

การศึกษาคุนภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ
กองป้องกันทางอากาศ



ปริญญาานิพนธ์
ของ
เรืออากาศโทวีระวัฒน์ ประทีปรัตน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว

พฤษภาคม 2542

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1๕๕๗'๘

๒๕๔๒

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
จิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง)

..... กรรมการ
(อาจารย์ทัศนากองภักดี)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง)

..... กรรมการ
(อาจารย์ทัศนากองภักดี)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร นัตร์สุภกุล)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันเพ็ญ พงศ์ประยูร)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตวิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ 12 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2542

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กริทอง ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ทัศน ทอภักดี กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร ฉัตรสุภกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์วันเพ็ญ พงศ์ประยูร กรรมการสอบปากเปล่าที่แต่งตั้งเพิ่มเติมที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำปริญญานิพนธ์ จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณและความกรุณาของอาจารย์เป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจเครื่องมือตลอดจนให้คำแนะนำในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านใน ภาควิชาการแนะแนว และจิตวิทยาการศึกษา ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ตลอดเวลาที่ผู้วิจัยกำลังศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณ พลอากาศตรีณพลุภักดิ์ มั่นคงจิตร รองเจ้ากรม กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ นาวาอากาศเอกวิระเทพ หาญทวีชัย ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการทางอากาศ ยุทธวิธี และนาวาอากาศเอกภักดี - แสงชูโต ผู้อำนวยการกองป้องกันทางอากาศ ตลอดจนข้าราชการทหารอากาศ กองปฏิบัติการทางอากาศยุทธวิธี และข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศทุกท่าน ทั้งในกรุงเทพมหานคร และในส่วนภูมิภาค ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้การทำวิจัยสำเร็จสมบูรณ์ด้วยความเรียบร้อยดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ และน้อง ๆ วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว ภาคพิเศษ ปี 2538 ทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่ คุณพ่อทองหยิบ ประทีปรัตน์ คุณแม่ภัทรา ประทีปรัตน์ นาวาอากาศเอก ภัทรศาสน์ เขียวเข็น นายอุดม วัชรสฤณี อดีต รองอธิบดีกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกษมศรี วัชรสฤณี และ อาจารย์จิงจิตต์ ประทีปรัตน์ และสมาชิกในครอบครัวทุกคน ที่มีส่วนร่วมให้กำลังใจ และสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

เรืออากาศโทวิระวัฒน์ ประทีปรัตน์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ 1
	ภูมิหลัง 1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า 4
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า 5
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า 6
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า 6
	นิยามศัพท์เฉพาะ 8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 11
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 11
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 11
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 14
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า 17
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า 17
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า 19
3	การดำเนินการศึกษาค้นคว้า 22
	แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง 22
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า 25
	การเก็บรวบรวมข้อมูล 35
	การวิเคราะห์ข้อมูล 36
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 36
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 38
	สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 38
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 38

บทที่	หน้า
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	86
บทย่อ	86
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	86
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	86
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	87
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	87
การเก็บรวบรวมข้อมูล	87
การวิเคราะห์ข้อมูล	88
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	89
อภิปรายผล	91
ข้อเสนอแนะ	96
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก	102
ภาคผนวก ก	103
ภาคผนวก ข	121
ประวัติของผู้วิจัย	125

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภาคที่ตั้งของหน่วยงานและชั้นยศ	23
2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ชั้นยศ สถาบันที่สำเร็จการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ตั้งของหน่วยงาน ประเภทของหน่วยงานและที่พักอาศัย	39
3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน รายด้าน และโดยรวม อัดมโนทัศน์ และความผูกพันต่อกองทัพอากาศ ของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ	42
4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ รายด้านและโดยรวม จำแนกตามอายุ.....	43
5 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 3 : การพัฒนาความสามารถของ บุคคล จำแนกตามอายุ	45
6 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ รายด้าน และ โดยรวม จำแนกตามสถานภาพ สมรส	46
7 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการทหาร อากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 2 : สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ จำแนกตามสถานภาพสมรส	48
8 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหาร อากาศ ด้านที่ 6 : ธรรมเนียมในองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส	48
9 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ รายด้านและโดยรวม จำแนก ตามชั้นยศ	49
10 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ รายด้าน และ โดยรวม จำแนกตามสถาบัน ที่สำเร็จการศึกษา	51

11	แสดงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ รายด้านและโดยรวม จำแนกตามตัวแปรอัตมโนทัศน์ ที่ดีและไม่ดี	53
12	แสดงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ตามตัวแปรความผูกพันต่อกองทัพอากาศที่ต่างกัน	55
13	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ รายด้าน และโดยรวม จำแนกตาม ประสบการณ์ ในการทำงาน	57
14	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ รายด้าน และโดยรวม จำแนกตาม สถานที่ตั้งของหน่วยงาน	59
15	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 1 : ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ จำแนกตามสถานที่ตั้งของหน่วยงาน	61
16	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 2 : สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	62
17	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 3 : การพัฒนาความสามารถของ บุคคล จำแนกตามสถานที่ตั้งของหน่วยงาน	63
18	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 4 : ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	64
19	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 5 : การบูรณาการด้านสังคม จำแนกตามสถานที่ตั้งของหน่วยงาน	65

20	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 6 : ธรรมเนียมในองค์กร จำแนก ตามสถานที่ตั้งของหน่วยงาน	66
21	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 8 : การเกี่ยว ข้องสัมพันธ์กับสังคม จำแนกตามสถานที่ตั้งของหน่วยงาน	67
22	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ โดยรวม จำแนกตามสถานที่ตั้งของ หน่วยงาน	68
23	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ รายด้านและ โดยรวม จำแนกตามประเภท ของหน่วยงาน	69
24	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 1 : ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน	71
25	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 2 : สิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน	72
26	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 3 : การพัฒนาความสามารถของ บุคคล จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน	73
27	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 4 : ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน	74
28	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 5 : การบูรณาการด้านสังคม จำแนกตามประเภทของหน่วย	75

29	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 8 : การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน	76
30	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ โดยรวม จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน	77
31	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ รายด้านและ โดยรวม จำแนกตามที่พักอาศัย	78
32	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 2 : สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามที่พักอาศัย	80
33	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 5 : การบูรณาการด้านสังคม จำแนกตามที่พักอาศัย	81
34	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 6 : ธรรมเนียมในองค์กร จำแนก ตามที่พักอาศัย	82
35	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 7 : ความสมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกตามที่พักอาศัย	83
36	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 8 : การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำแนกตามที่พักอาศัย	84
37	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ โดยรวม จำแนกตามที่พักอาศัย.....	85
38	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	122
39	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามอัตมโนทัศน์	123
40	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความผูกพันต่อกองทัพอากาศ	124

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบการวิจัย

10



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

คนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการบริหารเพราะคนเป็นผู้ที่ทำให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ในการบริหารบุคคล ผู้บริหารต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคคลในองค์การและผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคคลมีความพอใจในการทำงานเกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การต่อไป

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 - 2544 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี . 2539) ได้กำหนดวัตถุประสงค์หลักในการบริหารประเทศของรัฐบาลไว้ คือ การเร่งรัด พัฒนาทรัพยากร มนุษย์ทั้งในด้านความเป็นมนุษย์ (Manhood) และด้านกำลังคน (Manpower) เนื่องจากข้าราชการนับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าของภาคราชการ ซึ่งจะช่วยให้ประเทศเจริญก้าวหน้าดังนั้น สำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นองค์การกลางบริหารงานบุคคลภาครัฐได้รับนโยบายดังกล่าวมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ.2539-2543) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในส่วนราชการ ตลอดจนพัฒนาข้าราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการได้ใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ กล่าวคือ ในช่วงเวลาการทำงานให้ข้าราชการได้ทุ่มเท อุทิศร่างกาย พลังสมอง และจิตใจ เพื่อให้การทำงานมุ่งผลถึงประชาชนและสังคมอย่างแท้จริง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการไทย พบว่ามีการศึกษาน้อยมาก ได้แก่ งานวิจัยของ สุจินดา อ่อนแก้ว (2538 : 60-65) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยทวารวดี โดยแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบ 8 ประการ คือ (1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) การบูรณาการด้านสังคม (6) ธรรมเนียมในองค์การ (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและ (8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่ามีความคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับดีและ เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ในแต่ละวิทยาลัยพบว่า มีลักษณะเช่นเดียวกัน ในภาพรวม

ยกเว้น วิทยาลัยครูกาญจนบุรี ซึ่งอาจารย์ส่วนใหญ่ ระบุว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540 : ก - ข) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการส่วนกลาง โดยแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบ 4 ประการ คือ (1) ลักษณะงาน (2) ความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงาน (3) ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้านและ (4) ความพึงพอใจในงานโดยรวม ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ระบุว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากงานวิจัยดังกล่าวที่ผ่านมาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการซึ่งพบน้อยมากนั้น เป็นการศึกษากลุ่ม เฉพาะสังกัด แต่ยังไม่ครอบคลุมถึงข้าราชการทหาร โดยเฉพาะข้าราชการทหารอากาศเพราะข้าราชการทหารอากาศ จะต้องปฏิบัติตาม แบบธรรมเนียมทหาร หมายถึง แนวทางปฏิบัติซึ่งผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าส่วนราชการ ตลอดจนผู้มีอำนาจหน้าที่ได้วางไว้เป็นหลัก ดังนั้น การที่ข้าราชการทหารอากาศจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีนั้น ต้องศึกษาจากวิวัฒนาการของทหารอากาศ โดยเฉพาะกองป้องกันทางอากาศซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญหน่วยงานหนึ่งของกองทัพอากาศ จากอดีตจนถึงปัจจุบันพบว่า วิวัฒนาการของระบบควบคุมอากาศยานและแจ้งเตือน ได้เกิดขึ้นครั้งแรกในทวีปยุโรป ประเทศอังกฤษได้ศึกษาค้นคว้าและพัฒนาอุปกรณ์ค้นหาอากาศยานขึ้นจนได้รับความสำเร็จ และเรียกชื่ออุปกรณ์นี้ว่า เรดาร์ (Radar Detection and Ranging) อังกฤษได้นำอุปกรณ์ชนิดนี้ติดตั้งตลอดแนวชายฝั่ง เพื่อเฝ้าตรวจการบินเข้ามาของเครื่องบินเยอรมันในสมัยสงครามโลกครั้งที่สอง การรบทางอากาศเหนือเกาะอังกฤษ เยอรมันสูญเสียเครื่องบินขับไล่ และเครื่องบินทิ้งระเบิดเป็นจำนวนมาก หลังสงครามโลกครั้งที่สองสงบลงแล้ว ประเทศสหรัฐอเมริกาได้นำเครื่องเรดาร์ขนาดเล็กเข้ามาในการฝึกร่วมการใช้กำลังทางอากาศในชื่อการฝึก "Air Blue" ตั้งชั่วคราวที่สนามบินคอนเมืองเป็นศูนย์ควบคุมทางอากาศ หลังจากการฝึกจบลง กองทัพอากาศไทยเล็งเห็นความจำเป็นที่ควรมี ระบบการป้องกันทางอากาศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ การให้ความร่วมมือจากสหรัฐอเมริกา สถานีเรดาร์ ในระบบการป้องกันภัยทางอากาศแห่งแรกของประเทศไทย ตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2504 ที่สนามบินคอนเมืองเป็นหน่วยควบคุมและแจ้งเตือนอากาศยาน มีการปฏิบัติงานต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง มีศูนย์ยุทธการทางอากาศ เป็นศูนย์ปฏิบัติการขึ้นตรงต่อกองบินยุทธการ ต่อมากองบินยุทธการเปลี่ยนชื่อเป็น กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

ระบบควบคุมและแจ้งเตือนอากาศยานดังกล่าว มีการพัฒนาเรื่อยมาจนถึงปี พ.ศ. 2527 คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้ กองทัพอากาศดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา ระบบควบคุมและแจ้งเตือนอากาศยานให้เป็นระบบอัตโนมัติ โดยความร่วมมือจากกองทัพอากาศสหรัฐอเมริกาทั้งด้านอุปกรณ์เครื่องมือและจัดส่งเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญมาสอนให้การอบรมฝึกข้าราชการทหารอากาศ

กองป้องกันทางอากาศ ฯ ให้ทุนในการไปศึกษายังต่างประเทศในสายวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้อง กับ งานในหน้าที่ เช่น งานเกี่ยวกับการเฝ้าตรวจทางอากาศ การควบคุมการบินสกัดกั้น เป็นต้น ปัจจุบันระบบควบคุมและแจ้งเตือนอากาศยาน มีสถานีเรดาร์ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และ ขนาดเล็ก ตั้งขึ้น เพื่อปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่รอบประเทศ จนถึงปัจจุบันรวม 12 สถานี (สุนทร อารยะปรีชา. กองป้องกันทางอากาศ. 2536 : 1 – 2) การทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ จึงมีภาระหน้าที่มากขึ้น ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานได้

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้สำรวจข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดกับข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองบัญชาการยุทธทางอากาศ จำนวน 120 คน ได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 80 โดยถามเกี่ยวกับความรู้สึกในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน ที่ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และถามเกี่ยวกับความคิดที่จะพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ผลปรากฏว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ตอบว่าเขารู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะไม่สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้ เพราะงานมากแต่ค่าตอบแทนที่ได้รับน้อย เวลาพักไม่เพียงพอ มีผลเสียต่อสุขภาพ การส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ ความก้าวหน้ามีแต่ไม่เพียงพอ และต้องรอลำดับอาวุโส มีความเหลื่อมล้ำของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สิทธิในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานมีน้อย ต้องฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา การใช้เวลาระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่เป็นสัดส่วนที่พอเหมาะ มีปัญหาเพราะเมื่อถึงวันหยุดของสมาชิกในครอบครัวต้องไปปฏิบัติงาน ไม่ได้หยุดพักผ่อนอยู่กับครอบครัวด้วย บางคนมีปัญหาการเดินทางที่พักอาศัยอยู่ไกลที่ทำงานมาก สถานที่ทำงานบางพื้นที่ต้องผ่านป่าขึ้นภูเขาและลงเรือ ข้ามทะเล การเดินทางทั้งไปและกลับ ใช้เวลาทั้งกลางวันและกลางคืน เมื่อกลับมาถึงบ้านได้พักอยู่กับสมาชิกในครอบครัวไม่กี่วัน ก็ต้องเตรียมตัวเดินทางกลับไปปฏิบัติงาน ทำให้มีปัญหาขาดความอบอุ่น ความใกล้ชิดกับสมาชิกภายในครอบครัวและ ข้าราชการที่เป็นโสดกลัวการมีชีวิตคู่ที่ล้มเหลว

จากการสำรวจปัญหาเบื้องต้นดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยคิดว่ามีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ดังที่ วัตตัน (Walton. 1974 : 12) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ปัญหาที่ผู้วิจัยสำรวจพบมีปรากฏครอบคลุม องค์ประกอบ 8 ประการ ของ วัตตัน ดังกล่าวข้างต้น

นอกจากนี้ ผู้วิจัยคิดว่าข้าราชการทหารอากาศที่มีอึดทนโหนกสนัดมีคุณภาพชีวิตในการในการทำงานดีกว่าข้าราชการทหารอากาศที่มีอึดทนโหนกสนัดไม่ดี มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานมากกว่า จึงได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่า ดังผลการวิจัยของ คูเปอร์สมิธ (Coopersmith . 1959 : 87 – 92) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอึดทนโหนกสนัดกับความกังวลใจ ผลการวิจัยพบว่าผู้ที่มีอึดทนโหนกสนัดกับความกังวลใจ ผลการวิจัยพบว่าผู้ที่มีอึดทนโหนกสนัดมีความกังวลใจน้อยกว่าผู้ที่มีอึดทนโหนกสนัดที่ไม่ดี และได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป และผู้วิจัยยังคิดว่าข้าราชการทหารอากาศที่มีความผูกพันต่อกองทัพอากาศมาก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าข้าราชการทหารอากาศที่มีความผูกพันต่อกองทัพอากาศน้อย เพราะข้าราชการทหารอากาศที่มีความผูกพันต่อกองทัพอากาศมาก มีความตั้งใจในการทำงาน อุทิศตนและทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความพึงพอใจในการทำงาน จึงทำให้งานมีประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับจากบุคคลหลายฝ่าย จึงคิดว่าน่าจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่า ดังผลการวิจัยของ หวัน แดงทิพย์ (2537 : 79) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่าทัศนคติที่มีต่องานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 82) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ และการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานตามตัวแปร ด้านอายุ สถานภาพสมรส ชั้นยศ สถาบันที่สำเร็จการศึกษา อึดทนโหนกสนัด ความผูกพันต่อกองทัพอากาศ ประสิทธิภาพในการทำงาน สถานที่ตั้งของหน่วยงาน ประเภทของหน่วยงาน และที่พักอาศัย เพื่อนำ ข้อมูลที่ได้ไปประกอบการพิจารณา ปรับปรุงนโยบายการพัฒนา ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ฯ ตามแผนพัฒนาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540 – 2544) ที่เน้นการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทาง

อากาศ ตามตัวแปรด้านอายุ สถานภาพสมรส ชั้นยศ สถาบันที่สำเร็จศึกษา อัฒมโนทัศน์ ความผูกพันต่อกองทัพอากาศ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ตั้งของหน่วยงาน ประเภทของ หน่วยงาน และที่พักอาศัย

สมมติฐานของการศึกษากันคว้า

1. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง
2. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีชั้นยศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่สำเร็จจากสถาบันการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
6. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีอัฒมโนทัศน์ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
7. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีความผูกพันต่อกองทัพอากาศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
8. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
9. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่อยู่ในสถานที่ตั้งของหน่วยงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
10. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีประเภทของหน่วยงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
11. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่อยู่ในที่พักอาศัยต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้านี้จะทำให้ทราบและตระหนักถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ซึ่งจะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย ในการพัฒนาข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มประชากร เป็นข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ปี พ.ศ. 2541 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ศูนย์ควบคุมและรายงาน และ สถานีรายงานต่างๆ ทั่วประเทศ รวม 12 แห่ง จำนวน 1,018 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1. อายุ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

2.1.1.1 อายุ ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา

2.1.1.2 อายุ 36 – 45 ปี

2.1.1.3 อายุ 46 – 60 ปี

2.1.2 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

2.1.2.1 โสด

2.1.2.2 คู่

2.1.2.3 หม้าย

2.1.3 ชั้นยศ แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

2.1.3.1 นายทหารชั้นสัญญาบัตร

2.1.3.2 นายทหารชั้นประทวน

2.1.4 สถาบันที่สำเร็จการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 สถาบัน ได้แก่

