ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

ปาณิสรา ทองทา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

ปาณิสรา ทองทา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

SATISFACTION ON THE WELFARE OF STAFFS IN THE 3rd INFANTRY BATTALION, 21st INFANTRY REGIMENT QUEEN'S GUARD.

PANISARA THONGTA

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER DEGREE OF ARTS IN POLITICAL SCIENCE
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAWS
BURAPHA UNIVERSITY
2022

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ ปาณิสรา ทองทา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร ตันศิริคงคล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิสว่าง)

..... กรรมการ

(ดร.โชติสา ขาวสนิท)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร ตันศิริคงคล)

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีรพงษ์ บัวหล้า)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

62910101: สาขาวิชา: -; ร.ม. (-)
คำสำคัญ: ความพึงพอใจ/ สวัสดิการ/ กำลังพล.

ปาณิสรา ทองทา : ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ. (SATISFACTION ON THE WELFARE OF STAFFS IN THE 3rd INFANTRY BATTALION, 21st INFANTRY REGIMENT QUEEN'S GUARD.) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: วิเชียร ตันศิริคงคล ปี พ.ศ. 2565.

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์: 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ กับปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 150 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบแบบ t-test, F-test (One-way ANOVA) และการตรวจสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference test (LSD)

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (= 3.88) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความพึงพอใจต่อสุขภาพอนามัย ด้านความพึงพอใจต่อการทำงาน ด้านความพึงพอใจต่อความมั่นคงในสังคม ด้านความพึงพอใจต่อการศึกษาด้านความพึงพอใจต่อการนันทนาการ ด้านความพึงพอใจต่อที่อยู่อาศัย อยู่ในระดับมาก และด้านความพึงพอใจต่อการมีรายได้เสริม ตามลำดับ

ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า กำลังพล มีอายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง และอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคลที่เหลือ คือ ประเภทชั้นยศ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ไม่แตกต่างกัน

62910101: MAJOR: -; M.A. (-)

KEYWORDS: satisfaction/ welfare/ military personnel

PANISARA THONGTA : SATISFACTION ON THE WELFARE OF STAFFS IN THE 3RD INFANTRY BATTALION, 21ST INFANTRY REGIMENT QUEEN'S GUARD.. ADVISORY COMMITTEE: VICHIEN TANSIRIKONGKHON, D.Pol.Sc. 2022.

The study aims to achieve two things: 1) to examine satisfaction on welfare of staff in the 3rd Infantry Battalion, 21st Infantry Regiment Queen's Guard; and 2) to compare the satisfaction level on the welfare of staff in the 3rd Infantry Battalion, 21st Infantry Regiment Queen's Guard to personal factors. This was quantitative research employing a questionnaire as the main research tool to gather data of 150 samples. In data analysis, two parts of statistics were involved, including descriptive statistics by finding mean, percentage, and another part was statistics to test assumptions, which covered t-test, F-test (One-way ANOVA), as well as Least Significant Difference test (LSD).

It was found that the overall satisfaction level on the welfare of the staff was at a high level (= 3.88). When looking into detail of satisfaction level in each aspect from large to small scales, it was ranged from satisfaction of health, work, social security, education, recreation, and housing, which appeared to be high, to satisfaction of having additional income, respectively.

As for the results of assumption testing to compare the level of staff's satisfaction on the welfare with personal factors, the findings suggested that staff with different age, marital status, positions, and number of years in official service, had different levels of satisfaction on the welfare of the 3rd Infantry Battalion, 21st Infantry Regiment Queen's Guard at .05 level of statistical significance. The other personal factors, like official rank, educational levels, and average income per month yielded approximate satisfaction level.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์ จากคณาจารย์ผู้ซึ่งมีส่วนรับผิดชอบในหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ชี้แนะแนวทางในการศึกษา ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ. ดร. วิเชียร ตันศิริคงคล อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย, ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิสว่าง, ดร.โชติสา ขาวสนิท ที่ให้คำปรึกษาและคำแนะนำแนวทางการทำงานวิจัย อย่างถูกต้องจนสำเร็จ สมบูรณ์แบบทุกประการ

ขอขอบพระคุณ พันโท จารุวัฒน์ ญาติ ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ร้อยโทณัฐศักดิ์ ขันอาสา นายทหารสวัสดิการ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับข้อมูลเพื่อจัดทำเครื่องมือในการศึกษาวิจัย ขอขอบพระคุณ กำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ที่ให้ความร่วมมือด้วยดี ในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ผลการศึกษาที่ครบถ้วนสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาสุชาติ ธมฺมกาโม, ดร. รักษาการผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ชลบุรี, พระมหาชูศักดิ์ ชุติวณฺโณ รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาลัย ที่ให้คำปรึกษาในเรื่องของการทำงาน การศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา และการดำเนินชีวิตของข้าพเจ้าด้วยความปรารถนาดีเสมอมา และ ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตทุกท่านที่คอยสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ ในระหว่างการเรียน จนพัฒนามาเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับครอบครัวทองทา เพื่อเป็นเกียรติประวัติ และความภาคภูมิใจ ขอบคุณสำหรับกำลังใจที่คอยอยู่เคียงข้างแก่ผู้วิจัยเสมอมา และสุดท้าย ทุกช่วงเวลาของชีวิต ขอบคุณตัวเองที่เติบโตมาอย่างดี ไม่ว่าชีวิตจะเจอกับปัญหาและอุปสรรคก็สามารถผ่านมาได้ด้วยสติ และปัญญาของตัวเองสมกับที่ได้เคยศึกษาเล่าเรียนมา งานวิจัยฉบับนี้จึงสำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาวิจัยครั้งนี้จักเป็นประโยชน์ต่อองค์กร หรือผู้ที่สนใจศึกษาต่อยอดความรู้ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัยต่อไป

ปาณิสรา ทองทา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญภาพ ..... ฏ

บทที่ 1 1

บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 คำถามของการวิจัย 3

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

1.4 สมมติฐานของการวิจัย 3

1.5 ขอบเขตของการวิจัย 4

1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย 5

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย 7

บทที่ 2 8

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ 8

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ 13

2.3 สิทธิประโยชน์ เกื้อกูล 15

2.4 สวัสดิการและสิทธิกำลังพลกองทัพบก 19

2.5 การพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพล และครอบครัวของกองทัพบก.....20
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....32
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....39
บทที่ 3.....40
ระเบียบวิธีวิจัย.....40
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....40
3.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....41
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....43
3.4 ลักษณะของแบบสอบถาม.....43
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....44
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....45
บทที่ 4.....47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....47
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....48
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ.....51
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ.....61
บทที่ 5.....70
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....70
5.1 สรุปผลการวิจัย.....70
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....72
5.3 ข้อเสนอแนะ.....76
บรรณานุกรม.....79

ภาคผนวก 82
ภาคผนวก ก 83
ภาคผนวก ข 86
ภาคผนวก ค 94
บรรณานุกรม 100
ประวัติย่อของผู้วิจัย 102

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 จำนวนกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ 41

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....48

ตารางที่ 3 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ.....51

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางการศึกษา.52

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย.....53

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย 55

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางการทำงาน 56

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงในสังคม 57

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม 59

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางการนันทนาการ.....60

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบประเภทชั้นยศ กับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ 61

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตาม อายุ 62

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ จำแนกตามอายุ.....62

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตามสถานภาพการสมรส 63

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตามระดับการศึกษา.....64

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....64

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตามตำแหน่ง.....65

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ จำแนกตามตำแหน่ง 66

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตาม อายุราชการ 66

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ จำแนกตามอายุราชการ 67

ตารางที่ 21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....68

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1กรอบแนวคิดการวิจัย.....39

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานะของการจัดสวัสดิการสังคมไทยในกระบวนการพัฒนาโดยใช้กรอบความคิดแบบวาทกรรม พบว่า เดิมสวัสดิการสังคมไทยเกิดโดยธรรมชาติภายใต้ระบบเกื้อกูลกันของสังคมที่บุคคลภายในครอบครัวและชุมชนดูแลช่วยเหลือกันเองโดยไม่มีรูปแบบตายตัว เรียกว่า สวัสดิการโดยชุมชน หลังจากนั้นไทยได้รับอิทธิพลทางความคิดเรื่องการบริหารงานราชการและสิทธิมนุษยชนจึงทำให้รัฐมีบทบาทหลักในการจัดสวัสดิการให้กับประชาชน ชุมชนจึงถูกเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้รองรับการพัฒนาจากรัฐ สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนหลายกลุ่ม ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดปัญหาทางสังคมที่หลากหลาย และส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในภาพรวม ประเทศไทยเป็นอีกประเทศหนึ่งที่ให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการสำหรับประชาชนทุกคนและยังมีสวัสดิการด้านอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชน ซึ่งประเทศไทยแม้จะมีการพัฒนาประเทศมาอย่างยาวนาน แต่การพัฒนาประเทศที่ผ่านมาไม่สามารถลดช่องว่างของคนจน คนรวยให้น้อยลง กลับพบว่ามีปัญหาสังคม การพัฒนาที่ยั่งยืน ต้องอาศัย การพัฒนาแบบองค์รวม และต้องเริ่มที่พัฒนาคน ตลอดจนให้ความรู้ในการขับเคลื่อนรูปแบบ การจัดสวัสดิการตามที่กำหนดซึ่ง “สังคมสวัสดิการ” เป็นเรื่องสำคัญที่รัฐบาลกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดระบบสวัสดิการถ้วนหน้าในปี พ.ศ. 2560 โดยส่งเสริมให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม (กลุ่มส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการพัฒนาสังคม สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ, 2559)

กองทัพบกจึงเป็นองค์กรหลักที่สำคัญด้านความมั่นคงองค์กรหนึ่ง มีภาระหน้าที่ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 19 กำหนดให้ “กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบก การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบกตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ” กำลังพลกองทัพบกประกอบด้วย ข้าราชการทหารประจำการ ทหารกองประจำการ อาสาสมัครทหารพราน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ มีการปฏิบัติราชการ 2 ลักษณะ คือ การปฏิบัติราชการปกติ ในที่ตั้งหน่วยปกติ และการปฏิบัติราชการในพื้นที่อื่น ๆ นอกที่ตั้งหน่วยปกติ (ไม่นับรวมภารกิจพิเศษอื่น ๆ อันเนื่องมาจากการรักษาความสงบเรียบร้อยใน

ประเทศ และการพัฒนาประเทศ) ซึ่งการปฏิบัติราชการสนามเหล่านี้ ยังสามารถแบ่งตามลักษณะแผนงานได้ 2 แผนงาน คือ แผนงานป้องกันประเทศ และแผนงานรักษาความมั่นคงภายใน เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ซึ่งเป็นอำนาจกำลังรบที่ไม่มีตัวตนดังกล่าว ผู้บัญชาการทหารบกจึงได้มอบนโยบายให้บูรณาการวิธีการที่จะทำให้กำลังพลได้สิทธิครบถ้วน และรวดเร็วรวมทั้งกรุณาเพิ่มเติมสิทธิและสวัสดิการให้กับกำลังพลเพิ่มมากขึ้น เพื่อปรับให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน ตลอดเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้สภาวะการปฏิบัติที่เสี่ยงอันตราย โดยกรมสวัสดิการทหารบก เป็นหน่วยงานของกองทัพบก ที่ให้บริการเกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการ ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยเหลือ และยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการกองทัพบก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะค่าครองชีพในปัจจุบันที่อยู่ในอัตราที่สูงขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนข้าราชการที่ได้รับกับกองทัพบกในแต่ละเดือน (พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551)

กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ เป็นหน่วยงานระดับกองพันทหารราบหน่วยหนึ่งของกองทัพบก มีภารกิจเช่นเดียวกับหน่วยกำลังรบซึ่งเป็นกองพันทหารราบมาตรฐาน คือ การป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ การช่วยพัฒนาประเทศ และการปฏิบัติอื่น ๆ นอกเหนือภาวะสงคราม รวมถึงภารกิจพิเศษที่หน่วยได้รับมอบ เช่น การถวายความปลอดภัยพระบรมวงศานุวงศ์การรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ เพื่อให้ภารกิจต่าง ๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ การจัดการสวัสดิการให้กับกำลังพลจึงเป็นเรื่องสำคัญที่สุดเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจต่อกำลังพล แม้จะมีการจัดการสวัสดิการของรัฐให้กับกำลังพลตามที่กล่าวมานั้น ในบางเรื่องก็ยังไม่ครอบคลุมถึงกำลังพลทุกนายได้ การจัดสวัสดิการจึงถือเป็นกลไกหลักที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาและเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้แก่กำลังพล

