแบบการดำรงชีวิต รสนิยม ถิ่นอาศัย อาชีพ การศึกษา ฯลฯ แม้ว่ารายได้จะเป็นตัวแปรที่ใช้บ่อยมาก นักการตลาดส่วนใหญ่จะโยกเกณฑ์รายได้รวมกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์อย่างอื่น เพื่อให้กำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น กลุ่มรายได้สูงที่มีอายุต่างๆ ถือว่าใช้เกณฑ์รายได้รวมกับเกณฑ์อายุ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าแนวคิดด้านประชากรศาสตร์นั้นมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจดำเนินการเกี่ยวกับด้านต่างๆได้ ไม่ว่าจะเป็นนักการตลาดที่ใช้แนวคิดประชากรศาสตร์มาวางแผนในเรื่องของการวางแผนการตลาด นักการเมืองผู้บริหารในภาครัฐบาล นำแนวคิดประชากรศาสตร์ไปเป็นพื้นฐานการคาดประมาณกำลังคนในอนาคต และแนวโน้มทิศทางในการพัฒนาประเทศ เป็นต้น สำหรับในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น แนวคิดด้านประชากรศาสตร์ก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล เช่นกัน บุคคลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน อาจมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน บุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน อาจมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ได้เช่นกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนองานวิจัย

ที่มึนักวิชาการได้ทำการศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังนี้

ชมพูนุช ทิมนิทาย (2551: 102) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานส่วนปฏิบัติการ ร้านจำหน่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งได้ทำการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานส่วนปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า

1. พนักงานส่วนปฏิบัติการ ร้านจำหน่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ ที่มี อายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. พนักงานส่วนปฏิบัติการที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี และอายุงาน 1-2 ปี
3. พนักงานส่วนปฏิบัติการ ร้านจำหน่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ ที่มี สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. พนักงานส่วนปฏิบัติการ ร้านจำหน่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ ที่มีสถานที่ทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. พนักงานส่วนปฏิบัติการ ร้านจำหน่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นั่นแสดงให้เห็นว่าความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส สถานที่ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานส่วนปฏิบัติการที่แตกต่างกัน

นอกจากนั้น วรยุทธา หนูขาว (2552: 100) ยังได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ภาคใต้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของพนักงาน และอายุงาน ได้ข้อค้นพบว่า

1. พนักงานบริษัทแอดวานซ์อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ภาคใต้ ที่มี เพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน โดยที่พนักงานที่มีเพศชายมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมมากกว่าเพศหญิง
2. พนักงานบริษัทแอดวานซ์อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ภาคใต้ ที่มี อายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน โดยที่พนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานมากที่สุด
3. พนักงานบริษัทแอดวานซ์อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน โดยที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า มีพฤติกรรมการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

4. พนักงานบริษัทแอดวานซ์อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ภาคใต้ ที่มีระดับของพนักงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน พนักงานระดับผู้จัดการ/ผู้บริหาร มีพฤติกรรมการทำงานมากที่สุด

5. พนักงานบริษัทแอดวานซ์อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ภาคใต้ ที่มีอายุนานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุนานมากกว่า 11 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการทำงานมากที่สุด

จากผลการค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของพนักงาน และอายุนาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ภาคใต้

จากการศึกษาแนวคิดประชากรศาสตร์ของ ปรมะ สดะเวทิน (2533), พรทิพย์ วรกิจโกคาทร (2529) และศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ชมพูนุช ทิมนิทาย (2551) และ วรัญดา หนูขาว (2552) จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุนานและประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสามารถนำมาปรับใช้กับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือได้ ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานกับโรงเรียนนายเรือ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ

โรงเรียนนายเรือเป็นสถาบันศึกษาระดับอุดมศึกษาของกองทัพเรือ มีที่ตั้ง ณ ป้อมเสือซ่อนเล็บ เลขที่ 204 ถนนสุขุมวิท ตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีภารกิจในการให้การฝึกอบรม และดำเนินการฝึกนักเรียนนายเรือ มีผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรือเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ โดยเป็นส่วนราชการขึ้นตรงกับกองทัพเรือ มีขอบเขตความรับผิดชอบและมีหน้าที่ที่สำคัญ ดังนี้

1. ดำเนินการฝึกอบรมวิชาการทหารเรือให้แก่ นักเรียนนายเรือ
2. ปกครองบังคับบัญชา ปลุกฝังนิสัย อุบาสัย วินัย จิตวิทยา ความอดทน และลักษณะผู้นำแก่นักเรียนนายเรือ
3. ดำเนินการให้การศึกษาศึกษาวิชาการชั้นอุดมศึกษาถึงระดับปริญญาตรีแก่นักเรียนนายเรือ
4. อำนาจการและประสานงานกับหน่วยต่างๆ เพื่อการฝึกสอนวิชาการ และเทคนิคของพรรค-เหล่าต่างๆ ให้นักเรียนนายเรือสามารถปฏิบัติหน้าที่นายทหารสัญญาบัตรพรรค-เหล่าต่างๆ ได้ดี
5. วิจัยและพัฒนาการฝึกและศึกษา ตลอดจนเสนอแนะการปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียนนายเรือให้ทันสมัย

6. ให้การรักษาพยาบาลแก่นักเรียนนายเรือ ข้าราชการ ทหาร ลูกจ้าง และครอบครัว รวมทั้งดำเนินการในด้านการสุขภาพ และการเวชกรรมป้องกันในเขตพื้นที่โรงเรียนนายเรือ

การแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ โรงเรียนนายเรือแบ่งส่วนราชการออกเป็น

1. กองบัญชาการ มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา วางแผน อำนาจการและบริหารกิจการของโรงเรียนนายเรือ ให้เป็นไปตามภารกิจ แบ่งออกเป็น

1.1 แผนกธุรการ มีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการธุรการ การกำลังพล การทะเบียนราษฎร และประวัติของข้าราชการ

1.2 แผนกการเงิน มีหน้าที่ดำเนินการ รับ-จ่ายเงินทุกประเภทของโรงเรียนนายเรือ

2. กรมนักเรียนนายเรือ มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา และฝึกอบรมนักเรียนนายเรือในเรื่องการปลูกฝังนิสัย อุบาสัย วินัย จิตวิทยา ความอดทน และลักษณะผู้นำ แบ่งออกเป็น

2.1 กองบังคับการ มีหน้าที่บริหารงานและจัดการเกี่ยวกับการปกครอง การฝึกและอบรมนักเรียนนายเรือให้บรรลุจุดประสงค์ตามหน้าที่ของกรมนักเรียนนายเรือ

2.2 กองพัน มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา ฝึกอบรมนักเรียนนายเรือให้อยู่ในระเบียบวินัยตามระเบียบของโรงเรียน ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำและดูแลความเป็นอยู่ของนักเรียนนายเรือ โดยใกล้ชิด

2.3 กองพลศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการฝึกพลศึกษา และกีฬาทุกประเภท รวมทั้งการฝึกทศนสัญญาณตลอดจนการดำเนินการด้านวิชาการพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา แบ่งออกเป็น 3 แผนก

2.3.1 แผนกเตรียมการ มีหน้าที่ดำเนินการเตรียมอุปกรณ์การกีฬาสำหรับการฝึกสอนพลศึกษา และการสื่อสารทางทศนสัญญาณให้แก่ นักเรียนนายเรือ ตามหลักสูตรของโรงเรียนนายเรือ ตลอดจนดำเนินการจัดการแข่งขันกีฬาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนนายเรือ

2.3.2 แผนกวิชาการพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา มีหน้าที่เกี่ยวกับการสนับสนุนด้านวิชาการ กติกา ระเบียบข้อบังคับกีฬาทุกประเภท รวบรวมสถิติข้อมูล ค้นคว้าและวิจัย ให้ทันสมัยอยู่เสมอ แนะนำและส่งเสริมการกีฬา

2.3.3 แผนกการฝึก มีหน้าที่ฝึกอบรมวิชาพลศึกษา และการสื่อสารทางทศนสัญญาณให้แก่ นักเรียนนายเรือ ตามหลักสูตรของโรงเรียนนายเรือ

2.4 หมวดดุริยางค์ มีหน้าที่ดำเนินการฝึกสอนเกี่ยวกับกิจการดนตรีแก่นักเรียนนายเรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3. ฝ่ายศึกษา มีหน้าที่ให้การศึกษาวิชาทหารเรือ และภาควิชาการชั้นอุดมศึกษาถึงระดับปริญญาตรี แก่นักเรียนนายเรือ แบ่งออกเป็น

3.1 กองวิชาการอาวุธและยุทธวิธี มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาในวิชาการอาวุธ การปฏิบัติการทางเรือ ยุทธวิธีและนาวิกโยธิน

3.2 กองวิชาการเรือและเดินเรือ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาในวิชาการเรือและเดินเรือ

3.3 กองวิชาคณิตศาสตร์ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาในวิชาคณิตศาสตร์ สถิติ และความน่าจะเป็น

3.4 กองวิชาฟิสิกส์และเคมี มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาในวิชาฟิสิกส์และเคมี

3.5 กองวิชามนุษยศาสตร์ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาในวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ วิชาจิตวิทยา วิชาครุฑหาร วิชาสุขวิทยาทหาร และวิชาภาวะผู้นำ

3.6 กองวิชากฎหมายและสังคมศาสตร์ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาในวิชากฎหมายทั่วไป วิชากฎหมายแพ่งและพาณิชย์ วิชากฎหมายทหาร วิชาระเบียบข้อบังคับวิชารัฐศาสตร์ วิชาเศรษฐศาสตร์ วิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และวิชาประวัติศาสตร์ทางเรือ

3.7 กองวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาในวิชาไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องคำนวณ

3.8 กองวิชาวิศวกรรมเครื่องกลเรือ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาในวิชาการโรงงาน การจักรไอน้ำและเครื่องยนต์ เขียนแบบและแผนแบบเครื่องจักร กลศาสตร์คิเนมติกส์เทอร์โมไดนามิกส์ กำลังวัสดุ โลหกรรม โครงสร้างของเรือ การทรงตัวและกำลังขับเคลื่อนเรือ

3.9 กองวิชาวิศวกรรมอุทกศาสตร์ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาในวิชาอุทกศาสตร์ สมุทรศาสตร์ อุตุนิยมวิทยา ยื่ออเคชั่น การสำรวจแผนที่ การสร้างแผนที่และการผลิตแผนที่

3.10 กองวิชาบริหารงานวิเคราะห์ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาในวิชาการจัดและบริหารงาน การบัญชี การวิเคราะห์ การปฏิบัติการทฤษฎี การตกลงใจ การวิเคราะห์ประสิทธิภาพ และระบบข่าวสารการบริหาร

3.11 แผนกห้องสมุด มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการห้องสมุดให้การช่วยเหลือ แนะนำ การใช้ห้องสมุด ทั้งการอ่านและการค้นคว้า ตลอดจนการจัดหา จัดระบบ และเก็บรักษาหนังสือต่างๆ ให้คงอยู่ในสภาพสมบูรณ์