2.1.4.1 โรงเรียนนายเรืออากาศ

2.1.4.2 โรงเรียนจ่าอากาศ

2.1.4.3 สถาบันอื่นๆ ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษา อาชีวศึกษา และมัธยมศึกษา

2.1.5 อัตมโนทัศน์

2.1.6 ความผูกพันต่อกองทัพอากาศ

- 2.1.7 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่
 - 2.1.7.1 ตั้งแต่ 10 ปี ลงมา
 - 2.1.7.2 11 - 20 ปี
 - 2.1.7.3 ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป
- 2.1.8 สถานที่ตั้งของหน่วยงาน แบ่งเป็น 4 ภาค ได้แก่
 - 2.1.8.1 ภาคกลาง
 - 2.1.8.2 ภาคเหนือ
 - 2.1.8.3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 - 2.1.8.4 ภาคใต้
- 2.1.9 ประเภทของหน่วยงาน แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่
 - 2.1.9.1 ศูนย์ควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ
 - 2.1.9.2 ศูนย์ควบคุมและรายงาน
 - 2.1.9.3 สถานีรายงาน
 - 2.1.10 ที่พักอาศัย แบ่งเป็น 5 ประเภท ได้แก่
 - 2.1.10.1 บ้านส่วนตัว
 - 2.1.10.2 บ้านพักข้าราชการทหารอากาศ
 - 2.1.10.3 บ้านเช่า
 - 2.1.10.4 บ้านญาติ
 - 2.1.10.5 อื่น ๆ ได้แก่ อาศัยวัด และอาศัยบ้านเพื่อน
- 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน คือ
 - 2.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
 - 2.2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
 - 2.2.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
 - 2.2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
 - 2.2.5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม
 - 2.2.6 ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร
 - 2.2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
 - 2.2.8 ด้านเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจทำให้ข้าราชการทหารอากาศมีความพึงพอใจในการทำงานและสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ตลอดจนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ วัลตัน (Walton. 1974 : 12) ซึ่งแบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็น 8 ด้านประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทนนอกเหนือเงินเดือนที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและได้รับความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายคลึงกัน

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาดปราศจากการรบกวนจาก แสง เสียงและกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเข้มงวด

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การให้ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ มีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถมีโอกาส ในการพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความเชื่อของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

1.5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การที่ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาและการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

1.6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง นโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและการเคารพในสิทธิส่วนตัวของข้าราชการทหารอากาศ

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การกำหนดเวลาในแต่ละวัน ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ กับการใช้ชีวิตส่วนตัวและการใช้ชีวิตกับสมาชิกในครอบครัว

1.8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การทำกิจกรรมของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นประโยชน์ต่อสังคมเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนโดยการซ่อม สร้างและทำนุบำรุงสาธารณสมบัติและสาธารณสถาน ตลอดจนช่วยงานด้านสาธารณสุขและด้านความปลอดภัยต่อประชาชนทั่วไป

2. อัตมโนทัศน์ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีต่อตนเองในด้านการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน และการมองเห็นคุณค่าของตนเอง

3. ความผูกพันต่อกองทัพอากาศ หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่ดีของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีต่อกองทัพอากาศ โดยตั้งใจทำงาน อุทิศตนและ พุ่มพวงความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

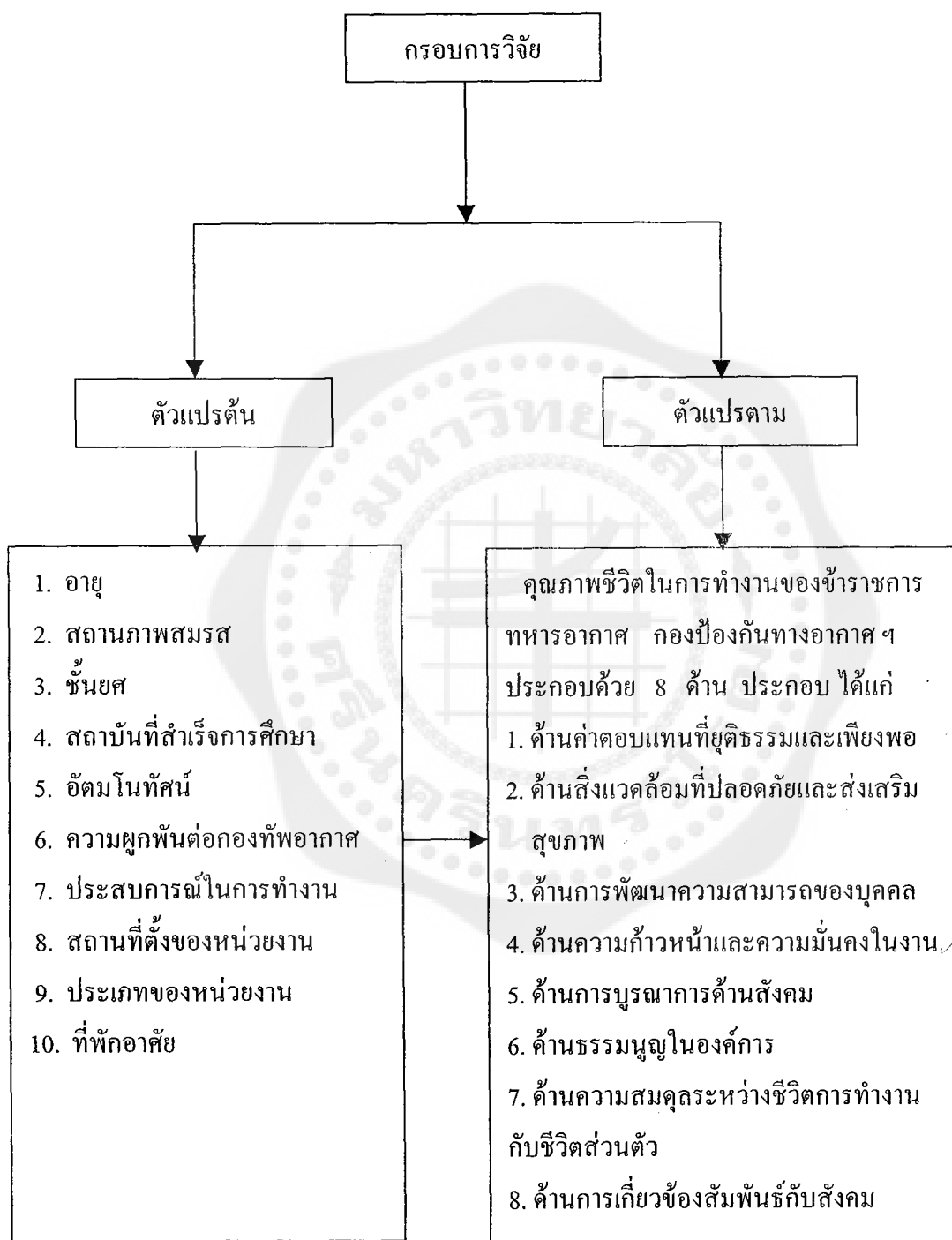
4. ประเภทของหน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานที่มีลักษณะของงานที่ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศต้องรับผิดชอบ โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

4.1 ศูนย์ควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ หมายถึง หน่วยงานที่ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ มีอำนาจตัดสินใจในปัญหาวิกฤติ และมีอำนาจในการวางนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันทางอากาศ

4.2 ศูนย์ควบคุมและรายงาน หมายถึง หน่วยงานที่ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ รับนโยบายจากหน่วยเหนือ มีอำนาจตัดสินใจงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบที่กำหนดไว้และมีอำนาจควบคุมต่อสถานีรายงานที่ขึ้นตรงต่อ

4.3 สถานีรายงาน หมายถึง หน่วยงานที่ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ทำหน้าที่รายงานสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันทางอากาศ

กรอบการวิจัย



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ดิน ปรัชญาพฤทธิ (2530 : 266) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

✓ ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532 : 154) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจงานและเป็นงานมากน้อยเพียงใด

บุญแสง ชีระภากร (2533 : 6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2537 : 470) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยให้ผู้ทำงานมีความสุข และความพึงพอใจในการทำงาน โดยทั้งบุคคล และองค์การ เจริญเติบโตและก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กัน

สุทิน สายสงวน (2533 : 55) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นชีวิตการทำงาน ที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538 : 5) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ

สมหวัง พิริยานุวัฒน์ (2540 : 1-6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมและเฉพาะด้าน ลักษณะของงานและความเกี่ยวข้องกับงาน

วัลตัน (Walton. 1974 : 12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือ การจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

เดวิส (Davis. 1977 : 53) ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงาน โดยเน้นมิติเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลย จากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

แฮคแมน และ ซัทเทิล (Hackman and Suttle. 1977 : 14) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความพึงพอใจของผู้ทำงานทุก ๆ ระดับในองค์การ ทำให้เกิดความผาสุกส่งผลถึงความเจริญรุ่งเรือง ในด้านต่าง ๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจและที่สำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันในองค์การได้

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีศักดิ์ศรีของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่ได้จากประสบการณ์ในการทำงานซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันก่อให้เกิดผลดีแก่ตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและ มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

1.1.2 ขอบข่ายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของ วัลตัน (Walton. 1974 : 12) ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่ง

ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตน และตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่นและการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล การให้โอกาสแก่ ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนมีค่าและ มีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจดังนี้

4.1 งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ๆ จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต

4.3 ควรให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกต่อชุมชน การเปิดเผยของตนเอง ความรู้สึกที่ไม่มีภาระแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน และความรู้สึกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเท่าใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) ทำงานของบุคคลหนึ่ง ควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัวรวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่าง เช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า หน่วยงานของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้าน การผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

จากองค์ประกอบ ตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ประการ ตามแนวความคิดของ วัลตัน (Walton. 1974 : 12) ผู้วิจัย ได้นำแนวคิดใช้เป็นแนวทาง ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ฯ

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สุทิน สายสงวน (2533 : 55) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัด กรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านสุขภาพจิตในการทำงาน

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538 : 60 - 65) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี และได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามองค์ประกอบของ วัลตัน (Walton. 1974 : 12) มี 8 ประการ ได้แก่

- (1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- (2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- (3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- (5) การบูรณาการด้านสังคม
- (6) ธรรมเนียมในองค์การ
- (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
- (8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensating) หมายถึง การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและ ได้รับความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายคลึงกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency Development) หมายถึง การให้บุคคลมีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ความเชื่อที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

5. การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ

6. รัฐธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง นโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง การกำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะสำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง

8. การเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Relevance) หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

สมหวัง พิริยานูวัฒน์ และคณะ (2540 : ก - ข) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการส่วนกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานรายด้านโดยรวม และการรับรู้ ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สมิทธิ (Smith, 1994 : 369) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของการเป็นครูของครูระดับมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูระดับมัธยมศึกษา จำนวน 82 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษา 8 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตของครูขึ้นอยู่กับเงื่อนไข 3 ประการ คือ เงื่อนไขจากครูคนอื่น ๆ เงื่อนไขจากครูกับผู้บริหารร่วมกันและ เงื่อนไขจากตัวครูเอง คุณภาพชีวิตในการเป็นครู เกิดจากทัศนคติและการกระทำของครูเอง นอกจากนี้ มโนคติของการเป็นครูมีตัวแปรอายุและฐานะทางเศรษฐกิจเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพราะพบว่าตัวแปรทั้งสองให้ผลแตกต่างกันระหว่างครูมัธยมศึกษากับครูในโรงเรียนชุมชน

เคลลี่ (Kelly, 1995 : 497) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้คุณภาพชีวิตของครูในโรงเรียนเอกชนเครือข่ายออลิกระดับมัธยมศึกษา ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือบาทหลวงและแม่ชีในโรงเรียนเอกชน

เครื่องจักรกล ระดับมัธยมศึกษา แต่ปัจจุบันเป็นครูชาย และหญิงที่สอนอยู่ในโรงเรียน ดังกล่าว ในกรุงวอชิงตัน สหรัฐอเมริกา ระหว่างปีการศึกษา 1985 - 1986 กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่บริหารโดยครูที่เป็นบุคคลทั่วไปหรือเป็นฆราวาสกับ กลุ่มที่บริหารโดยบาทหลวงและแม่ชี กลุ่มตัวอย่างเป็นครู 243 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษา 16 โรงเรียน ที่เป็นโรงเรียนเอกชนเครื่องจักรกล ข้อมูลที่ได้กับมาคิดเป็นร้อยละ 75.2 โดยเป็นครูที่เป็นฆราวาส 203 คน (ได้กลับคืนมาคิดเป็นร้อยละ 75.7) และ 40 คน เป็นบาทหลวงและแม่ชี (ได้กลับคืนมาคิดเป็นร้อยละ 72.7) ในจำนวนนี้แบ่งเป็นเพศชาย 137 คน (คิดเป็นร้อยละ 56.4) และเป็นเพศหญิง 106 คน (คิดเป็นร้อยละ 43.6) เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถามประมาณค่าของลิเคอร์ท์ และแบบสอบถามการปรับตัว ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตของครูเกิดจากตัวแปร 4 ตัวแปร คือ บรรยากาศในการทำงาน ภาวะความเป็นผู้นำ การตัดสินใจและความพึงพอใจต่องานที่ทำ

ทราวิส (Travis. 1995 : 119) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารทางการพยาบาล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเงื่อนไขในการดำรงชีวิตและความรู้สึกที่มีต่อสังคม โดยขึ้นอยู่กับขอบเขตของงานด้านสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 668 คน ที่ทำงานอยู่ในศูนย์บริการสาธารณสุข 3 แห่ง ในเมืองเคนดัลล์ก็ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลางและรู้สึกดีต่อการทำงาน ข้อเสนอแนะผลจากการวิจัยนี้คือ ควรมีการบริหารงาน การฝึกงาน การให้การศึกษา และการวิจัยทางการพยาบาล

วู (Woo. 1996 : 75) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของผู้ใหญ่ที่มีปัญญาอ่อน ที่ได้รับการฝึกให้ปรับตัวในการทำงานที่ เมืองซันดาคลาร์ว ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสุขภาพจิต มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน แต่ไม่พบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างกลุ่มที่ทำงานดี และไม่ดีกับกลุ่มที่ทำงานเร็วและช้า ชีวิตการทำงานในตัวแปรด้านการใช้วัฒนธรรม และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

จากเอกสารงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน สุขภาพจิตในการทำงาน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการเกี่ยวข้องกับสังคม นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ข้าราชการพลเรือน

สังกัดราชการส่วนกลางมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ อายุ ฐานะทางเศรษฐกิจ บรรยากาศในการทำงาน ภาวะความเป็นผู้นำ การตัดสินใจ ความพึงพอใจต่องานที่ทำและสุขภาพจิต

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1.1 ตัวแปรด้านอัตมโนทัศน์

2.1.1.1 ความหมายของอัตมโนทัศน์

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2527 : 208 - 209) ได้สรุปแนวความคิดของนักจิตวิทยาในเรื่องอัตมโนทัศน์ไว้ว่า อัตมโนทัศน์ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลเกี่ยวกับตนเองทั้งทางสภาพร่างกายและจิตใจ ได้แก่ บุคลิกลักษณะ รูปร่างหน้าตา อารมณ์ ความรู้สึก คนที่มีอัตมโนทัศน์ดีหรือทางบวก จะเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกล้าในการแสดงความสามารถของตนเอง แต่ถ้ามีมากไปมักจะเป็นคนขี้คุยขี้โมโห มักกล่าวยกตนข่มท่านบ่อยครั้ง และมักดูถูกความสามารถของคนอื่นว่าด้อยกว่าตน สำหรับคนที่มีอัตมโนทัศน์ไม่ดีหรือทางลบ มักไม่เชื่อมั่นในตนเอง ไม่กล้าแสดงความสามารถของตนเอง เมื่ออยู่ต่อหน้าผู้อื่น ถ้ามีอัตมโนทัศน์ทางลบมากเกินไป มักจะเป็นคนที่ดูถูกตนเอง คิดว่าตนเองมีปมด้อย มีการถ่อมตัวและเกรงกลัวหรือยอมทำตามผู้อื่น โดยเฉพาะคนที่มีลักษณะเก่งกว่าเขา อัตมโนทัศน์ที่ถูกต้องเหมาะสมคือ บุคคลจะต้องเปรียบเทียบความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเองกับความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อบุคคลจากกลุ่มหรือสังคม ว่าคุณค่าสิ่งใดกันหรือไม่ และถ้าไม่สอดคล้องกันความรู้สึกนึกคิดใดที่ถูกต้องหรือเป็นเหตุเป็นผลมากกว่า ก็ควรจะยอมรับความรู้สึกนึกคิดนั้น

พรณทิพย์ เกษะนันท์ (2517 : 56) สรุปความหมาย อัตมโนทัศน์ไว้ว่า เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง เป็นส่วนหนึ่งของตน เป็นคุณลักษณะประจำของตนเองตลอดเวลาไม่ว่าจะอยู่แห่งไหน

รัตนา ไกรสีหนาท (2534 : 19) ได้สรุปแนวความคิดของนักจิตวิทยา ในเรื่องอัตมโนทัศน์ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจความรู้สึกนึกคิด ที่มีต่อตนเองในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม ทั้งในทางดีและทางไม่ดี ซึ่งเป็นผลจากเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างๆที่ตนได้รับและมีความสัมพันธ์กับสังคมและ สิ่งแวดล้อม ทำให้บุคคลเข้าใจตนเอง ซึ่งมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ความรู้สึกนึกคิดจะพัฒนาไปได้เรื่อยๆ ตามวุฒิภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่มีการจำกัดเวลาและขอบเขตสามารถเปลี่ยนแปลงได้ทั้งในทางที่ดีและทางด้อย

กู๊ด (Good . 1973 : 245) ได้ให้ความหมาย อึดมโนทัศน์ไว้ว่า เป็นการเรียนรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถ รูปร่างลักษณะ การกระทำกิจวัตรประจำวันของตนเองในฐานะที่เป็นบุคคลหนึ่ง

