

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษางานวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก และเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของนายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก

การศึกษาค้นครั้งนี้เป็นการศึกษาในรูปแบบผสมผสาน ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ควบคู่กันไป ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์เป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 9 จำนวน 122 คน ผลการศึกษาได้นำมาวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 9

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ของนายทหารสัญญาบัตรของหน่วยกองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ในการศึกษาเชิงปริมาณนี้ได้ทำการเก็บข้อมูลจากนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 9 จำนวน 122 คน โดยผลการศึกษาศึกษาสามารถแบ่งออกได้ 2 ส่วน ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
ไม่เกิน 20 ปี	1	0.81
21 – 30 ปี	28	22.96
31 – 40 ปี	20	16.39
41 – 50 ปี	18	14.75
51 – 60 ปี	55	45.09
รวม	<b>122</b>	<b>100.00</b>
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	26	21.31
สมรส	91	74.59
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	5	4.10
รวม	<b>122</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	68	55.74
อนุปริญญา / ปวส.	15	12.29
ปริญญาตรี	38	31.16
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.81
รวม	<b>122</b>	<b>100.00</b>

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 2 ปี	9	7.38
2 - 5 ปี	12	9.83
6 - 10 ปี	11	9.01
11 - 15 ปี	14	11.48
16 - 20 ปี	9	7.38
20 ปีขึ้นไป	67	54.92
<b>รวม</b>	<b>122</b>	<b>100.00</b>
<b>รายได้ประจำต่อเดือน</b>		
ไม่เกิน 10,000 บาท	17	13.94
10,001 - 20,000 บาท	43	35.25
20,001 - 30,000 บาท	61	50.00
30,001 - 40,000 บาท	1	0.81
40,001 บาท ขึ้นไป	-	-
<b>รวม</b>	<b>122</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.09 รองลงมาคืออายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.96 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.39 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.75 น้อยที่สุดอายุไม่เกิน 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.81 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 74.59 รองลงมาคือสถานภาพโสด ปี คิดเป็นร้อยละ 21.31 น้อยที่สุดสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 4.10 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 55.74 รองลงมาคือปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 31.16 อนุปริญญา / ปวส. คิดเป็นร้อยละ 12.29 น้อยที่สุดระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 0.81 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 54.92 รองลงมาคือ 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.48 2 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.83 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.01 น้อยที่สุดมีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 2 ปีและ 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.38 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ประจำต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.25 ไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.94 และ น้อยที่สุดมีรายได้ 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.81

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 9

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 9

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.83	.89	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	3.38	.76	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.57	.69	สูง
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.60	.74	สูง
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.63	.61	สูง
ด้านการทำงานร่วมกัน	3.65	.67	สูง
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.67	.66	สูง
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.02	.64	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.54</b>	<b>.55</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 3 พบว่า คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{x} = 4.02$ ) ด้านธรรมเนียมในองค์กร ( $\bar{x} = 3.67$ ) ด้านการทำงานร่วมกัน ( $\bar{x} = 3.65$ ) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ( $\bar{x} = 3.63$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ( $\bar{x} = 3.60$ ) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ( $\bar{x} = 3.57$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ( $\bar{x} = 3.38$ ) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ( $\bar{x} = 2.83$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 9 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอใช้จ่ายในครอบครัว	2.83	1.03	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	2.96	1.05	ปานกลาง
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับการทำงานล่วงเวลา	2.61	1.16	ปานกลาง
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับทำให้คุณภาพชีวิตของท่านดีขึ้น	2.97	1.06	ปานกลาง
5. ค่าตอบแทนที่ได้รับตรงตามความต้องการของท่าน	2.77	1.05	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.83</b>	<b>.89</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 4 พบว่า คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.83$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับทำให้คุณภาพชีวิตของท่านดีขึ้น ( $\bar{x} = 2.97$ ) เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 2.96$ ) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอใช้จ่ายในครอบครัว ( $\bar{x} = 2.83$ ) ค่าตอบแทนที่ได้รับตรงตามความต้องการของท่าน ( $\bar{x} = 2.77$ ) ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับการทำงานล่วงเวลา ( $\bar{x} = 2.61$ ) ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 9 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและ ปลอดภัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพ ชีวิต
1. สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงานของ ท่าน	3.63	.95	สูง
2. สถานที่ปฏิบัติงานมีเครื่องมือสำนักงาน อำนวยความสะดวกครบครัน	3.21	1.03	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีการดูแลความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง	3.87	.97	สูง
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำ 5 ส. เป็น ประจำ	3.69	.92	สูง
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่พักผ่อน อย่างเหมาะสม เช่น ห้องอ่านหนังสือ ห้อง อินเทอร์เน็ต ศาลาเอนกประสงค์ เป็นต้น	3.62	1.02	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.60</b>	<b>.74</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 5 พบว่า คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ หน่วยงานมีการดูแลความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง ( $\bar{x} = 3.87$ ) หน่วยงานของท่านมีการจัดทำ 5 ส. เป็นประจำ ( $\bar{x} = 3.69$ ) สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน ( $\bar{x} = 3.63$ ) หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่พักผ่อนอย่างเหมาะสม เช่น ห้องอ่านหนังสือ ห้องอินเทอร์เน็ต ศาลาเอนกประสงค์ เป็นต้น ( $\bar{x} = 3.62$ ) ตามลำดับส่วนสถานที่ปฏิบัติงานมีเครื่องมือสำนักงานอำนวยความสะดวกครบครัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.21$ )