เพื่อให้การจัดสวัสดิการของกำลังพลเกิดผลและตรงกับความต้องการที่แท้จริง ผู้วิจัยศึกษาเพิ่มเติมเรื่องความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ ของกำลงพล ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของกำลังพลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ รวมถึงแนวทางการจัดสวัสดิการเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สภาพปัญหาและปัจจัยที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการ และนำข้อมูลที่ได้รับเสนอต่อกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการของกำลังพล เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

1.2 คำถามของการวิจัย

1. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ เป็นอย่างไร

2. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล หรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1. กำลังพล มีประเภทชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน

2. กำลังพล มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน

3. กำลังพล มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน

4. กำลังพล มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน

5. กำลังพล มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน

6. กำลังพล มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน

7. กำลังพล มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ของหน่วยกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ และศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะต่อส่วนที่เกี่ยวข้องของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 ประเภทชั้นยศ

1.2 อายุ

1.3 สถานภาพการสมรส

1.4 ระดับการศึกษา

1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.6 ตำแหน่ง

1.7 อายุการทำงาน

ตัวแปรตาม

2. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ

2.1 ด้านสวัสดิการทางการศึกษา

2.2 ด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย

2.3 ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย

2.4 ด้านสวัสดิการทางการทำงาน

2.5 ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงทางสังคม

2.6 ด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม

2.7 ด้านสวัสดิการทางนันทนาการ

2. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ กำลังพล เฉพาะในพื้นที่ของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ มีจำนวน 239 นาย ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 41 นาย และนายทหารประทวน จำนวน 198 นาย (ข้อมูลจากฝ่ายธุรการและกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ณ วันที่ 30 กันยายน 2563)

โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling error) ในที่นี้กำหนดเท่ากับ +/- 0.05 ภายใต้ความเชื่อมั่น 95% (ไพฑูรย์ โพธิสว่าง, 2556, หน้า 167)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วง เดือนมีนาคม พุทธศักราช 2564 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พุทธศักราช 2565 ซึ่งเป็นระยะเวลาตั้งแต่เริ่มค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี จนถึงจัดทำรูปเล่ม

1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในหน่วยกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการทางการศึกษา ด้านสวัสดิการทางสุขภาพนามัย ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย ด้านสวัสดิการทางการทำงาน ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงทางสังคม ด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม ด้านสวัสดิการทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับคู่มือการสวัสดิการและสิทธิของกำลังพลกองทัพบก

2. ด้านสวัสดิการทางการศึกษา หมายถึง กำลังพล มีความพึงพอใจกับการได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาทั้งตามแนวทางรับราชการ และนอกเหนือจากที่กองทัพบกจัดให้ สิทธิต่าง ๆ และสวัสดิการที่รัฐให้การสนับสนุน การจัดศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการประชุม การจัดอบรมระยะสั้นด้านการหาอาชีพเสริม การแจกคู่มือการพัฒนางานสวัสดิการ และการมอบทุนการศึกษา สวัสดิการที่จัดไว้เพื่อการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น

3. ด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย หมายถึง กำลังพล มีความพึงพอใจกับการส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การให้บริการการตรวจสุขภาพประจำปี การให้คำปรึกษาด้านสภาพจิตใจ

4. ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย หมายถึง กำลังพล มีความพึงพอใจกับการจัดบริการที่อยู่อาศัยข้าราชการทหารการจัดกิจกรรมพัฒนาที่อยู่อาศัย ของกำลังพลแบบมีส่วนร่วม การจัดงบประมาณซ่อมแซมที่อยู่อาศัย

5. ด้านสวัสดิการทางการทำงาน หมายถึง กำลังพลมีความพึงพอใจกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีการออกแบบห้องทำงานหรือสถานที่ทำงานให้มีความสะดวกสะอาด และถูกสุขลักษณะที่ดีการมีอุปกรณ์การทำงานที่พร้อม มีบรรยากาศการทำงานที่ดี สิ่ง

เหล่านี้จะทำให้มีสุขภาพจิตดีและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

6. ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงในสังคม หมายถึง กำลังพล มีความพึงพอใจกับการบริการศาสนกิจ และฌาปนกิจการบริการปรึกษาด้านกฎหมาย เพื่อป้องกันรักษาความปลอดภัยและการลดหย่อนภาษีเงินได้แก่บุตร ซึ่งเป็นผู้อุปการะเลี้ยงดู สิทธิ และสวัสดิการ การอำนวยความสะดวกการจัดรถรับส่งบุตรหลานไปศึกษาฟรี การมอบทุนการศึกษาบุตร การให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ปัญหาการดำเนินชีวิตหรือบริการสาธารณะอื่นๆ

7. ด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม หมายถึง กำลังพล มีความพึงพอใจกับการสนับสนุนงบประมาณประกอบอาชีพเสริม การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การศึกษาดูงานด้านอาชีพทั้งในและต่างจังหวัด การจัดให้มีสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ การจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ด้านอาชีพและภูมิปัญญา

8. ด้านสวัสดิการทางนันทนาการ หมายถึง กำลังพล มีความพึงพอใจกับการสนับสนุนการแข่งขันกีฬาภายในการสนับสนุนกิจกรรมการละเล่นพื้นบ้าน การสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา การสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญสำหรับบุตร เช่น วันเด็ก การสนับสนุนกิจกรรมการร้องเพลง และเต้นรำการจัดท่องเที่ยวประจำปี การจัดห้องอาหาร การจัดห้องพักผ่อน ห้องออกกำลังกาย การจัดให้มีชมรมกีฬาและนันทนาการต่าง ๆ เป็นต้น

9. กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ หมายถึง หน่วยงานระดับกองพันทหารราบหน่วยหนึ่งของกองทัพบก มีภารกิจเช่นเดียวกับหน่วยกำลังรบซึ่งเป็นกองพันทหารราบมาตรฐาน ซึ่งมีที่ตั้งหน่วยอยู่ที่ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

10. กองพันทหารราบมาตรฐาน คือ การป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายในการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ การช่วยพัฒนาประเทศ และการปฏิบัติอื่น ๆ นอกเหนือภาวะสงคราม รวมถึงภารกิจพิเศษที่หน่วยได้รับมอบหมาย

11. สภาพการจัดสวัสดิการ หมายถึง แนวทางหรือมาตรการต่าง ๆ ในทางปฏิบัติของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ในการช่วยเหลือด้านสวัสดิการ

12. ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอในต่อสวัสดิการของกำลังพล ได้แก่ ด้านสุภาพอนามัยด้านส่งเสริมการอยู่ร่วมกันและสร้างความเข้มแข็งด้านส่งเสริมอาชีพหรือรายได้ด้านการบริหารการจัดการระบบพัฒนาคุณภาพชีวิต

13. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ อายุ ประเภทชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุการทำงาน

14. ข้าราชการทหาร หมายถึง ข้าราชการทหารตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. 2521 ในสังกัดสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กรมราชองครักษ์ กองบัญชาการทหารสูงสุด กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ

15. กำลังพล หมายถึง ข้าราชการทหารทุกชั้นยศซึ่งรับราชการที่กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

16. ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งการบรรจุเข้ารับราชการที่จัดไว้เป็นส่วนตามภาระงาน เช่น ส่วนบังคับบัญชา ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายสนับสนุน เป็นต้น

17. อายุราชการ หมายถึง การนับตั้งแต่วันเริ่มบรรจุเข้ารับราชการ จนถึงปัจจุบัน

18. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่สำเร็จมาขั้นสูงสุดของกำลังพลที่ตอบแบบสอบถาม

19. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง เงินเดือน รายได้รายเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่ได้รับต่อเดือน

20. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือน รวมทั้งเงินเพิ่มพิเศษรายเดือน สำหรับค่าวิชาและหรือเงินเพิ่มการเลื่อนฐานะ และหรือสำหรับประจำตำแหน่งที่ต้องฝ่าอันตรายเป็นปกติ และหรือสำหรับการสู้รบ และหรือสำหรับการปราบปรามผู้กระทำความผิด แต่ไม่รวมถึงเงินเพิ่มอย่างอื่น ๆ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ข้อมูลที่ได้จะสามารถเข้าถึงความต้องการ และความพึงพอใจได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม อันจะช่วยหาแนวทางที่ควรส่งเสริม หรือพัฒนาสวัสดิการของกำลังพลที่ดีขึ้นในอนาคต

2. ผลการศึกษาที่ได้ ยังต่อยอดไปยังการศึกษาในมิติอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้แล้ว หรือในพื้นที่ องค์กร ส่วนงาน อื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ที่ครอบคลุมกว้างขวาง สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางนโยบาย หรือพัฒนาสวัสดิการต่อไป

3. สามารถนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้มาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการเสนอต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการจัดการสวัสดิการกำลังพล แก่กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ต่อไป

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือใกล้เคียงกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.3 สิทธิประโยชน์ เกื้อกูล

2.4 คู่มือการสวัสดิการและสิทธิกำลังพลกองทัพบก

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

ความหมายของสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

Pearson and Johnson (1978) ให้ความหมายคำว่า “สวัสดิการ” การดำเนินการด้วยความสมัครใจของนายจ้าง ในการจัดสภาพการทำงานในโรงงานหรือบริษัท โดยมุ่งเน้นการมีความสุขทางใจของคนงานขึ้นในระบบอุตสาหกรรม โดยคำนึงถึงว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่กฎหมายกำหนดธรรมเนียมปฏิบัติในอุตสาหกรรมหรือสภาพของตลาดแรงงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2523) ให้ความหมาย “ประโยชน์เกื้อกูล” หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ การอนุญาตให้ลาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาหยุดเนื่องด้วยเจ็บป่วยโดยได้รับเงินเดือนเต็ม ควรได้รับโบนัสบำเหน็จบำนาญ เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน ค่าเบี้ยเลี้ยง พาหนะเดินทาง และค่าล่วงเวลา

สำหรับสิทธิประโยชน์เป็นผลประโยชน์ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรทุกคน ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากที่เป็นการดำรงรักษาทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่กับองค์กรพร้อมทั้งเป็นการจูงใจให้มุ่งต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรทางการศึกษาก็ยังคงเป็นผลตอบแทนทางอ้อมที่เสริมค่าตอบแทนหลักเพื่อมุ่งสู่ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป อาทิ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลที่กฎหมายกำหนด เช่น การประกันชีวิต และบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

นักวิชาการบริหารการศึกษาของอเมริกา ได้อธิบายว่าสิทธิประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ประโยชน์ที่องค์การจัดให้แก่บุคลากรทุกคน สิทธิประโยชน์เกื้อกูลไม่ได้เกี่ยวข้องหรือผูกพันกับผลการปฏิบัติงาน ในพจนานุกรมศัพท์บริหารการศึกษาอธิบายว่า สิทธิประโยชน์เกื้อกูลเป็นคำพูดทั่วไป ในทางการบริหารบุคคลซึ่งหมายถึง ประโยชน์ที่พนักงานได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนตามปกติ

เสถียร คามีศักดิ์ (2549) ได้สรุปความหมายของสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ดังนี้

สวัสดิการ หมายถึง ประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับตามปกติ เพื่อช่วยเหลือการครองชีพ ช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย เกิดอุบัติเหตุ ออกจากงาน เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีพ เป็นขวัญกำลังใจ แก่บุคลากรและก่อให้เกิดปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กร

สิทธิประโยชน์ หมายถึง เงิน สิ่งของ กิจกรรมที่หน่วยงานให้แก่บุคคลเพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือน เป็นสินน้ำใจ เป็นแรงจูงใจ ช่วยให้เกิดความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นบำเหน็จความชอบตามสมควร ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้เท่าเงินบำเหน็จบำนาญ ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางค่าอาหาร ทำงานล่วงเวลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามระเบียบสำนักรัฐมนตรี เป็นต้น

Torrington (1994 อ้างถึงใน ณัฐกฤตย์ แจงกลาง, 2556) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ การกินอยู่ดี ซึ่งหมายถึง สุขภาพและความปลอดภัย โดยหมายรวมทั้งทางร่างกายและจิตใจ สวัสดิการด้านร่างกายจะเป็นสวัสดิการพื้นฐานในการดำรงชีวิตทั่ว ๆ ไป เช่น วันหยุด เป็นต้น ส่วนสวัสดิการด้านจิตใจ เช่น การให้คำปรึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นต้น

