

การจัดการคุณภาพชีวิตของข้าราชการในกรุงเทพมหานครกับจังหวัดในภูมิภาค  
กรณีศึกษา กองบัญชาการกองทัพไทย  
THE QUALITY OF LIFE MANAGEMENT OF MILITARY OFFICERS  
IN BANGKOK AND PROVINCIAL PROVINCES  
CASE STUDY: ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS

สุชารัช บุญชัย<sup>1</sup> ดร. กรเอก กาญจนนาโถก<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยในเขตกรุงเทพมหานครกับจังหวัดในส่วนภูมิภาค และ (2) เพื่อหาความสัมพันธ์ของการจัดการคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยในกรุงเทพมหานครกับจังหวัดในภูมิภาค รูปแบบวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยทั้งในกรุงเทพมหานครและจังหวัดในภูมิภาค รวมทั้งสิ้น 400 คน และสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way Anova) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการศึกษตามวัตถุประสงค์พบว่า (1) คุณภาพชีวิตของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยประกอบด้วย ด้านสุขภาพ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านสภาพแวดล้อม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 (2) การจัดการคุณภาพชีวิตแนวคิดวงจรคุณภาพ (PDCA) สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย ที่ระดับความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.69 เมื่อพิจารณารายด้าน การจัดการคุณภาพชีวิตแนวคิดวงจรคุณภาพ (PDCA) สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยด้านสุขภาพที่ระดับความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.52 ด้านสังคมที่ระดับความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.55 ด้านเศรษฐกิจที่ระดับความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.54 และด้านสิ่งแวดล้อมที่ระดับความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**คำสำคัญ:** การจัดการคุณภาพชีวิต, คุณภาพชีวิต, วงจรคุณภาพ (PDCA)

<sup>1</sup> นักศึกษาโครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Visionary Leaders Program) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**ABSTRACT**

The purposes of this quantitative research are to 1) study the quality of life of Royal Thai Armed Forces Headquarters officers in Bangkok and regional provinces; and 2) find the relationship between PDCA-oriented management of quality of life and the quality of life of Royal Thai Armed Forces Headquarters officers in Bangkok and regional provinces. The questionnaires are used in collecting data from the sample of 400 Royal Thai Armed Forces Headquarters officers in Bangkok and regional provinces. The data are analyzed by the statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, t - test, One way Anova and with regard to the relationship by the Pearson Correlation.

According to the research findings, (1.) The analysis of basic data indicates a highly-agreed opinion on the quality of life of Royal Thai Armed Forces Headquarters officers; Health, Social, Financial status and Environment (a mean score of 3.70). (2) With regard to the relationship between the quality of life management and Royal Thai Armed Forces Headquarters officers' quality of life, the said relationship level of 0.69. This is separated into Health ( $r = .52$ ), Social ( $r = .55$ ), Financial status ( $r = .54$ ) and Environment ( $r = .30$ ). With the relation to statistically significant at level 0.05.

**Key words:** Quality of life management, Quality of life, PDCA

ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาตรา 34 บัญญัติว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรา 13(8) บัญญัติให้สำนักงาน ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2554 – 2556 เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริการราชการ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการมีความเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

และเนื่องจากผู้วิจัยปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินรายเดือนและสวัสดิการด้านการเงินของข้าราชการกรมข้าวทหารกองบัญชาการกองทัพไทย ได้พบปัญหาการใช้จ่ายเงินไม่สมดุลกับรายได้ โดยมีการกู้เงินจากสหกรณ์ออมทรัพย์กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อนำไปใช้จ่ายภายในครอบครัวของข้าราชการในทุกระดับ อีกทั้งปัญหาในเรื่องต่างๆ ในชีวิตประจำวัน ที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตโดยรวมของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย ทั้งในกรุงเทพมหานครกับจังหวัดในส่วนภูมิภาค ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการจัดการชีวิตของข้าราชการในกรุงเทพมหานครกับจังหวัดในส่วนภูมิภาคเพื่อทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสามารถนำข้อมูลมาหาทางดำเนินการแก้ไขหรือช่วยบรรเทาปัญหาของข้าราชการต่อไป เพราะเชื่อว่าถ้าข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถจัดการชีวิตของตนเองได้อย่างเหมาะสมจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการเพิ่มสูงขึ้น และมีความพร้อมในการบริการประชาชนอย่างเต็มความสามารถต่อไป

### วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยในกรุงเทพมหานครกับจังหวัดในภูมิภาค
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ของการจัดการคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยในกรุงเทพมหานครกับจังหวัดในภูมิภาค

### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยแตกต่างกัน
2. การจัดการคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย

### ขอบเขตการวิจัย

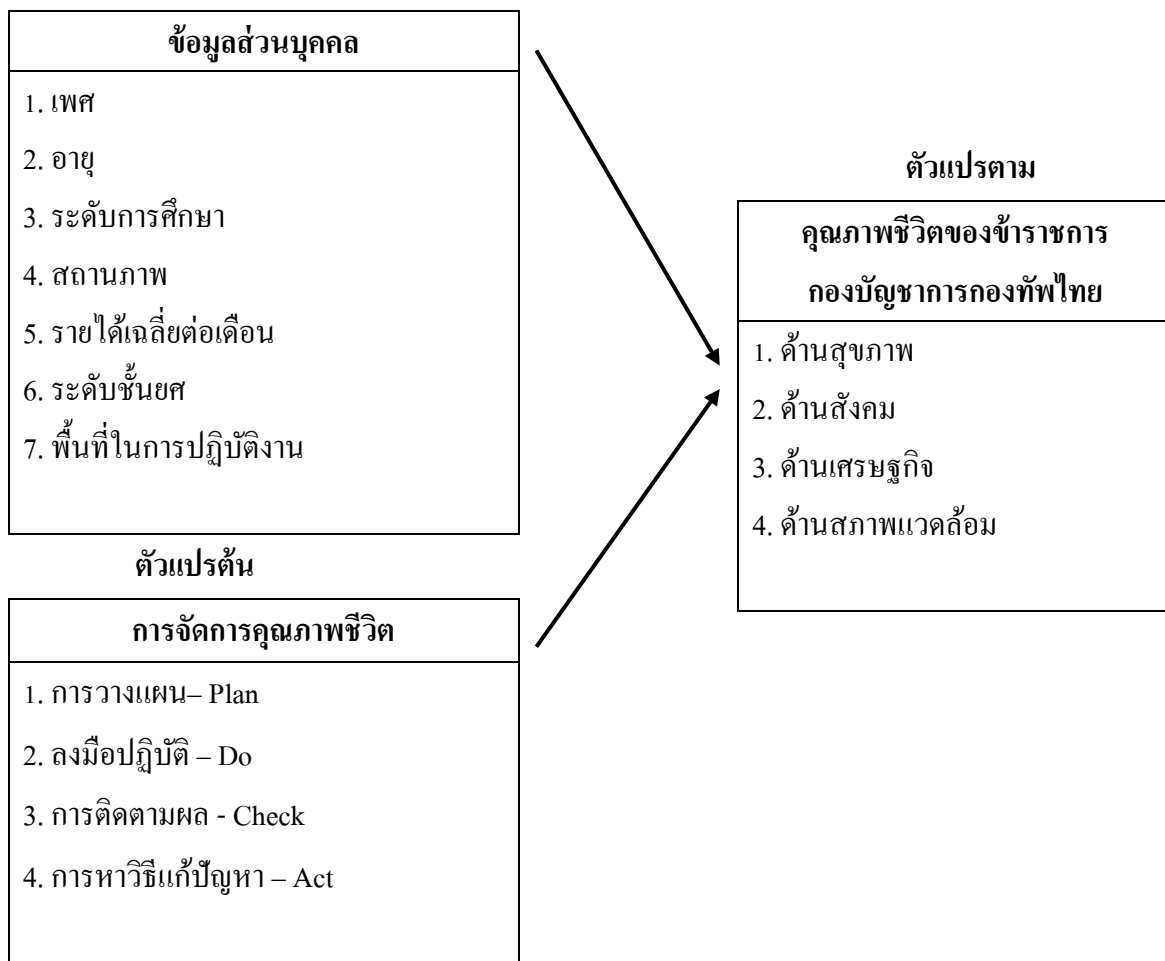
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การจัดการคุณภาพชีวิต โดยนำวงจรคุณภาพ หรือ PDCA มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิต ได้แก่ การวางแผน (Plan), การปฏิบัติ (Do), การติดตามผลการดำเนินการให้เหมาะสม (Check) และการหาวิธีแก้ปัญหา (Act) และศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย โดยศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และ ด้านสภาพแวดล้อม