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 9 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และความสามารถของกำลังพล	3.81	.80	สูง
2. หน่วยงานของท่านให้โอกาสกับท่านให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.46	.87	ปานกลาง
3. ท่านมีโอกาสได้รับทราบว่าคุณปฏิบัติงานได้ผลอย่างไร	3.40	.85	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.13	.73	สูง
5. หน่วยงานของท่านมีการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถสาขาต่างๆมาให้ความรู้แก่บุคลากรในหน่วยงานเป็นประจำ	3.36	.87	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.63</b>	<b>.61</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 6 พบว่า คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{x} = 4.13$ ) หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และความสามารถของกำลังพล ( $\bar{x} = 3.81$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานของท่านให้โอกาสกับท่านให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{x} = 3.46$ ) ท่านมีโอกาสได้รับทราบว่าคุณปฏิบัติงานได้ผลอย่างไร ( $\bar{x} = 3.40$ ) หน่วยงานของท่านมีการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถสาขาต่างๆมาให้ความรู้แก่บุคลากรในหน่วยงานเป็นประจำ ( $\bar{x} = 3.36$ ) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 9 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงานอย่างยุติธรรม	3.48	.92	ปานกลาง
2. ท่านพอใจกับโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	3.67	.88	สูง
3. ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.04	.72	สูง
4. ท่านพอใจต่อวิธีการเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน	3.54	1.04	สูง
5. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสบุคลากรสามารถนำวุฒิการศึกษา มาปรับตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นได้	3.13	1.14	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.57</b>	<b>.698</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 7 พบว่า คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ( $\bar{x} = 4.04$ ) ท่านพอใจกับโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ( $\bar{x} = 3.67$ ) ท่านพอใจต่อวิธีการเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.54$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงานอย่างยุติธรรม ( $\bar{x} = 3.48$ ) หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสบุคลากรสามารถนำวุฒิการศึกษา มาปรับตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นได้ ( $\bar{x} = 3.13$ ) ตามลำดับ



ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 9 ด้านการทำงานร่วมกัน

ด้านการทำงานร่วมกัน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ท่านมีโอกาสได้ร่วมงานหรือพัฒนาความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	3.90	.84	สูง
2. ภายในหน่วยงานมีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.81	.89	สูง
3. ภายในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งปันข้อมูลการทำงานซึ่งกันและกัน	3.64	.84	สูง
4. หน่วยงานของท่านมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน	3.31	.83	ปานกลาง
5. ภายในหน่วยงานมีการจัดประชุมทุกเดือน เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	3.59	.96	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.65</b>	<b>.67</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 8 พบว่า คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก ด้านการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้ร่วมงานหรือพัฒนาความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ( $\bar{x} = 3.90$ ) ภายในหน่วยงานมีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 3.81$ ) ภายในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งปันข้อมูลการทำงานซึ่งกันและกัน ( $\bar{x} = 3.64$ ) ภายในหน่วยงานมีการจัดประชุมทุกเดือน เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ( $\bar{x} = 3.59$ ) ตามลำดับ ส่วนหน่วยงานของท่านมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.31$ )

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 9 ด้านธรรมเนียมในองค์กร

ด้านธรรมเนียมในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อท่านและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.73	.88	สูง
2. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.49	.91	ปานกลาง
3. เมื่อบุคคลากรกระทำผิด ท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษด้วยความเป็นธรรม และยุติธรรม	3.81	.81	สูง
4. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม	3.51	.93	สูง
5. หน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเหมาะสม	3.82	.86	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.67</b>	<b>.66</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 9 พบว่า คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก ด้านธรรมเนียมในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.67$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเหมาะสม ( $\bar{x} = 3.82$ ) เมื่อบุคคลากรกระทำผิด ท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษด้วยความเป็นธรรม และยุติธรรม ( $\bar{x} = 3.81$ ) ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อท่านและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.73$ ) หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม ( $\bar{x} = 3.51$ ) ตามลำดับ ส่วนหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.49$ )

