

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงาน
ของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร

The Quality of Working Life and Dedication to Work
of Non-Commissioned Officers

ชนิษฐ์ วิชชุลตา¹, พรพนา ศรีสถานนท์² และ สุจิตรา ตั้งใจ³

Chanin Vijchulata¹, Pornpana Srisatanon² and Sujitra Tangjai³

สถาบันรัชต์ภาคย์

Rajapark Institute

E-mail: nongfad@gmail.com

Received October 29, 2023; Revised November 23, 2023; Accepted December 15, 2023

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study the level of quality of working life, (2) to study the level of dedication to work and (3) to present the relationship between the level of quality of working life and dedication to work of non-commissioned officers. The population consisted of a non-commissioned officer. The samples were 400 informants. The research instrument was a questionnaire. The reliability was 0.981. The statistics used to analyze the data were mean, standard deviation, and Pearson product-moment correlation. The results of the research were as follows: (1) The level of quality of working life was high overall, social relevance was ranked the highest, and adequate and fair compensation was in the lowest rank. (2) The level of dedication to work was high overall, 'Chitta' (the determination and concentration on the work) was ranked the highest, and 'Chanta' (the love, the desire to work) was in the lowest rank. (3) The relationship between the level of quality of working life and dedication to work of non-commissioned officers was a high positive correlation ($r = .664$) at a statistically significant level of 0.01.

Keywords: Quality of Working Life; Dedication to Work; Non-Commissioned Officers

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร (2) ศึกษาระดับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร และ (3) นำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.981 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร อยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และองค์ประกอบด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (2) ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร อยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านจิตตะ (ความตั้งใจ รับผิดชอบ) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และองค์ประกอบด้านฉันทะ (ความพึงพอใจ รักในงาน) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($r = .664$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความทุ่มเทในการทำงาน; ทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร

บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรทุกองค์ เพราะ “คน” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร กล่าวคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของบุคลากร จะทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน พรหมที่จะทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Mangmee, Soonthornvipart & Klaitabtim, 2022) และการที่บุคคลจะมีความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication to Work) ได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์และความรู้สึกที่ตนเองมีต่องาน สามารถส่งผลลัพธ์ที่ดีทั้งของผู้ปฏิบัติงานและองค์กร (Worapongpat et al., 2021)

การพัฒนาระบบราชการให้ประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร (Sengmee & Puripanik, 2021) ซึ่งในทางการทหารนั้นถือว่าขวัญและกำลังใจเป็นอำนาจกำลังรบที่ไม่มีตัวตน สามารถชีวิตได้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของภารกิจได้ เนื่องจากข้าราชการทหารส่วนใหญ่ต้องเข้าเวร ต้องไปฝึก ไปทำการกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ไม่มีเวลาสำหรับตนเองและครอบครัว ซึ่งส่งผลกระทบต่อให้เกิดความเครียด ความขัดแย้งระหว่างงาน ครอบครัวและชีวิตส่วนตัว และในสภาวะที่ค่าครองชีพที่ปรับตัวสูงขึ้นแต่อัตราเงินเดือนยังไม่มี ความสมดุลกับค่าใช้จ่ายส่งผลให้ข้าราชการส่วนใหญ่ขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สภาพปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตครอบครัว สุขภาพกายและใจ ทั้งยังส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การเท่าที่ควร (Sangkitetch & Yenyuak, 2021) โดยเฉพาะข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ด้อยกว่า จึงควรมีการพัฒนาและสนับสนุน

คุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นกำลังพลที่เพียงพอพร้อมด้วยคุณสมบัติที่จะเป็นบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการพัฒนากองทัพไทยในที่สุด (Jawa-at & Chareonput, 2020)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร
2. เพื่อศึกษาระดับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร
3. เพื่อนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตงานวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร

ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ประกอบไปด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Walton, 1975)

2. การทุ่มเทในการทำงาน (Dedication to Work) ประกอบไปด้วย 1) ฉันทะ (ความพึงพอใจ รักในงาน) 2) วิริยะ (ความพากเพียรพยายาม) 3) จิตตะ (ความตั้งใจ รับผิดชอบ) และ 4) วิมังสา (การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเพื่อความสำเร็จ) (Ubonrat, 2022)