คุก (รัตนา ไกรสีหนาท. 2534 : 17 อ้างอิงมาจาก Cook. 1975) ให้ความหมายว่า อึดมโนทัศน์ เป็นความนึกคิด และเจตคติที่บุคคลมีต่อตนเองทั้งทางด้านร่างกาย ศีลธรรม ความเชื่อทางศาสนา วัฒนธรรมสังคม หน้าที่การงาน สุขภาพของร่างกาย และภาพพจน์ในใจที่บุคคลมีอยู่รวมทั้งด้านเพศสัมพันธ์ด้วย

เรมี (นันทนวล อันทะชัย. 2532 : 8 อ้างอิงมาจาก Raimy. 1948) เป็นบุคคลแรกที่ทำให้คำจำกัดความของอึดมโนทัศน์ โดยกล่าวว่า อึดมโนทัศน์ หมายถึง เป็นการรับรู้ สิ่งต่าง ๆ ซึ่งถูกจัดให้เป็นระบบ จะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับผลมาจากการสังเกต ทั้งในอดีตและปัจจุบัน และเป็นสิ่งที่บุคคลเชื่อเกี่ยวกับตัวของเขาเอง

รอเจอร์ส (นันทนวล อันทะชัย. 2532 : 6 อ้างอิงมาจาก Rogers. 1951) กล่าวว่า อึดมโนทัศน์ หมายถึง เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถ รูปร่างลักษณะ การกระทำกิจวัตรของตนเอง ในฐานะเป็นบุคคลหนึ่ง

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า อึดมโนทัศน์ คือ การรับรู้ หรือความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิดของบุคคลที่มีต่อตนเองในทุก ๆ ด้าน ซึ่งเป็นผลจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ที่ตนได้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ความคิดจะพัฒนาไปเรื่อย ๆ ตามระดับวุฒิภาวะและสิ่งแวดล้อม

2.1.2. ตัวแปรด้านความผูกพันต่อกองทัพอากาศ

2.1.2.1 ความหมายความผูกพันต่อกองทัพอากาศ

เนื่องจากความหมายของความผูกพันต่อกองทัพอากาศโดยตรงยังไม่มีผู้ใดนิยามไว้ มีแต่ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้มีผู้นิยามไว้ดังนี้

ภรณ์ กীরติบุตร (2529 : 97) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร ยึดมั่นต่อองค์กรมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพหรือการดำรงอยู่ในองค์กรเท่านั้น แต่รวมไปถึงการที่สมาชิกมีความเต็มใจที่จะยอมเสียสละความสุขบางส่วนของตน เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 14) ได้สรุปความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพัน และซื่อสัตย์ต่อองค์กร ในแง่

ของการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดจนความ
 แน่วแน่ที่จะคงความเป็น สมาชิกในองค์กร

แคนเทอร์ (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 14 อ้างอิงมาจาก Kanter. 1968)
 ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร เป็นความเต็มใจที่จะเสียสละเวลาพลังงาน รวมทั้งความ
 ซื่อสัตย์ต่อองค์กรนั้น ๆ

รีบีเนค และ อลูโต (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 14 อ้างอิงมาจาก
 Hrebiniak and Alutto. 1972) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น ปრაกฏการณ์อัน
 เป็นผลจากความสัมพันธ์ หรือปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับองค์กร ในรูปของการลงทุนทางกาย และ
 สติปัญญา ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจจะลาออกจากองค์กร ถึงแม้
 จะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่น ในรูปของค่าจ้างสถานภาพและมิตรภาพที่สูงกว่าที่เป็นอยู่

เอทซ็อนนี่ (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 14 อ้างอิงมาจาก Etzioni. 1975)
 ได้กล่าวว่า บุคคลเข้าไปอยู่ในองค์กรจะเกิดความรู้สึกทั้งในทางบวกและทางลบ ความรู้สึกทาง
 บวกเรียกว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ส่วนความรู้สึกในทางลบ
 เรียกว่า ความรู้สึกแยกตัวออกห่าง (Alienation) ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นการแสดง
 ความรู้สึกอย่างแรงกล้าของบุคคล เมื่อเข้าไปอยู่ในองค์กรและ รับผิดชอบต่อพันธกิจขององค์กร
 เข้าไว้อย่างซื่อสัตย์รวมทั้งแสดงตน เป็นฝ่ายขององค์กรอย่างเด่นชัด

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิด ความรู้สึก
 ที่ดีต่อองค์กร มีความจงรักภักดีและต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีการแสดง
 ออกของพฤติกรรม ที่ตั้งใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานเพื่อความก้าวหน้า
 ขององค์กร ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรน่าจะหมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่ดีต่อ
 องค์กร มีความจงรักภักดีต้องการคงความเป็นข้าราชการทหารอากาศ ตั้งใจและทุ่มเท
 ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของกองทัพอากาศ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.2.1 ตัวแปรด้านอัตมโนทัศน์

กัลยาณี ใจปิ่นตา (2532 : 48) ได้ศึกษามโนทัศน์แห่งตนของครูพลศึกษา
 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8 ผลการวิจัยพบว่า มโนทัศน์แห่งตนของครูพลศึกษา
 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8 มีมโนทัศน์แห่งตนค่อนข้างสูง

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2515 : 57) ได้ศึกษาความกังวลใจ ความเกรงใจ
 และลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนที่เป็นผู้นำ และนักเรียนที่เป็นผู้ตาม ในระดับชั้นมัธยมศึกษา

ปีที่ 3 จำนวน 188 คน โดยใช้แบบสอบถามวัดอึดมโนทัศน์ซึ่งมี 2 ตอน คือ แบบสอบถามตอนที่คิดอยากจะเป็น และแบบสอบถามตอนที่คิดว่าคนเป็น จากการศึกษาพบว่า ผู้นำทั้งชายและหญิงมีอึดมโนทัศน์สูงกว่าผู้ตามทั้งชายและหญิง เพศชายและเพศหญิง มีอึดมโนทัศน์ไม่แตกต่างกัน

คูเปอร์สมิธ (Coopersmith. 1959 : 87 - 92) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอึดมโนทัศน์กับความกังวลใจ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนเกรด 5 และ 6 จำนวน 102 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบวัดความกังวลใจของ คาสตานีดา (Castaneda) แมคแคนเนส (McCandless) และปาร์เลอโม (Pelemo) ผลการศึกษาพบว่านักเรียนที่มีอึดมโนทัศน์ในด้านดีจะมีความกังวลใจน้อยกว่านักเรียนที่มีอึดมโนทัศน์ในด้านไม่ดีและนักเรียนที่มีอึดมโนทัศน์ในด้านดีจะเป็นที่นิยมของคนทั่วไป

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น พบว่า ผู้นำมีอึดมโนทัศน์สูงกว่าผู้ตาม และผู้ที่มีอึดมโนทัศน์ดีมีความกังวลใจน้อยกว่าบุคคลที่มีอึดมโนทัศน์ไม่ดี ตลอดจนได้รับความนิยมของคนทั่วไป

2.2.2 ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร

หวัน แดงทิพย์ (2537 : 79) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุโขทัย มีทัศนคติที่ดีต่องานในระดับดี และทัศนคติที่มีต่องาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อนก สงสุวรรณ (2533 : 139) ได้ศึกษาทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู มีทัศนคติที่ดีต่องานทุกด้าน และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ครูมีทัศนคติดีต่อผู้บังคับบัญชา

อังคณา โกสิย์สวัสดิ์ (2534 : 89) ได้ศึกษาความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัย ปรากฏว่าอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันกับสถาบันในระดับมาก

ดีโคทิส และ ซัมเมอร์ส (หวัน แดงทิพย์ 2537 : 42 อ้างอิงมาจาก Decotis and Summers.1987) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโครงสร้างขององค์กร กระบวนการขององค์กร บรรยากาศขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพัน

ต่อองค์การ เช่นเดียวกับความพึงพอใจในงานและทั้งความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจ
ในงาน เป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่า ๆ กัน

บราวน์ (อังคณา โกสิยส์สวัสดิ์ 2534 : 34 อ้างอิงมาจาก Brown. 1987) ได้ศึกษา
เกี่ยวกับด้านบุคคล สถานการณ์และปัจจัยด้านชีวิตสังคม ที่เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันกับ
องค์การ ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอเรกอน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยทั้ง 3 กลุ่ม
สามารถพยากรณ์ความผูกพันที่จะคงอยู่ได้อย่างมีนัยสำคัญ

การ์เซีย (ประทุม ฤกษ์กลาง 2538 : 40 อ้างอิงมาจาก Garcia. 1989) ได้ศึกษา
ความผูกพันต่อองค์การ การผสมผสานระหว่างปัจจัยบุคคลและองค์การกับกลุ่มตัวอย่างพนักงาน
บริษัทน้ำมัน จำนวน 438 คน ได้ยืนยันสอดคล้องเช่นเดียวกันว่าความผูกพันต่อองค์การ สามารถ
พยากรณ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งให้เห็นว่าความผูกพัน
การเกี่ยวข้องของบุคคลต่อพฤติกรรมความผูกพันการทำงานร่วมกัน การรู้หน้าที่ของบุคคลจะทำ
ให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและสัมพันธ์ภาพการร่วมมือต่อการทำงานซึ่งกันและ
กันไปไปในแนวทางเดียวกัน และสามารถทำให้มีอิทธิพลต่อบุคคลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

บทที่ 3

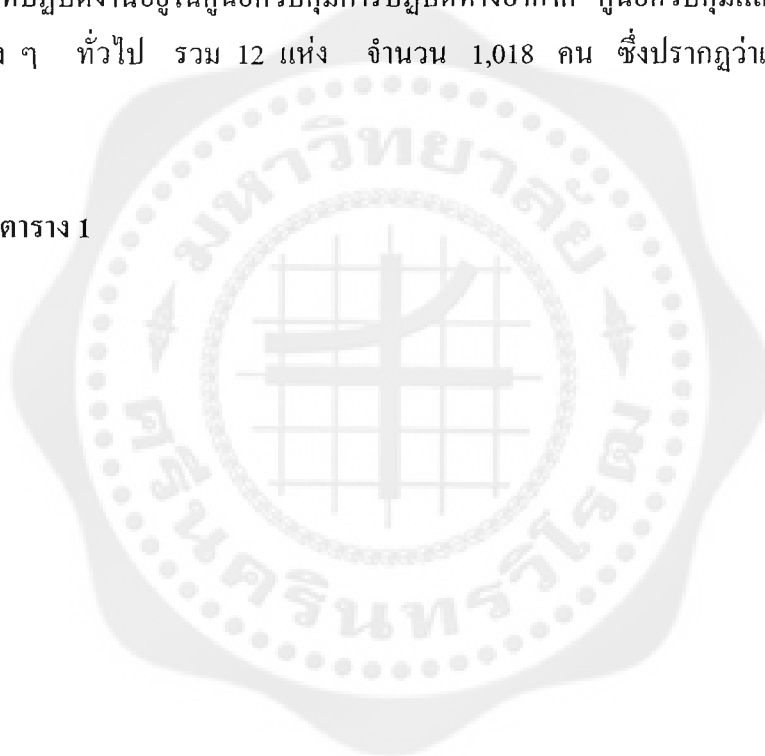
การดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ปี พ.ศ. 2541 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ศูนย์ควบคุมและรายงาน และสถานีรายงานต่าง ๆ ทั่วไป รวม 12 แห่ง จำนวน 1,018 คน ซึ่งปรากฏว่าเก็บข้อมูลได้จริง 956 คน

ดังแสดงในตาราง 1



ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ภาค ที่ตั้งของหน่วยงานและชั้นยศ

ภาค	ที่ตั้งของ หน่วยงาน	ชั้นยศ				รวม	
		นายทหาร ชั้นสัญญาบัตร		นายทหาร ชั้นประทวน			
		กลุ่ม ประชากร	กลุ่ม เก็บได้จริง	กลุ่ม ประชากร	กลุ่ม เก็บได้จริง	กลุ่ม ประชากร	กลุ่ม เก็บจริงได้
กลาง	1. กรุงเทพ - มหานคร ศูนย์ควบคุม การปฏิบัติ ทางอากาศ	48	48	160	147	208	195
	2. นครนายก ศูนย์ควบคุม และรายงาน เขาเขียว	10	10	70	66	80	76
	3. ระยอง สถานีรายงาน บ้านเพ	10	10	60	57	70	67
	4. สระแก้ว สถานีรายงาน เขาฉกรรจ์	10	10	60	48	70	58
	รวม	78	78	350	318	428	396
เหนือ	5. เชียงใหม่ ศูนย์ควบคุม และรายงาน คอยอินทนนท์	10	10	70	67	80	77
	6. พิษณุโลก สถานีรายงาน	10	10	60	58	70	68
	รวม	20	20	130	125	150	145

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาค	ที่ตั้งของ หน่วยงาน	ชั้นยศ				รวม	
		นายทหาร ชั้นสัญญาบัตร		นายทหาร ชั้นประทวน			
		กลุ่ม ประชากร	กลุ่ม เก็บได้จริง	กลุ่ม ประชากร	กลุ่ม เก็บได้จริง	กลุ่ม ประชากร	กลุ่ม เก็บจริงได้
ตะวันออก เฉียงเหนือ	7. อุดรธานี สถานี รายงาน	10	10	60	59	70	69
	8. สกลนคร สถานีรายงาน ภูเขียว	10	10	60	58	70	68
	9. อุบลราชธานี สถานีรายงาน	10	10	60	59	70	69
	10.บุรีรัมย์ สถานีรายงาน เขาพนมรุ้ง	10	10	60	58	70	68
	รวม	40	40	240	234	280	274
ใต้	11. สุราษฎร์ธานี ศูนย์ควบคุม และรายงาน สมุย	10	10	70	65	80	75
	12. สงขลา สถานีรายงาน หาดใหญ่	10	10	70	56	80	66
	รวม	20	20	140	121	160	141
	รวมทั้งหมด	158	158	860	798	1,018	956

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เป็นแบบสอบถาม 3 ชุด ดังนี้

1. แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แบบสอบถามอึดมโนทัศน์
3. แบบสอบถามความผูกพันต่อกองทัพอากาศ

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีลำดับขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.2 ศึกษาแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ วัลตัน (Walton. 1974 : 12) ได้แก่ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ ในภาคใต้ของ สุทิน สายสงวน (2533) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ใน สหวิทยาลัยทวารวดี ของสุจินดา อ่อนแก้ว (2538) และแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการส่วนกลาง ของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540)

1.3 สร้างข้อคำถาม จำนวน 50 ข้อโดยอาศัยข้อมูลจาก ข้อ 1.1 และ ข้อ 1.2 และ สร้างให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งคุณภาพชีวิตใน การทำงานออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- 1.3.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 1.3.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 1.3.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 1.3.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 1.3.5 การบูรณาการด้านสังคม
- 1.3.6 ธรรมเนียมในองค์กร
- 1.3.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
- 1.3.8 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

1.4 หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน คือ ศาสตราจารย์ ดร. พงษ์พรรณ เกิดพิทักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา ตรวจสอบข้อความในแบบสอบถามให้สอดคล้อง กับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว จำนวน 50 ข้อ ไปทดลองใช้กับข้าราชการทหารอากาศ กองปฏิบัติการทางอากาศยุทธวิธี กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองบัญชาการยุทธทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม จำนวน 100 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วตรวจแบบสอบถาม โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว หาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และทดลองโดยใช้ t-test และคัดเลือกเฉพาะข้อที่มี t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 1.761 - 8.684

1.6 แบบสอบถามที่คัดเลือกไว้ในข้อ 1.5 จำนวน 42 ข้อ มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.8982

ลักษณะของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ชั้นยศ สถาบันที่สำเร็จการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ตั้งของหน่วยงาน ประเภทของหน่วยงาน และที่พักอาศัย

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน คือ

- 2.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 2.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 2.5 การบูรณาการด้านสังคม
- 2.6 ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร
- 2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
- 2.8 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ตัวอย่างแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความนี้แล้ว กรุณาพิจารณาว่าข้อความนี้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียง 1 ช่องเท่านั้น ในแต่ละข้อ กรุณาตอบทุกข้อ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่

1. อายุ แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่
 - () อายุ ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา
 - () อายุ 36 – 45 ปี
 - () อายุ 46 – 60 ปี
2. สถานภาพสมรส แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่
 - () โสด
 - () คู่
 - () หม้าย
3. ชั้นยศ แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่
 - () นายทหารชั้นสัญญาบัตร
 - () นายทหารชั้นประทวน
4. สถาบันที่สำเร็จการศึกษา แบ่งเป็น 3 สถาบัน ได้แก่
 - () โรงเรียนนายเรืออากาศ
 - () โรงเรียนจ่าอากาศ
 - () สถาบันอื่นๆ ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษา อาชีวศึกษา และมัธยมศึกษา
5. ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่
 - () ตั้งแต่ 10 ปี ลงมา
 - () 11 - 20 ปี
 - () ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป
6. สถานที่ตั้งของหน่วยงาน แบ่งเป็น 4 ภาค ได้แก่
 - () 1. ภาคกลาง
 - () กรุงเทพมหานคร
 - () นครนายก
 - () ระยอง
 - () สระแก้ว

- () 2. ภาคเหนือ
- () เชียงใหม่
- () พิชณุโลก
- () 3. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- () อุตรธานี
- () สกลนคร
- () อุบลราชธานี
- () บุรีรัมย์
- () 4. ภาคใต้
- () สุราษฎร์ธานี
- () สงขลา
7. ประเภทของหน่วยงาน แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่
- () ศูนย์ควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ
- () ศูนย์ควบคุมและรายงาน
- () สถานีรายงาน
8. ที่พักอาศัย แบ่งเป็น 5 ประเภท ได้แก่
- () บ้านส่วนตัว
- () บ้านพักข้าราชการทหารอากาศ
- () บ้านเช่า
- () บ้านญาติ
- () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	1. <u>ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ</u> เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันเหมาะสม กับงานที่ได้รับผิดชอบ					
00	เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ ในปัจจุบัน					
0	2. <u>สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</u> หน่วยงานของท่านมีการรักษาความปลอดภัย เป็นอย่างดี					
00	หน่วยงานของท่านไม่สะอาดเพราะคนงานมี ไม่เพียงพอ					
0	3. <u>การพัฒนาความสามารถของบุคคล</u> หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านได้ไปศึกษา ดูงานต่างประเทศ					
00	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านใช้ความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
0	4. <u>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</u> หน่วยงานส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่โดยให้มีความรู้และคุณวุฒิสูงขึ้น					
00	หน่วยงานของท่านมีความไม่มั่นคงเพราะ ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจสวัสดิภาพและ ความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัว					
0	5. <u>การบูรณาการด้านสังคม</u> เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชา จะให้ความช่วยเหลือแนะนำในการแก้ไข					
00	ปัญหาเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับฟังความ คิดเห็นของท่าน					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
0	6. <u>ธรรมเนียมในองค์กร</u> ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ ข้อบังคับต่าง ๆ ทุกเรื่อง					
00	หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์ในการพิจารณาความ ดีความชอบที่ไม่เหมาะสม					
0	7. <u>ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิต ส่วนตัว</u> ท่านมีเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัวอย่าง เพียงพอ					
00	ท่านไม่มีเวลาวางไปสังสรรค์กับเพื่อน					
0	8. <u>การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม</u> ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน โดยเป็น กรรมการในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ชุมชนจัดขึ้น					
00	บุคคลในสังคมยกย่องท่านน้อยกว่าบุคคลใน อาชีพอื่น					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความทางบวก (คะแนนให้ดังนี้)	ข้อความทางลบ (คะแนนให้ดังนี้)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัย กำหนดเกณฑ์ความหมายของคะแนนเฉลี่ยของคำตอบโดยอาศัยแนวคิดของ เบสท์ (Best. 1975 : 137 – 139) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