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 9 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ปริมาณงานที่ท่านต้องรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน ตามเวลาราชการ	3.54	1.03	สูง
2. ท่านได้รับสิทธิในการหยุดพักผ่อนในวันหยุดราชการอย่างเพียงพอ	3.47	.98	ปานกลาง
3. ท่านมีเวลาส่วนตัวให้กับบุคคลในครอบครัวหรือเพื่อน	3.54	.97	สูง
4. ไม่มีงานด่วนมารบกวนเวลาพักผ่อนของท่าน	2.99	1.06	ปานกลาง
5. ท่านมีความพึงพอใจกับจำนวนวันหยุดพักผ่อนของท่านที่ได้รับ	3.36	1.09	ปานกลาง
รวม	3.38	.76	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปริมาณงานที่ท่านต้องรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน ตามเวลาราชการ และท่านมีเวลาส่วนตัวให้กับบุคคลในครอบครัว หรือเพื่อน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.54$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ท่านได้รับสิทธิในการหยุดพักผ่อนในวันหยุดราชการอย่างเพียงพอ ( $\bar{x} = 3.47$ ) ท่านมีความพึงพอใจกับจำนวนวันหยุดพักผ่อนของท่านที่ได้รับ ( $\bar{x} = 3.36$ ) ไม่มีงานด่วนมารบกวนเวลาพักผ่อนของท่าน ( $\bar{x} = 2.99$ ) ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 9 ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ท่านมีส่วนร่วมับกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานของท่านที่เกี่ยวกับสังคม	3.93	.73	สูง
2. บุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือในกิจกรรมเพื่อสังคมที่หน่วยงานของท่านรับผิดชอบ	3.71	.77	สูง
3. หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคม	4.09	.76	สูง
4. ท่านมีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม	4.18	.77	สูง
5. หน่วยงานของท่านได้ทำประโยชน์ให้กับสังคม จนเป็นที่ยอมรับจากสังคมส่วนรวม	4.17	.84	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.02</b>	<b>.64</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 11 พบว่า คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.02$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านมีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วม ในการทำประโยชน์ให้กับสังคม ( $\bar{x} = 4.18$ ) หน่วยงานของท่านได้ทำประโยชน์ให้กับสังคม จนเป็นที่ยอมรับจากสังคมส่วนรวม ( $\bar{x} = 4.17$ ) หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคม ( $\bar{x} = 4.09$ ) ท่านมีส่วนร่วมับกิจกรรมต่างๆของ หน่วยงานของท่านที่เกี่ยวกับสังคม ( $\bar{x} = 3.93$ ) บุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือในกิจกรรมเพื่อสังคมที่หน่วยงานของท่านรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 3.71$ ) ตามลำดับ

หลังจากที่ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณตามขั้นตอนที่ 1 ใน การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนแล้ว พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านนั้น ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ดังนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้ไปทำการสัมภาษณ์นายทหารสัญญาบัตรของหน่วยกองพัน ทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ เพื่อทำการหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของนายทหารชั้นประทวนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

## ตอนที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ของนายทหารสัญญาบัตรของหน่วยกอง พันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ

จากขั้นตอนที่ 1 พบว่า พบว่าคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนที่มีค่าคะแนน เฉลี่ยต่ำกว่า 3.50 มีเพียง 2 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงาน ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นแนวคำถามกึ่งโครงสร้างเพื่อสัมภาษณ์ นายทหารสัญญาบัตรของหน่วยกองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ คือ หัวหน้าฝ่าย อำนวยการ และผู้บังคับกองร้อย จำนวน 8 คน ได้แก่

1. ร.ท.สว่าง เตชะ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายตอนธุรการและกำลังพล กองพันทหารม้า ที่ 9
2. ร.ท.อนนท์ วรรณทอง ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายตอนการข่าว กองพันทหารม้าที่ 9
3. ร.อ.อัศวีสส์ หล่อคงสุข ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายตอนยุทธการและการฝึก กองพัน ทหารม้าที่ 9
4. ร.ต.ศุภสิทธิ์ สิงหะ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายตอนส่งกำลังบำรุง กองพันทหารม้าที่ 9
5. ร.ท.สุชาติ จันทร์ลอย ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายกิจการพลเรือน กองพันทหารม้าที่ 9
6. ร.อ.จักรกฤษณ์ ชยานนท์ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเงิน กองพันทหารม้าที่ 9
7. ร.อ.อัศวพงศ์ สิงห์รักษ์ ตำแหน่งผู้บังคับกองร้อยรถถังที่ 2 กองพันทหารม้าที่ 9
8. ร.ท.อนุชาติ ผลภาค ตำแหน่งผู้บังคับกองร้อยกองบังคับการ กองพันทหารม้า