เมตตา กฤตวิทย์, กาญจนา แก้วเทพ และถิรนันท์ อนวัชศิริวงศ์ (2530) นิยามว่าสวัสดิการเป็นประโยชน์ที่องค์กรจัดให้บุคลากรนอกเหนือไปจากค่าจ้าง และเงินเดือน เช่น การให้ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ และสวัสดิการยังครอบคลุมถึงผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากความช่วยเหลือด้านการเงิน เช่น วันลาพักผ่อน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นอีกด้วย

กล่าวโดยสรุปว่า สวัสดิการ คือ สิ่งที่องค์กรจัดให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อเป็นการบริการ หรืออำนวยประโยชน์ให้เกิดแก่บุคลากรนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง โดยสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ดีอาจจะอยู่ในรูปตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ และองค์กรใดที่มีการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากรก็จะเป็นแรงจูงใจให้เกิดความมั่นใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในการดำรงชีวิตแก่บุคลากร อันจะยังเป็นประโยชน์ไปสู่การเพิ่มพูนผลผลิตของงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

อนึ่ง ในส่วนของข้าราชการ สวัสดิการจะหมายรวมถึงสิ่งที่รัฐจัดให้แก่บุคลากรและสิ่งที่หน่วยงานจัดเสริมให้นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

หลักการในการจัดสวัสดิการ

ภิญโญ สาธร (2526) ให้ทัศนะว่าสวัสดิการที่ดีควรประกอบด้วยหลักการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1 หลักแห่งความยุติธรรม ซึ่งควรยึดเป็นการจัดและให้ความยุติธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ

2. หลักแห่งความสะดวก การให้บริการสวัสดิการควรรวดเร็ว สะดวก และมีระเบียบในการให้บริการ

3. หลักแห่งงบประมาณ การที่สวัสดิการคือส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต การจัดทำแผนสวัสดิการจึงควรคำนึงถึงงบประมาณที่จะใช้และความสามารถในการดำเนินงานสวัสดิการได้อย่างต่อเนื่อง

4. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ สวัสดิการที่จัดซื้อควรมีวัตถุประสงค์เพื่อการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความรัก ความผูกพันต่อสถานประกอบกิจการ

5. หลักแห่งการประหยัด เป็นหลักที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะถ้าสวัสดิการกระทำโดยขาดหลักประหยัดแล้วจะกลายเป็นความฟุ่มเฟือย จะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี

6. หลักแห่งประสิทธิภาพ ผลที่ได้จากการจัดสวัสดิการ ควรเกิดประโยชน์สูงสุดใช้เวลาน้อยและลงทุนต่ำ แต่ได้รับบริการที่ดีทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

7. หลักแห่งการสนองความต้องการ สวัสดิการที่จัดให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างส่วนใหญ่ในสถานประกอบกิจการ

8. หลักแห่งความจริงใจ สวัสดิการที่ให้ควรก่อให้เกิดแรงจูงใจ มีกำลังใจที่จะทำงานให้เกิดผลดีแก่ตนเอง และความก้าวหน้าของสถานประกอบกิจการ

9. หลักแห่งประโยชน์ เมื่อจัดสวัสดิการใดได้แล้ว ประโยชน์ที่ได้ควรต้องคุ้มค่า และได้ผลตามเป้าหมายทั้งลูกจ้างและนายจ้าง

10. หลักความเสมอภาค ซึ่งต้องคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด

จากหลักในการจัดสวัสดิการข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า หลักการจัดสวัสดิการที่ดีควรที่จะจัดให้ด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาคในการให้บริการ ทั้งนี้การจัดสวัสดิการที่ดีควรจัดให้ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการด้วย โดยยึดหลักแห่งประโยชน์ ควรคำนึงถึงความคุ้มค่าที่จะได้รับในการเลือกประเภทและวิธีการดำเนินการ และในการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานควรที่จะให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดเห็นและดำเนินการจัดสวัสดิการด้วย

วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ

วัตถุประสงค์ หรือความคาดหวังถึงผลที่จะได้รับตอบแทนจากการจัดสวัสดิการ โดยทั่วไปแล้วสามารถจำแนกวัตถุประสงค์ขององค์การต่อการจัดสวัสดิการได้ 5 อย่าง (กุลธน ธนาพงศธร, 2529 อ้างถึงใน สิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์, 2542) ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างและเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยเกื้อกูลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานบุคลากร

2. เพื่อเป็นการบำรุงรักษาบุคลากรให้ยังคงทำงานอยู่กับองค์การต่อไป ในขณะเดียวกันสวัสดิการที่องค์การหนึ่ง ๆ จัดจะเป็นสิ่งจูงใจในบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถหันมาสนใจและสมัครเข้ามาทำงานอยู่กับองค์การต่อไป

3. เพื่อเป็นการให้ความช่วยเหลือหรือความอนุเคราะห์แก่บุคลากรขององค์การ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน การให้สวัสดิการถือว่าเป็นการให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม นอกจากนี้ถือว่าเป็นการรักษาผลประโยชน์ขององค์การในแง่ที่ป้องกันมิให้องค์การได้รับความกระทบกระเทือนจากการที่บุคลากรขององค์การประสบปัญหา หรือภาวะกังวลใจจนมิอาจปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

4. เพื่อช่วยลดความขัดแย้งระหว่างองค์การกับบุคลากรขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ที่ได้รับแบ่งปันไม่เท่าเทียมกัน การจัดบริการสวัสดิการเป็นการช่วยทำให้สัมพันธภาพระหว่างสองฝ่ายเป็นไปอย่างราบเรียบ

5. เพื่อช่วยทำให้การบริหารขององค์การ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล พร้อมเมื่อบุคลากรขององค์การได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอแล้ว ย่อมเกิดศรัทธาความจงรักภักดี

ต่อองค์การ จะมีความเต็มใจและตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ เป็นผลทำให้องค์การนั้นสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประเภทของสวัสดิการ

สุดาศิริ วศวงศ์ (2537, หน้า 184 อ้างถึงใน สิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์, 2542, หน้า 20-21) แบ่งประเภทสวัสดิการเป็นหัวข้อดังนี้

1. สวัสดิการที่กฎหมายระบุไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง สวัสดิการที่รัฐบังคับให้นายจ้างจัดให้กับลูกจ้างทุกคนในองค์กร ถ้านายจ้างไม่ทำจะมีความผิดข้อกำหนดต่าง ๆ ที่รัฐกำหนดขึ้นเป็นหน้าที่ของนายจ้างจะต้องจัดให้มีมาตรฐานต่ำสุดของสังคมที่จะต้องจัดให้แก่คน เช่น นายจ้างต้องจัดน้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขอนามัยไว้ให้ลูกจ้าง จัดหาห้องน้ำ และส่วนอันถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีปริมาณที่เพียงพอแก่ลูกจ้าง

2. สวัสดิการทางเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการประเภทที่มิได้บังคับไว้นายจ้างมีอิสระที่จะให้หรือไม่ให้ก็ได้ ถ้านายจ้างให้สวัสดิการประเภทนี้มักมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการหาคนดีมาทำงานด้วยและเป็นเครื่องจูงใจคนที่ทำงานอยู่ในองค์กร สวัสดิการประเภทนี้ได้แก่การบำเหน็จรางวัลในการทำงาน การแบ่งปันผลกำไร การสร้างความก้าวหน้าให้แก่คนงาน

3. สวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นสวัสดิการที่คำนวณเป็นเงินได้น้อยกว่าประเภทอื่น ๆ สวัสดิการประเภทนี้มักจะแสดงออกในรูปแบบการจัดการงานบุคคลที่ดี การจัดกิจกรรมด้านบันเทิง กีฬา การให้ข้อมูลข่าวสาร การให้การกู้ยืม การฝึกอบรม และการให้คำปรึกษาแก่คนงาน

สิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์ (2542, หน้า 21-22) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการไว้อีกซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. สวัสดิการประเภทสุขอนามัย คือ สวัสดิการที่องค์กรให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานที่เจ็บป่วยในขณะที่เป็นพนักงาน โดยช่วยเหลือในด้านค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาลในระดับหนึ่งหรือออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด ทั้งนี้อาจครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงานด้วย เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของพนักงานในด้านค่าใช้จ่ายดังกล่าว นอกจากนี้ยังมีการดูแลสุขภาพอนามัยของพนักงานในลักษณะการจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปี การจัดห้องพยาบาลประจำองค์กรจัดพยาบาลแพทย์มาให้บริการการรักษา เป็นต้น

2. สวัสดิการประเภทความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต คือ สวัสดิการที่จัดให้เพื่อช่วยพนักงานให้มีความมั่นคงในชีวิตของพนักงานและครอบครัวของพนักงาน เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน เพื่อเป็นการออมเงินให้พนักงานในระยะเมื่อพนักงานพ้นจากงาน การจัดทำประกันชีวิตพนักงาน เพื่อช่วยเหลือครอบครัวของพนักงาน เป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่พนักงาน รวมถึงการช่วยเหลือความเป็นอยู่ของพนักงานเมื่อพนักงานประสบภัยพิบัติ อาทิ ไฟไหม้บ้าน น้ำท่วม จนทำให้พนักงานเดือดร้อน องค์กรก็จะเข้ามาดูแลพนักงานในยามเดือดร้อน

3. สวัสดิการประเภทเศรษฐกิจ คือ สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ เพื่อการช่วยเหลือแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของพนักงานที่มีผลกระทบต่อภาวะการครองชีพของพนักงาน เช่น การจัดสวัสดิการเงินช่วยเหลือในลักษณะต่าง ๆ อาทิ เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลืองานศพพนักงานครอบครัวของพนักงาน เงินช่วยเหลือค่าน้ำมันรถ การจัดสวัสดิการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้ เป็นต้นเป็นลักษณะการช่วยทางด้านมนุษยธรรม เมื่อพนักงานเดือดร้อน

4. สวัสดิการประเภทจูงใจ คือ สวัสดิการที่จัดไว้เพื่อให้พนักงานมาร่วมทำงานกับองค์กรและการสร้างกำลังใจในการทำงานของพนักงาน โดยองค์กรจะจัดให้ในรูปของเงิน หรือวัตถุตามความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งบางองค์กรจะจูงใจพนักงานด้วยการให้เงินโบนัส แก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งมีทั้งการกำหนดเงินโบนัสขั้นต่ำกว่าจะให้เท่าไรตามเงื่อนไขที่กำหนดเป็นกี่ปี หรือการให้รถประจำตำแหน่งแก่พนักงานเมื่อมีการเลื่อนตำแหน่งจนถึงระดับที่กำหนดไว้ เป็นต้น

5. สวัสดิการประเภทการศึกษา คือ สวัสดิการที่จัดไว้เพื่อการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ในการทำงานมากขึ้น เช่น การให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานการจัดอบรมสัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ การจัดให้มีห้องสมุดสำหรับพนักงาน เป็นต้น

6. สวัสดิการประเภทสันทนาการ คือ สวัสดิการที่จัดไว้ให้พนักงานได้มีการพักผ่อนคลายเครียดจากการทำงาน การส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีทั้งทางกายและจิตใจ เช่น การจัดท่องเที่ยวประจำปี การจัดห้องอาหารของพนักงาน การจัดห้องพักผ่อน ห้องออกกำลังกาย การจัดให้มีชมรมกีฬาและสันทนาการต่าง ๆ เป็นต้น สวัสดิการประเภทนี้ควรให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนกำหนดตามความต้องการของพนักงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดกิจกรรมของสวัสดิการประเภทนั้น ๆ

7. สวัสดิการประเภทสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน การออกแบบห้องทำงานหรือสถานที่ทำงานให้มีความสะดวก สะอาดและถูกสุขลักษณะที่ดี การมีอุปกรณ์การทำงานที่พร้อม มีบรรยากาศการทำงานที่ดี สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานมีสุขภาพจิตดี และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลผลิตรวมเพิ่มขึ้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

อุทัย พรรณสุดใจ (2545) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกรักชอบยินดีเต็มใจหรือมีเจตคติที่ดีของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจจะเกิดเมื่อได้รับตอบสนองความต้องการด้านวัตถุและด้านจิตใจ ความพึงพอใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึก และทัศนะของบุคคล อัน

เนื่องมาจากสิ่งเร้าและสิ่งจูงใจ โดยอาจเป็นไปในเชิงประเมินค่า ว่าความรู้สึกหรือทัศนคติต่อ สิ่งเหล่านั้น เป็นไปในทางลบหรือบวก