- | | | |
|-------------|---------|--|
| 1.00 - 1.50 | หมายถึง | มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับน้อยที่สุด |
| 1.51 - 2.50 | หมายถึง | มีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานในระดับน้อย |
| 2.51 - 3.50 | หมายถึง | มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง |
| 3.51 - 4.50 | หมายถึง | มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก |
| 4.51 - 5.00 | หมายถึง | มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมากที่สุด |

2. แบบสอบถามอัตรโมโนทัศน์

เป็นแบบสอบถาม อัตรโมโนทัศน์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- 2.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ อัตรโมโนทัศน์
- 2.2 ศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับ อัตรโมโนทัศน์ของ นิ่มนวล อันทะชัย (2532)
- 2.3 สร้างแบบสอบถาม จำนวน 12 ข้อ โดยอาศัยข้อมูลจาก ข้อ 2.1 และ ข้อ 2.2 มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด
- 2.4 หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม อัตรโมโนทัศน์ โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม จำนวน 3 คน ตรวจสอบข้อความในแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
- 2.5 นำแบบสอบถาม จำนวน 12 ข้อ ที่ปรับปรุงแล้ว จากข้อ 2.4 แล้วไปทดลองใช้กับข้าราชการทหารอากาศ กองปฏิบัติการทางอากาศยุทธวิธี กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองบัญชาการยุทธทางอากาศ กระทรวงกลาโหม จำนวน 100 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วตรวจสอบแบบสอบถาม โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้เทคนิค 25 % ของกลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบโดยใช้ t - test และคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 3.734 - 8.257
- 2.6 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้ใน ข้อ 2.5 จำนวน 10 ข้อ มาหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.6988

ตัวอย่างแบบสอบถามอัตนัย

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความนี้แล้ว กรุณาพิจารณาว่าข้อความนี้ตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ กรุณาตอบทุกข้อ

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	<u>ด้านความสามารถ</u> ข้าพเจ้าเป็นคนฉลาด					
00	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณไร้อะไรประโยชน์					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความทางบวก (ให้คะแนนดังนี้)	ข้อความทางลบ (ให้คะแนนดังนี้)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัย กำหนดเกณฑ์ความหมายของคะแนนเฉลี่ยของคำตอบโดยอาศัยแนวคิดของ เบสท์ (Best. 1975 : 137 – 139) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

1.00 - 1.50	หมายถึง	มีอัตรามโนทัศน์ในระดับไม่ดีที่สุด
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีอัตรามโนทัศน์ในระดับไม่ดี
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีอัตรามโนทัศน์ในระดับปานกลาง
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีอัตรามโนทัศน์ในระดับดี
4.51 - 5.00	หมายถึง	มีอัตรามโนทัศน์ในระดับดีที่สุด

3. แบบสอบถามความผูกพันต่อกองทัพอากาศ

เป็นแบบสอบถามความผูกพันที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสารและ งานวิจัย เกี่ยวกับความผูกพันต่อกองทัพอากาศ

3.2 ศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ของ ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 14) ซึ่งปรับปรุงมาจาก แบบสอบถามความผูกพัน ของ พอร์เตอร์ และคนอื่นๆ (Porter and Others. 1974 : 604)

3.3 สร้างแบบสอบถามความผูกพันต่อกองทัพอากาศ จำนวน 14 ข้อ โดยอาศัยข้อมูลข้อ 3.1 และข้อ 3.2 มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

3.4 หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม จำนวน 3 คน ตรวจสอบข้อความในแบบสอบถามให้สอดคล้องกับ นิยามศัพท์เฉพาะแล้ว

นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.5 นำแบบสอบถาม จำนวน 14 ข้อที่ปรับปรุงแล้ว จากข้อ 3.4 แล้วไปทดลองใช้กับข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ กองปฏิบัติการทางอากาศยุทธวิธี กรมควบคุมการปฏิบัติการทางอากาศ กองบัญชาการยุทธทางอากาศ กระทรวงกลาโหม จำนวน 100 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t - test และคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 1.770 - 4.315

3.6 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้ว ในข้อ 3.5 จำนวน 13 ข้อ มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9122

ตัวอย่างแบบสอบถามความผูกพันต่อกองทัพอากาศ

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว กรุณาพิจารณา ข้อความที่ตรงกับความคิดและความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อทางขวามือ กรุณาตอบทุกข้อ

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความคิดความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความคิดความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความคิดความรู้สึกของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความคิดความรู้สึกของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความคิดความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	งานของกองทัพอากาศเป็นการรับใช้ประเทศชาติ					
00	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ทำงานในกองทัพอากาศ					
000	ข้าพเจ้าทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อกองทัพอากาศอย่างสม่ำเสมอ					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความทางบวก (ให้คะแนนดังนี้)	ข้อความทางลบ (ให้คะแนนดังนี้)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัย กำหนดเกณฑ์ความหมายของคะแนนเฉลี่ยของคำตอบโดยอาศัยแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1975 : 137 – 139) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

1.00 - 1.50	หมายถึง	มีความผูกพันต่อกองทัพอากาศในระดับน้อยที่สุด
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีความผูกพันต่อกองทัพอากาศในระดับน้อย
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีความผูกพันต่อกองทัพอากาศในระดับปานกลาง
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีความผูกพันต่อกองทัพอากาศในระดับมาก
4.51 - 5.00	หมายถึง	มีความผูกพันต่อกองทัพอากาศในระดับมากที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขออนุมัติผู้อำนวยการกองปฏิบัติการทางอากาศยุทธวิธี กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองบัญชาการยุทธทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ในการสร้างเครื่องมือกับข้าราชการทหารอากาศ กองปฏิบัติการทางอากาศยุทธวิธี กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองบัญชาการยุทธทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขออนุมัติจากผู้อำนวยการกองป้องกันทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทาง กองบัญชาการยุทธทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก

ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ทั้งนายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ ศูนย์ควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ศูนย์ควบคุมและรายงาน และสถานีรายงาน รวม 12 แห่ง ซึ่งสังกัดอยู่ในกองป้องกันทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองบัญชาการยุทธทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 10 – 28 กุมภาพันธ์ 2542 โดยแจกแบบสอบถาม ทั้งหมด 1,018 ฉบับ ได้รับกลับคืน 956 ฉบับ แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.91 แล้วให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ จำแนกตาม ตัวแปรด้านอายุ สถานภาพสมรส ชั้นยศ สถาบันที่สำเร็จการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ตั้งของหน่วยงาน ประเภทของหน่วยงาน และที่พักอาศัย โดยวิเคราะห์เป็นค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน อึดมโนทัศน์ และความผูกพันต่อกองทัพอากาศ ของข้าราชการทหารอากาศ โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของตัวแปร
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปร ด้านชั้นยศ อึดมโนทัศน์และความผูกพันต่อกองทัพอากาศ โดยใช้ $t - test$
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบ ตัวแปร ด้านอายุ สถานภาพสมรส สถาบันที่สำเร็จการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ตั้งของหน่วยงาน ประเภทของหน่วยงานและที่พักอาศัย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทิศทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และถ้าพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้การทดสอบของ เชฟเฟ (Scheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ
 - 2.1 หาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบ ด้วย $t - test$ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2524 : 187)

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นโดยหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2524 : 171)

3. สถิติทดสอบสมมติฐาน

3.1 ใช้ t - test ทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม (ล้วน สายยศและ อังคณา สายยศ.2524 : 215)

3.2 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทิศทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยพิจารณาค่า F - test เพื่อทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ถ้าพบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรที่ทดสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้การทดสอบของ เชฟเฟ่ (Scheffe') (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2524 : 240 - 260)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t- test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - test
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	Sum of Squares
MS	แทน	Mean Squares

การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ชั้นยศ สถาบันที่สำเร็จการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ตั้งของหน่วยงาน ประเภทของหน่วยงาน และที่พักอาศัย

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ชั้นยศ สถาบันที่สำเร็จการศึกษา อัตราหนี้สิน ความผูกพันต่อกองทัพอากาศ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ตั้งของหน่วยงาน ประเภทของหน่วยงาน และที่พักอาศัย

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มของตัวอย่าง จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส สถาบันที่สำเร็จการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ตั้งของหน่วยงาน ประเภทของหน่วยงานและที่พักอาศัย

ตัวแปร	ระดับ ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ	20 - 35	261	27.3
	36 - 45	361	37.8
	46 - 60	334	34.9
	รวม	956	100.0
สถานภาพสมรส	โสด	228	23.9
	คู่	654	68.4
	หม้าย	74	7.7
	รวม	956	100.0
ชั้นยศ	นายทหารชั้นสัญญาบัตร	158	16.5
	นายทหารชั้นประทวน	798	83.5
	รวม	956	100.0
สถาบันที่ สำเร็จการศึกษา	โรงเรียนนายเรืออากาศ	25	2.6
	โรงเรียนจ่าอากาศ	522	54.6
	สถาบันอื่น ๆ	409	42.8
	รวม	956	100.0
ประสบการณ์ ในการทำงาน	ตั้งแต่ 10 ปี ลงมา	154	16.1
	11 - 20 ปี	381	39.9
	ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป	421	44.0
	รวม	956	100.0
สถานที่ตั้ง ของหน่วยงาน	ภาคกลาง	396	41.4
	ภาคเหนือ	145	15.2
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	274	28.7
	ภาคใต้	141	14.7
	รวม	956	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับ ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภทของ หน่วยงาน	ศูนย์ควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ	195	20.4
	ศูนย์ควบคุมและรายงาน	228	23.8
	สถานีรายงาน	533	55.8
	รวม	956	100.0
ที่พักอาศัย	บ้านพักส่วนตัว	298	31.2
	บ้านพักข้าราชการทหารอากาศ	487	50.9
	บ้านเช่า	88	9.2
	บ้านญาติ	72	7.5
	อื่น ๆ (ไปรตระบุ)	11	1.2
	รวม	956	100.0

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่ปฏิบัติงานอายุ 36 - 45 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 361 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมา อายุ 46 - 60 ปี มีจำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 และอันดับสุดท้าย อายุ ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 261 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3

สถานภาพสมรส ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ กลุ่มที่มีสถานภาพสมรสคู่มีจำนวนมากที่สุด คือ 654 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4 รองลงมา โสด มีจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และอันดับสุดท้ายผู้ที่เป็นหม้าย มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 74 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7

ชั้นยศ ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีชั้นยศนายทหารชั้นประทวน มีจำนวนมากที่สุด คือ 798 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5 และมีจำนวนน้อยที่สุด คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตร มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5

สถาบันที่สำเร็จการศึกษา ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มาจากสถาบันที่สำเร็จการศึกษา มีจำนวนมากที่สุด คือ โรงเรียนจ่าอากาศ มีจำนวน 522 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 รองลงมา คือสถาบันอื่น ๆ (อุดมศึกษา อาชีวศึกษา และมัธยมศึกษา) มีจำนวน 409 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 และอันดับสุดท้ายมีจำนวนน้อยที่สุด คือ ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่จบจากโรงเรียนนายเรืออากาศจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

ประสบการณ์ในการทำงาน ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่ทำงานตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด คือ 421 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมา ผู้ที่ทำงานตั้งแต่ 11 - 20 ปี มีจำนวน 381 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 และมีจำนวนน้อยที่สุด คือ ผู้ที่ทำงานตั้งแต่ 10 ปี ลงมา มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1

สถานที่ตั้งของหน่วยงาน ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่ปฏิบัติงานตามสถานที่ตั้งของหน่วยงานภาคกลาง มีจำนวนมากที่สุด คือ 396 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมา คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 และภาคเหนือ มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และน้อยที่สุด คือ ภาคใต้ มีจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7

ประเภทของหน่วยงาน ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่ปฏิบัติงานอยู่ตามสถานีรายงานมีจำนวนมากที่สุด คือ 533 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 รองลงมา คือ ศูนย์ควบคุมและรายงาน มีจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และมีจำนวนน้อยที่สุด คือ ศูนย์ควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ มีจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4

ที่พักอาศัย ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่พักอาศัยอยู่บ้านพัก ข้าราชการทหารอากาศ มีจำนวนมากที่สุด คือ 487 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมา ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีบ้านพักส่วนตัว มีจำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 รองลงมา ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่อยู่บ้านเช่า มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 และรองลงมา คือ ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่พักอยู่บ้านญาติ มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และน้อยที่สุด อื่น ๆ (พักอาศัยบ้านเพื่อน อาศัยวัด) มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และแต่ละด้านของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ การแปลผล
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.29	14.88	ปานกลาง
ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.20	3.41	ปานกลาง
ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.65	3.98	มาก
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.30	4.49	ปานกลาง
ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมาก	3.64	1.64	มาก
ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคมกลาง	3.49	4.65	ปานกลาง
ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.40	2.24	ปานกลาง
ด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว	2.96	1.84	ปานกลาง
ด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	2.85	4.49	ปานกลาง
อัตรานวัตกรรม	2.87	5.14	ปานกลาง
ความผูกพันต่อกองทัพอากาศ	4.24	7.30	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิต ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ การพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนอัตรานวัตกรรม ของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อกองทัพอากาศ ของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ รายด้าน และโดยรวม จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.726	5.863	.502
	ภายในกลุ่ม	954	11090.618	11.674	
	รวม	956	11092.344		
ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	76.580	38.290	2.427
	ภายในกลุ่ม	954	15006.158	15.779	
	รวม	956	15082.738		
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความ สามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	219.83	109.591	5.478*
	ภายในกลุ่ม	954	19023.160	20.004	
	รวม	956	19242.990		
ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	8.383	4.191	1.567
	ภายในกลุ่ม	954	2544.330	2.675	
	รวม	956	2552.713		
ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	82.793	41.392	1.914
	ภายในกลุ่ม	954	20542.886	21.234	
	รวม	956	20625.679		
ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	12.852	6.426	1.275
	ภายในกลุ่ม	954	4786.665	5.039	
	รวม	956	4799.517		
ด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานกับ ชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	5.794	2.897	.009
	ภายในกลุ่ม	954	3208.180	3.381	
	รวม	956	3208.974		
ด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับ กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	53.551	26.77	1.330
	ภายในกลุ่ม	954	19143.855	20.130	
	รวม	956	19197.406		

ตาราง 4 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1065.839	532.919	2.411
	ภายในกลุ่ม	954	209357.800	221.075	
	รวม	956	210423.639		

จากตาราง 4 พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีระดับอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม และโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ เฉพาะด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ดังแสดง ในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา	36 - 45 ปี	46 - 60 ปี
		28.965	29.811	30.173
ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา	28.965	-	.846	1.208 *
36 - 45 ปี	29.811		-	.362
46 - 60 ปี	30.173			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีอายุตั้งแต่ 46 - 60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ดีกว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปี ลงมา ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ รายด้าน และโดยรวมจำแนกตาม สถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2	45.004	22.505	1.935
	ภายในกลุ่ม	954	11073.534	11.638	
	รวม	956	11118.538		
ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	140.037	70.019	4.451*
	ภายในกลุ่ม	954	14992.649	15.732	
	รวม	956	15132.686		
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความ สามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	79.420	39.710	1.974
	ภายในกลุ่ม	954	19171.739	20.117	
	รวม	956	19251.159		
ด้านที่ 4 ด้าน ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.427	1.714	
	ภายในกลุ่ม	954	2560.560	2.687	.638
	รวม	956	2563.987		
ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	83.214	41.607	
	ภายในกลุ่ม	954	20560.865	21.598	1.926
	รวม	956	20644.080		
ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	31.030	15.515	
	ภายในกลุ่ม	954	4770.566	5.011	3.096*
	รวม	956	4801.596		
ด้านที่ 7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิต การทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	2.405	1.202	
	ภายในกลุ่ม	954	3207.369	3.373	.356
	รวม	956	3209.774		
ด้านที่ 8 : การเกี่ยวข้องกับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	56.276	28.3138	
	ภายในกลุ่ม	954	19166.214	20.111	1.399
	รวม	956	19222.490		

ตาราง 6 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	699.472	349.736	
	ภายในกลุ่ม	954	209860.700	221.139	1.582
	รวม	956	210560.172		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 แสดงว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม และโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และ ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่เฉพาะด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร ดังแสดงใน ตาราง 7 และ ตาราง 8 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	\bar{X}	หม้าย	โสด	คู่
		20.608	21.837	22.055
หม้าย	20.608	-	1.229	1.447 *
โสด	21.837		-	.218
คู่	22.055			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสคู่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสเป็นหม้ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	\bar{X}	หม้าย	โสด	คู่
		9.594	10.221	10.326
หม้าย	9.594	-	.627	.732 *
โสด	10.221		-	.105
คู่	10.326			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร ดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสหม้าย ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ
กองป้องกันทางอากาศ รายด้าน และโดยรวม จำแนกตามชั้นยศ