ที่ 9

สรุปผลได้ดังนี้

## 1. แนวทางการบริหารจัดการค่าตอบแทนของนายทหารชั้นประทวน (ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ)

ค่าตอบแทน เป็นการจ่ายให้กับการทำงาน อาจจะเรียกเป็นค่าจ้าง หรือเงินเดือน ก็ได้ตามกฎหมายของประเทศไทยเรียกว่า ค่าจ้าง ซึ่งรวมถึงเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน โบนัส ค่าตอบแทนเป็นเงินประจำ เบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการ เป็นต้น ค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้นถือเป็นต้นทุน ส่วนในทัศนะของลูกจ้างนั้น ค่าจ้างเป็นวิธีการที่จัดให้เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นตามมาตรฐานทั่วไปตามความรู้สึกของลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างมีความเชื่อว่า เขาควรได้รับค่าจ้างมากเท่ากับลูกจ้างอื่นที่ทำงานแบบเดียวกัน และในองค์กรเดียวกัน จะต้องได้รับค่าจ้างอย่างเพียงพอ และต้องมากกว่าลูกจ้างที่มีความรู้ ประสบการณ์ ทักษะในการทำงานที่น้อยกว่า การได้รับค่าจ้างจะเพียงพอหรือไม่ขึ้นอยู่กับค่าจ้างที่ได้รับนั้นสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ และความมีเงินเหลือเพื่อการออมพอสมควร ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนอัตราได้ทันกับภาวะการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และค่าครองชีพต่างๆ ได้ทัน โดยลูกจ้างส่วนมากจะมีความต้องการได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรมในแง่ของความคุ้มค่า ความเหมาะสมต่อสิ่งที่ตนได้ทำให้กับงาน ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บอถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลมีความต้องการทางเศรษฐกิจจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนนั้นควรพิจารณาในเรื่องความเพียงพอในการดำรงชีพ และความยุติธรรมซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความคิดเห็นต่างกัน ดังนี้

“...มีการปรับให้เพิ่มขึ้น ปรับฐานเงินเดือนให้สูงขึ้นตามกฎหมายกำหนด และเบี่ยงไปราชการเพิ่มสูงขึ้น...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2556)

“...ให้มีการพิจารณาตามสายการบังคับบัญชาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของแต่ละปี ...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2556)

“...หน่วยทหารพรานมีค่าตอบแทนทุกนาย และยังมีค่าตอบแทนพิเศษสำหรับ ผอ./นายทหาร และเจ้าหน้าที่หลักแต่ละสายงาน...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2556)

“...มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนสองครั้งในหนึ่งปีงบประมาณ เพื่อพิจารณาเพิ่มขึ้นเงินเดือนให้กับนายทหารชั้นประทวนด้วยความยุติธรรม...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2556)

“...หน่วยมีการพิจารณาค่าตอบแทนในลักษณะการพิจารณาบำเหน็จประจำปี 2 ชั้น และการปรับการเลื่อนยศ ส.อ. เป็น จ.ส.ต. (ป.1-ป.2) และ จ.ส.อ. เป็น จ.ส.อ. (พ.) (ป.2.-ป.3.) ให้กับกำลังพลที่ทำงานดี และมีความประพฤติดีเป็นประจำทุกปี...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 5, ผู้ให้สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2556)

“...มีการพิจารณาบำเหน็จประจำปี ตามผลงานของกำลังพล เมื่อออกปฏิบัติงานนอกหน่วยจะให้เบี้ยเลี้ยงตามสิทธิและมีค่าอาหารเพิ่มเติมให้ตามความเหมาะสม การขึ้นปฏิบัติราชการชายแดนจะมีเงินแก้ปัญหาอุปให้หัวหน้าชุดเพื่อดูแลกำลังพล...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 6, ผู้ให้สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2556)

“...แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบรายได้ของกำลังพลเพื่อให้กำลังพลมีรายได้เพียงพอ สำหรับการอนุมัติให้กู้เงินในระบบและสำหรับอาชีพในการทำการเลี้ยงปลาและปลูกผักตามพื้นที่ว่าง...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 7, ผู้ให้สัมภาษณ์, 25 มิถุนายน 2556)

“...ค่าตอบแทน คือเงินเดือน ข้าราชการทหารได้รับเงินเดือนตามระบบความสามารถในการบริหารจัดการเงินเดือนให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว หากไม่พียงเพื่อเงินเดือนยอมพอเพียงอยู่แล้ว เนื่องจากมีสวัสดิการบ้านพัก, ค่าไฟฟ้า, ค่ารักษาพยาบาล, เบี้ยเลี้ยง เพิ่มเติมให้...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 8, ผู้ให้สัมภาษณ์, 25 มิถุนายน 2556)

## 2. แนวทางการให้สวัสดิการในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน เช่น วันหยุด (ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The Life Space) เป็นการทำงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในบทบาทอื่นบ้างนอกจากการทำงาน ต้องไม่ได้รับความคร่ำเคร่งกับการทำงานมากเกินไป มีโอกาสในการพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาสำหรับการทำงาน และเวลาสำหรับส่วนตัวหรือครอบครัว การทำงานถือว่าเป็นส่วนสำคัญของมนุษย์ แต่สิ่งที่ควรคำนึงอย่างมากคือการจัดสรรเวลาการแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว เพราะคนบางคนทุ่มเทในการทำงานโดยทอดทิ้งส่วนอื่นไปหมด ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยที่บั่นทอนชีวิตของตนเองโดยไม่จำเป็น นอกจากเวลาทำงาน ทุกคนต้องการเวลาพักผ่อนของตัวเอง การพักผ่อนจะทำให้คลายเครียด หายเหนื่อย รู้สึกสดชื่น ทำให้คนที่กำลังรู้สึกเบื่อได้ฟื้นฟูภาวะของความรู้สึกเบื่อได้ชั่วคราว เมื่อกลับเข้าทำงานจะส่งผลดีต่อองค์กร ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความคิดเห็นต่างกัน ดังนี้