4. ฝ่ายบริการมีหน้าที่ให้การศึกษาภาคปฏิบัติในโรงงานแก่นักเรียนนายเรือ สนับสนุนในเรื่องเกี่ยวกับการพลาธิการ การขนส่ง อุปกรณ์และเครื่องช่วยการศึกษา การสาธารณูปโภค การบำรุงรักษาอาคาร สิ่งก่อสร้าง ยานพาหนะ และอุปกรณ์ต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย แบ่งออกเป็น

4.1 กองบริการ มีหน้าที่ดำเนินการด้านพลาธิการ การสาธารณูปโภค ไฟฟ้า ประปา การซ่อมแซมอาคารและสิ่งก่อสร้าง การขนส่ง การรักษาพื้นที่บริเวณของโรงเรียนนายเรือ ตลอดจนการป้องกันอัคคีภัยและอุทกภัย

4.1.1 แผนกพลาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการจัดเลี้ยง การซักกรีด การตัดผม ตลอดจนการจัดหาพัสดุต่างๆ ที่ต้องใช้ในโรงเรียนนายเรือทุกประเภท

-หมวดจัดเลี้ยง มีหน้าที่ดำเนินการประกอบอาหาร การจัดเลี้ยงอาหารแก่นักเรียนนายเรือ

-หมวดคลัง มีหน้าที่ดำเนินการจัดหา เบิก จ่าย และจัดเก็บรักษาพัสดุทุกชนิด เว้นพัสดุสายสรรพาวุธ ควบคุมการเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงต่างๆ

4.1.2 แผนกยุทธโยธา มีหน้าที่ดำเนินการด้านสาธารณูปโภค ไฟฟ้า และประปา การซ่อมแซมอาคารและสิ่งก่อสร้าง รวมทั้งบ้านพักของทางราชการ ซ่อมปรับปรุงถนน เครื่องสุขภัณฑ์ เครื่องใช้ในสำนักงาน ตลอดจนการดูแลบูรณะรักษาต้นไม้ และพื้นที่ของโรงเรียนนายเรือ รวมทั้งการใช้แรงงานต่าง

4.1.3 แผนกขนส่ง และดับเพลิง มีหน้าที่ดำเนินการด้านการบริการขนส่งทางบก และป้องกันอัคคีภัยและอุทกภัย

4.2 กองโรงงาน มีหน้าที่รับผิดชอบการฝึกสอนการปฏิบัติของนักเรียนนายเรือ และสนับสนุนงานภายในหน่วยแบ่งเป็น

4.2.1 แผนกช่างเครื่องยนต์ มีหน้าที่รับผิดชอบและควบคุมการฝึกสอนการปฏิบัติของนักเรียนนายเรือเกี่ยวกับเครื่องยนต์ดีเซล น้ำมันไฮดรอลิก และการไฟฟ้าที่ใช้ร่วมกับเครื่องยนต์ รวมทั้งองค์ประกอบตัวรถ ตลอดจนการซ่อมบำรุงเครื่องยนต์ต่างๆ ของหน่วย

4.2.2 แผนกช่างปรับ มีหน้าที่รับผิดชอบและควบคุมการฝึกสอนการปฏิบัติของนักเรียนนายเรือเกี่ยวกับการทำวัสดุ และการปรับแต่งการใช้เครื่องมือกล ตลอดจนการซ่อมทำวัสดุต่างๆ ในการซ่อมบำรุงงานของหน่วย

4.2.3 แผนกช่างกลึง มีหน้าที่รับผิดชอบและควบคุมการฝึกสอนการปฏิบัติของนักเรียนนายเรือเกี่ยวกับการทำรูปพรรณต่างๆ ด้วยการใช้เครื่องกลึง ตลอดจนการทำวัสดุต่างๆ ในการซ่อมบำรุงของหน่วย

4.2.4 แผนกช่างโลหะแผ่น มีหน้าที่รับผิดชอบและควบคุมการฝึกสอน การปฏิบัติของนักเรียนนายเรือ การเล่นประสานและการทำรูปพรรณต่างๆ ตลอดจนการทำและซ่อมบำรุงงานของหน่วย

4.3 กองเครื่องช่วยการศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการผลิต เก็บรักษา แจกจ่าย และบริการเครื่องช่วยการศึกษา ตลอดจนการผลิตตำราและคู่มือการเรียนต่างๆ แบ่งเป็น

4.3.1 แผนกอุปกรณ์การศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับเครื่องโสตทัศนศึกษา และผลิตหุ่นจำลอง แผ่นภาพ ตลอดจนเครื่องช่วยในการฝึกสอน

4.3.2 แผนกตำรา มีหน้าที่ดำเนินการผลิตตำราและคู่มือการเรียนต่างๆ

4.3.3 คลังตำรา มีหน้าที่ดำเนินการจัดเก็บรักษา การจ่ายยืม การซ่อมแซมตำราเรียนให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมใช้

5. กองสถิติและวิจัย มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการวัดผลการศึกษา และทะเบียนประวัติของนักเรียนนายเรือวิจัยและพัฒนาการฝึกและศึกษา รวมทั้งการสถิติที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น

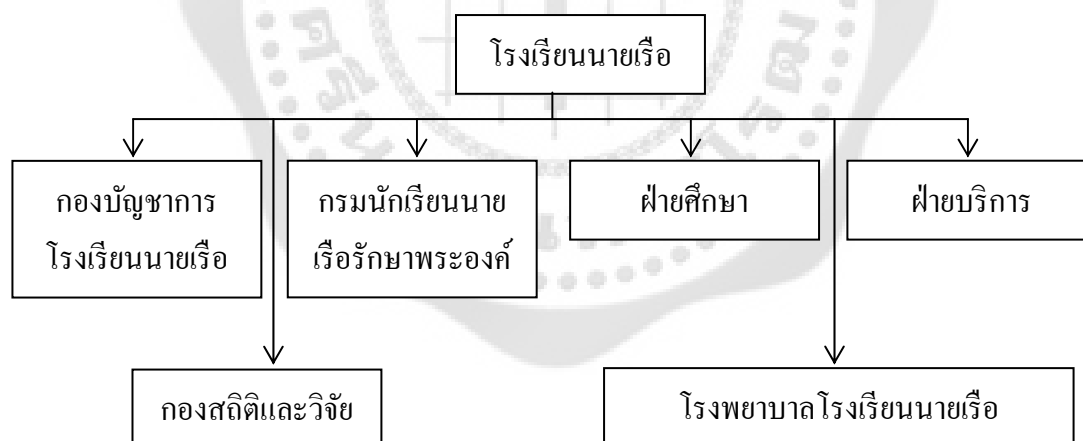
5.1 แผนกสถิติและประวัติ มีหน้าที่ดำเนินการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล จัดทำเก็บรักษา และแจกจ่ายรายงานสถิติต่างๆ ตลอดจนการจัดทำเก็บรักษาประวัติต่างๆ รวมทั้งการศึกษาและการขึ้นทะเบียนกองประจำการของนักเรียนนายเรือ

5.2 แผนกศึกษาและวิจัย มีหน้าที่ดำเนินการศึกษาวิจัยผลของงาน ตลอดจนหลักสูตรการจัดและการดำเนินงานและการศึกษา ตลอดจนอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อหาทางปฏิบัติที่ส่งเสริมให้งานและการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.3 แผนกวัดผลการศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลงาน และการศึกษา ตลอดจนวิเคราะห์ผลงานและการศึกษา และเสนอแนะแนวทางปฏิบัติที่ส่งเสริมให้ผลงานและการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. โรงพยาบาล มีหน้าที่ให้การรักษายาบาลแก่นักเรียนนายเรือ ข้าราชการ ทหาร ลูกจ้าง และครอบครัว ตลอดจนดำเนินการในด้านสุขภาพและการเวชกรรมป้องกันในเขตพื้นที่โรงเรียนนายเรือ

หากจัดทำเป็นแผนภาพการจัดส่วนราชการของโรงเรียนนายเรือ สามารถแสดงได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 การจัดส่วนราชการของโรงเรียนนายเรือ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ณัฐกิตติวัฒนพันธ์ (2549: 63) ได้ศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้างจำกัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงาน จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ การสมรส อายุการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ การได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานผลิตและงานสนับสนุนการผลิต จำนวน 253 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และ Pearson Product Moment Correlation

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานที่มีวุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ หน้าที่ความรับผิดชอบ และการได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยไม่แตกต่างกัน 3) การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย

จิระวัฒน์ จูพากุล (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวน ของหน่วยกองทัพอากาศที่ 3 ในพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก โดยศึกษาจากประชากร นายทหารชั้นประทวนของหน่วยกองทัพอากาศที่ 3 ในพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 3,000 คน โดยทำการสุ่มแบบง่ายได้กลุ่มตัวอย่าง ออกมา 300 คน และใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้ T-test (Independent Sample) ผลการวิจัยพบว่า

คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนของหน่วยกองทัพอากาศที่ 3 ในพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัย และด้านสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ด้านอื่นอีก 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง มีคุณภาพชีวิตสูงที่สุดด้านที่อยู่อาศัย และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านที่อยู่อาศัยคือ การมีระบบไฟฟ้าอำนวยความสะดวกเพียงพอ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุดด้านการศึกษา ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โอกาสในการร่วมฝึกศึกษากับมิตรประเทศ และเงินได้รายเดือนสุทธิของของนายทหารชั้นประทวนของหน่วยกองทัพอากาศที่ 3 ในพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมไม่มีผลต่อความแตกต่างของคุณภาพชีวิต

ส่วนแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ สามารถทำได้โดยส่งเสริมและจัดให้มีการออกกำลังกาย และแข่งกีฬาเป็นประจำ ส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลเข้ารับและได้รับการศึกษาในทุกๆด้านทั้ง วิชาการทหารและพลเรือน อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ส่งเสริมและจัดให้มีการพัฒนาสภาพที่อยู่อาศัย และปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคให้สมบูรณ์ อย่างต่อเนื่อง จัดหาสวัสดิการเพิ่มเติมให้ควบคู่กับการปลูกฝัง

การดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จัดให้มีการทัศนศึกษาตามห้วงเวลาและให้ความรู้ความเข้าใจและแนวทางในเรื่องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

ยุทธนา ปภากรณ์ (2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่าง กลุ่มประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการกองพลทหารช่าง จำนวน 110 คน การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ใช้โปรแกรมทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาวุธราชการ และประวัติการได้รับความดีความชอบ ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่างแตกต่างกัน ส่วนระดับชั้นยศ รายได้ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่างแตกต่างกัน และการสนับสนุนขององค์กรได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่าง