2. ขอบเขตด้านประชากร คือ ข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยในกรุงเทพมหานครกับจังหวัดในภูมิภาค

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ทำการศึกษาพื้นที่กองบัญชาการกองทัพไทยในกรุงเทพมหานครและจังหวัดในภูมิภาค

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ทำการศึกษาวิจัยคือ สิงหาคม - ตุลาคม 2562

#### กรอบแนวคิดการวิจัย



## นิยามศัพท์

1. การจัดการคุณภาพชีวิต หมายถึง กระบวนการ กิจกรรมหรือการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางที่จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อพัฒนาให้คุณภาพชีวิตของบุคคลนั้นให้ดีขึ้น รู้สึกมีความสุข ความพอใจในชีวิตของตนเอง
2. คุณภาพชีวิต หมายถึง การที่บุคคลนั้นๆ มีความพึงพอใจและมีความสุขกับชีวิตของตนเอง

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการภายในองค์กร
2. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยในกรุงเทพมหานครกับจังหวัดในภูมิภาค

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดวงจรคุณภาพ หรือ PDCA ของเดมมิ่ง ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพในระยะยาว ย่อมาจาก 4 คำ ได้แก่ การวางแผน (Plan), การปฏิบัติ (Do), การติดตามผลการดำเนินการให้เหมาะสม (Check) และการหาวิธีแก้ปัญหา (Act)
2. แนวคิดคุณภาพชีวิต ที่บ่งบอกถึงระดับความพึงพอใจส่วนบุคคลและมีความสุขกับชีวิตของตนเองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และ ด้านสภาพแวดล้อม

## ระเบียบวิธีการวิจัย

**ประชากรวิจัย** และกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดในภูมิภาคเพื่อศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตของข้าราชการ จากจำนวนข้าราชการ 20,270 คน ข้อมูลจากกองบริการกำลังพล กรมกำลังพลทหาร ณ วันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ.2562

**กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงปริมาณ** เพื่อให้ได้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้ศึกษาทำการแจกแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการคำนวณสูตรของ ยามานะ (Yamane,1973) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ขอมให้มีค่าความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ของกลุ่มตัวอย่างที่มี โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ ฐานะ และ พื้นที่การทำงาน โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

**ส่วนที่ 2** สอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์แนวคิดวงจรคุณภาพ หรือ PDCA มาใช้ในการจัดการชีวิตประจำวัน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผน (PLAN) ด้านการลงมือปฏิบัติ (DO) ด้านการติดตามผล (CHECK) และด้านการดำเนินการให้เหมาะสมหาวิธีแก้ไขปัญหา (ACT) โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ

**ส่วนที่ 3** สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านเศรษฐกิจและด้านสภาพแวดล้อม โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ

**ส่วนที่ 4** สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

**การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ** การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทดสอบ 2 ค่า คือ ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และวัดค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม โดยดำเนินการดังนี้

1. การวัดค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผลการตรวจสอบหาค่า IOC ของการวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่า ตัวแปรมีค่าความสอดคล้องรวม เท่ากับ 0.991 แสดงว่าเครื่องมือการวิจัยโดยรวมมีค่าความสอดคล้องที่รับได้