“...มีการมอบทุนการศึกษา มีกองทุนหมู่บ้านให้กู้ยืมเงิน มีอาหารกลางวันราคาถูก มีเงินพิเศษให้รายเดือน ให้กำลังพลาพักได้ตามปกติ และมีแผนติดตามตัวเมื่อเกิดภารกิจเร่งด่วน...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2556)

“...ทุกคนได้รับสวัสดิการตามสิทธิพึงมีพึงได้ของผู้ปฏิบัติราชการ...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2556)

“...มีร้านค้าสวัสดิการ การสนับสนุนเงินทุนการศึกษาให้กับบุตรเพื่อลดค่าใช้จ่าย มีการจัดท่องเที่ยวศึกษาดูงาน...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2556)

“...มีสวัสดิการในการลาพักประจำปี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับนายทหารชั้นประทวนและเพื่อให้ นายทหารชั้นประทวนมีโอกาสอยู่กับครอบครัวมากขึ้น...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2556)



“...ในวันหยุดราชการต่างๆ หน่วยจะปล่อยกำลังพลลาพักผ่อนตามปกติ เพียงแต่จะให้กำลังพลที่ลาพักสามารถติดตามตัวได้ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถติดต่อกำลังพลที่ลาพักได้ตลอดระยะเวลาที่กำลังพลผู้นั้นได้ลาพักผ่อนดังกล่าว...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 5, ผู้ให้สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2556)

“...ในการทำงานวันหยุดส่วนใหญ่จะจัดอาหารพิเศษให้กำลังพล เนื่องจากหน่วยไม่มีงบประมาณในการทำงานนอกเวลา (OT) แต่ในการพิจารณาความดีความชอบ จะพิจารณาเป็นพิเศษ...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 6, ผู้ให้สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2556)

“...วันหยุดมักจะไม่ให้กำลังพลทำงานเพื่อให้พักผ่อนอยู่กับครอบครัว และมีการนำกำลังพลไปทัศนศึกษาในสถานที่นำศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 7, ผู้ให้สัมภาษณ์, 25 มิถุนายน 2556)

“...สามารถลาพัก ลาป่วยตามเหตุผล ให้หยุดพักร้อนประจำปี และลาพักพิเศษหลังภารกิจหนักๆติดต่อกัน...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 8, ผู้ให้สัมภาษณ์, 25 มิถุนายน 2556)

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังพบว่าคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนด้านอื่นๆ ยังสามารถพัฒนาต่อได้อีก จึงนำเสนอต่อนายทหารสัญญาบัตรของหน่วยกองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ เพื่อพัฒนาหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเรียงตามคะแนน ดังนี้

### 3. แนวทางการสนับสนุนความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานกับนายทหารชั้นประทวน (ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน)

ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) มนุษย์ทุกคนต้องการโอกาสความก้าวหน้าในชีวิตหรือการพัฒนาเติบโตในความต้องการของบุคคลนั้น อาจมีความแตกต่างของระดับความต้องการ เนื่องจากสภาพความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละบุคคล โดยทั่วไปบุคคลมักจะมีความต้องการสิ่งต่อไปนี้เป็น คือ โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพการทำงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่ดี มี

ความรู้ความเข้าใจในการปกครอง ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ได้งานที่เหมาะสมหรือที่ชอบที่สนใจ ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย วิธีการในการปฏิบัติงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรนั้นได้รับความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแล้ว ก็จะมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร หรือ ทำงานไปจนกระทั่งเกษียณอายุ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความคิดเห็นต่างกัน ดังนี้

“...พิจารณาเลื่อนยศ, เงินเดือนกับผู้มีความขยัน, ประพฤติดี...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2556)

“...มีการให้นายทหารประทวนศึกษาเพิ่มวุฒิการศึกษานอกเวลาออกราชการ และส่งเสริมให้มีการสอบเลื่อนฐานะ...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2556)

“...การพิจารณายศ-ตำแหน่งสูงขึ้น จะกระทำโดยคณะกรรมการพิจารณาหลายด้าน เช่น การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ใหม่ ผลงานที่ผ่านมา วินัยทหาร...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2556)

“...สนับสนุนให้มีการสอบเลื่อนฐานะ จากนายทหารชั้นประทวนเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร และส่งเสริมให้กำลังพลศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี เพื่อที่จะมีคุณสมบัติในการสอบเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตรได้...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2556)

“...หน่วยพิจารณาความรู้ความสามารถของกำลังพลของหน่วยให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้กำลังพลที่มีความรู้ความสามารถ เข้าสอบแข่งขันเป็นนายทหารสัญญาบัตรเป็นประจำ...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 5, ผู้ให้สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2556)

“...ส่งเสริมให้กำลังพลที่มีความประพฤติดี, มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และมีการศึกษาสูง เพื่อปรับเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตรต่อไป...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 6, ผู้ให้สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2556)

“...ส่งเสริมให้กำลังพลเข้ารับศึกษาหาความรู้ทางวิชาการเพื่อให้มีความรู้เทียบเท่ากับข้าราชการพลเรือน...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 7, ผู้ให้สัมภาษณ์, 25 มิถุนายน 2556)