ราชบัณฑิตสถาน (2546) ได้กล่าวถึง ความหมายของคำว่า ความพึงพอใจ ดังนี้ คำว่า “พึง” เป็นคำกริยาอื่น หมายความว่า ยอมตาม เช่น พึงใจ และคำว่า “พอใจ” หมายถึง สมชอบ ชอบใจ

กชกร เป้าสุวรรณ และคณะ (2550) ได้กล่าวถึง ความหมายของความพึงพอใจว่า สิ่งที่ควรจะเป็นไปตามความต้องการความพึงพอใจเป็นผลของการแสดงออกของทัศนคติของบุคคลอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นความรู้สึกเอนเอียงของจิตใจที่มีประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับอาจจะมากหรือน้อยก็ได้ และเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ แต่ก็เมื่อได้สิ่งนั้น สามารถตอบสนองความต้องการหรือทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ก็จะเกิดความรู้สึกบวก เป็นความรู้สึกที่พึงพอใจแต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าสิ่งนั้นสร้างความรู้สึกผิดหวัง ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกทางลบ เป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจ

Applewhite (1965) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมไปถึงความพึงพอใจเป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมไปถึงความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพด้วย การมีความสุขที่ทำงานร่วมกับคนอื่นที่เข้ากันได้มีทัศนคติที่ดีต่องานด้วย

Good (1973) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจ หมายถึงสภาพหรือระดับความพึงพอใจที่เป็นผลมา จากความสนใจ และเจตคติของบุคคลที่มีต่องาน

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความหมายของความพึงพอใจ คือความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งสามารถเป็นไปในทางที่ดีหรือไม่ดี หรือในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้น สามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้น

การวัดความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเกิดขึ้นหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดการเรียนรู้ประกอบกับระดับความรู้สึกของนักเรียนดังนั้นในการวัด ความพึงพอใจในการเรียนรู้กระทำได้หลายวิธี ต่อไปนี้ (สาโรจน์ ไสยสมบัติ , 2534: 39)

1.การใช้แบบสอบถามซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้มากอย่างแพร่หลายวิธีหนึ่ง

2.การสัมภาษณ์ซึ่งเป็นวิธีที่ต้องอาศัย เทคนิคและความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์ที่จะจูงใจให้ผู้ตอบคำถามตามข้อเท็จจริง

3.การสังเกต เป็นการสังเกตพฤติกรรมทั้ง ก่อนการปฏิบัติกิจกรรม ขณะปฏิบัติกิจกรรมและ หลังการปฏิบัติกิจกรรมจะเห็นได้ว่าการวัดความพึงพอใจในการเรียนรู้สามารถที่จะ

วัดได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความ สะดวกความเหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายของการวัดด้วยจึงจะส่งผลให้การวัดนั้น มีประสิทธิภาพน่าเชื่อถือ

จากการศึกษา ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการเรียนและผลการเรียน จะมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ กิจกรรมที่ผู้เรียนได้ปฏิบัตินั้น ทำให้ผู้เรียนได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิตมากน้อยเพียงใด นั่นคือสิ่ง ที่ครูผู้สอนจะคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

2.3 สิทธิประโยชน์ เกื้อกูล

การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน: ความสำคัญ หลักการ และประเภท

1. ความสำคัญของการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน เนื่องด้วยมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการจัดระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ดีได้แก่บุคลากรในองค์กรจึงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กรควรคำนึงถึง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1.1 สร้างความพอใจ หรือดึงดูดบุคคลภายนอกให้เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากว่าองค์กรที่มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงย่อมมีความสำเร็จในการดำเนินการมากกว่าองค์กรอื่น ๆ

1.2 ดึงศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากว่าองค์กรที่มีหลักประกันความพึงพอใจหรือความมั่นใจให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ บุคลากรขององค์กรนั้นย่อมไม่มีความกังวลในเรื่องต่าง ๆ แล้วจะทุ่มเทกำลังความสามารถให้กับการทำงานอย่างเต็มที่

1.3 รักษาบุคลากรที่มีความชำนาญและประสบการณ์สูง ให้ปฏิบัติงานกับองค์กรได้ยาวนานที่สุด เนื่องจากว่าองค์กรที่มีการจัดสวัสดิการที่ดีจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนั้นเป็นระยะเวลายาวนานจนมีความชำนาญ และสามารถเข้าใจนโยบายตลอดจนแนวทางการดำเนินการขององค์กรได้เป็นอย่างดีโดยจะไม่กระทำตนให้เป็นภาระแก่องค์กรต่อไป

1.4 ลดความขัดแย้งระหว่างองค์กรกับบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ที่ได้รับไม่เท่าเทียมกัน

2. หลักในการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรเพื่อที่จะให้ได้ประโยชน์ที่คุ้มค่าควรมีหลักการพิจารณาดังนี้

2.1 สามารถตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยผลประโยชน์ของประเด็นนี้ มีพื้นฐานหลักมาจากการยอมรับแนวคิดของทฤษฎีลำดับขั้นความ

ต้องการของมนุษย์ที่ประกอบด้วย ความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ได้รับรายได้ตามสภาพของงาน ความต้องการด้านจิตวิทยา เช่น มีกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานต่อจากปัญหาที่ยุ่งยากใจ และความต้องการทางด้านสังคม เช่น มีความภาคภูมิใจและได้รับการยอมรับในงานที่กระทำ

2.2 สามารถทำให้คนส่วนใหญ่ในองค์กร ได้รับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกันโดยอาศัยหลักความเสมอภาคในการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในองค์กร

2.3 สามารถจูงใจให้เกิดการเสริมสร้างขวัญแก่บุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้อย่างดี

2.4 สามารถให้บริการแก่บุคลากรได้อย่างสม่ำเสมอและยาวนาน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงต้นทุนขององค์กรประกอบด้วย

2.5 ไม่ควรสร้างความยุ่งยากหรือก่อให้เกิดภาระแก่บุคลากรที่จะได้รับสวัสดิการ

3. ประเภทของการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน ในปัจจุบันสวัสดิการที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรหาดจำแนกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ

3.1 สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการที่จัดขึ้นโดยมีระเบียบข้อบังคับกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างตามกำหนดโดยทั่วไป กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้าง เช่น จัดให้มีวันหยุด เป็นต้น

3.2 สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการที่จัดให้บุคลากรมากกว่าที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับกำหนด ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทางด้านร่างกายและจิตใจ สวัสดิการประเภทนี้อาจจำแนกได้เป็น

3.2.1 สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่บุคลากร ทำให้มีหลักประกันทางด้านการเงินและมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น การจัดให้มีเงินสะสม เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เงินล่วงเวลาหรือจัดให้มีรถรับส่ง เป็นต้น

3.2.2 สวัสดิการทางด้านสังคม เป็นสวัสดิการที่จัดขึ้นเพื่อประโยชน์ทางด้านจิตใจของบุคลากรเป็นหลัก ได้แก่

- ด้านนันทนาการ เป็นการจัดเพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับความสนุกสนานรื่นเริงและลดความเครียดเหลือความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยการมีปฏิสัมพันธ์จากกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน เช่น การจัดตั้งสโมสร การจัดให้มีการแข่งขันกีฬา

และการจัดทัศนศึกษา เป็นต้น

- ด้านสุขภาพอนามัย เป็นการจัดเพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง

ๆ ให้ทั้งในเวลาและนอกเวลาปฏิบัติงาน เช่น การจัดบริการทางการแพทย์การให้คำปรึกษา และการตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น

- ด้านการศึกษา เป็นการจัดเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสทางการศึกษาซึ่งรวมถึงการศึกษาเพิ่มเติมการศึกษาต่อในระดับสูง หรือการเสริมความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น กฎหมายที่ควรรู้ ความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย หาซื้อและการจัดให้มีห้องสมุด เป็นต้น

- ด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นการจัดเพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงานหรือในสถานที่ทำงานและให้แก่บุคลากร เช่น การจัดทำที่พักอาศัยภายในสถานที่ทำงาน การจัดนิทรรศการ และอบรมแนะนำเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน การดูแลความสะดวกในสถานที่ทำงาน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในองค์กรต่าง ๆ นั้น จะเป็นมาตรฐานเดียวกันเฉพาะในเรื่องที่กฎหมายกำหนดและบังคับไว้เท่านั้น ส่วนสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดก็จะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร ทั้งนี้ขึ้นกับสภาพความจำเป็นและสภาพความเป็นจริงขององค์กรด้านนั้น ๆ ซึ่งโดยทั่วไปจะครอบคลุมการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน หรือการอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานให้แก่บุคลากรทั้งสิ้น

ตามหลักการแล้วสวัสดิการและค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องดำเนินการจัดให้แก่บุคลากรควบคู่กันโดยไม่สามารถจัดเฉพาะสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บุคลากรแต่เพียงลำพังเท่านั้น ทั้งนี้เพราะสวัสดิการหมายถึงผลตอบแทนที่องค์กรจัดให้บุคลากรที่เป็นสมาชิกขององค์กรนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน ส่วนค่าตอบแทนหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรขององค์กร เพื่อตอบแทนในการปฏิบัติการได้แก่ค่าจ้างเงินเดือนและการให้รางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งสวัสดิการและค่าตอบแทนนี้สามารถจัดได้ในทั้งลักษณะที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินและจะจัดให้โดยทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้ตามต้องการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานความต้องการขององค์กรและบุคลากรตลอดจนนโยบายขององค์กรและเป้าหมายของงาน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ฮิวส์ และคัมมิ่ง (Huse & Commings, 1985) พบว่า มีองค์ประกอบในด้านต่างๆที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หรือรายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึงการได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับ

มาตรฐานทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากการงานอื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทายงานที่มีผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมพนักงานได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

หลักการจัดการทรัพยากรในองค์การ

ทรัพยากรทางการบริหารองค์การประกอบไปด้วย 5 M’s ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และวิธีการจัดการคนหรือเทคนิควิธีการทำงาน (Management) และจริยธรรม (Moral) จะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นนับเป็นหนึ่งในทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญเพราะมนุษย์เป็นผู้ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมี

ประสิทธิผลด้วยความประหยัด และในทางตรงกันข้ามมนุษย์ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การก็ก่อให้เกิดปัญหาแก่องค์การได้เช่นกัน เพราะมนุษย์เป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีความต้องการ มีความคาดหวังมีบุคลิกลักษณะและมีความแตกต่างกัน การที่จะนำคนที่อยู่ในองค์การปฏิบัติงานทำงานให้กับองค์การด้วยความกระตือรือร้น ทุ่มเทความสามารถให้กับองค์การอย่างเต็มที่นั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องสร้างภาวะกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการ และความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นซึ่งก็คือการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลในองค์การ ไม่ว่างานที่เราทำจะเป็นอะไรก็ตาม การใช้วิธีการจูงใจคนเป็นสิ่งที่จำเป็นในการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้เงื่อนไข และนโยบายที่เป็นอยู่ แม้ในความเป็นจริงแล้วการจูงใจเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ เรารู้ว่าหากคนมีเป้าหมายเดียวกันและมีแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพดีแล้ว คนเหล่านั้นก็จะสามารถผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ทั้งหมดดังคำพูด “ความสำเร็จขององค์การเป็นเพราะคนขององค์การนั่นเอง”

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ แสดงให้เห็นว่าการบริหารได้คำนึงท่าที และการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานให้สูงขึ้น มิใช่เพียงรักษาไว้เท่านั้น โดยจะพยายามวิถีทางและหลายประการที่ปรับปรุงให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงขึ้น แล้วยังต้องตรวจสอบว่าขวัญและกำลังใจของคนในองค์การอยู่ในระดับที่พอใจหรือไม่เพียงใด ทั้งนี้เพราะเป็นที่ตระหนักว่าขวัญและกำลังใจที่ดีคือพลังภายในที่จะผลักดันให้คนทำงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ การส่งเสริมท่าทีและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในระยะยาว จึงควรใช้วิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจโดยการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน ที่ดีในการทำงานการ ที่ดีในการทำงานการวางมาตรฐานและ สร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานการพิจารณาเงินเดือนและค่าจ้างด้วยความเป็นธรรม การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ การทำให้เกิดความเป็นหนึ่งของงาน การสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดสวัสดิการที่ดี และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรตรวจสอบสถานะของท่าที ขวัญกำลังใจอย่างสม่ำเสมอเพื่อรักษาพลังภายในของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามต้องการซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย

2.4 สวัสดิการและสิทธิกำลังพลกองทัพบก

ภารกิจ หน้าที่ ของกรมสวัสดิการทหารบก (กรมสวัสดิการทหารบก, 2556)

1. ดำเนินการเกี่ยวกับงานสวัสดิการและบำบัดทุกข์บำรุงสุขทั้งในด้านทรัพย์สินและสิ่งอุปโภค บริโภค

2. แนะนำและส่งเสริมวิชาชีพ การกีฬา และการศึกษาทั้งนี้เกี่ยวกับทหาร ข้าราชการ และครอบครัวในกองทัพบก มีเจ้ากรมสวัสดิการทหารบกเป็นผู้คับบัญชารับผิดชอบ

ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญ (กรมสวัสดิการทหารบก, 2556)

1. ดำเนินการในเรื่องการบำรุงขวัญ ทหาร ข้าราชการ และครอบครัวในกองทัพบกซึ่งได้แก่

1.1 จัดการร้านค้าในหน่วยทหาร

1.2 จัดการสโมสรทหาร

1.3 จัดการกีฬา

1.4 จัดการเกี่ยวกับการบันเทิง การพักผ่อน และงานอดิเรก

1.5 จัดการสงเคราะห์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน อันเกิดจากการตาย การเจ็บไข้ หนี้สิน และประสบเคราะห์กรรม

1.6 จัดการส่งเสริมการสร้างหลักฐานการเศรษฐกิจในครอบครัว ได้แก่ การออมทรัพย์ การให้มีที่อยู่เป็นของตนเอง

1.7 จัดการส่งเสริมการศึกษา และอาชีพนอกหลักสูตรกองทัพบกให้แก่ข้าราชการในกองทัพบก

1.8 จัดการเกี่ยวกับโรงเรียนบุตรข้าราชการ

1.9 จัดการส่งเสริมอาชีพให้แก่ข้าราชการที่ถูกปลดออกจากประจำการ

2. ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการพิเศษ ซึ่งได้แก่

2.1 ให้คำปรึกษาหารือแก่ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการ

2.2 ช่วยเหลือฝ่ายอำนวยการในการกำหนดแบบธรรมเนียมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่

2.3 ควบคุมกิจการสวัสดิการให้หน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบก

2.4 วางแผนอำนวยการและกำกับดูแลการฝึกศึกษาและการแข่งขันกีฬาของกองทัพบก

2.5 การพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพล และครอบครัวของกองทัพบก

การพัฒนากำลังพลและครอบครัว (กรมสวัสดิการทหารบก, 2560)

1. การพัฒนาร่างกายกำลังพล ดำเนินการตามคู่มือการพัฒนาสมรรถภาพร่างกายทหาร พ.ศ.๒๕๕๘ ประกอบด้วย

- มีสถานที่หรือห้องออกกำลังกายพร้อมอุปกรณ์ตามความเหมาะสม
- กำลังพลและครอบครัวได้ใช้ประโยชน์ห้องออกกำลังกายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาจิตใจ ประกอบด้วย

2.1 การอบรมศีลธรรมวัฒนธรรมทหารประจำเดือน (ยามปกติ) โดยหน่วยจัดการอบรมศีลธรรมวัฒนธรรมทหารประจำเดือน (ยามปกติ) และการรายงานผลพร้อมภาพกิจกรรม ให้หน่วยเหนือทราบ ทุกเดือนๆ ละ ๑ ครั้ง โดยยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบ ยศ.ทบ. ว่า ด้วยเรื่อง การอบรมศีลธรรมวัฒนธรรมทหาร ประจำเดือน (ยามปกติ) พ.ศ.๒๕๔๙

2.2 การจัดกิจกรรมวันสำคัญ ทางศาสนา โดยหน่วยจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมในวันสำคัญทางศาสนา ให้ กับกำลังพลและครอบครัว เช่น วันมาฆบูชา วันอาสาฬหบูชา และ วันวิสาขบูชา เป็นต้น

2.3 การจัดกิจกรรมปฏิบัติธรรม บรรพชาอุปสมบท และกิจกรรมพัฒนา คุณธรรม ในโอกาสวันสำคัญ โดยหน่วยจัดกิจกรรมปฏิบัติธรรม บรรพชาอุปสมบท และกิจกรรม พัฒนาคุณธรรม ในโอกาสวันสำคัญของสถาบันชาติศาสนา และ พระมหากษัตริย์และจัดกำลังพลและครอบครัวหรือเข้าร่วมกิจกรรมกับ หน่วยเหนือ

2.4 การอบรมคุณธรรมครูฝึก ทหารใหม่ ผู้ช่วยครูฝึกทหารใหม่ และ ทหารใหม่ โดยหน่วยจัดอบรมคุณธรรมครูฝึกทหารใหม่ ผู้ช่วยครูฝึกทหารใหม่ และทหารใหม่ทุกผลัด

2.5 การจัดสถานที่ปฏิบัติศาสนกิจ โดยหน่วยจัดสถานที่ปฏิบัติศาสนกิจตามระเบียบ คำสั่ง และ หลักศาสนา ดังนี้ - สถานที่บูชาถูกต้องตามคำสั่ง ทบ. ที่ ๒/๒๕๕๗ ลง ๖ ม.ค.๕๗ มีห้องปฏิบัติธรรมสำหรับทหาร เพื่อพัฒนาจิตใจ ห้อง/สถานที่ปฏิบัติศาสนกิจตามหลักศาสนาอื่นๆ หากมีกำลังพล ที่นับถือตามความเหมาะสม

2.6 การไหว้พระสวดมนต์ ณ ที่รวมพลหน้าแถวหลังเคารพธงชาติ โดยหน่วยจัดกิจกรรมไหว้พระสวดมนต์ ณ ที่รวมพล หน้าแถวหลัง เคารพธงชาติ

2.7 การไหว้พระสวดมนต์ตาม แบบธรรมเนียมทหารของทหารกอง ประจำการที่นับถือศาสนาพุทธและการ ปฏิบัติศาสนกิจ ของทหารกองประจำ การที่นับถือศาสนาอื่นๆ โดยหน่วยจัดให้มีการปฏิบัติศาสนกิจ ดังนี้ - การไหว้พระสวดมนต์ตามแบบธรรมเนียมทหารของทหารกองประจำ การ โดยให้ยึดถือและปฏิบัติตาม คำสั่ง ทหาร ที่ ๐๗๓/๑๓๖๒๑ ลง ๓๐ ม.ค.๗๘ เรื่อง ระเบียบไหว้พระสวดมนต์

2.8 การประกอบพิธีแสดงตน เป็นพุทธมามกะของทหารใหม่ โดยหน่วยจัดการประกอบพิธีแสดงตนเป็นพุทธมามกะของทหาร

2.9 การจัดทำสื่อเผยแผ่และ อบรมความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ทางศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมไทย โดยหน่วยจัดทำสื่อเผยแผ่และอบรมความรู้เกี่ยวกับ

ประวัติศาสตร์ ทางศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมไทย ให้กับกำลัง พล และครอบครัว

3. การพัฒนาความรู้ ประกอบด้วย

3.1 การพัฒนาความรู้และ การศึกษาของกำลังพล โดยหน่วยส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้กับกำลังพลทุกระดับ ให้มีความรู้เพิ่มขึ้น ตามที่ยกตัวอย่างหรือมากกว่า ดังนี้

- ส่งเสริมให้กำลังพลมีการศึกษาเพิ่มเติมให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น มีเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาต่อ ทั้งนี้ให้อยู่ในขีดความสามารถ/สถานะของครอบครัว โดยไม่เป็นภาระในการใช้หนี้เงินกู้ยืมภายหลัง
- ส่งเสริมการศึกษาในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ
- การฝึกศึกษาตามตำแหน่งหน้าที่และที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อให้ทหารกองประจำการสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ
- การขยายโอกาสทางการศึกษาหน่วยส่งเสริมให้ทหารกองประจำการได้ศึกษาต่อนอกระบบโรงเรียน

3.2 การพัฒนาความรู้และ การศึกษาของครอบครัวกำลังพล โดยหน่วยพัฒนาความรู้และการศึกษาของครอบครัวกำลังพล ตามที่ยกตัวอย่างหรือมากกว่า ดังนี้

- ส่งเสริมการศึกษาก่อนวัยเรียนสำหรับบุตรหลานกำลังพล
- ส่งเสริมให้ครอบครัวกำลังพลให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาของทหาร รัฐบาล และเอกชน
- จัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และสอนพิเศษ ให้ครอบครัวกำลังพล
- การมอบทุนการศึกษาให้กับบุตรกำลังพล

4. การพัฒนาสวัสดิการ ประกอบด้วย

4.1 การดูแลครอบครัว ที่มีบุตร ที่มีความต้องการพิเศษ โดยหน่วยดำเนินการดูแลบุตรคู่สมรสและบุพการีที่มีความต้องการ พิเศษที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ดังนี้

- การจัดเจ้าหน้าที่เสนารักษ์และยานพาหนะให้การบริการสนับสนุนโดยตลอดในการเดินทางไปรักษาตัว
- การให้ทุนทรัพย์เพื่อดำเนินการในเบื้องต้น การมอบเครื่องอุปโภค และบริโภค

- การจัดทำหนังสือขอรับการสนับสนุนการบริการด้านรักษาพยาบาล และค่ารักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลกองทัพบก

-การรวบรวมข้อมูลและดำเนินการขอรับรองการมีสิทธิรับเงิน ค่ารักษาพยาบาล -การปรับปรุงซ่อมแซมที่พักอาศัยการสร้างทางลาดสำหรับรถเข็นผู้ป่วย การจัดทำราวจับที่พยุงตัวในห้องน้ำหรือทางเดิน

- การติดตามสุขภาพของกำลังพลและครอบครัวที่อยู่ในภาวะเสี่ยง

- การขอรับการสนับสนุนวิทยากรจากสถานพยาบาลของรัฐ มาให้คำแนะนำและเผยแพร่ความรู้

- กรณีที่หน่วยไม่มีบุตร คู่สมรสและบุพการีที่มีความต้องการพิเศษ หน่วยต้องมีแผนการส่งเสริมความรู้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น และ แผนการปฏิบัติอย่างไรหากมีเกิดขึ้นในหน่วย

4.2 การดูแลครอบครัวที่ มีกำลังพล เสียชีวิต หรือพิการ ทุพพลภาพจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยหน่วยดำเนินการดูแลกำลังพลและครอบครัว ที่เสียชีวิต หรือ พิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้รับสิทธิตามห้วงระยะเวลา ที่กำหนด ดังนี้

- อบรมความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับให้กับกำลังพลและครอบครัว

- แต่งตั้งคณะทำงานติดตามให้ความช่วยเหลือครอบครัวของกำลังพล ที่เสียชีวิต/ทุพพลภาพ

- ตรวจสอบหลักฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐของกำลังพลว่าถูกต้องครบถ้วนแล้วแจ้งสถานภาพการตาย ก่อนส่งเอกสารขอรับเงิน และส่ง หลักฐานได้อย่างครบถ้วนเพื่อให้ครอบครัวกำลังพลได้รับสิทธิภายใน กำหนดระยะเวลา

-ติดตามขอรับบำเหน็จตกทอดเงินเดือนค้างจ่ายและเงินช่วยเหลืออื่นๆ ตามสิทธิของกำลังพลและครอบครัวกำลังพลเสียชีวิตที่ควรได้รับอย่าง ครบถ้วนและตรงตามห้วงเวลา

- สนับสนุนการจัดพิธีศพให้อย่างสมเกียรติ

4.3 ด้านบ้านพักอาศัย โดยหน่วยจัดให้มีบ้านพักอาศัยให้กับกำลังพลและครอบครัวและส่ง เสริมให้กำลังพลมีบ้านพักอาศัยเป็นของตนเอง

4.4 การจัดให้มีการจำหน่าย สินค้าราคาถูกเพื่อแบ่งเบาภาระค่า ครองชีพ โดยหน่วยจัดให้มีร้านค้าสวัสดิการจำหน่ายสินค้าที่จำเป็นต่อการ ดำรงชีพที่มีคุณภาพดีราคาถูก เพื่อลดค่าครองชีพให้กับกำลังพลและ ครอบครัว

4.5 สวัสดิการด้านอื่นๆ โดยหน่วยจัดให้มีสวัสดิการด้านอื่นๆ เช่น รถรับ-ส่ง บุตรหลาน กำลังพลไปโรงเรียนและกำลังพลเดินทางมาทำงาน การบริการอาหาร กลางวันสำหรับกำลังพล จัดหาชุดเครื่องแบบทำงาน การเลี้ยงสังสรรค์ ตามโอกาสต่างๆ และการจัดทัศนศึกษา เป็นต้น