ขอบเขตด้านพื้นที่ - ศึกษาข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรที่ประจำการอยู่ในราชอาณาจักรไทย

ขอบเขตด้านเวลา - ระยะเวลาในการทำการศึกษารวมตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึง กันยายน พ.ศ. 2566

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)

เนื่องจากคนวัยแรงงานเป็นประชากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ กล่าวคือ การทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและมีความพึงพอใจต่องานที่ทำและผูกพันต่อองค์กร ส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพจิต สุขภาพกาย ช่วยให้มีการ

พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ การสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร ลดปัญหา การขาดงาน มาสาย ลดอุบัติเหตุ การเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการของ องค์กรที่สูงขึ้นทั้งคุณภาพและปริมาณ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีผลประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและ บุคลากร (Jituea, Pasunon & Chantuk, 2018)

Walton (1975) เสนอองค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ประการ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) โอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และการที่องค์กรจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้น ไม่ได้เป็นเรื่องของหน่วยงานเพียงอย่างเดียว หากแต่ เป็นเรื่องของความร่วมมือทั้งสองฝ่าย คือ ในส่วนของนายจ้างหรือฝ่ายองค์กร และฝ่ายลูกจ้างหรือพนักงาน โดยที่ ทั้งสองฝ่ายต้องมีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีร่วมกัน และ เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย

แนวคิดเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงาน

ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) เป็นมิติหนึ่งในสามของความผูกพันต่องาน (Work Engagement) บ่งบอกถึงความกระตือรือร้น ความภาคภูมิใจ และความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับงานของตน โดยเป็นการแสดงออกถึง ความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจจะอุทิศ แรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี มีการแสดงออก ในรูปของพฤติกรรม ความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากในการตอบสนอง หรือมุ่งสู่ เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างาน คือ หนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุ ถึงเป้าหมายให้สำเร็จ ซึ่งทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายาม ช่วยกันแก้ไขปัญหา (Sadeghi & Terum, 2022; Thammasom, 2022)

ความทุ่มเทในการทำงานมีความสอดคล้องกับหลักธรรม หรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในการปฏิบัติงานให้ไปสู่ความสำเร็จในชีวิตก็คือ “หลักอิทธิบาท 4” (Wongmadthong, 2020) ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อผลสำเร็จในหน้าที่การงาน ประกอบด้วยหลักปฏิบัติ 4 ประการ ได้แก่ 1) ฉันทะ (ความพึงพอใจ รักในงาน) 2) วิริยะ (ความพากเพียรพยายาม) 3) จิตตะ (ความตั้งใจ รับผิดชอบ) และ 4) วิมังสา (การแก้ไขปัญหาและอุปสรรค เพื่อความสำเร็จ) (Ubonrat, 2022) กล่าวคือ เมื่อบุคลากรหรือพนักงานในองค์กรมีฉันทะ (ความพอใจ รักในงาน) ขึ้น ภายในใจ ก็จะมีแรงผลักดันในการทำงานอย่างมีคุณภาพและได้ปริมาณงานตามที่คาดหวังขององค์กรเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดวิริยะ (ความพากเพียร) จิตตะ (ความเอาใจใส่) และวิมังสา (ความหมั่นตรองพิจารณาหาเหตุผล ในงานที่ทำ) ต่อไป และการเกิดความรู้สึที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน (Mektrong & Meesiri, 2020)

คุณภาพชีวิตในการทำงานและการทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร

ข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรหรือนายทหารประทวน เปรียบเสมือนกระดูกสันหลังของทุกเหล่าทัพ เนื่องจากเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ ตามชำนาญการทางทหารที่กำหนดขึ้นตามระเบียบบริหาร ข้าราชการกระทรวงกลาโหม ได้รับการบรรจุในเหล่ากำลังรบ เหล่าช่วยรบ เหล่าสนับสนุนการรบ ในปริมาณ ที่เพียงพอเพื่อการปฏิบัติการกิจของกองทัพ (Jawa-at & Chareonput, 2020) แต่ที่ผ่านมานั้นจะเห็นได้จากข่าวต่าง ๆ