2. การวัดค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย (Reliability of Research Tool) ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้เท่ากับ .821 ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์จึงถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้

**สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล** ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD), t – test, ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova), และ Pearson Correlation

## ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 เป็นเพศหญิง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.75 โดยส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 28 - 44 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.0 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 52.5 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 52.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.75 มีชั้นยศอยู่ในระดับร้อยตรี, เรือตรี, เรืออากาศตรี - ร้อยเอก, เรือเอก, เรืออากาศเอก คิดเป็นร้อยละ 38.00 และทำงานในพื้นที่จังหวัดในภูมิภาค ร้อยละ 51.75 พื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 48.25 ตามลำดับ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยในกรุงเทพมหานครกับจังหวัดในภูมิภาค

**ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการคุณภาพชีวิตของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยในกรุงเทพมหานครกับจังหวัดในภูมิภาค**

การจัดการคุณภาพชีวิต	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผน (PLAN)	4.05	0.59	เห็นด้วยมาก
2. ด้านลงมือปฏิบัติ (DO)	3.66	0.57	เห็นด้วยมาก
3. ด้านการติดตามผล (CHECK)	3.72	0.58	เห็นด้วยมาก
4. ด้านการหาวิธีแก้ไขปัญหา (ACT)	3.62	0.51	เห็นด้วยมาก
ภาพรวมการจัดการคุณภาพชีวิต	3.76	0.47	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาพรวมการจัดการคุณภาพชีวิตมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

เมื่อพิจารณารายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในทุกๆข้อ ได้แก่ ด้านการวางแผน (PLAN) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านลงมือปฏิบัติ (DO) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ด้านการติดตามผล (CHECK) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และ ด้านการหาวิธีแก้ไขปัญหา (ACT) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ

**ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย ในกรุงเทพมหานครกับจังหวัดในภูมิภาค**

คุณภาพชีวิต	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านสุขภาพ	3.88	0.56	เห็นด้วยมาก
2. ด้านสังคม	3.81	0.52	เห็นด้วยมาก
3. ด้านเศรษฐกิจ	3.17	0.89	เห็นด้วยปานกลาง
4. ด้านสภาพแวดล้อม	3.95	0.87	เห็นด้วยมาก
ภาพรวมคุณภาพชีวิต	3.70	0.48	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิต มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ ความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

## สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

**ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1** สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่

1. **เพศ** โดยข้าราชการชาย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพเท่ากับ 3.78 (เห็นด้วยมาก) ซึ่งน้อยกว่า ข้าราชการหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.06 (เห็นด้วยมาก) จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการหญิง คี้มแอลกอฮอล์ สูบบุหรี่ น้อยกว่า และกินผักผลไม้ มากกว่าข้าราชการชาย ทำให้ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพของข้าราชการชายและหญิงแตกต่างกัน นอกจากนี้ข้าราชการชาย มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (เห็นด้วยมาก) และข้าราชการหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.91 (เห็นด้วยมาก) ทำให้ข้าราชการหญิงมีคุณภาพชีวิตด้านสังคมมากกว่า เนื่องจากข้าราชการหญิงทำงานเกินเวลา และทำงานในวันหยุดน้อยกว่าข้าราชการชาย ทำให้มีเวลากับครอบครัวมากกว่าและระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ พบว่าข้าราชการเพศชาย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยกว่า ข้าราชการเพศหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.ศรพล ตูลยะเสถียร และคณะ (2558) โดยทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบจำลองจุดภาคเพื่อศึกษาบทบาทของหนี้ครัวเรือน ที่มีต่อความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ในประเทศไทย พบว่า หากพิจารณาการก่อหนี้กับเพศของหัวหน้าครัวเรือนพบว่า ครัวเรือนที่มีหัวหน้าครัวเรือนเป็นชาย จะมีโอกาสที่จะมีการก่อหนี้มากกว่าครัวเรือนที่มีหัวหน้าครัวเรือนเป็นหญิง โดยครัวเรือนที่มีหัวหน้าครัวเรือน เป็นชายและมีหนี้ คิดเป็นร้อยละ 57 ของครัวเรือนที่มีหัวหน้าครัวเรือนเป็นชายทั้งหมด ขณะที่ครัวเรือนที่มี หัวหน้าครัวเรือนเป็นหญิงและมีหนี้คิดเป็นร้อยละ 47 ของครัวเรือนที่มีหัวหน้าครัวเรือนเป็นหญิงทั้งหมด