ชมพูนุช ทิมนิยา (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานส่วนปฏิบัติการร้านจำหน่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน ซึ่งเป็นพนักงานส่วนปฏิบัติการร้านจำหน่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่า t-test ค่า F-test และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนปฏิบัติการมีระดับพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความรู้ในงานอยู่ในระดับสูง 2) ไม่พบว่าพนักงานที่มีอายุ สถานภาพการสมรส สถานที่ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) พบว่าบุคลิกภาพมิติห้วนไหว-มันคง (Scale N) มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านมนุษยสัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมและรายได้แก่ ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน และด้านคาคการณ์ล่วงหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบว่าความรู้ในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมและรายด้าน 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านคาคการณ์ล่วงหน้า ด้านขยันขันแข็งในการทำงาน และด้านกล้าเสี่ยงพอสมควร สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 35.3

วิจัยรดา หนูขาว (2552) ศึกษาทัศนคติที่มีต่อค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ภาคใต้ ศึกษาจากกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงาน บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ภาคใต้ จำนวน 232 คน ผลการศึกษาพบว่า

ทัศนคติที่มีต่อค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมในการทำงาน พบว่า พนักงานมีทัศนคติโดยรวมในระดับเห็นด้วยมากต่อค่านิยมองค์กรทุกด้าน โดยมีทัศนคติต่อค่านิยม ด้าน Initiatives and Improvements (การคิดและพัฒนาสม่ำเสมอ มุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคลและองค์กร) มากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.42 ขณะที่ทัศนคติต่อค่านิยมองค์กรด้าน Forward Looking (มุ่งไปข้างหน้าโดยแสวงหาโอกาสพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นปัจจัยสำเร็จในธุรกิจ) น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.68 และพบว่าพนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการประพฤติปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ในด้าน Service minded (มีจิตสำนึกในการให้บริการเพื่อส่งมอบประสบการณ์ทางบวกให้แก่ลูกค้า) มากที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 3.82 ขณะที่พฤติกรรมในการทำงานด้าน Guarding against irrationality (กล้าโต้แย้งอย่างสร้างสรรค์เคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน) น้อยที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 3.35

นอกจากนั้น จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของพนักงาน และอายุงานในบริษัทที่แตกต่างกันส่งผลให้พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยที่เพศชายมีพฤติกรรมการทำงานมากกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมในการทำงานมากที่สุด และพนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานน้อยที่สุด พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่ามีพฤติกรรมการทำงานมากกว่าพนักงานระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานระดับผู้จัดการ/ผู้บริหาร มีพฤติกรรมการทำงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 11 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมในการทำงานมากที่สุด และพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทน้อยกว่า 1 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานน้อยที่สุด

นอกจากนั้นจากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน พบว่า โดยรวมระดับทัศนคติของพนักงานต่อค่านิยมแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันค่อนข้างสูงในด้าน Forward Looking (มุ่งไปข้างหน้าโดยแสวงหาโอกาสพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นปัจจัยสำเร็จในธุรกิจ) Teamwork (การทำงานเป็นทีมร่วมมือกันในทุกระดับทั่วทั้งองค์กร) ด้าน Vision Focus (มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันเพื่อสนองวิสัยทัศน์ร่วมกัน) Accountability (มุ่งมั่นรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างมีคุณภาพ)

ณัฐชัย มีชันช่วง (2553) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 เก็บ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการนายทหารประทวนใน สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 จำนวน 256 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่เป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษา พบว่า

1. ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับสูง
2. อิทธิพลของคุณภาพชีวิตสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ 17.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ 30.7 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สูงกว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหาร ประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

สรตัญญ์ หมวดแก้ว (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นยศตั้งแต่พลโท ถึงสิบตรี สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ผลการศึกษาพบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก โดย ภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับได้ดังนี้คือ ความภาคภูมิใจในองค์กร ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การมีส่วนร่วมและเป็นที่ ยอมรับทางสังคม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ระเบียบข้อบังคับและความเป็นธรรมใน การทำงาน ความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงานค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ส่วนผลการ เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก จำแนกตาม บัณฑิตส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส ชั้นยศ ระดับการศึกษา เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพ และ จำแนกตามกลุ่มภารกิจงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไพโรจน์ วงศ์ชนะภัย (2554) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมส่งกำลังบำรุง ทหารบก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงในสังกัดกรมส่งกำลังบำรุง

ทหารบก จำนวน 140 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ซึ่งมีความเชื่อมั่น 0.97 และได้รับแบบสอบถามคืนมาทุกฉบับ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ซึ่งสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถเรียงลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการเป็นที่ยอมรับของสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์หรือเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมส่งกำลังบำรุงทหารบกเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ช่วงอายุ สถานภาพการสมรส และจำนวนบุตร/ธิดาในการอุปการะเลี้ยง มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามระดับชั้นยศ และเพศ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนองค์ประกอบต่างๆ ทั้ง 8 ด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และควรคำนึงถึงบุคลากรที่มียศชั้นประทวนและบุคลากรเพศหญิง เพื่อให้บุคลากรกรมส่งกำลังบำรุงมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่ดีขึ้น

อดิศร ไสยรินทร์ (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ กรมการสื่อสารทหารกองบัญชาการกองทัพ ประชากร คือ ข้าราชการกรมการสื่อสาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 1,200 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 291 คน โดยวิธีสุ่มแบบเป็นระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการทดสอบเอฟ แล้วทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีพฤติกรรมการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านการลาออกจากงาน มีพฤติกรรมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการขาดงานมีพฤติกรรมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีอายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยในภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

วิกสตรอม (Wickstrom. 1971) ทำการวิจัยเพื่อหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูและหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอนและตำแหน่งหน้าที่ ผลของการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรก ได้แก่ ความรู้สึกได้ประสบความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำให้ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรก ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงานและงาน ที่มีผลกระทบต่อชีวิตครู ตัวแปรอื่นๆ เช่น เพศ และตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

ออร์แกนและคอนอฟสกี (Organ; & Konovsky. 1989) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญระหว่างความคิดต่องาน และสภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่องาน เช่น หงุดหงิด กระตือรือร้นหรือภาคภูมิใจ ในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยทำการศึกษาเจ้าหน้าที่พยาบาล 2 แห่ง จำนวน 369 คน พบว่า ความคิดอ่านต่องานทั้งทางการประเมินเกี่ยวกับงานและค่าตอบแทนมีความสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการรับรู้ที่ได้รับค่าจ้างและโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ขณะที่หากควบคุมตัวแปรทางด้านความคิดต่องานแล้ว จะไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะอารมณ์และความรู้สึกต่องานกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีสาระสำคัญในการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการจำนวน 525 คน แบ่งเป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตร จำนวน 256 คน และข้าราชการชั้นประทวน จำนวน 269 คน (บัญชีสรุปยอดกำลังพล ณ เดือนสิงหาคม 2558)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรในการวิจัยครั้งนี้ โดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของยามาเน่ (Yamane) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ .05 ดังสูตรต่อไปนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555: 45-46)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน กลุ่มตัวอย่าง

N แทน ประชากรทั้งหมด

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ยุ่ระดับ .05

เมื่อนำมาแทนค่าในสูตรจะได้ดังนี้

$$n = \frac{525}{1 + (525(0.05)^2)} = 227 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 227 คน เพิ่มจำนวนตัวอย่าง 23 คน รวมขนาดตัวอย่าง 250 คน

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน (Proportionate stratified random sampling) โดยแบ่งประชากรตามชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน และสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นจนครบ 250 คน ดังตาราง

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละระดับ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

เมื่อแทนค่า

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างชั้นสัญญาบัตร} = \frac{250 \times 256}{525} = 122 \text{ คน}$$

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างชั้นประทวน} = \frac{250 \times 269}{525} = 128 \text{ คน}$$

$$\text{รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = 122 + 128 = 250 \text{ คน}$$

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน

ข้าราชการโรงเรียนนายเรือ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร	256	122
ข้าราชการชั้นประทวน	269	128
รวม		250

วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก(Convenience sampling)

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก โดยไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าว่ามีใครเป็นตัวอย่างบ้างในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้น เมื่อพบเจอใครก็สุ่มคนนั้นเป็นตัวอย่างจนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานกับโรงเรียนนายเรือซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choices) และให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมที่สุด โดยมีรายละเอียดการใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

ข้อที่ 1 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทจัดลำดับ (Ordinal scale) เริ่มต้นที่อายุ 20 ปีโดยถือเป็นอายุขั้นต่ำของการสำรวจจากประวัติกำลังพลที่พบว่าข้าราชการ โรงเรียนนายเรือมีอายุเริ่มต้นที่ 20 ปี และสิ้นสุดที่อายุ 60 ปี (ประวัติกำลังพล ณ เดือนสิงหาคม 2558) ผู้วิจัยจึงกำหนดช่วงอายุ ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

การวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งช่วงอายุออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงอายุ} &= \frac{60 - 20}{4} \\ &= 10 \end{aligned}$$

ดังนั้นจึงแบ่งช่วงอายุที่ใช้ในแบบสอบถามได้ดังนี้

- 1) 21-30 ปี
- 2) 31-40 ปี
- 3) 41-50 ปี
- 4) 51-60 ปี

ข้อที่ 2 สถานภาพเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ดังนี้

- 1) โสด
- 2) สมรส
- 3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษาเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทจัดลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทจัดลำดับ (Ordinal scale) โดยนำฐานเงินเดือนของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 10) พ.ศ.2558 มากำหนดโดยเริ่มต้นที่ฐานเงินเดือนระดับ ป.1 คือ 4,870.- และสิ้นสุดที่ฐานเงินเดือนระดับ น.4 คือ 58,390 (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2558) ผู้วิจัยจึงกำหนดช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

การวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงอายุ} &= \frac{58,390 - 4,870}{4} \\ &= 13,380 \end{aligned}$$

ดังนั้นจึงแบ่งช่วงอายุที่ใช้ในแบบสอบถามได้ดังนี้

- 1) รายได้ 4,870 – 18,249 บาท
- 2) รายได้ 18,250 – 31,629 บาท
- 3) รายได้ 31,630 – 45,009 บาท
- 4) รายได้ 45,010 – 58,390 บาท

ข้อที่ 5 ระยะเวลาการทำงานกับโรงเรียนนายเรือ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทจัดลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งเป็น 5 ช่วงระยะเวลา (วรรณดา หนูขาว, 2552: 116) ดังนี้

- 1) น้อยกว่า 1 ปี
- 2) ระหว่าง 1 – 3 ปี
- 3) ระหว่าง 4 – 6 ปี
- 4) ระหว่าง 7 – 9 ปี
- 5) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โดยมีองค์ประกอบย่อย 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. ด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง
5. ด้านบูรณาการทางสังคม
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบแบบลิเคิร์ต(Likert scale) ทั้งหมดจำนวน 31 ข้อ โดยการแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

การอภิปรายผลจะใช้การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ข้าราชการ โรงเรียนนายเรือมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ข้าราชการ โรงเรียนนายเรือมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ข้าราชการ โรงเรียนนายเรือมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับ

ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ข้าราชการ โรงเรียนนายเรือมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับไม่ดี

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ข้าราชการโรงเรียนนายเรือมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับไม่ดี
มาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ
โดยมีองค์ประกอบย่อย 3 ด้านดังนี้