“...ความก้าวหน้า : ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการสำหรับทหาร เช่น อาวุโส ความรู้ความสามารถ ผลงานในตำแหน่งหน้าที่ ผลงานพิเศษ เพราะฉะนั้นหากบุคลากรแสดงออกถึงความสามารถ ย่อมได้มีโอกาส ส่วนความมั่นคง : อาชีพทหารมีความมั่นคงที่สุด อาชีพหนึ่งในประเทศไทย...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 8, ผู้ให้สัมภาษณ์, 25 มิถุนายน 2556)

#### 4. แนวทางการบริหารจัดการกับสภาพแวดล้อม และความปลอดภัยภายในหน่วยงาน (ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย)

สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) เป็นการ จัดสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยต้อง อาศัยเทคนิคต่างๆ หลายประการในการจัดสภาพการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดบริการต่าง ๆ จำเป็นและช่วยให้เกิดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีและปลอดภัย รวมถึงสุขภาพกายและสุขภาพจิต ด้วย สุขภาพและความปลอดภัยของคนทำงานในองค์กรย่อมส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน เพราะหากผู้ปฏิบัติงานได้รับบาดเจ็บหรือ สุขภาพทรุดโทรมก็ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง เต็มที่ การป้องกันอันตราย ก็เท่ากับเป็นการป้องกันการเสียหายที่เกิดขึ้นแก่องค์กร จึงควรที่จะ ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพอย่างสม่ำเสมอเพื่อความพร้อมในการ ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ที่ป้องกัน อุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียหายต่อสุขภาพ มีความมั่นคงในการจ้างงานและรายได้ ซึ่ง ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความคิดเห็นต่างกัน ดังนี้

“...มีการกำจัดวัชพืชเป็นประจำทุกเดือน, ทำความสะอาดรอบบริเวณที่ทำงานทุกวันซ่อมปรับส่วนที่ชำรุด อาจเป็นอันตราย และตรวจดูสายไฟชำรุด เปลี่ยนใหม่...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2556)

“...ให้มีการปลูกต้นไม้ให้เกิดร่มเงา โดยเฉพาะไม้ยืนต้นที่สามารถทำให้พื้นดินอุดมสมบูรณ์ ปลูกแบบเป็นแถวเป็นแนวให้ดูสวยงาม สบายตา...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2556)

“...มีการจัดทำแนวรั้วสร้างไว้อย่างชัดเจน มีกล้องวงจรปิด มีเวรยามตลอดเวลา และมีการตรวจเวรโดยนายทหารเวรและมีเวรสายตรวจรอบๆหน่วย...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2556)

“...มีการจัดกิจกรรมโครงการจัดการสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน โครงการ 5 ส ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานที่ทำงานให้น่าอยู่น่าทำงาน และมีสถานที่สูบบุหรี่เพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2556)

“...หน่วยงานได้นำนโยบาย 5 ส. เข้ามาดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานและบ้านพักให้มีสภาพเรียบร้อย และจัดตั้งเวรสายตรวจภายในบ้านพักและของหน่วยรวมทั้งจัดตั้งชุดรปภ.ของหน่วยเพื่อตรวจสอบบุคคลและยานพาหนะในการเข้า-ออก ภายในบริเวณที่ตั้งหน่วย...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 5, ผู้ให้สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2556)

“...ด้านสิ่งแวดล้อม มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในหน่วยและบ้านพักให้ร่มรื่น เช่น การปลูกต้นไม้, การจัดสวนหย่อม ใช้ระบบ 5 ส. ในสำนักงาน, จัดคัดแยกขยะและรับซื้อของเก่าด้านความปลอดภัย ภายในหน่วยมีการจัดเวรยาม บริเวณบ้านพักมีการจัดหัวหน้าห้องแถวเพื่อรับผิดชอบดูแล...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 6, ผู้ให้สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2556)

“...มีการจัดแบ่งความรับผิดชอบให้แก่ละกำลังพล และดำเนินการประกาศให้ผู้  
ได้รับรางวัล มีการพัฒนาความรับผิดชอบ...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 7, ผู้ให้สัมภาษณ์, 25 มิถุนายน 2556)

“...ด้านกายภาพ : มีการจัดสรรพื้นที่ทำงานให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน  
เช่น ส่วนบังคับการ ส่วนดูแลยุทธโปกรณ์, คลังอาวุธคลังกระสุนวัตถุระเบิด โรงเลี้ยง(โรงอาหาร)  
สถานที่ออกกำลังกาย ฯลฯ แยกเป็นสัดส่วนชัดเจน ส่วนด้านนโยบาย : มีกิจกรรมด้านการ  
อนุรักษ์ปลูกต้นไม้ รักษาความสะอาดอย่างต่อเนื่อง...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 8, ผู้ให้สัมภาษณ์, 25 มิถุนายน 2556)

##### 5. แนวทางการให้นายทหารชั้นประทวนมีโอกาสแสดงความรู้ และความสามารถ (ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร)

การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (Development of Human Capacities) เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะอย่างกว้างขวาง มีอิสระในการทำงานและควบคุมตนเองได้ มีโอกาสรับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีโอกาสร่วมวางแผน หรือตัดสินใจในงานด้วย การพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรต้องคำนึงอยู่ตลอดเวลา การบริหารในองค์กรต่างๆ จึงต้องเน้นที่ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งการที่จะนำความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ ในองค์กร เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการใช้กระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ รวมทั้ง การฝึกอบรม การสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การพัฒนาทรัพยากรตนเองของบุคลากร โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติ สร้างความตื่นตัวให้กับพนักงานที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ สร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและงาน มีความรับผิดชอบตลอดจนมีความพร้อมในการรับตำแหน่งใหม่ที่จะก้าวหน้าต่อไป ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความคิดเห็นต่างกัน ดังนี้

“...อนุญาตให้เรียนในระดับสูงขึ้น เรียนต่อเพิ่มความชำนาญในหลักสูตรทหาร และ  
อบรมภายในหน่วยงาน...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2556)

“...มีการจัดห้องเรียนเพิ่มพูนความรู้ให้กับกำลังพลทั้งวิชาการและความรู้ทั่วไป มีการสอนภาษาอังกฤษเพิ่มเติมเมื่อมีโอกาส...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2556)

“...การพูดต่อหน้าแถวทหาร / การศึกษาตามแนวทางรับราชการ และการศึกษา  
อื่นๆ...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2556)

“...มีการจัดการเรียนการสอนภายในหน่วยงานประจำเดือน United School เพื่อให้  
ความรู้แก่กำลังพลและกำลังพลจะได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นแสดงความรู้ความสามารถ...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2556)

“...ให้นายทหารประทวนแสดงความรู้ ความสามารถของตนบริเวณที่รวมพลหลัง  
การเคารพธงชาติตอนเช้าทุกวัน โดยการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันวันละอย่างน้อย 1 นาย ทั้งนี้  
ประโยชน์ที่ได้รับทำให้กำลังพลมีความรู้ รวมทั้งเป็นการฝึกพูดหน้าแถวต่อหน้ากำลังพล  
ส่วนมาก...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 5, ผู้ให้สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2556)

“..ส่งเสริมให้กำลังพลเข้าศึกษาหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของ ทบ. และตาม  
มหาวิทยาลัยตามความต้องการของกำลังพล เพื่อนำความรู้มาขยายผลภายในหน่วยและเพื่อ  
ความเจริญก้าวหน้าของตัวกำลังพล..”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 6, ผู้ให้สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2556)

“...ส่งเสริมให้กำลังพลได้รับการศึกษาในระดับสูงโดยใช้เวลานอกราชการไป  
ศึกษา...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 7, ผู้ให้สัมภาษณ์, 25 มิถุนายน 2556)

“...ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของกำลังพลทุกระดับชั้น ไม่เฉพาะนายทหารชั้นประทวน ระดับการแสดงความคิดเห็นของพลทหารด้วย และนโยบายของผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น : ให้มีการเรียนรู้ เพิ่มพูนความรู้เสมอ ด้วยการสนับสนุนเงินยืมเรียน และทุนการศึกษา...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 8, ผู้ให้สัมภาษณ์, 25 มิถุนายน 2556)

## 6. แนวทางการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน (ด้านการทำงานร่วมกัน)

การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นการดำเนินการเพื่อทบทวนงาน กระบวนการทำงาน และผลการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบว่าสิ่งใดสมควรได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงใหม่ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) มากขึ้น ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความคิดเห็นต่างกัน ดังนี้

“...พยายามลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น และแบ่งมอบหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อความรวดเร็ว...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 1, ผู้ให้สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2556)

“...การสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาที่สั้นชัดเจน ไม่สับสน และปฏิบัติเป็นขั้นเป็นตอน หากมีข้อสงสัยให้สอบถามได้ตลอดเวลาจนกว่าภารกิจที่ได้รับมอบจะสำเร็จ...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2556)

“...มีการกำหนดขอบเขตงานชัดเจน มีการประสานงาน ต้องวาดภาพการปฏิบัติ มีการซักซ้อม...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2556)

“...การทำงานต้องเป็นไปตามสายงานและสายการบังคับบัญชา และส่งเสริมให้มีความสามัคคีภายในหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยไม่ยุ่งยาก...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 4, ผู้ให้สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2556)

“...หน่วยจะแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานทุกเรื่องภายในหน่วยงาน โดยจัดให้มีผู้ช่วยเป็นคนรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในเรื่องนั้นๆ เพื่อเป็นการประกันความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่างๆให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยสมความมุ่งหมายของทางราชการ...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 5, ผู้ให้สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2556)

“...กองทัพบกได้กำหนดสายการบังคับบัญชาตามระดับชั้นถือว่าเหมาะสมแล้วในการทำงานร่วมกันต้องแต่งตั้งผู้รับผิดชอบแต่ละหน่วย...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 6, ผู้ให้สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2556)