ที่ปรากฏขึ้นในสังคมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับคุณภาพชีวิตของกำลังพลที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ อาทิ การทำร้ายร่างกายพลทหาร การทุจริตเบียดเบียนและอาหาร ฯลฯ และยังมีอีกหลากหลายประเด็นที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตของนายทหารระดับล่างที่มีคุณภาพชีวิตที่ไม่ได้ดั่งนัก (Sengmee & Puripanik, 2021) นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ค่าตอบแทนสวัสดิการต่าง ๆ ที่อาจจะยังไม่เพียงพอซึ่งการส่งผลให้กำลังพลไม่มีความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องเศรษฐกิจที่เป็นปัญหาอุปสรรคสำคัญที่บั่นทอนชีวิตความเป็นอยู่ของกำลังพล ทำให้ต้องหาอาชีพเสริมนอกเวลาราชการเพื่อหารายได้เพิ่มเติม ซึ่งในบางครั้งเป็นงานที่ท่ากลางคืนอาจเป็นงานที่เสี่ยงต่อการผิดกฎหมาย ทำให้การพักผ่อนไม่เพียงพอส่งผลให้การทำงานปกติในหน้าที่เกิดความเสียหายได้ และกลายเป็นบุคคลากรที่เสื่อมคุณภาพ (Suebwoongklai & Chotpittaynon, 2023)

เนื่องจากอาชีพทหารเป็นอาชีพที่ต้องเสียสละและรับใช้ประชาชนทั้งในยามรบและยามสงบ และภาระหน้าที่ของทหารจะสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใดต้องขึ้นอยู่กับความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ความเสียสละ การทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และการมีส่วนร่วมที่มีต่อองค์กร รวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน (Sabuathong & Leklersindhu, 2020) การทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติให้เสร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับข้าราชการทหารชั้นยศประทวนที่ต้องการงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ประสบความสำเร็จลุล่วงตามภารกิจ ประกอบกับผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะส่งผลให้เกิดการยอมรับ การยกย่องชมเชย และการให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอันจะนำไปสู่ความพยายามมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละและตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพในทุกภารกิจ นำไปสู่การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน (Surinrash, 2020)

ดังนั้น ข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร หรือนายทหารชั้นประทวน มีความจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นกว่าในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร (ทหารชั้นประทวน) จำนวน 400 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ Khazanie (1996, as cite in Silanoi, 2017) ได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 385 ตัวอย่าง และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 15 ตัวอย่าง รวมเป็น 400 รายหรือจำนวน 400 คน และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อให้ได้คุณสมบัติตรงกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยทำการพัฒนาเครื่องมือการวิจัยโดยมีการดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาประกอบในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นข้อความเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 3

เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการการทุ่มเทในการทำงาน โดยคำถามแบบปลายปิดและแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามหลักของ Likert Scale 5 ระดับ

3. นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 ทุกข้อ และตรวจสอบหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าระดับความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.981

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และนำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยที่ได้รับกลับมา ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล และบันทึกข้อมูลทั้งหมดเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบไปด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (2) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ใช้สัญลักษณ์ r) ซึ่งมีค่าระหว่าง -1 ถึง $+1$ ได้แก่ ถ้าค่า r มีค่าเท่ากับ 0.00 แปลว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน ถ้าค่า r มีค่าต่ำกว่า .40 แปลว่ามีความสัมพันธ์น้อย ถ้าค่า r มีค่า .40 ถึง .60 แปลว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง และถ้าค่า r มีค่า .60 ขึ้นไป แปลว่ามีความสัมพันธ์มาก ส่วนการแปลทิศทางของความสัมพันธ์ หากค่าคำนวณมีเครื่องหมายลบ หมายถึง ตัวแปรสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ถ้าไม่มีเครื่องหมายลบ หมายถึง ตัวแปรสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (Pommapun, 2018)

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชายร้อยละ 98.5 ส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 69.25 รองลงมาอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.5 จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 81.00 สถานภาพโสด ร้อยละ 78.25 สมรส ร้อยละ 20.25 รายได้เฉลี่ยไม่เกิน 15000 บาทคิดเป็นร้อยละ 59 รองลงมา รายได้ 15001-20000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.75 อายุงาน 0-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 55 เป็นทหารบก ร้อยละ 84.25

1. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร

Table 1 Show average standard deviation and the level of quality of working life for military officials below commission level.