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนากำลังพลและครอบครัว ประกอบด้วย การพัฒนา 4 ด้านที่สำคัญสำหรับกำลังพล คือ การพัฒนาร่างกายกำลังพล การพัฒนาจิตใจ การพัฒนาความรู้ และการพัฒนาสวัสดิการ

การพัฒนาสภาพแวดล้อม (กรมสวัสดิการทหารบก, 2560)

1. สภาพแวดล้อมการทำงาน

1.1 สภาพแวดล้อมสถานที่ ทำงาน โดยหน่วยมีการจัดระเบียบสำนักงานตามหลัก ๕ ส. การปรับปรุง ภูมิทัศน์และเขตสุขาภิบาลให้สะอาดสวยงาม มีสถานที่พักผ่อน หย่อน ใจจากการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกตาม ความเหมาะสม

1.2 กิจกรรมโครงการสร้าง ราชการ ใสสะอาด ซื่อสัตย์ สุจริต ซื่อตรงต ่อหน้าที่ มีคุณธรรม มีจรรยา บรรณ โดยหน่วยดำเนินกิจกรรม ตามที่ยกตัวอย่างหรือมากกว่า ดังนี้ - การปรับปรุงประสิทธิภาพและวิธีการทำงาน - การส □งเสริมการสร้างราชการใสสะอาด มีคุณธรรม มีจรรยาบรรณ - การอบรมกำลังพลให □มีทัศนคติและจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่

1.3 โครงการ“กองร้อยน่าอยู่” คุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ ในด้านปัจจัย สี่ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์และด้านอื่นๆ เพื่อให้ทหาร กองประจำการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ที่หน่วยต้องดำเนินการให้ได้ ดังนี้

- ด้านอาหารและ โภชนาการ หน่วยดำเนินการด้านอาหารและโภชนาการ ดังนี้ - หน่วยจะต้องจัดให้มีการประกอบเลี้ยงแก่ทหารกองประจำการ โดย คำนึงถึง คุณค่าทางโภชนาการและความเพียงพอด้านปริมาณเป็น เบื้องต้น มีความน่ารับประทาน รสชาติดีและมีความสะอาด อาหารมื้อกลางวันและมื้อเย็นให้มีกับข้าว ๒ อย่าง และใน ๑ สัปดาห์ ให้จัดอาหารท้องถิ่นหรืออาหารพิเศษ อย่างน้อย ๑ มื้อ เจ้าหน้าที่ปรุงอาหารต้องแต่งกายสะอาด และไม่เป็นโรคติดต่อ, โรงครัว, ที่รับประทานอาหาร, ภาชนะที่ใช้ประกอบ, ใส่และตักอาหาร ต้องสะอาดถูกสุขลักษณะปราศจากแมลงหรือสัตว์ที่จะเป็นพาหะ นำเชื้อโรค ภาชนะที่ใส่และตักอาหารรับประทาน ต้องล้างให้สะอาดแล้วผึ่งให้แห้ง ทุกครั้งหลังใช้งานเพื่อที่จะนำไปใช้ในมื้อต่อไป

- ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว หน่วยดำเนินการด้านเครื่องแต่งกายเครื่องนอน และ ของใช้ ประจำตัว ดังนี้ เครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ที่ทหารกองประจำการได้รับ การแจกจ่ายจะต้องมีความเหมาะสมทั้งรายการและจำนวนที่ได้รับ รวมทั้งมีคุณภาพดีและใช้ได้ตลอดอายุการใช้งาน

- ด้านที่พักอาศัย หน่วยดำเนินการ ด้านที่พักอาศัย ดังนี้ ปรับปรุงแบบอาคารที่เกี่ยวข้องกับทหารกองประจำการ ได้แก่ โรงนอนทหาร ห้องน้ำ, ห้องส้วม, โรงเลี้ยง และโรงครัวให้สะดวกสบาย และถูกสุขลักษณะยิ่งขึ้น จัดสภาพแวดล้อมโดยรวมภายในหน่วยให้เป็นระเบียบ สะอาดร่มรื่น สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและการพักอาศัย เฉพาะอย่างยิ่ง บริเวณอาคารโรงทหารนอกจากจะต้องสะอาดถูกสุขลักษณะแล้วควร ปรับปรุงให้สะดวกสบายขึ้นเท่าที่จะทำได้อย่างน้อยที่สุดควรติดมุ้งลวด และพัดลมเพดานบริเวณโรงนอนทหาร อาคาร ห้องน้ำ ห้องส้วม ต้องสะอาด มีการระบายน้ำที่ดีและ ปราศจากกลิ่นเหม็น จัดให้มีห้องพักผ่อนและสิ่งอำนวยความสะดวกภายในอาคารโรงทหาร อาทิโทรทัศน์วีดีโอ สเตริโอคาราโอเกะ หนังสือพิมพ์และหนังสืออื่นๆ เพื่อให้ความรู้และความบันเทิงแก่ทหารกองประจำการ

- ด้านสุขภาพร่างกาย หน่วยมีการดำเนินการด้านสุขภาพร่างกาย ดังนี้ หน่วยระดับกองร้อยต้องจัดให้มีตู้ยาและเครื่องมือปฐมพยาบาลไว้ ประจำหน่วย มีการบันทึกการจ่ายยาประจำวัน พร้อมทั้งมีการตรวจสอบวันหมด อายุของแต่ละประเภท/ชนิดของยา ส่งเสริมให้ทหารกองประจำการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ มีร่างกายแข็งแรงและห่างไกลยาเสพติด โดย ผบ.หน่วย ทุกระดับชั้น นำทหารกองประจำการออกกำลังกายด้วยตนเอง จัดสร้างสนามกีฬาและจัดหาอุปกรณ์กีฬาตามขีดความสามารถ หน่วยระดับกองพันขึ้นไปควรมีสนามฟุตบอลอย่างน้อย ๑ สนามและ หน่วยในระดับกองร้อยควรจัดให้มีสนามตะกร้อ สนามวอลเล่ย์บอล และโต๊ะปิงปอง ทุกกองร้อย ทั้งนี้จะต้องปลุกเร้าให้ทหารกองประจำ การสนใจเล่นกีฬาด้วยการจัดให้มีการแข่งขันกันตามโอกาสที่เหมาะสม หน่วยรักษาพยาบาลต้องให้การดูแลสุขภาพและรักษาพยาบาลทหารกองประจำการ ในระดับเดียวกันกับข้าราชการทหาร

- ด้านสวัสดิการอื่นๆ หน่วยดำเนินการด้านสวัสดิการอื่นๆ ดังนี้ ร้านค้าสวัสดิการจำหน่ายเครื่องหมายและเครื่องแบบทหาร รวมทั้ง สินค้าที่จำเป็นใน

ชีวิตประจำวันในราคาถูก เพื่อให้ทหารสามารถจัดหา เพิ่มเติม ตามความสมัครใจ - การบริการอื่น ๆเช่น ร้านตัดผม,การไปรษณีย์และโทรศัพท์เป็นต้น

1.4 การเป็นตัวอย่างที่ดีของ ผู้บังคับบัญชาต้อง SMART MAN และ การสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีการดำเนินการตามที่ยกตัวอย่างหรือมากกว่า ดังนี้

-ผู้บังคับหน่วยแสดงออกถึงความเป็นผู้นำหน่วยเช่น การควบคุมและสั่งการอยู่ณ พื้นที่วิกฤต,ความรับผิดชอบต่อภารกิจและการปกครองของ หน่วย,เป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเป็นต้น

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นที่แสดงถึงความเสียสละเอาใจใส่ต่อ การปฏิบัติงานและการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของกำลังพล อย่างใกล้ชิด รวมทั้งการรักษาผลประโยชน์และการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของกำลังพลทุกระดับชั้น

-มีการปฏิบัติที่แสดงถึงความมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การประดับรูปของผู้บังคับบัญชา, การเชิญ อดีตผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นร่วมกิจกรรม ภายในหน่วย เป็นต้น

- ผู้บังคับหน่วยปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทหารให้กับ กำลังพลตามห้วงเวลาที่เหมาะสมและดูแลเอาใจใส่หาวิธีรับทราบ ปัญหาข้อขัดข้องและความต้องการที่แท้จริงของพลทหาร รวมทั้งการ พูดคุย และรับฟังเพื่อสร้างความเข้าใจและแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง

- ผู้บังคับหน่วยมีการอบรมปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทหารให้กับพลทหารตามหน้าที่และตามห้วงเวลาที่เหมาะสม เช่น สิบเวร, นายทหารเวร, ผบ.มว., ผบ.ร้อย., ฝอ. เป็นต้น

1.5 การดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างมีคุณธรรมเท่าเทียมกันไม่ลำเอียง หรือมีอคติตลอดจนยกย่องผู้ที่ประพฤติดี ให้เป็นที่ยอมรับและเป็นตัวอย่าง ผู้บังคับบัญชา มีการดำเนินการตามที่ยกตัวอย่างหรือมากกว่า ดังนี้

-การปฏิบัติที่แสดงถึงความเที่ยงตรงในเรื่องการปกครองบังคับบัญชาที่ให้ความยุติธรรมความเสมอภาคตรงไปตรงมา เช่น เรื่อง การพิจารณา เลื่อนยศ, ปลด, ย้าย, การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

- การคัดเลือกกำลังพลให้เป็นตัวอย่างในด้านต่างๆ เช่น การปฏิบัติ งาน, ความเสียสละ, สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยและกองทัพบก, และ ลักษณะทหารที่ดี

เป็นตัน โดยมีหลักเกณฑ์และการพิจารณาเป็นที่ ยอมรับ มีการมอบรางวัลให้เป็นกำลังใจ และประกาศยกย่องให้เป็น ตัวอย่างของหน่วย

1.6 กำลังพลมีความเป็นทหาร อาชีพ รวมทั้งมีลักษณะทหารที่ดี หน่วยมีการดำเนินการตามที่ยกตัวอย่างหรือมากกว่า ดังนี้

- หน่วยมีการฝึก/อบรมให้ความรู้แก่กำลังพลเกี่ยวกับงานในหน้าที่ และที่เกี่ยวข้อง ให้มีความรู้ในภารกิจที่ปฏิบัติมีทักษะความชำนาญ สามารถปฏิบัติได้และแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว รวม ทั้ง สามารถอธิบายเหตุผลความจำเป็นในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

- กำลังพลแต่งกายถูกต้องตามระเบียบเป็นแบบอย่างเหมือนกัน ทั้งหน่วย เครื่องแต่งกายมีความพอดีเหมาะสมกับรูปร่าง ไม่เล็กหรือ ใหญ่เกินไป สะอาด เรียบร้อย ไม่เก่าหรือชำรุดทรุดโทรม

- กำลังพลมีลักษณะทหารที่ดีมีสุขภาพแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง อดทน มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเข้มแข็ง มีบุคลิกดีมีไหวพริบ และ ตื่นตัวอยู่เสมอ

1.7 การสร้างความภาคภูมิใจ ในหน่วยของตน และยึดมั่นในเกียรติยศ ศักดิ์ศรีของทหาร หน่วยมีการดำเนินการตามที่ยกตัวอย่างหรือมากกว่า ดังนี้

- สถานที่แสดงถึงเกียรติประวัติของหน่วยที่ผ่านมา (ตามที่หน่วยสามารถดำเนินการได้) เพื่อให้กำลังพลของหน่วยได้ทราบและ เกิด ความภาคภูมิใจในหน่วยและยึดมั่นในเกียรติยศศักดิ์ของตนเอง ตลอดจนครอบครัวและบุคคลทั่วไปได้ทราบ เช่น อนุสาวรีย์อนุสรณ์ สถานหรือพิพิธภัณฑ์ ห้องประวัติศาสตร์ของหน่วย ห้องเกียรติยศ และห้องแสดงสิ่งประดิษฐ์ต่างๆ ของหน่วย เป็นต้น

- มีกิจกรรมหรือการปฏิบัติที่แสดงออกถึงความภาคภูมิใจในเกียรติยศและศักดิ์ศรีของหน่วยและรักหน่วยของตน เช่น จัดงานวันสถาปนาหน่วย, การสวนสนามสาบานธง, จัดทหารกองเกียรติยศ, การรักษาการณ์, การพัฒนาหน่วย, การร้องเพลงมาร์ช และเพลงปลุกใจ เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อมบ้านพักอาศัย