“...แบ่งความรับผิดชอบให้แก่คนทำงานและรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อตรวจสอบว่าทำสำเร็จหรือไม่...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 7, ผู้ให้สัมภาษณ์, 25 มิถุนายน 2556)

“...สั่งการตรงไปยังผู้ปฏิบัติ ประชุมระดมความคิดเห็นก่อนการปฏิบัติ จัดทำแผนล่วงหน้า (แผนงานประจำปี) และสร้างวัฒนธรรมกล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 8, ผู้ให้สัมภาษณ์, 25 มิถุนายน 2556)

## 7. แนวทางการการเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นประทวนได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน (ด้านธรรมนูญในองค์กร)

ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) เป็นการบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ได้มีสิทธิปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งพิจารณาจากสิทธิในการปกป้องข้อมูลเฉพาะตน การมีอิสระในการพูดเกี่ยวกับตนเอง การปฏิบัติงาน ความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน การเคารพต่อความเป็นมนุษย์ ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้แก่ วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะต้องเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละคน มีความเป็นธรรมในการพิจารณาและให้ผลตอบแทน รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นอย่างเปิดเผย คือ มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยระเบียบ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความคิดเห็นต่างกัน ดังนี้



“...ประชาสัมพันธ์หน้ารวมแถว มีหนังสือแจ้งให้ทางหน่วยงานทราบหรือ Facebook แจ้งร้องเรียน หรือบัตรสนเทศ (ช่องทางเทคโนโลยี) และสามารถติดต่อทางโทรศัพท์มือถือตลอด 24 ชั่วโมง...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 8, ผู้ให้สัมภาษณ์, 25 มิถุนายน 2556)

#### 8. แนวทางที่ควรได้รับการพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนให้ดีขึ้น

สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า ต้องการชื่อเสียง เกียรติยศ เงินทอง การยอมรับจากสังคม และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งไม่มีใครเลยจะสามารถปฏิเสธได้ว่า ในแต่ละวันนั้นมนุษย์ต้องดิ้นรนขวนขวาย ไขว่คว้าเพื่อให้ได้มาตามสิ่งที่ตนพึงปรารถนา การพัฒนาคุณภาพชีวิต จึงเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ปรับปรุงการดำเนินชีวิตให้สอดคล้อง และรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความคิดเห็นต่างกัน ดังนี้

“...บรรจุบุคลากรทดแทนการสูญเสียให้เพียงพอ...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 2, ผู้ให้สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2556)

“...กำลังพลเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ซึ่งจะทำให้นายทหารชั้นประทวนทุกนายมีกำลังใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากขึ้น...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 3, ผู้ให้สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2556)

“...การพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ของหน่วยที่ยังขาดแคลน ให้พิจารณาปรับเพิ่มการบรรจุให้มีจำนวนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติที่หน่วย...”

(นายทหารสัญญาบัตร รายที่ 8, ผู้ให้สัมภาษณ์, 25 มิถุนายน 2556)

การสัมภาษณ์ของนายทหารสัญญาบัตรของหน่วยกองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ คือ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ และผู้บังคับกองร้อย จำนวน 8 คน สามารถนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก แสดงรายละเอียดดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารม้าที่ 9  
 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แนวทางการพัฒนา
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	1. ควรมีการนำเกณฑ์การประเมินผลงานที่เป็นธรรมและชัดเจน เพื่อนำเป็นเกณฑ์ในการจ่ายเงินค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยงต่างๆ รวมถึงการปรับเลื่อนตำแหน่ง 2. ควรมีกองทุนให้กู้ยืมฉุกเฉินสำหรับนายทหารในระดับต่างๆ โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำ
2. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	1. ควรมีการดำเนินการจัดเวลาทำงานและเวลาหยุดให้สมดุล สำหรับบุคลากรทุกระดับ รวมถึงส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันของครอบครัวบุคลากร
3. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	1. ควรมีเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพิจารณาการปรับเลื่อนยศ
4. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	1. ควรมีการจัดทำกิจกรรม 5 ส. อย่างเป็นประจำ โดยให้นายทหารทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วม หรือร่วมมือกันทำกิจกรรม เพื่อให้เกิดความสามัคคี และตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมของส่วนรวม
5. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	1. ควรมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา เพื่อให้ให้นายทหารทุกระดับสามารถขอยืมเพื่อศึกษาต่อ หรือจัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรมในด้านที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคลากรอยู่เสมอ

ตาราง 12 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แนวทางการพัฒนา
6. ด้านการทำงานร่วมกัน	1. ควรมีการจัดทำแผนผังการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ควรมีการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาทั้ง ภายในและภายนอกหน่วยงานเป็นประจำ
7. ด้านธรรมเนียมในองค์กร	1. ควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์ และ บทลงโทษที่ชัดเจน แก่ นายทหารทุกระดับ โดยใช้กฎเดียวกัน 2. ควรมีการพัฒนาช่องทางการ ติดต่อสื่อสารภายในหน่วย โดยนำ เทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้
8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	1. ควรมีการนำบุคลากรในหน่วยงาน ออกไปช่วยเหลืองานสังคมอยู่ตลอดเวลา