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (The Quality of Working Life)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น (Opinion level)
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Fair and adequate compensation)	3.10	.81	ปานกลาง (Moderate)
สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย (Environment is suitable and safe)	3.54	.70	มาก (high)
โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ (Opportunity to develop knowledge and abilities)	3.56	.72	มาก (high)
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Job advancement and stability)	3.65	.72	มาก (high)
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Collaboration and Interpersonal Relationships)	3.79	.72	มาก (high)
สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Personal rights in the workplace)	3.43	.88	มาก (high)
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Balance between life and work)	3.49	.88	มาก (high)
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Benefits to society)	3.93	.72	มาก (high)
ค่าเฉลี่ยรวม (Total average)	3.56	.77	มาก (high)

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .72) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .72) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .72) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .72) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = .70) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = .88) และด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = .88) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = .81)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร

Table 2 Show average standard deviation and the level of dedication to work of military officials below commission level

ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication to work)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น (Opinion level)
ฉันทะ (ความพึงพอใจ รักในงาน) Passion (Satisfaction, love of work)	4.01	.70	มาก (high)
วิริยะ (ความพากเพียรพยายาม) Effort (Perseverance)	4.04	.74	มาก (high)
จิตตะ (ความตั้งใจ รับผิดชอบ) Thoughtfulness (Intention, responsibility)	4.06	.75	มาก (high)
วิมังสา (การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเพื่อความสำเร็จ) Investigation (Solving problems and obstacles for success)	4.03	.71	มาก (high)
ค่าเฉลี่ยรวม (Total average)	4.03	.73	มาก (high)

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ระดับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ จิตตะ (ความตั้งใจ รับผิดชอบ) ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .75) ด้านวิริยะ (ความพากเพียรพยายาม) ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .74) ด้านวิมังสา (การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเพื่อความสำเร็จ) ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .71) และด้านฉันทะ (ความพึงพอใจ รักในงาน) ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .70) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงาน

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร

Table 3 Show Correlation coefficient between the quality of working life and dedication to work of below-commissioned military officials

	X	Y
X	1.00	
Y	.664**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**Statistically significant at the 0.01 level

จากตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (X) กับความทุ่มเทในการทำงาน (Y) ของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($r = .664$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1) จากผลการศึกษาที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เพราะ ในสังคมทหารการที่กำลังพลอยู่ในกรอบระเบียบ มีวินัย อดทน ขยันขันแข็ง และไม่ทำผิดกฎหรือวินัยร้ายแรง มักจะได้รับการดูแลและปกป้องจากหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาอย่างสุดความสามารถและเต็มกำลัง แม้ว่าในระดับชั้นยศต่ำกว่าสัญญาบัตรจะมีค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ค่อนข้างน้อย แต่ก็มีสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นที่ไม่ใช่รูปแบบของเงินเดือนแทน อาทิ การฝึกอาชีพเสริม รวมถึงข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรมักจะได้รับการร้องขอจากภาครัฐในการเป็นให้ความช่วยเหลือประชาชนในสถานการณ์ฉุกเฉินภายในประเทศ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของข้าราชการทหารที่ได้ถูกมองจากสังคมภายนอกกองทัพไทย สอดคล้องกับ Sungkakam (2020) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ Soongswang and Whangmahaporn (2022) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยปัจจัยลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2) จากผลการศึกษาที่พบว่า ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร อยู่ในระดับมาก โดยมีองค์ประกอบด้านจิตตะ (ความตั้งใจ รับผิดชอบ) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ก็เพราะ ข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร ต้องปฏิบัติงานและเชื่อฟังในคำสั่งของผู้บังคับบัญชา จึงจำเป็นต้องใส่ใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบต่องาน มีจิตใจจดจ่อกับงานที่ทำอย่างเต็มสติและกำลัง เพื่อให้งานนั้นสำเร็จผล มิฉะนั้นจะกลายเป็นการกระทำผิดวินัยทหารได้ สอดคล้องกับ Phomsena et al. (2021) ที่พบว่า วิสาหกิจชุมชนไม้ปาร์เก้ ตำบลเวียงทอง อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ Chomtee (2023) ที่พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3) จากผลการศึกษาที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเชิงบวก โดยอยู่ในระดับมาก ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ก็เพราะ การที่บุคลากรภายในองค์กรที่มีใจรักในอาชีพและผ่านการสรรหาคัดเลือกอย่างถูกต้อง มีการฝึกฝนและการอบรมพัฒนาด้วยรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงการได้รับผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม ย่อมทำให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถและมีพลังในการมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ SripHong et al. (2017) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับโอกาสจากองค์กร ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทน รวมไปถึงปัจจัยด้านอุดมการณ์ทหารในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งได้จากการทำการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์กึ่งนำผล กองทัพบกที่ 4 กองทัพบกไทย และ Phunphon, Dechathipachote and Kunpiluk (2021) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.156 – 0.231