2. **อายุ** เมื่อพิจารณาจากตาราง 4.24 และ 4.25 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่แล้วพบว่า ข้าราชการที่มีอายุในช่วง 45 – 54 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุในช่วง 28 – 44 ปี

3. **สถานภาพ** พบว่า สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตด้านสังคมเท่ากับ 3.75 (เห็นด้วยมาก) ซึ่งน้อยกว่า สถานภาพสมรสที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.87 (เห็นด้วยมาก) เนื่องจากบทบาทที่แตกต่างกันในครอบครัว ทำให้ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสที่เป็นหัวหน้าครอบครัวหรือสามีภรรยา ทำให้มีบทบาทในการตัดสินใจเรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับครอบครัวมากกว่า มีเวลาอยู่กับครอบครัวมากกว่า และยินดีร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานมากกว่า

4. **รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** โดยข้าราชการที่มีรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านเศรษฐกิจมากกว่า ทุกช่วงรายได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งมีความสมเหตุสมผลที่รายได้สูงกว่าย่อมมีคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจที่สูงกว่า



5. **พื้นที่ในการทำงาน** โดยพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตด้านสังคมเท่ากับ 3.73 (เห็นด้วยมาก) ซึ่งน้อยกว่า พื้นที่จังหวัดในภูมิภาค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (เห็นด้วยมาก) จากแบบสอบถาม พบว่า โดยเฉลี่ยข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยในกรุงเทพมหานครทำงานเกินเวลาเป็นประจำและต้องมาทำงานเร่งด่วนในวันหยุดเป็นประจำมากกว่าข้าราชการในจังหวัดในส่วนภูมิภาคแต่มีความยินดีร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานในวันหยุดน้อยกว่าต่างจังหวัด เนื่องจากต้องใช้เวลากับครอบครัวประกอบกับในแต่ละวันเสียเวลาไปกับการเดินทางค่อนข้างมากทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและการออกไปนอกร้านแต่ละครั้งต้องเผชิญกับปัญหาจราจรต่างจากข้าราชการในจังหวัดในส่วนภูมิภาคที่สามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวและเพื่อนร่วมงานได้อย่างลงตัวมากกว่า เนื่องจากทำงานล่วงเวลาและมาทำงานในวันหยุดน้อยกว่า นอกจากนี้ยังพบว่าข้าราชการในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (เห็นด้วยมาก) ซึ่งน้อยกว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการในจังหวัดส่วนภูมิภาค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 (เห็นด้วยมากที่สุด) เนื่องจากในจังหวัดส่วนภูมิภาคไม่ต้องเผชิญกับปัญหาจราจร ใช้เวลาในการเดินทางได้รวดเร็ว มีความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษารั้งนี้ โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ 1) ระดับการศึกษา 2) ระดับชั้นยศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันตรี ฉัฐพล ไกรवास (2560) โดยศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ ที่ว่า ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ ไม่ได้ทำให้คุณภาพชีวิตแตกต่างกัน เช่นเดียวกับ ผลวิจัยของ พันตรีหญิง รุ่งภา กิระจินดา (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร ที่ว่า ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ ไม่ได้ทำให้คุณภาพชีวิตแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การศึกษารั้งนี้ทำการสรุปผลการศึกษาโดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ คือ 1.) ศึกษาคุณภาพชีวิตข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยในเขตกรุงเทพมหานครกับจังหวัดในภูมิภาค 2.) เพื่อหาความสัมพันธ์ของการจัดการคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยในกรุงเทพมหานครกับจังหวัดในภูมิภาค มีรายละเอียดดังนี้