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ชั้นยศ	N	\bar{X}	S.D.	t
ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมและเพียงพอ	นายทหารชั้นสัญญาบัตร	158	16.17	3.337	.777
	นายทหารชั้นประทวน	798	15.939	3.429	
ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ ปลอดภัย และส่งเสริม สุขภาพ	นายทหารชั้นสัญญาบัตร	158	22.753	4.033	2.950 *
	นายทหารชั้นประทวน	798	21.721	3.951	
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความ สามารถของบุคคล	นายทหารชั้นสัญญาบัตร	158	31.152	4.518	4.407 *
	นายทหารชั้นประทวน	798	29.424	4.432	
ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	นายทหารชั้นสัญญาบัตร	158	7.677	1.648	3.338 *
	นายทหารชั้นประทวน	798	7.199	1.626	
ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม	นายทหารชั้นสัญญาบัตร	158	25.684	4.579	3.554 *
	นายทหารชั้นประทวน	798	24.202	4.827	
ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร	นายทหารชั้นสัญญาบัตร	158	10.873	2.043	4.468 *
	นายทหารชั้นประทวน	798	10.064	2.258	
ด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานชีวิต ส่วนตัว	นายทหารชั้นสัญญาบัตร	158	9.063	1.983	1.324
	นายทหารชั้นประทวน	798	8.852	1.804	
ด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับ สัมพันธ์กับสังคม	นายทหารชั้นสัญญาบัตร	158	19.323	4.448	1.958
	นายทหารชั้นประทวน	798	20.087	4.486	

ตาราง 9 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ชั้นยศ	N	\bar{X}	S.D.	t
โดยรวม	นายทหารชั้นสัญญาบัตร	158	142.696	13.311	4.025*
	นายทหารชั้นประทวน	798	137.520	15.033	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ นายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนายทหารชั้นสัญญาบัตรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่านายทหารชั้นประทวนและเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน คือ ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม และด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร ตามลำดับ และไม่พบความแตกต่างกันในด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม ตามลำดับ

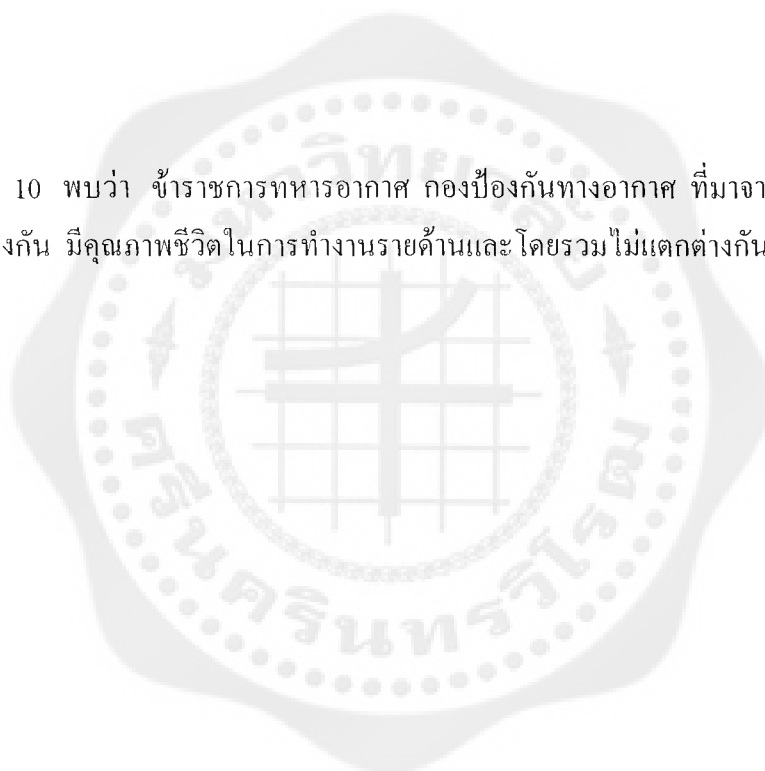
ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ รายด้านและโดยรวม จำแนกตามสถาบันที่สำเร็จการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.669	.834	
	ภายในกลุ่ม	954	11116.870	11.677	.071
	รวม	956	11118.539		
ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	57.595	28.798	1.821
	ภายในกลุ่ม	954	15075.091	15.819	
	รวม	956	15132.686		
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	94.228	47.114	2.344
	ภายในกลุ่ม	954	19156.931	20.102	
	รวม	956	19251.159		
ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	11.955	5.977	2.232
	ภายในกลุ่ม	954	2552.032	2.678	
	รวม	956	2563.987		
ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	30.905	15.453	.714
	ภายในกลุ่ม	954	20613.174	21.652	
	รวม	956	20644.089		
ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	20.493	10.246	2.040
	ภายในกลุ่ม	954	4781.103	5.022	
	รวม	956	4801.596		
ด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	2.716	1.358	.403
	ภายในกลุ่ม	954	3207.057	3.372	
	รวม	956	3209.773		
ด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	116.334	58.167	2.900
	ภายในกลุ่ม	954	19106.156	20.048	
	รวม	956	19222.490		

ตาราง 10 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	771.248	385.574	1.744
	ภายในกลุ่ม	954	20988.902	221.063	
	รวม	956	21760.150		

จากตาราง 10 พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มาจากสถาบันที่สำเร็จการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน



ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ
กองป้องกันทางอากาศ รายด้านและโดยรวมจำแนกตามตัวแปรอัตมโนทัศน์ ที่ดีและไม่ดี

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	อัตมโนทัศน์	N	\bar{X}	S.D.	t
ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมและเพียงพอ	ดี	450	16.087	3.441	.938
	ไม่ดี	506	15.879	3.397	
ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ดี	450	23.009	3.937	8.598*
	ไม่ดี	506	20.871	3.740	
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความ สามารถของบุคคล	ดี	450	30.495	4.374	5.338*
	ไม่ดี	506	28.970	4.429	
ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน	ดี	450	7.605	1.507	6.052*
	ไม่ดี	506	6.978	1.694	
ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม	ดี	450	26.073	4.565	10.929*
	ไม่ดี	506	22.966	4.210	
ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร	ดี	450	10.416	2.199	2.865*
	ไม่ดี	506	10.000	2.267	
ด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานกับ ชีวิตส่วนตัว	ดี	450	9.127	1.856	3.828*
	ไม่ดี	506	8.674	1.792	
ด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับ สัมพันธ์กับสังคม	ดี	450	19.765	4.654	1.207
	ไม่ดี	506	20.115	4.310	

ตาราง 11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อัตรานอ้ทศน้	N	\bar{X}	S.D.	t
โดยรวม	ดี	450	143.650	14.678	8.844 *
	ไม่ดี	506	134.464	13.837	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีอัตรานอ้ทศน้ ดีและไม่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวตามลำดับและไม่พบความแตกต่างกันในด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ
กองป้องกันทางอากาศ รายด้านและโดยรวม จำแนกตามตัวแปรความผูกพันต่อกองทัพอากาศ
ที่ต่างกัน

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ความผูกพันต่อ กองทัพอากาศ	N	\bar{X}	S.D.	t
ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	มาก	472	16.561	3.316	5.418 [*]
	น้อย	483	15.381	3.410	
ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	มาก	472	22.568	3.812	5.403 [*]
	น้อย	484	21.197	4.029	
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาศามารถ ของบุคคล	มาก	472	30.876	3.788	8.455 [*]
	น้อย	484	28.513	4.807	
ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	มาก	472	7.572	1.543	5.712 [*]
	น้อย	484	6.977	1.677	
ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม	มาก	472	25.388	4.150	6.488 [*]
	น้อย	484	23.480	4.917	
ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร	มาก	472	10.561	2.039	5.127 [*]
	น้อย	484	9.826	2.373	
ด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานกับชีวิตส่วนตัว	มาก	472	8.915	1.715	.479
	น้อย	484	8.858	1.947	
ด้านที่ 8 : การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ กับสังคม	มาก	472	19.979	4.297	.126
	น้อย	484	19.942	4.668	

ตาราง 12 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ความผูกพันต่อ กองทัพอากาศ	N	\bar{X}	S.D.	t
โดยรวม	มาก	472	142.451	12.467	8.897*
	น้อย	484	134.221	15.903	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีความผูกพันต่อกองทัพอากาศมากและน้อย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม และด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร ตามลำดับ และไม่พบความแตกต่างกันในด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม เท่านั้น

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ รายด้านและโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2	25.894	12.947	1.111
	ภายในกลุ่ม	954	11092.644	11.652	
	รวม	956	11118.538		
ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	17.928	8.964	.565
	ภายในกลุ่ม	954	15114.758	15.860	
	รวม	956	15132.686		
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความ สามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	36.371	18.186	.902
	ภายในกลุ่ม	954	19214.788	20.162	
	รวม	956	19251.159		
ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.747	.374	.139
	ภายในกลุ่ม	954	2563.240	2.690	
	รวม	956	2563.987		
ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	102.976	51.488	2.386
	ภายในกลุ่ม	954	20541.103	21.577	
	รวม	956	20644.079		
ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.872	.436	.086
	ภายในกลุ่ม	954	4800.724	5.043	
	รวม	956	4801.596		
ด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานกับชีวิต ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	.877	.438	.130
	ภายในกลุ่ม	954	3208.897	3.374	
	รวม	956	3209.774		
ด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับ สังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	73.179	36.596	1.821
	ภายในกลุ่ม	954	19149.311	20.094	
	รวม	956	19222.490		

ตาราง 13 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	522.296	261.148	1.180
	ภายในกลุ่ม	954	210037.800	221.325	
	รวม	956	210560.096		

จากตารางที่ 13 พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มี
ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ รายด้านและโดยรวม จำแนกตามสถานที่ตั้งของ หน่วยงาน

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทน ที่ยุติธรรมและ เพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	3	148.083	49.361	4.279*
	ภายในกลุ่ม	953	10970.455	11.536	
	รวม	956	11118.538		
ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	623.281	207.76	13.632*
	ภายในกลุ่ม	953	14509.405	15.241	
	รวม	956	15132.686		
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนา ความสามารถ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	297.007	99.002	4.973*
	ภายในกลุ่ม	953	18954.152	19.910	
	รวม	956	19251.159		
ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	26.598	8.866	3.326*
	ภายในกลุ่ม	953	2537.390	2.665	
	รวม	956	2563.987		
ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	827.901	275.96	13.244*
	ภายในกลุ่ม	953	19816.179	20.837	
	รวม	956	20644.080		
ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมปฏิบัติ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	59.615	19.872	3.985*
	ภายในกลุ่ม	953	4741.981	4.986	
	รวม	956	4801.596		
ด้านที่ 7 ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3	15.778	5.259	1.564
	ภายในกลุ่ม	953	3193.995	3.362	
	รวม	956	3209.773		
ด้านที่ 8 : การเกี่ยวข้องกับ สังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	441.085	147.02	7.453*
	ภายในกลุ่ม	953	18781.404	19.728	
	รวม	956	9222.489		

ตาราง 14 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	3720.224	1240.07	5.684*
	ภายในกลุ่ม	953	206839.900	218.186	
	รวม	956	210560.124		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีต่อสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันใน ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านที่ 6 ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร และด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ตามลำดับ มีด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวด้านเดียวเท่านั้นที่พบว่าไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามตาราง 15 – 22 ต่อไปนี้

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำแนกตามสถานที่ตั้งของหน่วยงาน

สถานที่ตั้งของ หน่วยงาน	-	ภาคใต้	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคเหนือ
		X	15.421	15.876	15.925
ภาคใต้	15.421	-	.455	.504	1.335*
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	15.876		-	.049	.880
ภาคกลาง	15.925			-	.831
ภาคเหนือ	16.756				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานที่ตั้งของหน่วยงานภาค มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ภาคใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามสถานที่ตั้งของหน่วยงาน

สถานที่ตั้ง ของหน่วยงาน	X	ภาคเหนือ	ภาคใต้	ภาคกลาง	ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ
		20.609	20.869	22.381	22.540
ภาคเหนือ	20.609	-	.260	1.772 *	1.931 *
ภาคใต้	20.869		-	1.512 *	1.671 *
ภาคกลาง	22.381			-	.159
ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ	22.540				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่อยู่ภาคเหนือและภาคใต้ ส่วนข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ในภาคกลาง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่อยู่ภาคเหนือและภาคใต้ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำแนกตามสถานที่ตั้งของหน่วยงาน

สถานที่ตั้ง ของหน่วยงาน	\bar{X}	ภาคใต้	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ	ภาคกลาง
		28.593	29.585	29.610	30.241
ภาคใต้	28.593	-	.992	1.017	1.648*
ภาคเหนือ	29.585		-	.025	.656
ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ	29.610			-	.631
ภาคกลาง	30.241				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ภาคกลางมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ภาคใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของหน่วยงาน

สถานที่ตั้ง ของหน่วยงาน	\bar{X}	ภาคใต้	ภาคเหนือ	ภาคกลาง	ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ
ภาคใต้	7.014	-	.047	.362	.403
ภาคเหนือ	7.061		-	.315	.356
ภาคกลาง	7.376			-	.041
ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ	7.417				-

จากตาราง 18 พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานที่ตั้งของหน่วยงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม จำแนกตามสถานที่ตั้งของหน่วยงาน

สถานที่ตั้ง ของหน่วยงาน	\bar{X}	ภาคใต้	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง
		22.848	23.591	24.490	25.379
ภาคใต้	22.848	-	.743	1.642*	2.531*
ภาคเหนือ	23.591		-	.899	1.788*
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	24.490			-	.889
ภาคกลาง	25.379				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานที่ตั้งของหน่วยงานภาคกลางมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม ดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ในภาคใต้และภาคเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานที่ตั้งของหน่วยงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม ดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร จำแนกตามสถานที่ตั้งของหน่วยงาน

สถานที่ตั้ง ของหน่วยงาน	\bar{X}	ภาคตะวันออก	ภาคเหนือ	ภาคใต้	ภาคกลาง
		เฉียงเหนือ			
		9.830	10.134	10.275	10.441
ภาคตะวันออก		-			
เฉียงเหนือ	9.830		.304	.445	.611*
ภาคเหนือ	10.134		-	.141	.307
ภาคใต้	10.275			-	.166
ภาคกลาง	10.441				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานที่ตั้งของหน่วยงานภาคกลาง มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานที่ตั้งของหน่วยงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม จำแนกตามสถานที่ตั้งของหน่วยงาน

สถานที่ตั้ง ของหน่วยงาน	\bar{X}	ภาคกลาง	ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ	ภาคใต้	ภาคเหนือ
		19.407	19.641	20.731	21.092
ภาคกลาง	19.407	-	.234	1.324 *	1.685 *
ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ	19.641		-	1.090	1.451 *
ภาคใต้	20.731			-	.361
ภาคเหนือ	21.092				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานที่ตั้งของหน่วยงานภาคเหนือ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม ดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่อยู่ภาคกลางกับภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ภาคใต้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม ดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่อยู่ภาคกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ โดยรวม จำแนกตามสถานที่ตั้งของหน่วยงาน

สถานที่ตั้งของ หน่วยงาน		ภาคใต้	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง
	\bar{X}	134.352	137.781	138.278	140.224
ภาคใต้	134.352	-	3.429	3.926	5.872*
ภาคเหนือ	137.781		-	.497	2.443
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	138.278			-	1.946
ภาคกลาง	140.224				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานที่ตั้งของหน่วยงานภาคกลาง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในภาคใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ รายด้านและโดยรวม จำแนกตามประเภทของ
หน่วยงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2	261.989	130.995	11.487*
	ภายในกลุ่ม	954	10856.549	11.404	
	รวม	956	11118.538		
ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	774.314	387.157	25.697*
	ภายในกลุ่ม	954	14358.372	15.066	
	รวม	956	15132.686		
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	141.545	70.772	3.529*
	ภายในกลุ่ม	954	19109.614	20.052	
	รวม	956	19251.159		
ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	67.251	33.625	12.835*
	ภายในกลุ่ม	954	2496.737	2.620	
	รวม	956	2563.988		
ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้าน สังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	155.816	77.908	3.620*
	ภายในกลุ่ม	954	20488.264	21.521	
	รวม	956	20644.080		
ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	26.834	13.417	2.675
	ภายในกลุ่ม	954	4774.762	5.016	
	รวม	956	4801.596		
ด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	10.541	5.271	1.567
	ภายในกลุ่ม	954	3199.232	3.364	
	รวม	956	3209.773		
ด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	182.165	91.082	4.559*
	ภายในกลุ่ม	954	19040.325	19.979	
	รวม	956	19222.490		

ตาราง 23 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	660.678	2330.339	10.741 *
	ภายในกลุ่ม	954	205899.422	216.965	
	รวม	956	210560.100		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีประเภทของหน่วยงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม และด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ตามลำดับ แต่ไม่พบความแตกต่างกันในด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เท่านั้น

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	\bar{X}	ศูนย์ควบคุมการ ปฏิบัติทางอากาศ	ศูนย์ควบคุม และรายงาน	สถานีรายงาน
		15.221	15.586	16.432
ศูนย์ควบคุมการปฏิบัติ ทางอากาศ	-	-	.365	1.211*
ศูนย์ควบคุมและรายงาน	15.221	-	-	.846*
สถานีรายงาน	15.586	16.432	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่อยู่
สถานีรายงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอดี
กว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่อยู่ศูนย์ควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ
และศูนย์ควบคุมและรายงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	\bar{X}	ศูนย์ควบคุม และรายงาน	ศูนย์ควบคุมการ ปฏิบัติทางอากาศ	สถานีรายงาน
		20.502	21.385	22.649
ศูนย์ควบคุม - และรายงาน	20.502	-	.883	2.147*
ศูนย์ควบคุมการ- ปฏิบัติทางอากาศ	21.385		-	1.264
สถานีรายงาน	22.649			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ มีประเภทของหน่วยงานอยู่สถานีรายงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่อยู่ศูนย์ควบคุมและรายงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	— X	ศูนย์ควบคุม และรายงาน	ศูนย์ควบคุมการ ปฏิบัติทางอากาศ	สถานีรายงาน
		29.088	29.543	30.024
ศูนย์ควบคุมและ รายงาน	29.088	-	.455	.936*
ศูนย์ควบคุมการ - ปฏิบัติทางอากาศ	29.543	-	-	.481
สถานีรายงาน	30.024	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีประเภทของ
หน่วยงาน สถานีรายงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของ
บุคคล ดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่อยู่ศูนย์ควบคุมและรายงานอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	X	ศูนย์ควบคุมและ รายงาน	ศูนย์ควบคุมการ ปฏิบัติทางอากาศ	สถานีรายงาน
		6.861	7.144	7.499
ศูนย์ควบคุมและ - รายงาน	6.861	-	.283	.638*
ศูนย์ควบคุมการ - ปฏิบัติทางอากาศ	7.499			.355*
สถานีรายงาน				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีประเภทของหน่วยงานสถานีรายงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศที่มีประเภทของหน่วยงาน ศูนย์ควบคุมและรายงานกับศูนย์ควบคุมการปฏิบัติทางอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	\bar{X}	ศูนย์ควบคุมและ รายงาน	ศูนย์ควบคุมการ ปฏิบัติทางอากาศ	สถานีรายงาน
		23.735	24.425	24.743
ศูนย์ควบคุมและ - รายงาน	23.735	-	.690	1.008*
ศูนย์ควบคุมการ - ปฏิบัติทางอากาศ	24.425		-	.318*
สถานีรายงาน	24.743			-