2.1 การบริหารจัดการบ้านพัก อาศัย หน่วยมีการบริหารจัดการบ้านพักอาศัย ตามที่ยกตัวอย่างหรือ มากกว่า ดังนี้

- การจัดตั้งชุมชน มีคณะกรรมการชุมชน สำนักงานชุมชน แผนการดำเนินงาน มีฐานข้อมูลผู้พักอาศัยในชุมชน มีระเบียบชุมชน และการ บริหารจัดการให้เป็นไปตามแผนและระเบียบ

- การจัดกิจกรรมร่วมใจพัฒนาชุมชนและค่ายทหาร

-การบริหารจัดการบ้านพัก/ที่พักอาศัยให้กำลังพลเข้าพักอาศัย อย่างทั่วถึง

- บ้านพักได้รับการดูแลเอาใจใส่ ไม่ปล่อยให้ชำรุดทรุดโทรมมีการซ่อมแซม ให้ใช้การได้รวมทั้งการต่อเติมเพิ่มพื้นที่ในการใช้ประโยชน์ ตามความเหมาะสม

2.2 การพัฒนาและปรับปรุง ภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อม และเขตสุขาภิบาล หน่วยดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อม และ เขตสุขาภิบาลในพื้นที่บริเวณชุมชนและบ้านพักให้มีความน่าอยู่สะดวก สบาย สะอาด สวยงาม ถูกสุขอนามัยในการดำเนินชีวิต

2.3 การเสริมสร้างสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจ รวมทั้งการป้องกัน โรคและอุบัติภัย หน่วยดำเนินการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีมีร่างกายแข็งแรง มีการ ป้องกันโรคและอุบัติภัย เช่น มีลานกีฬาและอุปกรณ์กีฬา การจัดการ แข่งขันกีฬา การรณรงค์ลด ละ เลิกอบายมุข กวดขันวินัยจราจร และ การกวดขันร้านค้าในการขายบุหรี่และสุรา เป็นต้น

2.4 การปลูกฝังกำลังพลและ ครอบครัวให้รู้หน้าที่และมีความรับผิด ชอบต่อส่วนรวมและประเทศชาต หน่วยจัดการปลูกฝังกำลังพลและครอบครัวให้รู้หน้าที่และ มีความรับผิดชอบ ต่อส่วนรวมและประเทศชาติมีโครงการหรือกิจกรรม ปลูกฝังให้กำลังพลและครอบครัวมีความเสียสละและมีความรับผิดชอบ ต่อส่วนรวมและประเทศชาติเช่น การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ การบริจาค เคารพกฎจราจรป้องกันอุบัติเหตุ การช่วยเหลือ การให้ การสนับสนุนและส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความ ปรองดองสมานฉันท์และมีความสามัคคีการอนุรักษ์ และสืบสาน วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของชาติการจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยม หลัก ๑๒ ประการ เป็นต้น

2.5 การแจ้งข่าวสารชี้แจง กำลังพล และครอบครัวถึงการกระทำ ที่เป็นผลเสียต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ ของกองทัพบก รวมทั้ง แนะนำและยก ตัวอย่างการกระทำที่สร้างชื่อเสียงให้ กับกองทัพบกที่สมควรต่อการยกย่อง หน่วยได้มีการอบรมและชี้แจง

- แจ้งข่าวสารให้กำลังพลและครอบครัวถึงการกระทำที่เป็นผลเสียต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของกองทัพบกรวมถึงการบังคับใช้บทลงโทษที่ เคร่งครัด

ต่อกำลังพลที่ประพฤติตนไม่อยู่ในกรอบของระเบียบวินัยหรือ สร้างความเสื่อมเสียมาให้หน่วยและกองทัพบก

- แนะนำยกย่องกำลังพลและครอบครัวหรือบุคคล ที่มีการประพฤติปฏิบัติที่สร้างชื่อเสียงให้กับกองทัพบก เช่น การสนับสนุนและเข้าร่วม กิจกรรมที่หน่วยหรือกองทัพบกจัดขึ้น เป็นต้น

3. เขตทหารปลอดยาเสพติด

3.1 หน่วยทหารต้านยาเสพติด การป้องกัน ปราบปราม ฟื้นฟูและ บำบัดรักษา หน่วยมีการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด ไม่ให้กำลังพล และครอบครัวเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด มีเจ้าหน้าที่รับแจ้งเรื่องร้องเรียน ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด มีการจัดทำข้อมูลกำลังพลและครอบครัว ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด รวมทั้งมีการเตรียมบุคลากรและสถานที่ เพื่อรวมบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพกำลังพลของหน่วยที่ติดยาเสพติด โดยส่งเข้าศึกษาอบรมและฝึกงานจากหน่วยงาน ที่รับผิดชอบ มีการ ส่งเสริมให้กำลังพลออกกำลังกายและเล่นกีฬา เพื่อสรางเสริมสุขภาพและป้องกันไม่ให้ทหารเกิดความเครียด

3.2 การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ลดละเลิกและต่อต้านยาเสพติด ทั้งที่ สำนักงานและบ้านพัก หน่วยมีการอบรมให้ความรู้แก่กำลังพลและครอบครัว ให้ทราบ ถึงโทษของยาเสพติดและการรับโทษทางกฎหมาย หากเข้าไปเกี่ยวข้อง กับยาเสพติดรวมถึงมีกิจกรรมการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ต่อต้านยาเสพติดทั้งที่สำนักงานและที่บ้านพัก

3.3 การพัฒนาความสัมพันธ์ กับชุมชนรอบหน่วยทหารให้เป็นเขต ปลอดยาเสพติด หน่วยมีการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้นำชุมชนในพื้นที่ รอบหน่วยและหน่วยงานปราบปรามยาเสพติดเพื่อป้องกันและปราบปราม ยาเสพติดในพื้นที่รับผิดชอบของหน่วยและชุมชนรอบค่าย

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย การพัฒนา 3 ด้านที่สำคัญสำหรับกำลังพล คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพแวดล้อมบ้านพักอาศัย และการส่งเสริมเขตทหารปลอดยาเสพติด

การแก้ไขปัญหาหนี้สิน (กรมสวัสดิการทหารบก, 2560)

1. การแก้ไขปัญหาหนี้สินตาม โครงการ โดยร่วมกับการบูรณาการ งานด้านสวัสดิการหน่วยดำเนินการตามอนุมัติผบ.ทบ. หนังสือ กพ.ทบ. ด่วนที่สุด ที่กห ๐๔๐๑/๓๘๗๒ ลง ๙ พ.ย. ๕๙ เรื่องขออนุมัติหลักการแนวทาง การจัดทำโครงการแก้ปัญหาหนี้สินของกำลังพล โดยร่วมกับการบูรณการงานด้านสวัสดิการของหน่วย วัตถุประสงค์ เพื่อแก้ปัญหาหนี้สิน ของกำลังพลที่มีรายได้เหลือไม่ถึง ๑ ใน ๓ หรือไม่ถึง ๕,๐๐๐ บาท/เดือน ส่งเสริมให้กำลังพลที่มีรายได้น้อย ไม่พอต่อการ

ดำรงชีพให้เข้าร่วม โครงการสวัสดิการของหน่วย สร้างความมั่นคงทางอาชีพและสังคม ให้กับกำลังพล สามารถพึ่งพาตนเองได้ด้วยการน้อมนำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการดำเนินชีวิตและกำลังพลที่บรรจุ รับราชการใหม่สามารถ วางแผนการใช้เงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 การตั้งคณะกรรมการเพื่อ แก้ปัญหาหนี้สิน หน่วยออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแก้ไขปัญหาหนี้สินของ หน่วย ประกอบด้วยนายทหารสัญญาบัตรของหน่วย เช่น ผบ.หน่วย, รอง ผบ.หน่วย, ผบ.นขต.ของหน่วย, นายทหารฝ่ายกำลังพล, นายทหารฝ่ายส่งกำลังบำรุง และนายทหารการเงิน เป็นต้น เพื่อบริหาร แผนการแก้ไขปัญหาหนี้สินเป็นรายบุคคล กำกับดูแลการแก้ไขปัญหา ของกลุ่มเป้าหมายให้เป็นไปตามแผน

1.2 การบริหารจัดการหนี้สิน ดังนี้

- การคัดแยกกลุ่มเป้าหมาย โดยสำรวจรายได้สอบถามความ สมัครใจของกลุ่มเป้าหมาย สำรวจหนี้สิน แยกประเภทหนี้สิน

-สร้างความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมายให้รับทราบถึงปัญหา ทางการ เงิน และแนวทางการแก้ไขปัญหา

- จัดทำแผนปลดหนี้โดยนำข้อมูลการสำรวจหนี้สินมาเป็นฐาน ข้อมูล

-กำกับดูแลการแก้ไขปัญหาของกลุ่มเป้าหมายให้เป็นไปตามแผน

-การประเมินผลโดยอาจประเมินผลจาก มีเงินเดือนเหลือมากขึ้น มีรายจ่ายที่ไม่จำเป็นลดลง สามารถชำระหนี้ได้ตรงเวลา และไม่มี การก่อหนี้เพิ่ม เป็นต้น

1.3 การบูรณาการสวัสดิการ ของหน่วยมาเป็นมาตรการเสริมในการ แก้ปัญหาหนี้สิน หน่วยให้ความช่วยเหลือกำลังพลที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย อย่างเป็นระบบ จากโครงการที่หน่วยได้ดำเนินการอยู่แล้ว เช่น โครงการลดรายจ่าย สร้างรายได้และโครงการสร้างอาชีพเสริม เป็นต้น

1.4 การมีส่วนร่วมของกำลังพล หน่วยส่งเสริมให้กำลังพลและครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วม เสนอความคิดเห็นและเสนอความต้องการต่างๆ เพื่อให้มีการ ดำเนินกิจกรรมที่ตรงตามความต้องการอย่างแท้จริงและเป็นที่ ยอมรับ ตลอดจนได้รับความร่วมมือจากกำลังพลและครอบครัว

2. การให้ความรู้และจัดทำบัญชีครัว เรือน หน่วยจัดโครงการหรือกิจกรรมการอบรมให้ความรู้การ จัดทำบัญชีครัวเรือน มีการส่งเสริมและรณรงค์ให้กำลังพลและ ครอบครัวจัดทำบัญชีรับจ่าย ของครัวเรือน นำไปเป็นข้อมูล ประกอบ การพิจารณาออกมาตรการช่วยเหลือ

3. การดำเนินการตามแนวทาง พระราชทานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หน่วยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและศาสตร์ของ พระราชามาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของกำลังพลและ ครอบครัว มีการจัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรม และดำเนิน การ อย่างเป็นรูปธรรม

4. การส่งเสริมกิจกรรมเพื่อลดราย จ่ายและเพิ่มรายได้ให้กับกำลังพลและ ครอบครัว หน่วยส่งเสริมกิจกรรมที่ทำให้กำลังพลและครอบครัว เพื่อ ลดรายจ่ายและเพิ่มรายได้ที่เป็นรูปธรรม เช่น ส่งเสริมให้กำลัง พลและครอบครัวใช้ประโยชน์จากที่ดินว่างเปล่าของหน่วยและ บ้านพัก ทำเกษตรกรรม นำมาบริโภคภายในครอบครัวเพื่อลดรายจ่าย และ เหลือจาก การบริโภคสามารถนำไปจำหน่ายเพื่อเพิ่มรายได้และส่งเสริมให้ สามารถทำเป็นอาชีพเสริมได้เป็นต้น

5. การฝึกอบรมอาชีพเสริมให้กับ กำลังพลและครอบครัวรวมทั้งการสร้าง ความมั่นคงในการประกอบอาชีพเสริม หน่วยส่งเสริมให้กำลังพลและครอบครัวประกอบอาชีพเสริมและ สร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพเสริม ดังนี้

- ส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพเสริมให้กับกำลังพลและครอบครัว ที่เป็นรูปธรรม ดังนี้ สำรวจความต้องการประกอบอาชีพเสริมของกำลังพลและครอบครัว จัดฝึกอบรมอาชีพเสริมโดยเชิญวิทยากรมาอบรมภายในหน่วยหรือ ส่งไปฝึกอบรมอาชีพเสริมกับหน่วยงานอื่น หรือการไปดูงาน การให้การสนับสนุนและส่งเสริมกิจการหลังจากจบการฝึกอบรมอาชีพ เสริมเข้าเป็นกลุ่มกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น