สรุปผล

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ที่อยู่ในระดับปานกลาง ความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยที่คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้เป็นประโยชน์

1. จากผลการศึกษาที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร ยังมองว่าค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ควรมีการกำหนดนโยบายในการปรับอัตราเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้กำลังพลชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาวะเศรษฐกิจ รวมถึงการสนับสนุนให้กำลังพลสามารถหารายได้หรืออาชีพเสริมให้กับครอบครัวของกำลังพลภายในหน่วยงาน

2. จากผลการศึกษาที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกนั้น กองทัพอากาศจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรให้ดียิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของค่าตอบแทน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความขัดแย้งระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นต้น ซึ่งจะมีส่วนในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความทุ่มเทการทำงานและทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงลึกลงไปแต่ละองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือจำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน อาทิ บทบาทของผู้บังคับบัญชา บุคลิกภาพ หรือชาวปัญญา เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดในการฟันฝ่าปัญหาและอุปสรรค เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่าทรัพยากรบุคคลควรได้รับการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยเฉพาะปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยทั้งสุขภาพกายและใจ เห็นโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพและมั่นคง ตลอดจนงานที่ทำอยู่นั้นมีความสัมพันธ์อันดีทั้งบุคคลภายในและภายนอกองค์กร บุคลากรก็พร้อมที่จะทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีผลในเชิงบวกต่อทั้งผู้ปฏิบัติงานและองค์กร ดังภาพที่ 1 ที่แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กัน เปรียบเสมือนฟันเฟืองของเครื่องจักรที่ต้องผลานกันเพื่อให้เครื่องจักรทำงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร



ภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในการทำงานที่มีต่อเป้าหมายองค์กร
Figure 1 Show the relationship between quality of work life and work dedication towards organizational goals.

References

- Chomtee, B. (2023). *A Study and Analysis of the Four Buddhist Principles of Iddhipada Relating to Administrations' Academic Management in the 21st Century in Schools under Rayong Primary Educational Service Area Office 1*[Master's thesis, Rambhai Barni Rajabhat University].
- Jawa-at, N., & Chareonput, V. (2020). Model of Successful Quality Work-Life management Noncommissioned Officers Attached to Army Noncommissioned School Royal Thai Army. *Journal of Research and Development Institute, Rajabhat Maha Sarakham University*, 7(1), 379-396. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rdirmu/article/view/241951>
- Jituea, N., Pasonon, P., & Chantuk, T. (2018). The Factor Analysis for Working Life Quality of Personnel at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. *MUT Journal of Business Administration*, 15(1), 193-219. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/journalmbsmut/article/view/210301>
- Mangmee, A., Soonthornvipart, L. N., & Klaitabtim, J. (2022). Quality of Work Life of Personnel in Directorate of Quartermaster Royal Thai Air Force. *Phranakhon Rajabhat Research Journal (Humanities and Social Sciences)*, 17(1), 115-133. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/PNRU_JHSS/article/view/258196