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีประเภทของหน่วยงานสถานีรายงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคมดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีประเภทของหน่วยงานศูนย์ควบคุมและรายงานกับศูนย์ควบคุมการปฏิบัติทางอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	\bar{X}	สถานีรายงาน	ศูนย์ควบคุมการ ปฏิบัติทางอากาศ	ศูนย์ควบคุม และรายงาน
		19.649	19.952	20.739
สถานีรายงาน	19.649	-	.303	1.090*
ศูนย์ควบคุมการ - ปฏิบัติทางอากาศ	19.952		-	.787*
ศูนย์ควบคุมและ - รายงาน	20.734			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีประเภทของหน่วยงานศูนย์ควบคุมและรายงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีประเภทของหน่วยงานสถานีรายงานกับศูนย์ควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ โดยรวม จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	\bar{X}	ศูนย์ควบคุม และรายงาน	ศูนย์ควบคุมการ ปฏิบัติทางอากาศ	สถานีรายงาน
		135.288	136.631	140.309
ศูนย์ควบคุมและ - รายงาน	135.288	-	1.343	5.021 [*]
ศูนย์ควบคุมการ - ปฏิบัติทางอากาศ	136.631	-	-	3.678 [*]
สถานีรายงาน	140.309	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีประเภทของหน่วยงานที่อยู่สถานีรายงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมดีกว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศที่มีประเภทของหน่วยงานศูนย์ควบคุมและรายงานกับศูนย์ควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ รายด้านและโดยรวม จำแนกตามที่พักอาศัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	4	88.692	22.173	1.910
	ภายในกลุ่ม	952	11029.847	11.610	
	รวม	956	11118.539		
ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4	323.650	80.973	5.196*
	ภายในกลุ่ม	952	14809.036	15.572	
	รวม	956	15132.686		
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4	160.528	40.132	1.999
	ภายในกลุ่ม	952	19090.631	20.074	
	รวม	956	19251.159		
ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	17.338	4.335	1.619
	ภายในกลุ่ม	952	2546.649	2.678	
	รวม	956	2563.987		
ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้าน สังคม	ระหว่างกลุ่ม	4	407.813	101.953	4.786*
	ภายในกลุ่ม	952	20236.267	21.301	
	รวม	956	20644.080		
ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	55.674	13.919	2.786*
	ภายในกลุ่ม	952	4745.922	4.996	
	รวม	956	4801.596		
ด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	4	52.984	13.246	3.982*
	ภายในกลุ่ม	952	3156.790	3.326	
	รวม	956	3209.774		
ด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4	398.713	99.678	5.036*
	ภายในกลุ่ม	952	18823.776	19.794	
	รวม	956	19222.489		

ตาราง 31 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	3073.386	818.347	3.739*
	ภายในกลุ่ม	952	2072.867	218.888	
	รวม	956	5146.253		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีที่พักอาศัยแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนคุณภาพชีวิตในด้านการทำงาน ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม และโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามตาราง 32 - 37

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ จำแนกตามแหล่งที่พักอาศัย

ที่อยู่อาศัย	-	บ้านญาติ	อื่น ๆ	บ้านเช่า	บ้านพักข้าราชการ	บ้านส่วนตัว
		X	19.917	21.181	21.898	ทหารอากาศ 21.997
บ้านญาติ	19.917	-	1.264	1.981*	2.080*	2.301*
อื่น ๆ	21.181		-	1.717	.816	1.037
บ้านเช่า	21.898			-	.099	.320
บ้านพักข้าราชการ- ทหารอากาศ	21.997				-	.221
บ้านส่วนตัว	22.218					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

จากตาราง 32 พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีบ้านพักส่วนตัว บ้านพักข้าราชการทหารอากาศและบ้านเช่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศที่พักอาศัย บ้านญาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหารอากาศ ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม จำแนกตามที่พักอาศัย

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	-	อื่น ๆ	บ้านญาติ	บ้านพักข้าราชการ ทหารอากาศ	บ้านเช่า	บ้านส่วนตัว
		X	22.181	23.138	24.150	24.909
อื่น ๆ	22.181	-	.957	1.969	2.728	3.013 *
บ้านญาติ	3.138		-	1.012	1.771	2.056 *
บ้านพักข้าราชการ- ทหารอากาศ	24.150			-	.759	1.044
บ้านเช่า	24.909				-	.285
บ้านส่วนตัว	25.194					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีบ้านพักส่วนตัวมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม ดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่พักอาศัยอื่น ๆ และพักบ้านญาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร จำแนกตาม แหล่งที่พักอาศัย

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	X	อื่น ๆ	บ้านเช่า	บ้านพักข้าราชการ ทหารอากาศ	บ้านญาติ	บ้านพัก ส่วนตัว
		8.636	10.057	10.080	10.418	10.436
อื่น ๆ	8.636	-	1.421	1.444	1.782	1.800*
บ้านเช่า	10.057		-	.023	.361	.379
บ้านพักข้าราชการ- ทหารอากาศ	10.080			-	.338	.356
บ้านญาติ	10.418				-	.018
บ้านพักส่วนตัว	10.436					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีบ้านพัก ส่วนตัวมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร ดีกว่าข้าราชการทหาร อากาศ กองป้องกันทางอากาศที่พักที่อื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามที่พักอาศัย

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	- X	อื่น ๆ	บ้านเช่า	บ้านญาติ	บ้านพักข้าราชการ ทหารอากาศ	บ้านส่วนตัว
อื่น ๆ	7.273	-	1.307	1.324	1.638	1.794*
บ้านเช่า	8.580	-	.017	.331	.487	
บ้านญาติ	8.597	-	.314	.470		
บ้านพักข้าราชการ ทหารอากาศ	8.911	-	.156			
บ้านส่วนตัว	9.067	-				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 พบว่า ข้าราชการกองป้องกันทางอากาศ ที่มีบ้านพักส่วนตัวจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่พักอาศัยอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ จำแนกตาม แหล่งที่พักอาศัย

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	- X	อื่น ๆ 19.000	บ้านพักข้าราชการ ทหารอากาศ 19.442	บ้านเช่า 19.932	บ้านส่วนตัว 20.470	บ้านญาติ 21.542
อื่น ๆ	19.000	-	.442	.932	1.470	2.542*
บ้านพักข้าราชการ- ทหารอากาศ	19.442		-	.490	1.028	2.100*
บ้านเช่า	19.932			-	.538	1.610
บ้านส่วนตัว	20.470				-	1.072
บ้านญาติ	21.542					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่พักบ้านญาติ มีคุณภาพชีวิตด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่พักอาศัยอื่น ๆ และบ้านพักข้าราชการทหารอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 37 แสดงการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ โดยรวม จำแนกตามที่พักอาศัย

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	\bar{X}	อื่น ๆ	บ้านญาติ	บ้านพักข้าราชการ ทหารอากาศ	บ้านเช่า	บ้านพัก ส่วนตัว
		129.091	135.875	137.578	138.239	140.668
อื่น ๆ	129.091	-	6.784	8.487	9.148	11.577*
บ้านญาติ	135.875		-	1.703	2.364	4.793*
บ้านพักข้าราชการ						
ทหารอากาศ	137.578			-	.661	3.090
บ้านเช่า	138.239				-	2.429
บ้านพักส่วนตัว	140.668					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่พักบ้านส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศที่พักอาศัยอื่น ๆ กับพักบ้านญาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ตามตัวแปรด้าน อายุ สถานภาพสมรส ชั้นยศ สถาบันที่สำเร็จการศึกษา อัตมโนทัศน์ ความผูกพันต่อกองทัพอากาศ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ตั้งของหน่วยงาน ประเภทของหน่วยงาน และที่พักอาศัย

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง
2. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีชั้นยศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่สำเร็จจากสถาบันการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
6. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีอัตมโนทัศน์ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
7. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีความผูกพันต่อกองทัพอากาศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

8. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
9. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่อยู่ในสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
10. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีประเภทของหน่วยงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
11. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่อยู่ในที่พักอาศัยต่างกันมี คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทาง อากาศ ปี พ.ศ. 2541 ที่ปฏิบัติงานอยู่ศูนย์ควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ศูนย์ควบคุมและรายงาน และสถานีรายงานต่าง ๆ ทั่วประเทศรวม 12 แห่ง จำนวน 1,018 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถาม 3 ชุด ดังนี้

1. แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 42 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8982
2. แบบสอบถามอัตตมโนทัศน์ จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6988
3. แบบสอบถามความผูกพันต่อกองทัพอากาศ จำนวน 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9122

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอ อนุมัติผู้อำนวยการ กองปฏิบัติการทางอากาศยุทธวิธี กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองบัญชาการทหารอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม เพื่อขอความร่วมมือในการ

เก็บข้อมูลในการสร้างเครื่องมือกับข้าราชการทหารอากาศ กองปฏิบัติการทางอากาศยุทธวิธี กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองบัญชาการยุทธทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขออนุมัติจาก ผู้อำนวยการกองป้องกันทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองบัญชาการยุทธทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ทั้งนายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ ศูนย์ควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ศูนย์ควบคุมและรายงาน และสถานีรายงาน รวม 12 แห่ง ซึ่งสังกัดอยู่ในกองป้องกันทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองบัญชาการยุทธทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 10 – 28 กุมภาพันธ์ 2542 โดยแจกแบบสอบถาม ทั้งหมด 1,018 ฉบับ ได้รับกลับคืน 956 ฉบับ แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.91 แล้วให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ จำแนกตามตัวแปรด้านอายุ สถานภาพสมรส ชั้นยศ สถาบันที่สำเร็จการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ตั้งของหน่วยงาน ประเภทของหน่วยงานและที่พักอาศัย โดยวิเคราะห์เป็นค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามตัวแปรด้านอัตมโนทัศน์และความผูกพันต่อกองทัพอากาศ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของตัวแปร
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปร ด้านชั้นยศ โดยใช้ $t - test$
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปร ด้านอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ตั้งของหน่วยงาน ประเภทของหน่วยงาน และที่พักอาศัย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และถ้าพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบ เป็นรายคู่โดยใช้การทดสอบของ เชฟเฟ (Scheffe')

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง

2. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีอายุ 46 – 60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปี ลงมา

3. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน ในด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านที่ 6 ด้าน ธรรมเนียมในองค์กร ตามลำดับ ดังนี้

3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ ที่มีสถานภาพหม้าย

3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร พบผลเช่นเดียวกับด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แสดงว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าข้าราชการทหารอากาศที่มีสถานภาพหม้าย

4. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีชั้นยศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่า นายทหารชั้นประทวน ในด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม และด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร ตามลำดับ

5. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบัน

การศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวม และแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

6. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

7. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีความผูกพันต่อกองทัพอากาศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม และด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร ตามลำดับ

8. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

9. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่อยู่ในสถานที่ตั้งของหน่วยงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันเกือบทุกด้าน คือ ด้านที่ 1-6 และด้านที่ 8 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

10. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีประเภทของหน่วยงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคมและ ด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ตามลำดับ

11. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีที่พักอาศัยต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม

สุขภาพ ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานข้อ 1 ทั้งนี้เพราะข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ เป็นข้าราชการทหาร ซึ่งมีการบังคับบัญชาเป็นลำดับชั้น มีกฎ ระเบียบ วินัย ที่เคร่งครัด และการที่เป็นหน่วยงานทางราชการหน่วยหนึ่ง การปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้อุปกรณ์ต่างๆ ที่มีราคาแพงจึงจะมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นข้อจำกัดมากมายในการปฏิบัติงาน จึงไม่สามารถ ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงได้ และการที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางนี้ก็ถือว่าอยู่ในระดับใช้ได้แล้ว เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ อีกหลาย ๆ หน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทิน สายสงวน (2533 : 99) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร ที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540 : 57) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการพลเรือนส่วนกลางมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ทั้งนี้เพราะลักษณะของงานและการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งกันได้ จึงทำให้ข้าราชการทหารอากาศทุกคนไม่ว่าจะอายุเท่าใดก็มีความสามารถในการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิบสันและคลีน (Gibson and Klein. 1970 : 106) ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีอายุ 46 - 60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 3 ดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีลงมา ทั้งนี้เพราะข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มี

อายุ 46 – 60 ปี ได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถมากกว่า จึงมีทักษะในการปฏิบัติงานมากกว่า ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า จึงเป็นผลทำให้มีคุณภาพชีวิตดีกว่า ดังที่ไรท์และแฮมิลตัน (Wright and Hamilton. 1978 : 1140) กล่าวว่า คนที่มีอายุสูงวัยมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนที่มีอายุน้อยและสอดคล้องกับผลการวิจัยของเจนสันและมาร์ติน (Janson and Martin. 1982 : 1089 – 1091) ที่พบว่าระดับความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานเพิ่มขึ้นตามอายุและสอดคล้องกับผลการวิจัย ของลีและวิลเบอร์ (Lee and Wilbur. 1983 : 790) ที่พบว่า ผู้ใช้แรงงานสูงวัยกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ใช้แรงงานที่อ่อนวัยกว่า

3. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 ทั้งนี้เพราะทักษะการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ไม่เกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัว เนื่องจากข้าราชการทหารอากาศทุกคน มีโอกาสสับเปลี่ยนตำแหน่งและหน่วยงานกันทุกปี จึงมีทักษะในการทำงานแต่ละหน่วยงานไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงานจึงไม่แตกต่างกัน จึงเป็นผลทำให้มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยพบว่า ข้าราชการทหารอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสคู่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสหม้าย ทั้งนี้เพราะข้าราชการทหารอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสคู่มีความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงานที่สะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียงและกลิ่น พอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ พึงพอใจกับการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเข้มงวด เพราะข้าราชการทหารอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสคู่ห่วงใยชีวิตของตนเองมากกว่าเพราะมีครอบครัวที่ต้องเป็นห่วงและต้องดูแลให้มีความสุขในขณะที่ข้าราชการทหารอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสหม้าย อาจมีคนห่วงใยหรือเป็นการระมัดระวังน้อยกว่า และพบว่าข้าราชการทหารอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร ดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสหม้าย ทั้งนี้เพราะพอใจในนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรม พอใจกับการมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและการเคารพในสิทธิส่วนตัวของข้าราชการทหารอากาศ และถ้าข้าราชการทหารอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสคู่ไม่พอใจต่อนโยบายหรือข้อบังคับหรือการไม่มีสิทธิแสดงความคิดเห็นก็สามารถนำปัญหาที่ไม่พอใจไปปรึกษาหารือกับคู่สมรสได้เพื่อผ่อนคลายความเครียดซึ่งข้าราชการทหารอากาศที่มีสถานภาพสมรสหม้ายไม่มีคู่สมรสคอยรับฟังปัญหา จึงมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าเป็นผลทำให้ข้าราชการทหารอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 6

ด้านธรรมเนียมในองค์กร ดีกว่าข้าราชการทหารอากาศที่มีสถานภาพสมรสหม้าย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฟอรั่ม และเกสเวนเดอร์ (Form and Geschwender. 1962 : 235)

ที่พบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

4. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีชั้นยศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ทั้งนี้เพราะข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชา และการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ ได้มากกว่านายทหารชั้นประทวน จึงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า เป็นผลให้มีคุณภาพชีวิตดีกว่า เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า นายทหารชั้นสัญญาบัตร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพดีกว่านายทหารชั้นประทวน ทั้งนี้เพราะนายทหารชั้นสัญญาบัตรย่อมมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยกว่า มีการป้องกันรักษาความปลอดภัยเข้มงวดกว่า ได้รับโอกาสในการส่งเสริมสุขภาพดีกว่าและพบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลดีกว่านายทหารชั้นประทวนเพราะมีโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาความสามารถมากกว่า สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ก็พบว่า นายทหารชั้นสัญญาบัตรมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่า มีความมั่นคงในงานมากกว่า เพราะเป็นผู้ทำหน้าที่วางนโยบายในการทำงานของกองป้องกันทางอากาศ ให้เจริญก้าวหน้าด้วย เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม ก็พบว่า นายทหารชั้นสัญญาบัตรได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่านายทหารชั้นประทวน นอกจากนี้ยังพบว่านายทหารชั้นสัญญาบัตรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กรดีกว่านายทหารชั้นประทวน ทั้งนี้เพราะเป็นผู้มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย ข้อบังคับต่าง ๆ ตลอดจนมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้มากกว่า นายทหารชั้นประทวน จึงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า เป็นผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่านายทหารชั้นประทวน

5. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5 ทั้งนี้เพราะข้าราชการทหารอากาศทุกคนได้รับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเดียวกัน ได้รับผลตอบแทนเช่นเดียวกัน มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานเช่นเดียวกัน มีการสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานเช่นเดียวกัน โดยไม่คำนึงว่าข้าราชการทหารอากาศผู้นั้นสำเร็จจากสถาบันการศึกษาใด จึงมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอันเป็นผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

6. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 6 ทั้งนี้เพราะข้าราชการทหารอากาศ ที่มีอัตราเงินเดือนดี มีความพึงพอใจในด้านการแสดงความสามารถ ในการปฏิบัติงานและมองเห็นคุณค่าของตนเองมากกว่าข้าราชการทหารอากาศที่มีอัตราเงินเดือนไม่ดี ซึ่งไม่พึงพอใจในความสามารถของตนเอง ในการปฏิบัติงาน มองเห็นคุณค่าของตนเองน้อย ข้าราชการทหารอากาศ ที่มีอัตราเงินเดือนดี จึงมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานมากกว่า ทำให้เกิดทักษะในการทำงานต่าง ๆ ของกองป้องกันทางอากาศ มากกว่า เป็นผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ ที่มีอัตราเงินเดือนไม่ดี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริอร พัวศิริ (2534 : 49) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงินเดือนกับการรับรู้สภาวะสุขภาพกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า อัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพ ซึ่งตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 1 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

7. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีความผูกพันต่อกองทัพอากาศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 7 ทั้งนี้เพราะข้าราชการทหารอากาศที่มีความผูกพันต่อกองทัพอากาศมาก มีความคิด ความรู้สึกที่ดีต่อกองทัพอากาศ โดยตั้งใจทำงาน อุทิศตนและทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ ที่มีความผูกพันต่อกองทัพอากาศน้อย มักไม่ตั้งใจทำงาน ไม่อุทิศตนไม่ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ย่อมทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นผลให้ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 82) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 8 ทั้งนี้เพราะในหน่วยงานของกองป้องกันทางอากาศมีการหมุนเวียนข้าราชการทหารอากาศ ไปประจำตามหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้ข้าราชการทหารอากาศ แต่ละคนมีความชำนาญงานทุกหน่วยงานเท่าเทียมกันหรือใกล้เคียงกัน แม้ว่าจำนวนปีของประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้นเท่าใดก็ไม่ทำให้ทักษะของการทำงานแตกต่างกัน จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

9. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่อยู่ในสถานที่ตั้งของหน่วยงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 9 ทั้งนี้เพราะบรรยากาศในการทำงานของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน หน่วยงานในภาคกลางมีความสะดวกในการเดินทาง แต่หน่วยงานในภาคอื่น ๆ เช่น ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นต้น มีความไม่สะดวกในการเดินทางอยู่ห่างไกล ทुरुกันดาร การเดินทางไปเยี่ยมเยียนซึ่งกันและกันระหว่างข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ กับสมาชิกในครอบครัวค่อนข้างลำบาก สิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ที่ทำงานไม่ปลอดภัยเท่าที่ควร โอกาสที่ข้าราชการทหารอากาศ จะสร้างความสัมพันธ์กับคนในสังคมมีน้อย ความพึงพอใจในการทำงานจึงมีน้อยลงมากกว่าข้าราชการทหารอากาศที่อยู่ในหน่วยงานที่มีความสะดวกในการเดินทาง มีความปลอดภัยและสามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในสังคมได้มากกว่าและเมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่อยู่ในหน่วยงานภาคกลาง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่อยู่ในหน่วยงานภาคใต้ เพราะหน่วยงานภาคกลางอยู่ท่ามกลางความเจริญ ทำให้เดินทางไปมาหาสู่กันระหว่างสมาชิก ในครอบครัวกับข้าราชการทหารอากาศสะดวกสบายกว่า หน่วยงานในภาคใต้ที่ต้องใช้เวลาเดินทางไกล สิ้นเปลืองค่าเดินทางและเสียเวลามาก

10. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีประเภทของหน่วยงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 10 ทั้งนี้เพราะประเภทของหน่วยงานที่ต่างกัน มีลักษณะของงานที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกัน ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่ทำงานอยู่ในศูนย์ควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ มีความรับผิดชอบสูงกว่าหน่วยงานอื่น เพราะมีอำนาจตัดสินใจในปัญหาที่วิกฤติ และมีอำนาจในการวางนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันทางอากาศ ซึ่งแตกต่างจากข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่ทำงานอยู่ในศูนย์ควบคุมและรายงานที่มีความรับผิดชอบน้อยกว่า โดยมีอำนาจตัดสินใจงานในพื้นที่ความรับผิดชอบที่กำหนดให้และมีอำนาจควบคุมต่อสถานีรายงาน แตกต่างจากข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่ทำงานอยู่ในสถานีรายงาน ซึ่งมีความรับผิดชอบน้อยกว่า เพราะมีหน้าที่เพียงรายงานสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันทางอากาศเท่านั้น ความเครียดต่อการรับผิดชอบจึงแตกต่างกัน ประเภทของหน่วยงานที่รับผิดชอบมาก ย่อมมีความเครียดต่องานมากกว่า จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

11. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีที่พักอาศัยต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไป

ตามสมมติฐานข้อ 11 ทั้งนี้เพราะข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีบ้านพักส่วนตัว ย่อมมีอิสระในการดำเนินชีวิตประจำวัน ไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย แต่แตกต่างจากข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่อาศัยอยู่กับญาติ ไม่มีอิสระในการดำเนินชีวิตประจำวัน เพราะต้องระมัดระวังกิจกรรมารยาท หรือข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่อยู่ในบ้านพักข้าราชการ ไม่มีอิสระเท่าที่ควร เพราะต้องเกรงใจบ้านใกล้เรือนเคียง มีกฎระเบียบในการเข้า – ออก เพื่อรักษาความปลอดภัยซึ่งอาจเข้มงวดมาก สำหรับญาติหรือเพื่อนที่ติดการมาพบปะ เยี่ยมเยียน สถานที่อาจคับแคบไม่สะดวกสบายเหมือนบ้านพักส่วนตัว อาจมีปัญหาสำหรับจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่เพิ่มขึ้น ไม่สะดวกในการพักผ่อนหรือทำงานอดิเรก และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่อาศัยในบ้านพักส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่พักอาศัยในสถานที่พักอาศัยอื่น ๆ เช่น บ้านญาติ บ้านพักข้าราชการทหารอากาศ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่าตัวแปรที่ทำให้ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ ชัยยศ อัตมโนทัศน์ ความผูกพันต่อกองทัพอากาศ สถานที่ตั้งของหน่วยงาน ประเภทของหน่วยงานและที่พักอาศัย

ดังนั้น กองทัพอากาศ ควรคำนึงถึงตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ในการนำไปวางนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ เช่น ควรเพิ่มงบประมาณในการจัดที่พักอาศัย พาหนะสำหรับเดินทางของหน่วยงานที่อยู่ไกล พัฒนาอัตมโนทัศน์ โดยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความก้าวหน้า เพิ่มสวัสดิการและความมั่นคงต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อกองทัพอากาศยิ่ง ๆ ขึ้น ซึ่งทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น โดยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าไปตามลำดับขั้น เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับข้าราชการทหารอากาศ สังกัดกองอื่น ๆ เช่น กองธุรการ กองปฏิบัติการทางอากาศยุทธวิธี กองบังคับการบิน เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาเชิงทดลองเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น กลุ่มสัมพันธ์ การให้คำปรึกษา เป็นต้น



บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- กัลยาณี ใจปิ่นตา. มโนทัศน์แห่งตนของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. มโนทัศน์แห่งตน ความวิตกกังวล ความเกรงใจและลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนที่เป็นผู้นำและนักเรียนที่เป็นผู้ตามในระดับชั้น ม.ศ. 3 ปีการศึกษา 2514. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , 2514. อัดสำเนา.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.
- ติน ปรัชญาพฤทธิ. ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร. ในเอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์กร หน่วยที่ 4 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2530.
- ทองศรี คำภู ฅ อยุธยา. การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.
- นีมนวล อันทะชัย. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอ้อมโนทัศน์กับการปรับตัวด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนต่างเพศของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนมัธยมศึกษาหญิง โรงเรียนมัธยมศึกษาชายและโรงเรียนแบบสหศึกษา จังหวัดอุดรธานี. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2532. อัดสำเนา.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. “คุณภาพชีวิตในการทำงาน”, ใน การพัฒนาองค์กร. หน่วยที่ 8 – 15. พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2537.
- บุญแสง ชีระภากร. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน,” จุดสารพัฒนาข้าราชการ. 25 : 5 - 12 ; มกราคม – มีนาคม 2533.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ปรินูญานินพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มศว ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 : 2540 - 2544. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2539.
- พรรณทิพย์ เกษะนันท์. “อัครมนทัศน์”, ใน ประมวลบทความทางวิชาการศึกษา. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศน์ กรมการฝึกหัดครู, 2517.
- รัตนา ไกรสีหนาท. การศึกษาเปรียบเทียบอัครมนทัศน์ สุขภาพจิต และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลเทคนิค. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทวีกิจการพิมพ์, 2524.
- ภรณ์ กীরดีบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.
- สุจินดา อ่อนแก้ว. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยทราวดี. วิทยานิพนธ์ คม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538. อัดสำเนา.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน,” รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการศึกษาและสังคม. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- สุทิน สายสงวน. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตร อำเภอในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533. อัดสำเนา.
- สุนทร อารยะปรีชา. กองป้องกันทางอากาศ. กรุงเทพฯ : กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ, 2536.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533. อัดสำเนา.
- หวัน แดงทิพย์. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุโขทัย. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- อังคณา โกสิยส์สวัสดิ์. ความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2534. อัดสำเนา.

อเนก สงสุวรรณ. ทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน ปรียญานิพนธ์ กศ.ม กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2533. อัดสำเนา.

Best, John W. Research in Education. Englewood Cliffs, Prentice Hall , 1970.

Cogan , Morris L. “ Studies of Teacher Behavior ,” The Journal of Experimental Education. 26 : 137 – 139 ; January, 1975.

Brown , Ribin Rae. “ Individual Situational , and Demographic Factors Predicting Faculty Commitment to the University ,” Dissertation Abstracts International. 47 (7) : 2384 – A ; January , 1987.

Cronbach , Lee Joseph. Essentials of Psychological Testing. New York : Harper and Brothers , Inc. , 1970.

Cook G.I. Self Concept of The Myocardial Infaction Patient. 72 : 37 ; October , 1975.

Davis , Louis E. “ Enhancing Qualify of Working Life : Developments In The United States.” International Labour Review. 116 : 53 ; July – August 1977.

Decotis , Thomas A. and Timothy P. Summers. “ A Path Analysis of Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment “ Human Relation. ” 40 (2) : 445 – 470 ; February , 1987.

Elizabeth, Austin Ann “ Work Orientation Of University Mid - Level Administrators : Patterns , Antecedents , and Outcomes of Commitment ,” Dissertation Abstracts International. 45 (2) : 423 - A ; August , 1984.

Etzioni , A. A Comparative Analysis of Complex Organizations. New York : The Free Press. 9 ; 1975.

Good , Carter V. Dictionary of Education. 3 rd ed. New York : McGraw - Hill , 1973.

Hackman, J.R. and L.J. Suttle. “ Improving Life at Work ,” Behavioral Science Approach to Organizational Change. Santa Monica , Calif, Goodyear Pudishing. : 14 ; 1977.

Hrebiniak , L.G. and J.A. Alutto. “ Personal and Role - Related Factors in the Development of Organizational Commitment ,” Administrative Science Quarterly. 177 : 555 - 573 ; 1972.

Ibrahim , Hilmi and Morison Nettie. “ Self Actualization and Self Concept ,” AAHPER Research Quarterly. 47 : 68 - 79 ; March , 1976.

- Kelly, Henry Edward. Perceptions of The Quality of Work Life of Teachers in Private Catholic High Schools : 497 ; 1993.
- Kanter, M.R. "Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanism In Utopian Community," American Sociological Review. 37 : 499 - 517 ; 1968.
- Porter, L.W. and others. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, Turnover Among Psychiatric Technicians," Journal of Applied Psychology. 59 : 603 – 609 ; October, 1974.
- Raimy, V.C. "Self-Reference in Counseling Interviews," in Journal of Counsultance Psychology. 12 : 153 – 156 ; 1984.
- Roger, Carl R. Client - Centered Therapy. Boston : Houghton Mifflin, 1951.
- Smith, Betsann. Teacher Quality of Work Life According to Teachers : The Case of High Schools. : 369 ; 1994.
- Travis, Paula H. Registered Nurses' Perceptions of Leadership Systems of Nurse Managers and Quality of Wotk Life Conditions and Feelings in Community - Based Health Settings. : 119 ; 1995.
- Walton, Richard E. "Improving the Quality of Work life." Harvard Bussiness Riview. 12 : May - June ; 1974.
- Woo, Theresa M. Quality of Work Life for Adults with Mental Retardation. : 75 ; 1996.



ภาควิชา



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



เลขที่.....
 ลงวันที่..... ๒๑ ก.พ. ๕๑
 เวลา..... ๑๐๐๐

ที่ ทม 1007/ 0605

บัณฑิตวิทยาลัย 104

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 กุมภาพันธ์ 2541

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการกองป้องกันทางอากาศ

เนื่องจาก ร.ต.วีระวัฒน์ ประทีปรัตน์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว
 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นิสิตผู้นี้อยู่ในระหว่างเตรียมการทําปริญญาโท เรื่อง "ตัวแปรที่
 เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติ
 ทางอากาศ กองบัญชาการยุทธทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม" มีความประสงค์
 จะขอให้ข้าราชการกองป้องกันทางอากาศ, ข้าราชการศูนย์ควบคุมและรายงาน และข้าราชการสถานี
 รายงานที่ขึ้นตรงต่อกองป้องกันทางอากาศ ตอบแบบสอบถาม ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2541 เพื่อเป็น
 ข้อมูลในการทําวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยจึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในเรื่องนี้ด้วย และขอขอบคุณในความช่วยเหลือ

อนุเคราะห์ที่ท่านจะให้แก่นิสิตผู้นี้

ตามนี้

นางต. ๒๕๑๐.๒๕๑๐.๒๕๑๐. นิสิตระดับปริญญาโท
 ทม.เรื่องนี้ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ร.ต.

ร.ต. ๒๕๑๐.๒๕๑๐.๒๕๑๐.

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์)

๑๐ ก.พ. ๕๑

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ทวามแล้ว ✓

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ร.ต. ๒๕๑๐.๒๕๑๐.๒๕๑๐.
 นม ๑๑๖.๐๗.
 ก.พ.๕๑

ที่ ทม 1007/ ๒๐๒๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ พฤษภาคม 2541

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

กองป้องกันทางอากาศ กปอ. บชอ.
เลขที่ ๓๒๖๕
วันที่ ๑ มิ.ย. ๔๑
เวลา ๑๕๐๐

เรียน ผู้อำนวยการกองป้องกันทางอากาศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร.ต.วีระวัฒน์ ประทีปรัตน์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญาโท เรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองบัญชาการยุทธทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม" โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาโท คือ

รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง	ประธาน
อาจารย์ทัศนาทองภักดี	กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยเรียนมาเพื่อขอความกรุณาให้ข้าราชการกองป้องกันทางอากาศ, ข้าราชการศูนย์ควบคุมและรายงาน และข้าราชการสถานีรายงานที่ขึ้นตรงต่อกองป้องกันทางอากาศ ตอบแบบสอบถามในระหว่างเดือนมิถุนายน 2541 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญาโท

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๒๕
๕๐. จ.

๕๐๑ ๕๐๒ ๕๐๓ ๕๐๔ ๕๐๕ ๕๐๖ ๕๐๗ ๕๐๘ ๕๐๙ ๕๑๐
๕๑๑ ๕๑๒ ๕๑๓ ๕๑๔ ๕๑๕ ๕๑๖ ๕๑๗ ๕๑๘ ๕๑๙ ๕๒๐

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรสาร/โทร. 258-4119



บันทึกข้อความ

106

ส่วนราชการ.....บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5644
ที่.....หม 1007/ ๔๔๔ ๘.....วันที่.....๑๐ พฤศจิกายน 2541
เรื่อง.....ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ.....

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย ร.ท. วีระวัฒน์ ประทีปรัตน์ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองป้องกันทางอากาศ" โดยมี รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง และ อาจารย์ทัศนีย์ ทองภักดี เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ ศาสตราจารย์ ดร. ผ่องพันธุ์ เกิดพิทักษ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทนา วงศ์อินทร์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงษ์พันธุ์ พงษ์วิสาภา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ใต้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ ร.ท. วีระวัฒน์ ประทีปรัตน์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ
เลขที่ ๘๕๗ ๑
วันที่ ๑๗ธ.๖๕๑
เวลา ๑๑๐๐

ที่ ทม 1007/ ๕๖๖๔

บัณฑิตวิทยาลัย 107

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

15 ธันวาคม 2541

กองกำลังพล บก.คปอ.บยอ.
เลขรับ ๒๒๗๗
วันที่ ๑๗ ธ ๖๕๑
เวลา ๑๑๐๐

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน เจ้ากรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย ร.ท. วีระวัฒน์ ประทีปรัตน์ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองบัญชาการยุทธทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม" โดยมี รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง และ อาจารย์ทัศนาศ ท่องักดิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากข้าราชการ โดยขออนุญาตให้ข้าราชการกองบัญชาการยุทธวิธี กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองบัญชาการยุทธทางอากาศ ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทางอากาศ ในระหว่างเดือนมกราคม - เมษายน 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ ร.ท. วีระวัฒน์ ประทีปรัตน์ ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร. 258-4119

กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ บยอ.
เลขรับ ๕๕๓๕
วันที่ ๑๗/๑๑/๕๖
เวลา ๑๑๐๐



ที่ ทม 1007/ ๕๖๓๕

บัณฑิตวิทยาลัย 108

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๖ ธันวาคม 2541

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน เจ้ากรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

กองกักตวงลด บก.คปอ.บยอ.
เลขรับ ๒๒๑๘
วันที่ ๑๗/๑๑/๕๖
เวลา ๑๑๐๐

เนื่องด้วย ร.ท. วีระวัฒน์ ประทีปรัตน์ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำปริญญาโท เรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองบัญชาการยุทธทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม" โดยมี รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง และ อาจารย์ทัศนหา ทองภักดี เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาโท ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บ ข้อมูลจากข้าราชการ โดยขออนุญาตให้ข้าราชการกองป้องกันทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองบัญชาการยุทธทางอากาศ ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ ในระหว่างเดือนมกราคม - เมษายน 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ ร.ท. วีระวัฒน์ ประทีปรัตน์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญาโท ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร 258-4119



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กปอ.คปอ.บยอ.(ผศก.โทร.๒-๑๘๓๕)

ที่ กท ๐๖๑๐.๓(๕)/

วันที่ ๒๑ ธ.ค. ๕๑

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

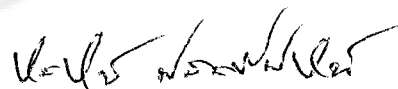
เรียน ผอ.กปย.คปอ.บยอ.

ด้วยกระผม ร.ท.วีระวัฒน์ ประทีปรัตน์ ตำแหน่ง น.พิสุจน์ฝ่าย ผยก.ศคปอ.๑ กปอ.คปอ.บยอ. นิสิตปริญญาโท ภาคพิเศษ สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ ฯ ” กระผมขอความกรุณาจากท่านอนุญาตให้ข้าราชการในหน่วยงาน กปย.คปอ.บยอ. และหน่วยงานในต่างจังหวัดของท่าน ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓ ชุด คือ

๑. แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน
๒. แบบสอบถามอ้อมโนทัศน์
๓. แบบสอบถามความผูกพันต่อกองทัพอากาศ

ทั้งนี้กระผมขอความกรุณา โปรดตอบแบบสอบถามทั้ง ๓ ชุด โดยตอบทุกข้อ กระผมหวังเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการให้ต่อไป

ร.ท. 