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร
2. ด้านการแก้ไขปัญหา
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์

ข้อลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบแบบลิเคิร์ต(Likert scale) ทั้งหมดจำนวน
12 ข้อ โดยการแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้(ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2555: 75)

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

การอภิปรายผลจะใช้การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ย
ในการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ข้าราชการโรงเรียนนายเรือมีพฤติกรรมการทำงาน
อยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ข้าราชการโรงเรียนนายเรือมีพฤติกรรมการทำงาน
อยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ข้าราชการโรงเรียนนายเรือมีพฤติกรรมการทำงาน
อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ข้าราชการ โรงเรียนนายเรือมีพฤติกรรมการทำงาน
อยู่ในระดับไม่ดี

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ข้าราชการ โรงเรียนนายเรือมีพฤติกรรมการทำงาน
อยู่ในระดับไม่ดีมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่
เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง
แบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลนั้นมาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ
ทำงานและพฤติกรรมการทำงาน ของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทดสอบความเที่ยงตรง
เชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อขอคำแนะนำและนำมา
ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดสอบความเชื่อถือได้ โดยนำมาทดสอบ
(Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด

5. นำผลที่ได้ไปปรับปรุงเพื่อให้แบบสอบถามได้มาตรฐาน หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์หา
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach
Coefficient) ซึ่งค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของคำถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่
ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก ซึ่งโดยปกติแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น .70 ขึ้นไป
ถือว่ามีความเชื่อมั่นที่เพียงพอที่จะนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2554: 96)

จากการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นของ
ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือจังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเท่ากับ 0.846
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เท่ากับ 0.834
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เท่ากับ 0.823
4. ด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง เท่ากับ 0.838
5. ด้านบูรณาการทางสังคม เท่ากับ 0.829
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร เท่ากับ 0.899

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เท่ากับ 0.826

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เท่ากับ 0.838

ส่วนตัวแปรพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือจังหวัดสมุทรปราการ ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร เท่ากับ 0.875

2. ด้านการแก้ไขปัญหา เท่ากับ 0.853

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ เท่ากับ 0.775

6. ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งแล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูล (Source of Data) การวิจัยเรื่องนี้เป็น การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) โดยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ดังนี้

1.1 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต โบชัวร์ เอกสารต่างๆ

1.3 ข้อมูลจากฝ่ายกำลังพล โรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

2.1 ขอจดหมายจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2.2 อบรมเจ้าหน้าที่ผู้เก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อให้ทราบขั้นตอนและวิธีการเก็บข้อมูล

2.3 ดำเนินการเก็บข้อมูล ตามที่ได้รับเลือกในขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

2.4 ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้จำนวน 30 ชุด แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามพร้อมตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการของครอนบัก

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้ว ดำเนินการเก็บข้อมูลตามที่ได้รับเลือกในขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามแล้วนำมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัส สำหรับประมวลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
4. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการทำวิจัยครั้งนี้ จะใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล และใช้แปลความหมายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545: 38)

$$P = \left[\frac{f}{n} \right] \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าสถิติร้อยละ

f แทน ความถี่ในการปรากฏของข้อมูล

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545: 46-47)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545: 48)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	x	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบัค

(Cronbach's Alpha Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546: 449) โดยใช้สูตร

$$\text{Cronbach's alpha} = \frac{\overline{kcovariance} / \overline{variance}}{1 + (k - 1) \overline{covariance} / \overline{variance}}$$

เมื่อ	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{covariance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนรวมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\overline{variance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

2.1 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic)

2.1.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549: 108) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ในด้านสถานภาพ โดยมีสูตรดังนี้

$$\text{กรณีที่มีความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน } S_1^2 = S_2^2$$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ	$\bar{X}_i$	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ $i: i = 1, 2$
	S_p	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม
	n_1	แทน	ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2
	S_i^2	แทน	ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ $i: i = 1, 2$

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_p \sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความอิสระ = V

$$V = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2
	V	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

2.1.2 สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

แบบการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา

วานิชย์บัญชา. 2549: 293) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ในด้าน อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานกับโรงเรียนนายเรือ มีสูตรใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 293) มีสูตรดังนี้

ตาราง 2 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	k-1	SS_b	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$
ภายในกลุ่ม (W)	n-k	SS_w	$MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{n-k}$	
รวม (T)	n-1	SS_T		

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้พิจารณาใน F-distribution
df		แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และ ภายในกลุ่ม (n-k)
k		แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
n		แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
$SS_{(B)}$		แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between sum of square)
$SS_{(W)}$		แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within sum of square)
$MS_{(B)}$		แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)
$MS_{(W)}$		แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Groups)
n - k		แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม (Within degree of freedom)

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2549: 333)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ $n_i = n_j$

เมื่อ LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากร กลุ่มที่ i และ j

$t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับ

ความเชื่อมั่น 95% และชั้นห่างความเป็นอิสระภายใน

กลุ่ม = $n-k$

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม ($MS_{(w)}$)

n_i แทน ค่าจำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

n_j แทน ค่าจำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

ใช้ค่า Brown-Forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

(Hartung, 2001:300) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(w)}}$$

โดยค่า $MS_{(w)} = \sum_{i=1}^k \left[1 - \frac{n_j}{N} \right] S_i^2$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวนเฉลี่ยภายในกลุ่มสำหรับ Brown-Forsythe

k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง

n_j แทน ค่าจำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

N แทน ขนาดของประชากร

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกตุสิงห์, 2526: 116) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS_{(w)} \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$MS_{(w)}$ แทน ประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups) สำหรับ Brown-Forsythe

$\bar{X}_i$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i

$\bar{X}_j$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j

n_i แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

2.1.3 สถิตีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544:311-312) เพื่อให้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 2 มีสูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[nx^2 - (\sum x)^2][ny^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ r หรือ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับตัวแปร y

n แทน จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลที่ศึกษา

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร x

$\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร y

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนน x แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum y^2$ แทน ผลรวมของคะแนน y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนตัวแปร x กับคะแนนของตัวแปร y เป็นคู่ๆ

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 350-351) คือ

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การอ่านค่าความหมายสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีดังนี้

ค่าระดับความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.01-0.20	ต่ำ
0.21-0.40	ค่อนข้างต่ำ
0.41-0.60	ปานกลาง
0.61-0.80	ค่อนข้างสูง
0.81-1.00	สูง

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน จำนวนประชากร
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
df	แทน ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
Sig	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
H_0	แทน สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H_1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางคำอธิบายโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิเคราะห์ตามลำดับขอแบบสอบถาม ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการทำงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งมี 2 ข้อ โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงานกับโรงเรียนนายเรือ โดยแสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 21-30 ปี	24	9.60
1.2 31-40 ปี	43	17.20
1.3 41-50 ปี	106	42.40
1.4 51-60 ปี	77	30.80
รวม	250	100.00
2. สถานภาพ		
2.1 โสด	38	15.20
2.2 สมรส	197	78.80
2.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	15	6.00
รวม	250	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	115	46.00
3.2 ปริญญาตรี	83	33.20
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	52	20.80
รวม	250	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
4.1 รายได้ 4,870-18,249 บาท	60	24.00
4.2 รายได้ 18,250-31,629 บาท	112	44.80
4.3 รายได้ 31,630-45,009 บาท	60	24.00
4.4 รายได้ 45,010-58,390 บาท	18	7.20
รวม	250	100.00
5. ระยะเวลาการทำงานกับโรงเรียนนายเรือ		
5.1 น้อยกว่า 1 ปี	16	6.40
5.2 ระหว่าง 1-3 ปี	31	12.40
5.3 ระหว่าง 4-6 ปี	48	19.20
5.4 ระหว่าง 7-9 ปี	39	15.60
5.5 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	116	46.40
รวม	250	100.00

เนื่องจากข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และด้านระยะเวลาการทำงานกับโรงเรียนนายเรือ มีความถี่ของข้อมูลกระจายตัวอย่างไม่สม่ำเสมอ ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ ดัง ตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานทั่วไปที่ได้จากการจัดกลุ่มใหม่

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
1.1 โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	53	21.20
1.2 สมรส	197	78.80
รวม	250	100.00
2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
2.1 รายได้ 4,870-18,249 บาท	60	24.00
2.2 รายได้ 18,250-31,629 บาท	112	44.80
2.3 รายได้ 31,630-58,390 บาท	78	31.20
รวม	250	100.00
3. ระยะเวลาการทำงานกับโรงเรียนนายเรือ		
3.1 น้อยกว่า 3 ปี	47	18.80
3.2 ระหว่าง 4-6 ปี	48	19.20
3.3 ระหว่าง 7-9 ปี	39	15.60
3.4 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	116	46.40
รวม	250	100.00

จาก ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้จากการจัดกลุ่มใหม่ จำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้

1. สถานภาพ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 รองลงมาคือ โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20ตามลำดับ

2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,250-31,629 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 รองลงมาคือรายได้ 31,630-58,390 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 และรายได้ 4,870-18,249 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 ตามลำดับ

3. ระยะเวลาการทำงานกับโรงเรียนนายเรือ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานกับโรงเรียนนายเรือ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 รองลงมาคือ ระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 และระหว่าง 7-9 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม			
- รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.95	1.14	ปานกลาง
- ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ	3.12	1.13	ปานกลาง
- ท่านคิดว่าโดยภาพรวมผลประโยชน์ที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความอุตสาหะพยายามในการทำงานของท่าน	3.13	1.07	ปานกลาง
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม(ต่อ)			
- เมื่อท่านคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วรายได้ของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของท่านและครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน	2.95	1.19	ปานกลาง
รวมด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.04	1.13	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ			
- ท่านพอใจเกี่ยวกับความปลอดภัยจากสภาพการทำงานในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่	3.69	0.86	ดี
- หน่วยงานของท่านมีการจัดอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ที่ต้องใช้อย่างเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.43	1.02	ดี
- หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในเรื่องสุขอนามัยในการทำงานของท่าน	3.48	0.85	ดี
- เมื่อท่านเกิดอุบัติเหตุในขณะที่ปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านจะให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	3.57	0.92	ดี
รวมด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.54	0.91	ดี

ตาราง 5 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน			
- งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.40	1.00	ปานกลาง
- ท่านได้รับการสนับสนุน เตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	3.28	0.94	ปานกลาง
- หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.27	1.00	ปานกลาง
- ตราบใดที่ท่านยังสามารถทำงานให้กับหน่วยงานโดยมีผลงานเข้าขั้นมาตรฐาน ท่านเชื่อว่าจะไม่ถูกสั่งให้ออกจากงานอย่างเด็ดขาด	3.92	0.64	ดี
รวมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.47	0.90	ดี
4. ด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตน			
- ท่านคิดว่าหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง	3.91	0.66	ดี
- ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติสามารถเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	3.34	1.06	ปานกลาง
- ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีการปรับอัตราเงินเดือนอยู่เสมอ	3.68	0.82	ดี
รวมด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตน	3.64	0.85	ดี
5. ด้านบูรณาการทางสังคม			
- ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.64	ดี
- ท่านสามารถอธิบายและสื่อสารในสิ่งที่ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี	3.79	0.72	ดี
- ท่านสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.00	0.66	ดี
รวมด้านบูรณาการทางสังคม	3.90	0.67	ดี
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร			
- ท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของหน่วยงานของท่านได้อย่างเคร่งครัด	3.96	0.73	ดี
- ท่านเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่านเองและเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.73	ดี
- ในหน่วยงานของท่านมีความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน	3.50	1.05	ดี
- ท่านมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน ตามบทบาทและขอบข่ายหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.65	0.98	ดี
รวมด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.80	0.87	ดี