- Mektrong, M., & Meesiri, W. (2020). Quality of Work Affects the Productivity of People in the New Normal Era. *Journal of MCU Social Science Review*, 11(5), A47–A58. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/254969>
- Phomsena, P., Phra Khru Sunthon Thammanithat., Fongkham, K., & Ratchawat, S. (2021). An Application of Iddhipāda for the Parquet Community Enterprise in Wiang Thong Sub-District, Sung Men District, Phrae Province. In *The 3rd National and International Buddhist Conference* (pp. 305–314). <https://www.firstojs.com/index.php/JDW/article/download/1046/609>
- Phunphon, T., Dechathipachote, K., & Kumpuluk, S. (2021). The Relationship of Quality of Work life and Dedication to Work of Sub-district Municipal Officers in Muang District, Nakhon Ratchasima Province. *Journal of Nakhonratchasima College (Humanities and Social Sciences)*, 15(3), 204–219. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/hsjournalnmc/article/view/252893>
- Pommapun, B. (2018). Techniques for Data Interpreting for Using Correlation and Regression in Research. *STOU Education Journal*, 11(1), 32–45. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/edjour_stou/article/view/131213
- Sabuathong, J., & Leklersindhu, S. (2020). Quality of Work Life of Military Officers in the Anti-Aircraft Artillery Brigade Division. *Journal of Humanities and Social Sciences, Rajapruk University*, 6(2), 165–181. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/246225>
- Sadeghi, S., & Terum, L. I. (2022). Dedication to Work: Social Workers in a Norwegian Activation Work Context. *European Journal of Social Work*, 26(1). DOI:10.1080/13691457.2022.2063812
- Sangkitpetch, A., & Yenyuak, C. (2021). Strategies for Improving the Quality of Life Affecting the Effectiveness of Job Performance among the Noncommissioned Officers of the 1st Antiaircraft Artillery Regiment. *The Journal of Development Administration Research*, 11(4), 773–784. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/JDAR/article/view/253551>
- Sengmee, R., & Puripanik, T. (2021). Factor Affecting to Quality of Life of Military Officials in the 2nd Battalion of Infantry Regiment 111 in Taboonmee Sub-district, Khochan District, Chon Buri Province. *Journal of Politics, Administration and Law*, 13(3), 209–223. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/polscilaw_journal/article/view/259169
-

- Silanoi, L. (2017). How To Use the Appropriate Statistical Formulas For Determining The Sample Size For Quantitative Research Designs in The Humanities And Social Science Study. *Journal of Research and Development, Buriram Rajabhat University, 12(2)*, 50–61. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/RDIBRU/article/view/129356>
- Soongswang, K., & Whangmahaporn, P. (2022). The Quality of Work Life of Non-Commissioned Officers: Case Study Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces Headquarters. *Journal of Politics, Administration and Law, 14(2)*, 41–56. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/polscilaw_journal/article/view/263698
- Sriphong, C., Arakkunakorn, S., Maneenin, P., & Kamphaengdee, S. (2017). Job Involvement in the Problem Solving and Security Operations in the Southern Border Provinces of the Fourth Royal Thai Army Personnel. *Journal of Yala Rajabhat University, 12(1)*, 1–16.
- Suebwongklai, S., & Chotpittaynon, N. (2023). Relationship Between Quality of Life and Performance Evaluation of the Non-Commissioned Officer: Office of the Army Comptroller. *Journal of Logistics and Supply Chain College, 9(1)*, 86–99. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/Logis_j/article/view/259556
- Sungkakam, S. (2020). The Quality Work Life of Army Noncommissioned Cavalry Regiment 6th Sri Bajarindra Military Camp in Her Majesty Queen Sri Bajarindra Khonkaen Province. *Journal of Humanities and Social Sciences, Mahamakut Buddhist University Isan Campus, 1(1)*, 32–40.
- Surinrash, M. (2020). *Motivation in Work of Army Officers under Service Division Royal Thai Survey Department*[Master's thesis, Sripatum University].
- Thammasorn, K. (2022). Building Employee Engagement in Organization During the COVID-19 Situation of the New Normal Era. *Journal of MCU Social Science Review, 11(6)*, A42–A53. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/255678>
- Ubonrat, M. (2022). Iddhipada 4: To Increase the Efficiency and Happy Work. *Journal of Interdisciplinary Innovation Review, 5(2)*, A150–A161. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jidir/article/view/259227>
- Walton, R. E. (1975). Criteria for quality of work life. In L. E. Davis, & A. B. Cherns (Eds.). *Quality of Working Life: Problems, Projects and the State of the Art* (Vol. 1, Chap. 5, pp. 91– 104). The Free Press.
-

Wongmadthong, P. (2020). *The Impact of Transformational Leadership on Work Passion: A Case Study of Songkhla Hospital*[Master's thesis, Prince of Songkla University].

Worapongpat, N., Phakamach, P., Choothong, R., Boonrattanakitbhum, C., & Boonmee, K. (2021). The Characteristic of Higher Education Administrators Affecting Dedication to Work of Educational Personnel in Thailand 4.0 Era. *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkorn Rajabhat University*, 15(1), 53–65. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JournalGradVRU/article/view/222268>