น.พิสุจน์ฝ่าย ผยก.ศคปอ.๑ กปอ.คปอ.บยอ.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กปอ.คปอ.บยอ.(ฝรท.โทร.๒ - ๑๘๓๕)

ที่ กท ๐๖๑๐.๓(๕)/

วันที่ ๒๗ ธ.ค. ๕๑

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน ผอ.กปอ.คปอ.บยอ.

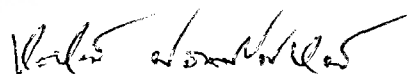
ด้วยกระผม ร.ท.วีระวัฒน์ ประทีปรัตน์ ตำแหน่ง น.พิสุจน์ฝ่าย ผยก.ศคปอ.๑ กปอ.คปอ.บยอ. นิสิตปริญญาโท ภาคพิเศษ สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำปริญญาโท เรื่อง “ การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทหารอากาศ ฯ ” กระผมขอความกรุณาจากท่านอนุญาตให้ข้าราชการในหน่วยงาน กปอ.คปอ.บยอ. และหน่วยงานในต่างจังหวัดของท่าน ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓ ชุด คือ

๑. แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน
๒. แบบสอบถามอึดมโนทัศน์
๓. แบบสอบถามความผูกพันต่อกองทัพอากาศ

ทั้งนี้กระผมขอความกรุณา โปรดตอบแบบสอบถามทั้ง ๓ ชุด โดยตอบทุกข้อ กระผมหวังเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการให้ต่อไป

ร.ท.



น.พิสุจน์ฝ่าย ผยก.ศคปอ.๑ กปอ.คปอ.บยอ.



เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เป็นแบบสอบถาม 3 ชุด ดังนี้

1. แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความนี้แล้ว กรุณาพิจารณาว่าข้อความนี้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียง 1 ช่องเท่านั้น ในแต่ละข้อ กรุณาตอบทุกข้อ

1.1 อายุ

- () ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา
 () 36 - 45 ปี
 () 46 - 60 ปี

1.2 สถานภาพสมรส

- () โสด
 () คู่
 () หม้าย

1.3 ชั้นยศ

- () นายทหารชั้นสัญญาบัตร
 () นายทหารชั้นประทวน

1.4 สถาบันที่สำเร็จการศึกษา

- () โรงเรียนนายเรืออากาศ
 () โรงเรียนจ่าอากาศ
 () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน

- () ตั้งแต่ 10 ปี ลงมา
 () 11 - 20 ปี
 () ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป

1.6 สถานที่ตั้งของหน่วยงาน

- () ภาคกลาง
 - () กรุงเทพมหานคร
 - () นครนายก
 - () ระยอง
 - () สระแก้ว
- () ภาคเหนือ
 - () เชียงใหม่
 - () พิษณุโลก
- () ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 - () อุตรธานี
 - () สกลนคร
 - () อุบลราชธานี
 - () บุรีรัมย์
- () ภาคใต้
 - () สุราษฎร์ธานี
 - () สงขลา

1.7 ประเภทของหน่วยงาน

- () ศูนย์ควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ
- () ศูนย์ควบคุมและรายงาน
- () สถานีรายงาน

1.8 ที่พักอาศัย

- () บ้านส่วนตัว
- () บ้านพักข้าราชการทหารอากาศ
- () บ้านเช่า
- () บ้านญาติ
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วพิจารณาเลือกข้อที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องใดช่องหนึ่งทางขวามือเพียงช่องเดียว ในแต่ละข้อ โปรดตอบทุกข้อ

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
1.	เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
2.	เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
3.	ข้าพเจ้าพอใจกับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ					
4.	ข้าพเจ้าไม่เคยคิดเปลี่ยนงานใหม่แม้จะได้เงินเดือนสูงกว่าเดิม					
5.	ข้าพเจ้าไม่ได้รับความยุติธรรมในการได้รับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายคลึงกัน					
	2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
6.	อุปกรณ์ในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีความปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติงาน					
7.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
8.	อาคารในหน่วยงานของข้าพเจ้าไม่ค่อยสะอาดเท่าที่ควร					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
9.	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของข้าพเจ้าไม่ค่อย ปลอดภัยจากมลพิษ				
10.	อาคารที่ทำงานมีการป้องกันความปลอดภัยเป็นอย่างดี				
11.	หน่วยงานของข้าพเจ้าจัดให้มีการตรวจสอบสภาพแก่ ข้าราชการทหารอากาศประจำปี				
3. <u>การพัฒนาความสามารถของบุคคล</u>					
12.	หน่วยงานของข้าพเจ้าสนับสนุนให้ศึกษาต่อ				
13.	หน่วยงานไม่สนับสนุนข้าพเจ้าให้ไปศึกษาดูงาน ต่างประเทศ				
14.	หน่วยงานมักส่งข้าพเจ้าเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ เพื่อพัฒนาหน่วยงาน				
15.	หน่วยงานสนับสนุนข้าพเจ้าให้ไปศึกษาดูงาน ดูงานภายในประเทศ.....				
16.	หน่วยงานไม่ให้โอกาสข้าพเจ้าทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ				
17.	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความ รับผิดชอบในระดับสูง				
18.	หน่วยงานมักจัดให้มีเอกสารทางวิชาการที่ทันสมัย แก่ข้าราชการทหารอากาศ				
19.	งานในหน้าที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน ของข้าพเจ้า				
20.	หน่วยงานมักส่งข้าพเจ้าเข้าร่วมสัมมนาทักษะใน การปฏิบัติงาน				
4. <u>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</u>					
21.	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในตำแหน่ง งานจากผู้บังคับบัญชา				
22.	ลักษณะงานของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นคง ในอาชีพนี้				

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	5. การบูรณาการด้านสังคม					
23.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองแก่ข้าพเจ้า					
24.	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของข้าพเจ้า					
25.	เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหา ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญช่วยเหลือแนะนำในการแก้ไขปัญหาเป็นอย่างดี					
26.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าไม่มีความสามัคคี					
27.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับข้าพเจ้าในการทำงาน					
28.	เพื่อนร่วมงานไม่รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย					
29.	ข้าพเจ้าสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนได้เป็นอย่างดี					
	6. ธรรมเนียมในองค์กร					
30.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ของหน่วยงาน					
31.	หน่วยงานของข้าพเจ้าให้เกียรติซึ่งกันและกันโดยไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัว					
32.	ผู้บังคับบัญชาเคารพในสิทธิของข้าพเจ้า					
	7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว					
33.	ข้าพเจ้ามีเวลาให้กับครอบครัวไม่เพียงพอเพราะมีงานเพราะมีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก					
34.	ข้าพเจ้ามีเวลาว่างอยู่กับครอบครัวอย่างพอเพียง					
35.	ข้าพเจ้ามีเวลาทำงานอดิเรกน้อย เช่น ปลูกต้นไม้เลี้ยงสัตว์					
	8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม					
36.	งานของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับว่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม					
37.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการช่อมถนนในชุมชน					
38.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการสร้างถนนหลวงแก่ประชาชน					
39.	ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ช่วยงานด้านสาธารณสุขของชุมชน					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
40.	ข้าพเจ้าได้รับการร้องขอให้ช่วยเหลือด้านความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากบุคคลทั่วไป					
41.	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป น้อยกว่าบุคคลในอาชีพอื่น					
42.	บุคคลทั่วไปพอใจบริการด้าน ทำนุบำรุง สาธารณสถาน ของหน่วยงานข้าพเจ้า เช่น สวนสาธารณะ ห้องน้ำ ห้องส้วม เป็นต้น					

2. แบบสอบถามอัตนัย

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความนี้ กรุณาพิจารณาข้อความที่ตรงกับ ความรู้สึกนึกคิดของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อทางขวามือ **กรุณาตอบทุกข้อ**

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
	1. ด้านความสามารถ					
1.	ข้าพเจ้าเป็นคนมีไหวพริบดี					
2.	ข้าพเจ้าสามารถจำสิ่งต่าง ๆ ได้แม่นยำ					
3.	เพื่อน ๆ มัธยมรับความสามารถของข้าพเจ้า					
4.	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าจะเป็นบุคคล แรกที่ถูตามตัวให้แก้ปัญหานั้น					
5.	ข้าพเจ้ามักได้รับหน้าที่ฝึกเจ้าหน้าที่ใหม่ในการ ปฏิบัติงานเสมอ					
6.	ข้าพเจ้าต้องใช้เวลาานในการฝึกทักษะการปฏิบัติ งานเฉพาะทาง					
	2. ด้านคุณค่าของตนเอง					
7.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณค่าที่สามารถทำประโยชน์ ให้แก่ประเทศชาติ					
8.	ข้าพเจ้าไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเพราะกลัวเพื่อน ๆ จะไม่ยอมรับ					
9.	ข้าพเจ้าภูมิใจที่สามารถให้คำปรึกษาแก่คนอื่นได้					
10.	ข้าพเจ้าไม่พอใจเกี่ยวกับความเป็นผู้นำของตนเอง					

3. แบบสอบถามความผูกพันต่อกองทัพอากาศ

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความนี้แล้ว กรุณาพิจารณา ข้อความที่ตรงกับความคิดและความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อทางขวามือ **กรุณาตอบทุกข้อ**

จริงที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความคิด	ความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ตรงกับความคิด	ความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ตรงกับความคิด	ความรู้สึกของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ตรงกับความคิด	ความรู้สึกของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ตรงกับความคิด	ความรู้สึก ของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	งานของกองทัพอากาศเป็นการรับใช้ประเทศชาติ					
2.	งานป้องกันทางอากาศเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของกองทัพอากาศ					
3.	ข้าพเจ้าภูมิใจที่ได้ทำงานในกองป้องกันทางอากาศ					
4.	ข้าพเจ้าทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อกองทัพอากาศ					
5.	ข้าพเจ้าคิดว่ากองทัพอากาศเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับข้าพเจ้า					
6.	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้กองทัพอากาศเจริญก้าวหน้า					
7.	ข้าพเจ้าห่วงใยต่อความเจริญก้าวหน้าของกองทัพอากาศอย่างมาก					
8.	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อความเจริญก้าวหน้าของกองทัพอากาศ.....					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
9.	ข้าพเจ้าทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของ กองทัพอากาศ					
10.	ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
11.	เมื่อมีผู้กล่าวถึงกองทัพอากาศในแง่ลบข้าพเจ้าจะ อธิบายเพื่อแก้ไขเรื่องที่เป็นแง่ลบนั้นทันที					
12.	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าค่า ตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มกับความเหน็ดเหนื่อย					
13.	ปณิธานในการทำงานของข้าพเจ้าไม่สอดคล้อง กับปณิธานของกองทัพอากาศ					

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

เรืออากาศโทวีระวัฒน์ ประทีปรัตน์

ภาคผนวก ข

1. ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามอึดมโนทัศน์
3. ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความผูกพันต่อกองทัพอากาศ

ตาราง 38 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	5.814	22	5.310
2	3.729	23	6.687
3	1.764	24	8.684
4	1.775	25	5.873
5	1.767	26	7.191
6	6.788	27	7.339
7	4.306	28	4.991
8	2.874	29	5.504
9	2.785	30	3.319
10	3.683	31	5.508
11	3.091	32	2.246
12	3.866	33	1.840
13	2.061	34	3.579
14	5.510	35	1.763
15	4.514	36	3.579
16	3.046	37	3.411
17	5.186	38	2.694
18	7.752	39	2.435
19	8.663	40	1.770
20	5.568	41	1.761
21	7.790	42	2.608

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ 0.8982

ตาราง 39 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามอัครมนโทัศน์

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	3.938
2	3.734
3	4.185
4	5.330
5	4.863
6	4.444
7	4.237
8	8.257
9	4.485
10	4.233

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ 0.6988

ตาราง 40 แสดงค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามความผูกพันต่อกองทัพอากาศ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1.	1.770
2.	2.830
3.	4.315
4.	4.273
5.	3.659
6.	2.857
7.	2.290
8.	2.710
9.	3.076
10.	3.735
11.	3.647
12.	2.068
13.	3.416

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.912

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ เรืออากาศโท วีระวัฒน์ ประทีปรัตน์

เกิดวันที่ 25 เดือน มิถุนายน พุทธศักราช 2489

สถานที่เกิด จังหวัด พิจิตร ประเทศไทย

สถานที่อยู่ปัจจุบัน “หมู่บ้านนักกีฬาแหลมทอง” บ้านเลขที่ 100 / 107 หมู่ 14 ซอย 3 เอ แขวงสะพานสูง ถนนกรุงเทพกรีฑา เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร รหัส 10250 โทร. 368 - 2457

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน นายทหารพิสูจน์ฝ่าย แผนกยุทธการ ศูนย์ควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ 1. กองป้องกันทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองบัญชาการยุทธทางอากาศ

สถานที่ทำงานปัจจุบัน ศูนย์ควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองป้องกันทางอากาศ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองบัญชาการยุทธทางอากาศ กรุงเทพมหานคร รหัส 10220 โทร.534 - 1836

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2532 ปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ (เอกภาษาอังกฤษ)
วิทยาลัยครูจันทระเกษม

พ.ศ. 2542 การศึกษามหาบัณฑิต (เอกจิตวิทยาการแนะแนว)
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร

การศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ
กองป้องกันทางอากาศ



เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลัก
สูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว

พฤษภาคม 2542

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ปี พ.ศ. 2541 ตามตัวแปรด้าน อายุ สถานภาพ สมรส ชันยศ สถาบันที่สำเร็จการศึกษา อัตรานอทัสน์ ความผูกพันต่อกองทัพอากาศ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ตั้งของหน่วยงาน ประเภทของหน่วยงาน และที่พักอาศัย กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ จำนวน 1,018 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบสอบถามอัตรานอทัสน์ และแบบสอบถามความผูกพันต่อกองทัพอากาศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t - test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทิศทางเดียว (One way analysis of variance)

ผลการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีอายุ 46 – 60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปี ลงมา
3. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ตามลำดับ ดังนี้
 - 3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ ที่มีสถานภาพหม้าย
 - 3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร พบผลเช่นเดียวกับด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แสดงว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าข้าราชการทหารอากาศ ที่มีสถานภาพหม้าย
4. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีชันยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า นายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดย นายทหารชั้นสัญญาบัตร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่านายทหารชั้นประทวนในด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคมและ ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร ตามลำดับ

5. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

6. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีอัตรายศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

7. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีความผูกพันต่อกองทัพอากาศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม และด้านที่ 6 ธรรมเนียมในองค์กร ตามลำดับ

8. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมาและแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

9. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่อยู่ในสถานที่ตั้งของหน่วยงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันเกือบทุกด้าน คือ ด้านที่ 1 – 6 และด้านที่ 8 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม


10. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีประเภทของหน่วยงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

และเพียงพอ ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนา
ความสามารถของบุคคล ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านที่ 5 ด้านการ
บูรณาการด้านสังคมและด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ตามลำดับ

11. ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ ที่มีที่พักอาศัยต่างกัน มีคุณภาพชีวิต
ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านที่ 6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านที่ 7 ด้าน
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านที่ 8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับ
สังคมตามลำดับ



A STUDY OF QUALITY OF WORK LIFE OF THE AIR
DEFENSE DEVISION OFFICERS



AN ABSTRACT
BY
WERAWAT PRATEEPRAT

Presented in partial fulfillment of the requirement for the Master of
Education degree in Guidance and Counseling Psychology
at Srinakarinwirot University

May 1999

The purposes of this research were to study and compare working quality of work life of the Air defense division officers in the year 1998. They were compared of the following variables ; age , marital , status , position level , academic institution, self – concept , Air Forces Commitment , working experience , unit place , kind of working unit and residence. The 1,018 subjects were the Air defense division officers . The instrument were quality of work life questionnaires self – concept questionnaires and Air Forces commitment questionnaires. The data were analysed by t – test and one way analysis of variance.

The results were as follows :

1. The Air defense division officers' quality of work life were moderate.
2. There were no significantly difference of the Air defense division officers' quality of work life among their different ages. But they were significantly different in aspect of third area : development of human capacities at .05 level . It found that age group of 46 – 60 years old had quality of work life in aspect of third area better than age group below 35 years old .
3. There were no significantly difference of Air defense division officers' quality of work life among their different marital status. It found that couple group had quality of work life in aspect of second area : safe and healthy working conditions and sixth area : constitutionalism better than widow group .
4. There were significantly difference of Air defense division officers' quality of work life between their different position level at .05 level . It found that their quality of work life were different in aspect of second area : safe and healthy working conditions, third area : development of human capacities, fourth area : growth and security, fifth area : social integration and sixth area : constitutionalism, respectively.
5. There were no significantly difference of Air defense division officers' quality of work life among their different academic institutions.
6. There were significantly difference of Air defense division officers' quality of work life between their different self – concept at .05 level . It found that their quality of work life were different in aspect of second area : safe and healthy working conditions, third area : development of human capacities, fourth area : growth

and security, fifth area : social integration, sixth area : constitutionalism and seventh area : the total life space, respectively.

7. There were significantly difference of Air defense deivision officers' quality of work life between their different Air Force commitment at .05 level. It found that their quality of work life were different in aspect of first area : adequate and fair compensation, second area : safe and healthy working conditions, third area : development of human capacities, fourth area : growth and security, fifth area : social integration and sixth area : constitutionalism, respectively.

8. There were no significantly difference of Air defense deivision officers' quality of work life among their different working experiences.

9. There were significantly difference of Air defense deivision officers' quality of work life among their different unit places at .05 level. It found that their quality of work life were different in aspect of first area, second area, third area, fourth area, fifth area, sixth area and eighth area, respectively.

10. There were significantly difference of Air defense deivision officers' quality of work life among their different kind of working units at .05 level..It found that their quality of work life were different in aspect of first area : adequate and fair compensation, second area : safe and healthy working conditions, third area : development of human capacities, fourth area : growth and security, fifth area : social integration and eighth area : social relevance, respectively.

11. There were significantly difference of Air defense deivision officers' quality of work life among their different residence at .05 level. It found that their quality of work life were different in aspect of second area : safe and healthy working conditions, fifth area : social integration sixth area : constitutionalism, seventh area : the total life space and eighth area ; social relevance, respectively.