ตาราง 5 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว			
- ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาอิสระ	3.89	0.71	ดี
- ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ	3.83	0.73	ดี
- ท่านพึงพอใจในจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน	3.98	0.62	ดี
รวมด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.90	0.69	ดี
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม			
- ท่านภูมิใจในงานที่ทำและรู้สึกว่าได้ทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น	3.92	0.71	ดี
- บุคลากรและงานต่างๆ ในหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามี ความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศ	3.86	0.70	ดี
- ท่านจะภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานอยู่ในหน่วยงานของท่าน	4.06	0.67	ดี
- ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานหน้าที่และภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง ของบุคลากรโรงเรียนนายเรือ	4.06	0.67	ดี
- ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก	4.06	0.75	ดี
- หน่วยงานของท่านร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อสาธารณะประโยชน์อยู่เสมอ	3.76	0.88	ดี
รวมด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.95	0.73	ดี
คุณภาพชีวิตโดยรวม	3.66	0.84	ดี

จาก ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีในข้อ ท่านจะภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานอยู่ในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานหน้าที่และภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรโรงเรียนนายเรือ ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก ท่านภูมิใจในงานที่ทำและรู้สึกว่าได้ทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น บุคลากรและงานต่างๆ ในหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศ และ หน่วยงาน

ของท่านร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อสาธารณะประโยชน์อยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 4.06, 4.06, 3.92, 3.86 และ 3.76 ตามลำดับ

2. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับดีในข้อ ท่านพึงพอใจในจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาอิสระจากการทำงานแต่ละวันและท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98, 3.89 และ 3.83 ตามลำดับ

3. ด้านบูรณาการทางสังคม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ในข้อ ท่านสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและท่านสามารถอธิบายและสื่อสารในสิ่งที่ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00, 3.91 และ 3.79 ตามลำดับ

4. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีในข้อ ท่านเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของตนเองและเพื่อนร่วมงานท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของหน่วยงานของท่านได้อย่างเคร่งครัดท่านมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน ตามบทบาทและขอบข่ายหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และในหน่วยงานของท่านมีความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07, 3.96, 3.65 และ 3.50 ตามลำดับ

5. ด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตน อยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีในข้อ ท่านคิดว่าหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีการปรับอัตราเงินเดือนอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และ 3.68 และมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางในข้อ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติสามารถเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ

6. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีในข้อ ท่านพอใจเกี่ยวกับความปลอดภัยจากสภาพการทำงานในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ เมื่อท่านเกิดอุบัติเหตุในขณะที่ปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านจะให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในเรื่องสุขอนามัยในการทำงานของท่านและ หน่วยงานของท่านมีการจัดอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ที่ต้องใช้อย่างเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69, 3.57, 3.48 และ 3.43 ตามลำดับ

7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีในข้อ ตราบใดที่ท่านยังสามารถทำงานให้กับหน่วยงาน โดยมีผลงานเข้าขั้นมาตรฐาน ท่านเชื่อว่าจะไม่ถูกสั่งให้ออกจากงานอย่างเด็ดขาด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ในข้อ งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ความสามารถท่านได้รับการสนับสนุน เติบโตความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นและ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40, 3.28 และ 3.27ตามลำดับ

8. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางในข้อ ท่านคิดว่าโดยภาพรวมผลประโยชน์ที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความอดทนพยายามในการทำงานของท่าน ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่รับผิดชอบรายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และเมื่อท่านคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วรายได้ของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของท่านและครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13, 3.12, 2.95 และ 2.95 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลระดับพฤติกรรมการทำงาน

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงาน

พฤติกรรมการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร			
- ท่านสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่อได้อย่างชัดเจนและถูกต้องภายในครั้งเดียวโดยไม่ต้องพูดหลายครั้ง	3.78	0.66	ดี
- ท่านสามารถสรุปความหมายหรือทราบความต้องการของผู้มาติดต่อได้อย่างถูกต้องในเวลาอันรวดเร็ว	3.81	0.61	ดี
- ท่านสามารถปฏิบัติในสิ่งที่นายจ้างหรือผู้มาติดต่องานต้องการได้เป็นอย่างดี	3.90	0.63	ดี
- เมื่อได้รับข่าวสารจากหน่วยงานอื่นหรือจากหน่วยงานภายในองค์กร ท่านสามารถอธิบายให้เพื่อนร่วมงานฟังและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง	3.80	0.64	ดี
รวมด้านการติดต่อสื่อสาร	3.82	0.64	ดี
2. ด้านการแก้ไขปัญหา			
- เมื่อพบปัญหาจากการทำงาน ท่านสามารถวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง	3.76	0.67	ดี
- ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้อย่างถูกต้องโดยไม่ต้องปรึกษาหัวหน้างาน	3.44	0.87	ดี
- ท่านจะพยายามหาวิธีการแก้ไขปัญหาในหลายๆทางเพื่อให้ได้วิธีที่เหมาะสมมากที่สุด	3.86	0.81	ดี
- เพื่อนร่วมงานจะมาขอคำปรึกษาจากท่านอยู่เสมอเมื่อพบปัญหาจากการทำงาน	3.76	0.73	ดี
รวมด้านการแก้ไขปัญหา	3.71	0.77	ดี
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์			
- ท่านจะคอยช่วยเหลืองานทุกอย่างโดยไม่คำนึงว่าเป็นหน้าที่ของใคร	3.89	0.69	ดี
- ท่านยิ้มแย้มและกล่าวทักทายผู้มาติดต่อทุกท่านที่มาใช้บริการ	4.03	0.61	ดี
- ท่านเต็มใจทำงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่มาหรือ ขาดงาน	3.98	0.65	ดี
- ท่านคำนึงถึงผลการทำงานในภาพรวมมากกว่าผลการทำงานของตนเอง	4.06	0.73	ดี
รวมด้านการติดต่อสื่อสาร	3.99	0.67	ดี
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	3.84	0.69	ดี

จาก ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อข้าราชการโรงเรียนนายเรือมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี

2. ด้านการติดต่อสื่อสาร

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีในข้อ ท่านสามารถปฏิบัติในสิ่งที่นายจ้างหรือผู้มาติดต่องานต้องการได้เป็นอย่างดีเมื่อได้รับข่าวสารจากหน่วยงานอื่นหรือจากหน่วยงานภายในองค์กร ท่านสามารถสรุปความหมายหรือทราบความต้องการของผู้มาติดต่อได้อย่างถูกต้องในเวลาอันรวดเร็วท่านสามารถอธิบายให้เพื่อนร่วมงานฟังและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องและท่านสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่อได้อย่างชัดเจนและถูกต้องภายในครั้งเดียวโดยไม่ต้องพูดหลายครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90, 3.81, 3.80 และ 3.78 ตามลำดับ

3. ด้านการแก้ไขปัญหา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีในข้อท่านจะพยายามหาวิธีการแก้ไขปัญหาในหลายๆทางเพื่อให้ได้วิธีที่เหมาะสมมากที่สุดเมื่อพบปัญหาจากการทำงาน ท่านสามารถวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเองเพื่อนร่วมงานจะมาขอคำปรึกษาจากท่านอยู่เสมอเมื่อพบปัญหาจากการทำงาน และท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้อย่างถูกต้องโดยไม่ต้องปรึกษาหัวหน้างาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86, 3.76, 3.76 และ 3.44 ตามลำดับ

1. ด้านมนุษยสัมพันธ์

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีในข้อท่านคำนึงถึงผลการทำงานในภาพรวมมากกว่าผลการทำงานของตนเองท่านยิ้มแย้มและกล่าวทักทายผู้มาติดต่อทุกท่านที่มาใช้บริการท่านเต็มใจทำงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่มาหรือขาดงานและท่านจะคอยช่วยเหลืองานทุกอย่างโดยไม่คำนึงว่าเป็นหน้าที่ของใคร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 4.03, 3.98 และ 3.89 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยจะกระทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานโดยการทดสอบสมมติฐานจะศึกษาพฤติกรรมการทำงานในภาพรวม ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 7

ตาราง 7 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุ โดยใช้ Levene's test

พฤติกรรมการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
พฤติกรรมการทำงาน	0.096	3	246	0.962

จาก ตาราง 7 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มอายุ พบว่า พฤติกรรมการทำงานในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.962 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)และปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้เท่ากัน ซึ่งจะใช้สถิติ F-test ทดสอบดังตาราง 8

ตาราง 8 ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้ F-test

พฤติกรรมการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
พฤติกรรมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.160	3	0.720	2.957*	0.033
	ภายในกลุ่ม	59.908	246	0.244		
	รวม	62.068	249			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จาก ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามอายุ โดยการ ใช้สถิติ F-testทดสอบ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นเมื่อผลการทดสอบสมมติฐานได้ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) อย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังแสดงใน ตาราง 9

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ LSD

พฤติกรรมการทำงาน	อายุ	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
			3.94	4.02	3.78	3.84
พฤติกรรมการทำงาน	1-30 ปี	3.94	-	-0.08 (0.554)	0.16 (0.138)	0.10 (0.212)
	31-40 ปี	4.02		-	0.24* (0.008)	0.18* (0.021)
	41-50 ปี	3.78			-	-0.06 (0.773)
	51-60 ปี	3.84				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีอายุ 31-40 ปี กับข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีอายุ 41-50 ปี และ 51-60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 และ 0.021 ตามลำดับซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีอายุ 31-40 ปี มีพฤติกรรมการทำงานมากกว่า ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีอายุ 41-50 ปีและ 51-60 ปี โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.24 และ 0.18 ตามลำดับ

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยค่า t-test เมื่อค่าความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มไม่เท่ากันใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยจะกระทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 10

ตาราง 10 การทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพ โดยใช้ Levene's test

พฤติกรรมการทำงาน	Levene Statistic	F	Sig.
พฤติกรรมการทำงาน	0.762	0.462	0.497

จากตาราง 10 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละสถานภาพ พบว่า พฤติกรรมการทำงานในภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.468 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้เท่ากัน ซึ่งจะใช้สถิติ t-test ทดสอบ ดัง ตาราง 11