**วัตถุประสงค์ ข้อ 1.** ศึกษาคุณภาพชีวิตข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยในเขตกรุงเทพมหานครกับจังหวัดในภูมิภาค

จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในระดับ เห็นด้วยมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พันเอก ไพศาล หน่ายมี (2547) โดยศึกษา คุณภาพชีวิตกำลังพลของศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตกำลังพลของศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร โดยรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง เป็นผลมาจาก หน่วยงานดูแลเรื่องสวัสดิการความเป็นอยู่ของกำลังพลและครอบครัว และสนับสนุนอำนวยความสะดวก

สะดวกแก่ข้าราชการในด้านสวัสดิการต่างๆ จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ทหารกองบัญชาการกองทัพไทยในด้านสภาพแวดล้อมสูงกว่าด้านอื่นๆ และพบว่าพื้นที่ในการทำงานส่งผลให้ คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน โดยข้าราชการในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น เท่ากับ 3.64 (เห็นด้วยมาก) ซึ่งข้าราชการในกรุงเทพมหานครบางส่วนพักอาศัยในบ้านพักสวัสดิการของหน่วย และเดินทางมาทำงานโดยสารรถรับส่งของหน่วยงาน ทำให้โดยรวมมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน แต่ ข้าราชการที่ไม่ได้อาศัยในบ้านพักสวัสดิการหรือต้องเดินทางมาทำงานด้วยตนเองยังต้องพบเจอปัญหาด้านจราจร ติดขัดอยู่เสมอ เนื่องจากเป็นพื้นที่ศูนย์รวมแหล่งราชการต่างๆ ทำให้มีผู้คนทั้งเจ้าหน้าที่และประชาชนมาติดต่อ ราชการเป็นประจำและมีการก่อสร้างเส้นทางคมนาคม เช่น รถไฟฟ้า เป็นต้น ข้าราชการจึงต้องทำการปรับเวลา หรือเส้นทางในการเดินทางมาทำงานและเวลาในการเดินทางกลับตามความเหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาจราจร ส่วนจังหวัดในส่วนภูมิภาคมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 (เห็นด้วยมาก) ซึ่งไม่มีปัญหาด้านจราจรทำให้มีความสะดวกใน การเดินทางมากกว่า สอดคล้องกับ ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา (2551) โดยศึกษา คุณภาพชีวิตคนทำงานใน ภาคอุตสาหกรรมและบริการ พบว่า คนทำงานไม่มีความยากลำบากในการเดินทางมาทำงาน โดยคนทำงานส่วนใหญ่อาศัยในบ้านเช่าที่อยู่ใกล้สถานที่ทำงาน

**วัตถุประสงค์ ข้อ 2.** เพื่อหาความสัมพันธ์ของการจัดการคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทยในกรุงเทพมหานครกับจังหวัดในภูมิภาค

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการคุณภาพชีวิตตามแนวคิด PDCA กับ คุณภาพชีวิตของ ข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย โดยภาพรวมของค่าความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation)  $r = 0.69$  และมีค่าสัมประสิทธิ์ในทางบวก หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีทิศทางเดียวกัน แสดงให้เห็นว่า การจัดการคุณภาพชีวิตด้วยแนวคิด PDCA สัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย ร้อยละ 69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สอดคล้องกับผลการทดสอบสมมติฐาน 2 การจัดการคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ที่ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า การจัดการคุณภาพชีวิต โดยใช้แนวคิดวงจรคุณภาพ หรือ PDCA มาประยุกต์ใน ชีวิตประจำวัน ได้แก่ ด้านการวางแผน (PLAN) ด้านลงมือปฏิบัติ (DO) ด้านการติดตามผล (CHECK) และ ด้านวิธีแก้ไขปัญหา (ACTION) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในทุกด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านสภาพแวดล้อม แสดงให้เห็นว่า ในชีวิตประจำวันของเรามีการจัดการตามแนวคิดวงจร คุณภาพ หรือ PDCA อยู่เสมอในกรณีของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยก็เช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็น การดูแลสุขภาพให้แข็งแรง เพราะการรับราชการทหารต้องมีการฝึกวินัย ทดสอบร่างกายให้ผ่านเกณฑ์ ข้าราชการจึงต้องให้ความสำคัญกับการมีสุขภาพที่ดีและมีร่างกายแข็งแรง ในการตั้งเป้าหมายดูแลสุขภาพ โดยการออกกำลังกาย ตรวจสอบสุขภาพ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ เป็นต้น ในด้านสังคมจะเห็นว่า