ตาราง 11 ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ t-test

พฤติกรรมการทำงาน	สถานภาพ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
พฤติกรรมการทำงาน	โสด/หม้าย/หย่า	3.97	0.512	2.170*	248	0.031
	ร้าง/แยกกันอยู่					
	สมรส	3.80	0.490			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จาก ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามสถานภาพ โดยการใช่วิธีสถิติ t-test ทดสอบ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีพฤติกรรมการทำงานมากกว่า ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีสถานภาพสมรส โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.17

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ข้าราชการ โรงเรียนนายเรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการ โรงเรียนนายเรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยจะกระทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 การทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test

พฤติกรรมการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
พฤติกรรมการทำงาน	0.079	2	247	0.924

จากตาราง 12 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการทำงานในภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.924 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้เท่ากัน ซึ่งจะใช้สถิติ F-test ทดสอบดังตาราง 13

ตาราง 13 ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้
สถิติ F-test

พฤติกรรมการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
พฤติกรรมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.432	2	0.716	2.916	0.056
	ภายในกลุ่ม	60.637	247	0.245		
	รวม	62.068	249			

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา โดยการใช้สถิติ F-testทดสอบ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.056 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยจะกระทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 14

ตาราง 14 การทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test

พฤติกรรมการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
พฤติกรรมการทำงาน	1.537	3	246	0.206

จากตาราง 14 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า พฤติกรรมการทำงานในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.206 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้เท่ากัน ซึ่งจะใช้สถิติ F-test ทดสอบดัง ตาราง 15

ตาราง 15 ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้สถิติ F-test

พฤติกรรมการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	1.092	3	0.364	1.469	0.224
	ภายในกลุ่ม	60.976	246	0.248		
	รวม	62.068	249			

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้สถิติ F-testทดสอบ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.224 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) หมายความว่า ข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีระยะเวลาการทำงานกับโรงเรียนนายเรือแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีระยะเวลาการทำงานกับโรงเรียนนายเรือแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีระยะเวลาการทำงานกับโรงเรียนนายเรือแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยจะกระทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 การทดสอบค่าความแปรปรวนของระยะเวลาการทำงานกับโรงเรียนนายเรือโดยใช้

Levene's test

พฤติกรรมการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
พฤติกรรมการทำงาน	3.005	4	245	0.059

จากตาราง 16 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มระยะเวลาการทำงานกับโรงเรียนนายเรือ พบว่า พฤติกรรมการทำงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.059 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้ไม่เท่ากัน ซึ่งจะใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบดังตาราง 17

ตาราง 17 ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงานกับ
โรงเรียนนายเรือ โดยใช้ Brown – Forsythe

พฤติกรรมการทำงาน	Statistic	df1	df2	Sig.
พฤติกรรมการทำงาน	1.218	4	163.643	0.305

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงานกับโรงเรียนนายเรือโดยใช้สถิติ Brown – Forsytheทดสอบ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.305 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ที่มีระยะเวลาการทำงานกับโรงเรียนนายเรือแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดัง ตาราง 18

ตาราง 18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน
ของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	พฤติกรรมการทำงาน				
	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	250	0.102	0.108	ไม่มี ความสัมพันธ์	เดียวกัน
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	250	0.200*	0.001	สัมพันธ์กันต่ำ	เดียวกัน
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	250	0.352*	0.000	สัมพันธ์กัน ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
4. โอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตน	250	0.318*	0.000	สัมพันธ์กัน ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
5. บุคลากรทางสังคม	250	0.627*	0.000	สัมพันธ์กัน ค่อนข้างสูง	เดียวกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	250	0.583*	0.000	สัมพันธ์กัน ปานกลาง	เดียวกัน
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	250	0.433*	0.000	สัมพันธ์กัน ปานกลาง	เดียวกัน
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	250	0.586*	0.000	สัมพันธ์กัน ปานกลาง	เดียวกัน
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	250	0.538*	0.000	สัมพันธ์กัน ปานกลาง	เดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ ด้วยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ

0.538 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น พฤติกรรมการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.108 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.200 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเพิ่มขึ้น พฤติกรรมการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.352 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เพิ่มขึ้น พฤติกรรมการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น

4. ด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.318 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตน เพิ่มขึ้น พฤติกรรมการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น

5. ด้านบูรณาการทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.627 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมเพิ่มขึ้น พฤติกรรมการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่า Sig.เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.583 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรเพิ่มขึ้น พฤติกรรมการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่า Sig.เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.433 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเพิ่มขึ้น พฤติกรรมการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่า Sig.เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.586 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเพิ่มขึ้น พฤติกรรมการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 19 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน		
1.1 ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.2 ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
1.3 ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.4 ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.5 ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีระยะเวลาการทำงานกับโรงเรียนนายเรือแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
สมมติฐานที่ 2	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน		
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson correlation
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ		
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน		
4. โอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตน		
5. บุรณาการทางสังคม		
6. ประชาธิปไตยในองค์กร		
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว		
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม		

จากตาราง 19 สรุปได้ว่า ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มี อายุ และสถานภาพ กับโรงเรียนนายเรือที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือจังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการจากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการโรงเรียนนายเรือจังหวัดสมุทรปราการมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,250-31,629 บาท และมีระยะเวลาการทำงานกับโรงเรียนนายเรือ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีในข้อ ท่านจะภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานอยู่ในหน่วยงานของท่านท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานหน้าที่และภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรโรงเรียนนายเรือท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกท่านภูมิใจในงานที่ท่านทำและรู้สึกว่าได้ทำประโยชน์ให้กับผู้อื่นบุคลากรและงานต่างๆในหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศ และ หน่วยงานของท่านร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อสาธารณะประโยชน์อยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 4.06, 4.06, 3.92, 3.86 และ 3.76 ตามลำดับ

2. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีในข้อ ท่านพึงพอใจในจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาอิสระจากการทำงานแต่ละวันและท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98, 3.89 และ 3.83 ตามลำดับ

3. ด้านบูรณาการทางสังคม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี ในข้อ ท่านสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและ

ท่านสามารถอธิบายและสื่อสารในสิ่งที่ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00, 3.91 และ 3.79 ตามลำดับ

4. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีในข้อ ท่านเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่านเองและเพื่อนร่วมงานท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของหน่วยงานของท่านได้อย่างเคร่งครัดท่านมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน ตามบทบาทและขอบข่ายหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และในหน่วยงานของท่านมีความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07, 3.96, 3.65 และ 3.50 ตามลำดับ

5. ด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตน อยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีในข้อ ท่านคิดว่าหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีการปรับอัตราเงินเดือนอยู่เสมอโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และ 3.68 และมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางในข้อ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติสามารถเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ

6. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีในข้อ ท่านพอใจเกี่ยวกับความปลอดภัยจากสภาพการทำงานในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ เมื่อท่านเกิดอุบัติเหตุในขณะที่ปฏิบัติงานหน่วยงานของท่านจะให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีหน่วยงานของท่านให้ความสนใจในเรื่องสุขอนามัยในการทำงานของท่านและ หน่วยงานของท่านมีการจัดอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ที่ต้องใช้อย่างเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69, 3.57, 3.48 และ 3.43 ตามลำดับ

7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีในข้อ ตราบใดที่ท่านยังสามารถทำงานให้กับหน่วยงานโดยมีผลงานเข้าขั้นมาตรฐาน ท่านเชื่อว่าจะไม่ถูกสั่งให้ออกจากงานอย่างเด็ดขาด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ในข้อ งานที่

ท่านทำอยู่ทำให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ความสามารถท่านได้รับการสนับสนุน เตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นและ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40, 3.28 และ 3.27 ตามลำดับ

8. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางในข้อ ท่านคิดว่าโดยภาพรวมผลประโยชน์ที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความอุตสาหพยายามในการทำงานของท่านท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่รับผิดชอบรายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และเมื่อท่านคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วรายได้ของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของท่านและครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13, 3.12, 2.95 และ 2.95 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับพฤติกรรมการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1. ด้านมนุษยสัมพันธ์

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีในข้อท่านคำนึงถึงผลการทำงานในภาพรวมมากกว่าผลการทำงานของตนเองท่านยิ้มแย้มและกล่าวทักทายผู้มาติดต่อทุกท่านที่มาใช้บริการท่านเต็มใจทำงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่มาหรือขาดงานและท่านจะคอยช่วยเหลืองานทุกอย่างโดยไม่คำนึงว่าเป็นหน้าที่ของใคร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 4.03, 3.98 และ 3.89 ตามลำดับ

2. ด้านการติดต่อสื่อสาร

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีในข้อ ท่านสามารถปฏิบัติในสิ่งที่นายจ้างหรือผู้มาติดต่องานต้องการได้เป็นอย่างดีเมื่อได้รับข่าวสารจากหน่วยงานอื่นหรือจากหน่วยงานภายในองค์กร ท่านสามารถสรุปความหมายหรือทราบความต้องการของผู้มาติดต่อได้อย่างถูกต้องในเวลาอันรวดเร็วท่านสามารถอธิบายให้เพื่อนร่วมงานฟังและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

และท่านสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่อได้อย่างชัดเจนและถูกต้องภายในครั้งเดียวโดยไม่ต้องพูดหลายครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90, 3.81, 3.80 และ 3.78 ตามลำดับ

3. ด้านการแก้ไขปัญหา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีในข้อท่านจะพยายามหาวิธีการแก้ไขปัญหาในหลายๆทางเพื่อให้ได้วิธีที่เหมาะสมมากที่สุดเมื่อพบปัญหาจากการทำงาน ท่านสามารถวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเองเพื่อนร่วมงานจะมาขอคำปรึกษาจากท่านอยู่เสมอเมื่อพบปัญหาจากการทำงาน และท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้อย่างถูกต้องโดยไม่ต้องปรึกษาหัวหน้างาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86, 3.76, 3.76 และ 3.44 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ผลการทดสอบพบว่าข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีอายุ 31-40 ปี มีพฤติกรรมการทำงานมากกว่า ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีอายุ 41-50 ปีและ 51-60 ปี โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.24 และ 0.18 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ผลการทดสอบพบว่าข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่มีพฤติกรรมการทำงานมากกว่า ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีสถานภาพสมรส โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.17

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ผลการทดสอบพบว่าข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ผลการทดสอบพบว่าข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ผลการทดสอบพบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ที่มีระยะเวลาการทำงานกับโรงเรียนนายเรือแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ผลการทดสอบพบว่า โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ
4. ด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ
5. ด้านบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตและพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผล ดังนี้

1. ข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีอายุ 31-40 ปี มีพฤติกรรมการทำงานมากกว่า ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีอายุ 41-50 ปีและ 51-60 ปี โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.26 และ 0.28 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่ออายุที่มากขึ้นทำให้ความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ลดน้อยลง การปฏิบัติหน้าที่ซ้ำๆแบบเดิม ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายมากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 31-40 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรัญรดา หนูขาว (2552) ศึกษาทัศนคติที่มีต่อค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ภาคใต้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุของพนักงาน ที่แตกต่างกันส่งผลให้พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานโดยรวมแตกต่างกัน