ข้าราชการให้ความสำคัญกับทั้งเรื่องครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน โดยแบ่งเวลาในการอยู่กับครอบครัว และการร่วมกิจกรรมหรืองานต่างๆกับเพื่อนร่วมงาน ด้านเศรษฐกิจ จะเห็นว่าแม้รายได้ของข้าราชการจะน้อยไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย แต่ก็มีวางแผนด้านการเงินและสนใจในด้านการออมเงิน การหารายได้เสริมต่างๆ มาแก้ปัญหาการเงินเพื่อลดภาระหนี้สิน และสุดท้ายในด้านสภาพแวดล้อม การเดินทางถือเป็นสิ่งที่ข้าราชการให้ความสำคัญมาก โดยเฉพาะสังคมเมืองที่ต้องพบเจอปัญหาจราจร การเดินทางมาทำงานหรือไปสถานที่ต่างๆจึงต้องมีการวางแผน และประเมินเส้นทางอยู่เสมอ ซึ่งทำให้เห็นว่าการดำเนินชีวิตตามแนวคิดวงจรคุณภาพ หรือ PDCA ทำให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการดีขึ้น สะดวกขึ้น ทำให้สามารถหลีกเลี่ยงและหาทางป้องกันกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และเมื่อมีการตั้งเป้าหมายอย่างจริงจัง โดยมีการวางแผนปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ นำผลที่ได้มาประเมิน ถ้ายังไม่เป็นผลสำเร็จก็หาวิธีแก้ไขหรือเปลี่ยนแผนการปฏิบัติใหม่ ทำซ้ำจนเกิดความเคยชิน และสร้างเป็นมาตรฐานให้ตนเอง จะทำให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถนำการจัดการชีวิตตามแนวคิดวงจรคุณภาพมาประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำได้

### ข้อเสนอแนะ

การจัดการคุณภาพชีวิตของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยในกรุงเทพมหานครและจังหวัดในภูมิภาค ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ให้การสนับสนุนและมีการอบรมส่งเสริมให้ข้าราชการมีอาชีพเสริมนอกเวลาราชการให้แก่ข้าราชการและครอบครัว ให้ความรู้ในด้านการออมเงินและการลงทุนที่เหมาะสมแก่ระดับรายได้ และนอกเหนือจากสวัสดิการต่างๆแล้ว ควรพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม เพียงพอและสอดคล้องกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

2. เนื่องจากข้าราชการเป็นอาชีพที่มีรายได้ที่แน่นอนและสม่ำเสมอ ทำให้สามารถก่อกองหนี้ได้สูง ทั้งยังมีแหล่งเงินกู้ที่ไม่ได้แบ่งข้อมูลลูกหนี้กันโดยตรง คือ ธนาคาร และสหกรณ์ ทำให้ข้าราชการมีวงเงินกู้ที่สูงกว่าบุคคลทั่วไป โดยปกติแล้วสหกรณ์จะหักเงินจากเงินเดือนของข้าราชการในทันที ทำให้ธนาคารสามารถรู้ได้ถึงภาระค่าใช้จ่าย แต่ในกรณีที่ข้าราชการกู้ธนาคารก่อน สหกรณ์จะไม่สามารถรับรู้ได้เลย ทำให้ข้าราชการบางรายมีภาระดอกเบี้ยในแต่ละเดือนที่สูง โดยไม่ได้สนใจว่าตนจะมีความสามารถในการชำระหนี้หรือไม่ ดังนั้นสหกรณ์ควรมีระบบตรวจสอบเงินวงเงินกู้จากธนาคารต่างๆเช่นกัน เพื่อไม่ให้ข้าราชการมีแนวโน้มก่อหนี้ที่มากเกินไป

3. จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตด้วยแนวคิดวงจรคุณภาพ (PDCA) จากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพชีวิตด้านหาวิธีดำเนินการแก้ไข(Action) ที่น้อยที่สุด เกิดจากส่วนมากไม่มีการกำหนดวิธีการที่ชัดเจน เป็นเหมือนการดำเนินชีวิตประจำวัน ทำให้เมื่อมีการวางแผนแล้ว ลงมือปฏิบัติ แต่การติดตามผลอาจจะไม่ได้ชัดเจนส่งผลต่อการดำเนินการแก้ไขทำให้ปัญหาที่พบเจอยังคงอยู่ซึ่ง บางปัญหาเป็นปัญหาที่ควบคุมไม่ได้ เช่น ปัญหาด้านการจราจร และไม่ทราบว่าต้องทำการแก้ไขปัญหาอย่างไร เช่น ปัญหาด้านรายได้

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. เนื่องจากนิยามของคำว่าคุณภาพชีวิตมีความหมายที่กว้าง และมีปัจจัยที่หลากหลายแตกต่างกัน ออกไป สำหรับงานวิจัยนี้ด้วยเวลาที่จำกัด ทำให้การตั้งคำถามยังไม่ครอบคลุมในหลายๆปัจจัย เช่น ด้าน สภาพแวดล้อมไม่ได้กล่าวถึงเรื่องที่พักอาศัย สภาพแวดล้อมรอบที่พัก ด้านสุขภาพไม่ได้กล่าวถึงเรื่องสุขภาพจิต ปัจจัยด้านเศรษฐกิจไม่ได้สอบถามถึงภาระในการใช้จ่าย การเป็นหัวหน้าครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น ดังนั้นการศึกษารoundต่อไปควรครอบคลุมประเด็นเหล่านี้ให้เพิ่มขึ้น

2. ในประเด็นคุณภาพด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขมากกว่าด้านอื่นๆนั้น ควรได้รับการศึกษาถึงต้นเหตุเพื่อให้การกำหนดนโยบายสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด

### บรรณานุกรม

ชินอุทัย กาญจนะจิตรา และคณะ. (2551) การศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงาน ในภาคอุตสาหกรรมและภาค บริการ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ดร.สรพล ตูลยะเสถียร และคณะ (2558) โครงการวิจัย การพัฒนาแบบจำลองจุดภาคเพื่อศึกษาบทบาทของ หนี้ครัวเรือน ที่มีต่อความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ในประเทศไทย: สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง

พันธุ์ ณัฐพล ไกรวาส (2560) คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์. นิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พันธุ์หญิง รุ่งนภา กิระจินดา (2550) คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร. นิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

พันเอก ไพศาล หน่ายมี (2548) *คุณภาพชีวิตกำลังพลของศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศรปัญหาพิเศษรัฐ  
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
วิระพล บุตรีรัฐ. (2543) PDCA วงจรสู่ความสำเร็จ (Management Circle) : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ  
สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. (2553) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือน  
สามัญ: สำนักงาน ก.พ.*

BESTERLIFE · PUBLISHED. (2559). *การพัฒนาคูณภาพชีวิต แนวคิดPDCA เพื่อให้ตนเองประสบ  
ความสำเร็จและยั่งยืน* ค้นเมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2562 จาก[https://besterlife.com/การ  
พัฒนาคูณภาพชีวิต](https://besterlife.com/การพัฒนาคูณภาพชีวิต)