2. ข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีสถานภาพโสด/ หม้าย/หย่าร้าง/

แยกกันอยู่มีพฤติกรรมการทำงานมากกว่า ข้าราชการโรงเรียนนายเรือที่มีสถานภาพสมรส โดยมีผลต่างเท่ากับ 0.17 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่สมรสแล้วจะต้องรับผิดชอบครอบครัว และคำนึงถึงการให้เวลากับครอบครัวมากกว่าข้าราชการที่โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ซึ่งจะมีเวลาทุ่มเทให้กับการทำงานมากกว่าข้าราชการที่สมรสแล้ว ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ยุทธนา ปภากรณ์ (2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่าง ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่างแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับ สรตัญญู หมวดแก้ว (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมศึกษาสำนักงานปลัดบัญชากองทัพบกผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดบัญชากองทัพบก จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากในเรื่องของค่าตอบแทนของข้าราชการโรงเรียนนายเรือมีการกำหนดเป็นระบบแท่งเงินเดือนตามตำแหน่งงานที่แน่นอน หากข้าราชการโรงเรียนนายเรือต้องการมีรายได้เพิ่มมากขึ้นจะต้องสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้ายสายงานเพื่อไปรับเงินเดือนแท่งเงินเดือนใหม่ซึ่งเป็นที่ทราบกันและปฏิบัติเป็นเรื่องปกติ ดังนั้นจึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรืออย่างไรก็ตามหากพิจารณาถึงระดับคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรที่จะดูแลในเรื่องของค่าตอบแทนให้แก่ข้าราชการโรงเรียนนายเรือให้เหมาะสม เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการครองชีพ เช่น มีการเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่ข้าราชการที่มีแท่งเงินเดือนถึงระดับสูงสุดและไม่สามารถสอบเพื่อย้ายสายงานได้ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ ไพโรจน์ วงศ์ชนะภัย (2554) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ที่ให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนองค์ประกอบต่างๆ ทั้ง 8 ด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรกรมส่งกำลังบำรุงมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่ดีขึ้น

4. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ทั้งนี้เนื่องจาก ในการทำงานอาจจะมีเหตุที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้น หากหน่วยงานมีการเตรียมการด้านความปลอดภัย มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีมาตรการในการให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสมแล้ว จะทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในหน่วยงานทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีได้ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Hackman; & Suttle (นริกันต์ ศรีวิวัฒน์. 2555: 4; Hackman; & Suttle. 1977) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของ

ผู้ปฏิบัติงานในทุกๆคน ในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและเกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีได้

5. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับก่อนข้างต่ำทั้งนี้เนื่องจาก ในการปฏิบัติงานบุคคลย่อมต้องการความก้าวหน้าในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ อีกทั้งยังต้องการความมั่นคงในการทำงาน ไม่ถูกให้ออกจากงานได้ง่าย ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานจึงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ฌูกรณ บัวขาว (2553: 4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เกิดความสุขกายสุขใจ มีความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

6. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับก่อนข้างต่ำทั้งนี้เนื่องจาก การพัฒนาความสามารถของบุคคลนั้นมีความสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคคล การที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วม ความรู้สึกคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกท้าทายที่เกิดจากการทำงานของตนซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ฌูชัย มีชั้นช่วง (2553: 22) ที่กล่าวว่า ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะเกิดความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและประสิทธิผลขององค์กร

7. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับก่อนข้างสูงทั้งนี้เนื่องจาก หากบุคลากรสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและท่านสามารถอธิบายและสื่อสารในสิ่งที่ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดีจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ฌูชัย มีชั้นช่วง (2553: 22) ที่กล่าวว่า ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะเกิดความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและประสิทธิผลขององค์กร

8. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมงานการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของ

หน่วยงานการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและขอบข่ายหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และในหน่วยงานของท่านมีความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับรัฐชัย มีชั้นช่วง (2553: 22) ที่กล่าวว่า ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะเกิดความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและประสิทธิผลขององค์กร

9. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก หากหน่วยงานคำนึงถึงความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็น จำนวนวันหยุด เวลาพักระหว่างวัน ของหน่วยงานที่มีให้กับบุคลากร มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับฉฐกรณ บัวขาว (2553: 4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เกิดความสุขกายสุขใจ มีความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

10. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก ความภาคภูมิใจในหน่วยงานโรงเรียนนายเรือ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก การปฏิบัติหน้าที่ของตนมีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศ โดยทำหน้าที่ให้การศึกษา อบรม และดำเนินการฝึกนักเรียนนายเรือ ให้ทำหน้าที่ดูแลและป้องกันประเทศ จึงทำให้บุคลากรโรงเรียนนายเรือมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เมื่อเกิดความภูมิใจจึงส่งผลให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน ทำให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับรัฐชัย มีชั้นช่วง (2553: 22) ที่กล่าวว่า ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะเกิดความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและประสิทธิผลขององค์กร

11. ข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่นๆ โดยเห็นว่าตนเองมีความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่และเป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรโรงเรียนนายเรือ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก การปฏิบัติหน้าที่ของตนมีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศนอกจากนั้นยังมีการให้ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อสาธารณะประโยชน์อยู่เสมออีกด้วย จะเห็นได้ว่าจากภารกิจของโรงเรียนนายเรือที่ทำหน้าที่ให้การศึกษา อบรม และดำเนินการฝึกนักเรียนนายเรือ ให้ทำหน้าที่ดูแลและป้องกันประเทศ จึงทำให้บุคลากรโรงเรียนนายเรือมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1974: 12-16) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม(Social Relevance)เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรรู้สึกทำงานและองค์กรที่

ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคม ความภาคภูมิใจในงานและองค์การของตน ความมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม การให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และส่งผลให้ตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดี

12. ข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ โดยเห็นว่าผลประโยชน์ที่ท่านได้รับยังไม่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่รับผิดชอบสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของท่านและครอบครัวทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันค่าครองชีพค่อนข้างสูง ทั้งสินค้าอุปโภค บริโภคมีราคาแพงขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ผลตอบแทนที่ได้ไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน ข้าราชการโรงเรียนนายเรือจึงเห็นว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีมากนักในด้านนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรตัญญ์ หมวดแก้ว (2553) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรณีศึกษาสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีคุณภาพชีวิตมาเป็นลำดับสุดท้าย

13. ข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ มีพฤติกรรมกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับแรกโดยเห็นว่าบุคลากรคำนึงถึงผลการทำงานในภาพรวมมากกว่าผลการทำงานของตนเองมีการยืมและทักทายผู้มาติดต่อทุกท่านที่มาใช้บริการมีความเต็มใจทำงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่มาหรือขาดงานและท่านจะคอยช่วยเหลืองานทุกอย่างโดยไม่คำนึงว่าเป็นหน้าที่ของใครทั้งนี้เนื่องจากมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรที่ดีจะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน การที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานจะทำให้คุณภาพชีวิตดีและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดี นอกจากนั้นยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเชษฐ์ ชีระมณี (2535) กล่าวว่าการทำงานในองค์กรใดๆ ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในที่ทำงานหากบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในสถานที่ทำงานไม่ว่าจะเป็น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน จะทำให้เกิดความสบายใจในการทำงาน และเกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมกรรมการทำงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพื่อความสะดวกในการร่วมกันปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้ให้สูงขึ้นอีก เนื่องจากค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี และ

มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในระดับค่อนข้างสูงหากคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้ได้บังคับบัญชาจะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานดีตามไปด้วย

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรมีการให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องประชาธิปไตยในองค์กร เช่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เพื่อพัฒนาประชาธิปไตยในองค์กรให้ดีขึ้นไปสู่ระดับสูงสุด เนื่องจากค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในระดับปานกลาง

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาอิสระของผู้ได้บังคับบัญชาให้ผู้ได้บังคับบัญชามีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ เพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีในเวลาทำงานยิ่งขึ้น เนื่องจากค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในระดับปานกลาง

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความภูมิใจในการปฏิบัติงานที่โรงเรียนนายเรือให้กับผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาจะได้รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรโรงเรียนนายเรือ ที่สังคมให้การยอมรับ ส่งผลให้เกิดการทุ่มเท ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถยิ่งขึ้น เนื่องจากค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในระดับปานกลาง

5. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อเตรียมพร้อมในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าต่อไป เนื่องจากผลการวิจัยด้านความก้าวหน้าในความมั่นคงในงานในข้อเหล่านี้อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในระดับค่อนข้างต่ำ

6. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตน ผู้บังคับบัญชาควรมีการส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เลื่อนตำแหน่งไปในระดับที่สูงขึ้น เมื่อมีโอกาส เพื่อเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับผู้ได้บังคับบัญชา เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานข้อตำแหน่งงานที่ปฏิบัติสามารถเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในระดับค่อนข้างต่ำ

7. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้บังคับบัญชาควรกำชับ และกำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบทำการ ตรวจตรา อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆที่ต้องใช้อยู่เสมอ และใส่ใจกับเรื่องสุขอนามัยในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา ถือเป็นการป้องกันเหตุ และส่งเสริมให้การทำงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือมีความปลอดภัยอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาให้คุณภาพชีวิต ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพยิ่งขึ้นไป เนื่องจาก

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ด้านนี้อยู่ในระดับดี และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ

8. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาถึงการกำหนดระดับขั้นเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อาจจะมีการตั้งรางวัลเพื่อจูงใจให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีการเสนอเพื่อเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษให้แก่ข้าราชการ โรงเรียนนายเรือที่มีฐานเงินเดือนสูงสุดตามระดับแท่งเงินเดือน แต่ไม่ได้รับการปรับเลื่อนหรือย้ายฐานแท่งเงินเดือน เป็นต้นเนื่องจากคุณภาพชีวิตของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ

9. พฤติกรรมการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมในเรื่องของการสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความชัดเจน ถูกต้อง อยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพที่ดีของการปฏิบัติงานภายในองค์กรยิ่งขึ้น เนื่องจากค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี

10. พฤติกรรมการทำงาน ด้านการแก้ไขปัญหา ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีอำนาจในการรับผิดชอบงานในหน้าที่ โดยเปิดโอกาสให้วิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหา และวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการโรงเรียนนายเรือมีพฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ไขปัญหามากยิ่งขึ้นเนื่องจากค่าคะแนนเฉลี่ยมาเป็นลำดับสุดท้าย

11. พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ในเรื่องการทักทาย การยิ้มแย้มแจ่มใส ทั้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่อราชการ เพื่อให้เกิดความประทับใจแรกในการพบเพื่อติดต่อกัน หรือในการร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ ล่วงไปด้วยดียิ่งขึ้น เนื่องจากค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี

12. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญเรื่องพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้มากขึ้น เนื่องจากการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน อาจทำให้เกิดความจำเจในหน้าที่การงาน และเกิดความเบื่อหน่าย ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ล่าช้าและไม่ตื่นตัว ขาดความกระตือรือร้น กว่าข้าราชการที่อายุน้อยกว่า 40 ปี เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีอายุ 31-40 ปี มีพฤติกรรมการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป

13. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่สมรสแล้วเพิ่มมากขึ้น ด้วยการสังเกตพฤติกรรม และแก้ไขพฤติกรรมในรายที่เกิดปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีพฤติกรรมการทำงานมากกว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องเดียวกันนี้ แต่ควรมีการเก็บข้อมูลโดยการสังเกตหรือสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่สามารถนำมาวิเคราะห์เพิ่มเติมได้ รวมทั้งความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ให้ดียิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาถึงองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน เช่น ศึกษาในหัวข้อสุขภาพจิตของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้ผลการศึกษาในด้านอื่นๆ ที่มีประโยชน์ต่อการบริหารงานด้านบุคลากรของโรงเรียนนายเรือยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อทราบถึงปัญหา อุปสรรค และความต้องการของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานด้านบุคลากรของโรงเรียนนายเรือต่อไป



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย *Spss for Windows*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- , (2545). การใช้ *Spss or Windows* ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ซีเค แอนด์เอสโฟโต้สตูดิโอ.
- , (2546). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- , (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิระวัฒน์ จุฬากุล; และคณะ. (2550). การศึกษาคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนของหน่วยกองทัพอากาศที่ 3 ในพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ ปศ.ม. (นโยบายสาธารณะ). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐชัย มีชั้นช่วง. (2553). คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (เทคโนโลยีการจัดการ). นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. ถ่ายเอกสาร.
- ชมพูนุช ทิมนิทาย. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานส่วนปฏิบัติการร้านจำหน่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐกรณ์ บัวขาว. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท เอ็ม.จี.เอ็น. ซีคิวริตี้การ์ดเซอร์วิส จำกัด. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐกิตติ์วัฒนพันธ์. (2549). การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- ทรงชัย จิตหวัง. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 13. นนทบุรี: เอส.อาร์.พรินติ้งแมสโปรดักส์.
- นริศนันท์ ศรีวัฒน์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัทเทท การ์เดียนนอร์ทเทอร์น จำกัด ในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- นาถนดา กุศลนันต์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานขายรถยนต์ บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรธ วัชรชนะภัย. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก. ภาคนิพนธ์ ร.ม. (การบริหารจัดการสาธารณะ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ภาณุวัฒน์ มีคุณ. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- มงคล อุณจิต. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการของกรมส่งเสริมการเกษตรส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ยุทธนา ปภากรณ์. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองพลทหารช่าง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วรยุทธ หนูขาว. (2552). ทักษะที่มีต่อค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมในการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). นครศรีธรรมราช: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. ถ่ายเอกสาร.
- วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ทฤษฎีประชากร. (2551). สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2558, จาก http://www.cps.chula.ac.th/cps/research_division/theory/t_pop_data.html.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2526). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริวิมล หนูนรกดี. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สรตัญญู หมวดแก้ว. (2553). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพ. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.

- สุนิสา แสงจำว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และ พฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา: หัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ อุตสาหกรรมภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุรเชษฐ์ ชีระมณี. (2535). *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อศวิน เสรฐศิลป์. (2554). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ของ บริษัท พีทีเคมีลติเซอร์วิส จำกัด สาขาลำพูน*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- อดิสร ไสยรินทร์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของ ข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- Albanese, R.; & D.D. Van Fleet. (1983). *Organizational Behavior: A Managerial Viewpoint*. New York: Dryden.
- Bluestone, I. (1977, July). Implementation Quality of Work life Programes. *Management Review*. 2: 43-46.
- Greenberg, J.; & R.A. Baron. (1995). *Behavior in Organization*. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Gibson, J.L., J.M. Ivencevick; & J.M. Donne lly, Jr. (1998). *Organization Behavior Structure Process*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Hackman, R.J.; & L.J. Suttle. (1977). *Improving Life at Work: Behavior Science Approaches to Organizational Change*. California: Goodyear Publishing Company.
- Huse, E.F.; & Cumming, E.A. (1985). *Organization development and change*. New York: McGraw-Hill.
- Ivancevich, J.M.; & M.T. Matteson. (1999). *Organization Behavior and Management*. 5th ed. New York: McGraw-Hill.
- Keppel, Geoffrey. (1982). *Design and Analysis. A Researcher's Handbook*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Organ, D.W.; & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*. 74(1): 157-64.
- Lewin, David. (1981, August). Collective Bargaining and the Quality of Work Life. *Organization Dynamics*. 3: 37 – 53.
- Rober, A.S. (1985). *Dictionary of Psychology*. N.P.: Penguin Books in England.

- Schuler, R.S., N.J. Beutell; & S.A. Youngblood. (1989). *Effective Personnel Management*. 3rd ed. Minneapolis: West Publishing Company.
- Walton, R.E. (1974, May-June). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business Review*. 52 (3): 12 -16.
- Wickstrom, R.A. (1971). An Investigation into Job Satisfaction Among Teachers. *Dissertation Abstracts International*. 33(3): 1249-A.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน
ของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จังหวัดสมุทรปราการในการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม ทุกคำตอบของท่านจะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ โดยใช้นำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด

1. อายุ

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| ☐ 1. 21-30 ปี | ☐ 2. 31-40 ปี |
| ☐ 3. 41-50 ปี | ☐ 4. 51-60 ปี |

2. สถานภาพ

- | | |
|---|--|
| ☐ 1. โสด | ☐ 2. สมรส/อยู่ด้วยกัน |
| ☐ 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | |

3. ระดับการศึกษา

- | | |
|--|---------------------------------------|
| ☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี | ☐ 2. ปริญญาตรี |
| ☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี | |

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. รายได้ 4,870 – 18,249 บาท | ☐ 2. รายได้ 18,250-31,629 บาท |
| ☐ 3. รายได้ 31,630 – 45,009 บาท | ☐ 4. รายได้ 45,010 -58-390 บาท |

5. ระยะเวลาการทำงานกับโรงเรียนนายเรือ

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. น้อยกว่า 1 ปี | ☐ 2. ระหว่าง 1- 3 ปี |
| ☐ 3. ระหว่าง 4-6 ปี | ☐ 4. ระหว่าง 7- 9 ปี |
| ☐ 5. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป | |

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ
จังหวัดสมุทรปราการ**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วกรณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1.	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
2.	ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ					
3.	ท่านคิดว่าโดยภาพรวมผลประโยชน์ที่ท่านได้รับคุ้มค่างับความอดทน พยายามในการทำงานของท่าน					
4.	เมื่อท่านคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วรายได้ของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของท่านและครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน					
5.	ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ท่านพอใจเกี่ยวกับความปลอดภัยจากสภาพการทำงานในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่					
6.	หน่วยงานของท่านมีการจัดอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ที่ต้องใช้เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
7.	หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในเรื่องสุขอนามัยในการทำงานของท่าน					
8.	เมื่อท่านเกิดอุบัติเหตุในขณะที่ปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านจะให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี					

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
9.	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ความสามารถ					
10.	ท่านได้รับการสนับสนุน เตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น					
11.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
12.	ตราบดีที่ท่านยังสามารถทำงานให้กับหน่วยงานโดยมีผลงานเข้าขั้นมาตรฐาน ท่านเชื่อว่าจะไม่ถูกสั่งให้ออกจากงานอย่างเด็ดขาด					
13.	ด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตน ท่านคิดว่าหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง					
14.	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติสามารถเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้					
15.	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีการปรับอัตราเงินเดือนอยู่เสมอ					
16.	ด้านบูรณาการทางสังคม ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
17.	ท่านสามารถอธิบายและสื่อสารในสิ่งที่ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี					
18.	ท่านสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
19.	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของหน่วยงานของท่านได้อย่างเคร่งครัด					
20.	ท่านเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่านเองและเพื่อนร่วมงาน					
21.	ในหน่วยงานของท่านมีความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน					
22.	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน ตามบทบาทและขอบข่ายหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
23.	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาอิสระจากการทำงานแต่ละวัน					
24.	ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ					
25.	ท่านพึงพอใจในจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน					
26.	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ท่านภูมิใจในงานที่ท่านทำและรู้สึกว่าได้ทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น					
27.	บุคลากรและงานต่างๆในหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศ					
28.	ท่านจะภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานอยู่ในหน่วยงานของท่าน					
29.	ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานหน้าที่และภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรโรงเรียนนายเรือ					
30.	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก					
31.	หน่วยงานของท่านร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อสาธารณประโยชน์อยู่เสมอ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ

จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วกรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1.	ด้านการติดต่อสื่อสาร ท่านสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่อได้อย่างชัดเจนและถูกต้องภายในครั้งเดียวโดยไม่ต้องพูดหลายครั้ง					
2.	ท่านสามารถสรุปความหมายหรือทราบความต้องการของผู้มาติดต่อได้อย่างถูกต้องในเวลาอันรวดเร็ว					
3.	ท่านสามารถปฏิบัติในสิ่งที่นายจ้างหรือผู้มาติดต่อต้องการได้เป็นอย่างดี					
4.	เมื่อได้รับข่าวสารจากหน่วยงานอื่นหรือจากหน่วยงานภายในองค์กร ท่านสามารถอธิบายให้เพื่อนร่วมงานฟังและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง					
5.	ด้านการแก้ไขปัญหา เมื่อพบปัญหาจากการทำงาน ท่านสามารถวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง					
6.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้อย่างถูกต้องโดยไม่ต้องปรึกษาหัวหน้างาน					
7.	ท่านจะพยายามหาวิธีการแก้ไขปัญหาในหลายๆทางเพื่อให้ได้วิธีที่เหมาะสมมากที่สุด					
8.	เพื่อนร่วมงานจะมาขอคำปรึกษาจากท่านอยู่เสมอเมื่อพบปัญหาจากการทำงาน					

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
9.	ด้านมนุษยสัมพันธ์ ท่านจะคอยช่วยเหลืองานทุกอย่างโดยไม่คำนึงว่าเป็นหน้าที่ของใคร					
10.	ท่านยิ้มแย้มและกล่าวทักทายผู้มาติดต่อทุกท่านที่มาใช้บริการ					
11.	ท่านเต็มใจทำงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่มาหรือขาดงาน					
12.	ท่านคำนึงถึงผลการทำงานในภาพรวมมากกว่าผลการทำงานของตนเอง					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่กรุณาใช้เวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามนี้

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่
1.รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.อัญริยา ศักดิ์นรงค์	อาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นาวาตรีกมุต เล่าหะจินดา ร.น
วันเดือนปีเกิด	4 มีนาคม 2513
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	26/1 ซ.ฉิมพลี 22 ตำบลฉิมพลี อำเภอตลิ่งชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10170
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครูพลศึกษา กรมนักเรียนนายเรือรักษาพระองค์ โรงเรียนนายเรือ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	204 กองพลศึกษา โรงเรียนนายเรือ ถนนสุขุมวิท ตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2535	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาพลศึกษา จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ.2559	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