- เสริมสร้างความมั่นคงด้านการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ ให้กำลังพลและครอบครัวที่เป็นรูปธรรม ดังนี้ - หาตลาด/สถานที่จำหน่ายสินค้า ส่งเสริมช่องทางการตลาด - หาแหล่งเงินทุนที่ปลอดดอกเบี้ยหรือมีดอกเบี้ยต่ำ - ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ของกำลังพลและครอบครัวออกจำหน่ายให้ แพร่หลายไปสู่ชุมชนภายนอก - พัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อเพิ่มมูลค่าและส่งเสริมให้เป็นสินค้า OTOP ของหน่วย เป็นต้น

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า การแก้ปัญหาหนี้สิน ประกอบด้วย การพัฒนา 5 ด้านที่สำคัญสำหรับกำลังพล คือ การแก้ไขปัญหาหนี้สินตามโครงการ โดยร่วมกับการบูรณาการงานด้านสวัสดิการ การให้ความรู้และจัดทำบัญชีครัวเรือน การดำเนินการตามแนวทางพระราชทานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การส่งเสริมกิจกรรมเพื่อลดรายจ่ายและเพิ่มรายได้ให้กับกำลังพลและครอบครัว และการฝึกอบรมอาชีพเสริมให้กับกำลังพลและครอบครัวรวมทั้งการสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพเสริม

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พินิจ เพชรสน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี ความพึงพอใจจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี 125 ราย ผลการศึกษา พบว่า

1. พนักงานการไฟฟ้าจังหวัดราชบุรีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 74 คนคิดเป็นร้อยละ 59.20 มีอายุอยู่ในช่วง 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.80 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 48.00 มีตำแหน่งที่ดำรงในปัจจุบันเป็นพนักงานช่างคิดเป็นร้อยละ 39.20 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00

2. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรีมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านความช่วยเหลือทางการเงิน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านวันหยุดและวันลา ด้านส่งเสริมพัฒนาพนักงาน และด้านนันทนาการ ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ดำรงในปัจจุบัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

สลักจิต ภู่ประกร (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ งานวิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอในในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 378 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 229 คน อายุ 29-39 ปี มีสถานภาพสมรพ/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,500 – 29.200 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับในระดับมาก มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับโดยรวมในระดับปาน

กลางโดยมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการโดยรวมในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านสุขภาพโดยรวมในระดับมาก

2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านการศึกษา และด้านนนทนาการ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุวพิชญ์ แสงแก้ว (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสวัสดิการและปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง ในการศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรสำนักงานศาลปกครองจำนวน 350 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้การวิเคราะห์ข้อมูล 2 แบบ คือ สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาคำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและสถิติอ้างอิง

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและคำตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการประกอบด้วย ด้านการศึกษา ด้านสังคมและนันทนาการ และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย ด้านการอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กิตติ จอมคีรี (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข□าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกรมการทหารสื่อสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ตามปัจจัยด้านคุณลักษณะ

ทางประชากรที่ แตกต่างกัน และเพื่อศึกษาถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ แบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการเลื่อน ขั้น ขึ้นเงินเดือน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้าน ผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านเกียรติภูมิในงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้าน ความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกรมการทหาร สื่อสารที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร อายุในการรับราชการ และระดับชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา และกองที่สังกัดมีความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุพจน์ บุญวิเศษ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความต้องการของประชาชนผู้รับบริการด้านสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารจัดการสวัสดิการฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ประเภทผู้ด้อยโอกาส ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 3. เพื่อค้นหาปัญหาและข้อเสนอแนะของประชาชนผู้รับบริการเกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ประชาชนผู้รับบริการ ด้านสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 1,178 คน ใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-Test และใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานและใช้วิธี LSD

ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนผู้รับบริการด้านสวัสดิการมีความต้องการต่อการจัดสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการด้านสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับมากที่สุดด้านความต้องการด้านการศึกษา ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการทำงานและการมีรายได้ด้านความมั่นคงทางสังคม ด้านบริการสังคม ด้านนันทนาการ อยู่ในระดับมาก จากผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง พบว่า อายุ ประเภทผู้ด้อยโอกาส สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว มีอิทธิพลต่อความต้องการจัดสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ณกานดา ธัญเจริญ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมการบินพลเรือนที่มีต่อการจัดสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีจำนวน 677 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบระดับชั้น เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ T-test และ Oneway Anova ส่วนการเปรียบเทียบข้อมูลรายคู่นั้น ใช้สถิติ Levene, F-test, Welch, Games-Howell และ LSD

จากผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ทั้ง 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาการจัดสวัสดิการแต่ละด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านบ้านพักราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองมาคือ ด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านร้านอาหาร

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจ พบว่า เพศที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับบุคลากรที่มีอายุ อายุงาน สถานภาพ และประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจ ด้านบ้านพักรับรอง ด้านร้านอาหาร และด้านประเภทอื่น (รถสวัสดิการ)ไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนด้านกีฬาและนันทนาการ ด้านประเภทอื่น(การให้บริการด้านขอสินเชื่อ) และด้านประเภทอื่น(เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน สำหรับบุคลากรที่มีอายุและอายุงานต่างกัน มีระกับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการทุกด้านแตกต่างกัน บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความพึงพอใจ ด้านบ้านพักราชการ ด้านบ้านพักรับรองและด้านร้านอาหาร ไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนด้านกีฬาและนันทนาการ ด้านประเภทอื่น(การให้บริการด้านสินเชื่อ) ด้านประเภทอื่น (รถสวัสดิการ) และด้านประเภทอื่น (เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน สำหรับบุคลากรที่มีประเภทแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจ ด้านประเภทอื่น (เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) ไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนด้านบ้านพักราชาการ ด้านบ้านพักรับรอง ด้านร้านอาหาร ด้านกีฬาและนันทนาการ ด้านประเภทอื่น(การให้บริการด้านขอสินเชื่อ) และด้านประเภทอื่น (รถสวัสดิการ) และมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

ณัฐศักดิ์ ขันอาสา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการสวัสดิการกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการจัดการสวัสดิการของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ 2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจัดการสวัสดิการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ โดยศึกษาเฉพาะกำลังพล

กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำนวน 254 นาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐานใช้ One-way ANOVA ทดสอบสมมติฐานหาค่าความแตกต่างวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรอิสระตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป

ผลการวิจัยพบว่า กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการ โดยภาพรวม ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กำลังพล มีความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สวัสดิการด้านนันทนาการ ($\overline{X}$=4.46) สวัสดิการด้านการทำงาน ($\overline{X}$=4.44) สวัสดิการด้านการมีรายได้เสริม ($\overline{X}$=4.40) สวัสดิการด้านการศึกษา ($\overline{X}$=4.30) สวัสดิการด้านความมั่นคงทางสังคม ($\overline{X}$=4.29) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ($\overline{X}$=4.29) และสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ($\overline{X}$=4.22) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความคิดเห็นของกำลังพลเกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ มีความแตกต่างกันตามประเภทชั้นยศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ในส่วนของ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุการทำงาน ของกำลังพลมีความต้องการจัดสวัสดิการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ หน่วยควรจัดให้มีสวัสดิการทั้งในด้านความมั่นคงทางสังคม ด้านการมีรายได้เสริม รวมถึงการนันทนาการและการดูแลสุขภาพไปพร้อมกัน และจัดให้มีทุนการศึกษาอบรมแก่กำลังพลในทุกด้านนอกเหนือจากที่กองทัพบกจัดให้ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเชี่ยวชาญ ของกำลังพลต่อไป

ณัฐพล ไกรวาส (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ มีวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ นายทหารชั้นประทวน สังกดกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ จำนวน 187 นายเครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-way ANOVA, Welch และ Brown-Forsythe

ผลการศึกษา พบวา่ นายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์มีคุณภาพชีวิตในภาพรวมอยูในระดับกลาง ่ ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นายทหารชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตด้านจิตใจมากที่สุด รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย และคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ พบว่า นายทหารชั้นประทวนที่มีอายุระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ที่อยู่อาศัย เงินเดือน อาชีพเสริมของครอบครัวและการเข้าร่วมโครงการพัฒนาอาชีพเสริมต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ขณะที่นายทหารชั้นประทวนที่ได้รับสวัสดิการจากทางราชการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า นายทหารชั้นประทวนที่ได้รับสวัสดิการจากทางราชการอย่างเพียงพอมีคุณภาพชีวิตสูงกว่านายทหารชั้นประทวนที่ได้รับสวัสดิการจากทางราชการไม่เพียงพอ

จิรศักดิ์ สระบัวทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำนวน 270 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน โดยภาพรวมอยู่ ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดย แบ่งการศึกษาออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านธรรมนูญในองค์กร ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การท างาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนชั้นยศมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกศณี วงศาโสภา และวิชิต บุญสนอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ชั้นยศ อายุ สถานภาพการสมรส

ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และระดับรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการทหารหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 250 คน ที่ได้จากวิธีการเลือกแบบบังเอิญ (accidental sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าความแปรปรวนทางเดียว(Own-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม รองลงมาคือ ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ข้าราชการทหารที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันในชั้นยศ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน จะมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการวิจัยเสนอแนะ ให้ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาสนับสนุนปัจจัยในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เพื่อให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีระดับที่สูงขึ้น

ธัชนัย ทองอู๋ และอนุรักษ์ เรืองรอบ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก

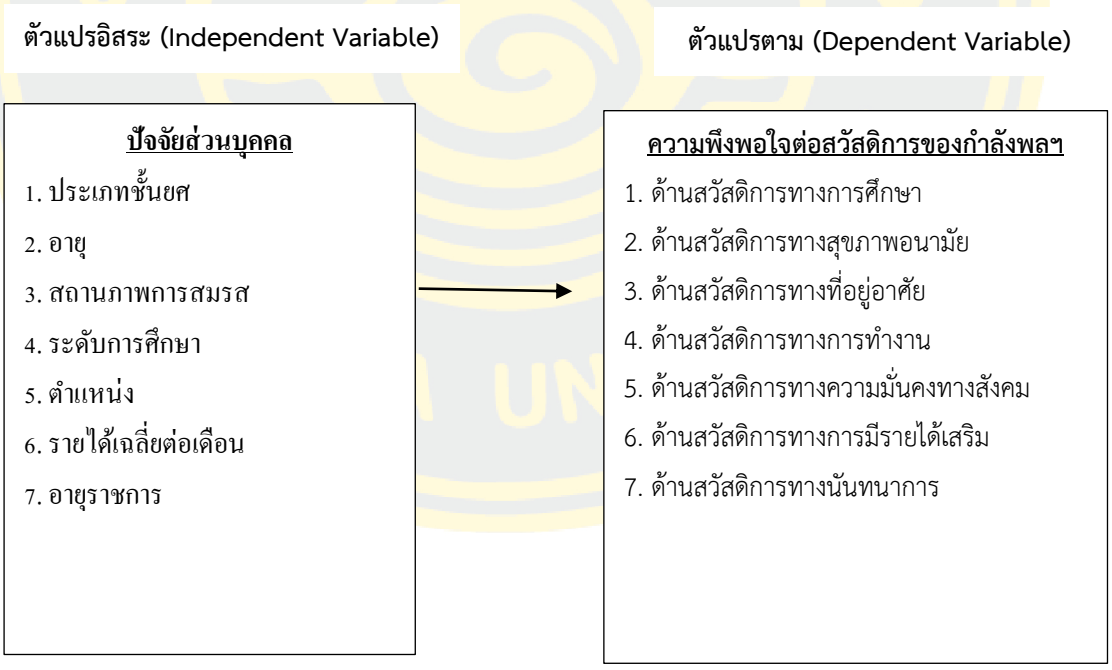
ผลการวิจัยพบว่า (1) กำลังพลมีระดับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (2) ระดับขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบกโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (3) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ การสนับสนุนในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสำคัญของงาน และผลตอบกลับของงาน มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก และปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความอิสระในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ของหน่วยกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ และศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ตัว คือ ประเภทชั้นยศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุราชการ (ณัฐศักดิ์ ขันอาสา, 2560)

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการทางการศึกษา ด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย ด้านสวัสดิการทางการทำงาน ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงทางสังคม ด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม และด้านสวัสดิการทางนันทนาการ (คู่มือการสวัสดิการและสิทธิของกำลังพลกองทัพบก, 2556)



ภาพที่ 1กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาประกอบด้วยการศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล และเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการกับปัจจัยส่วนบุคคล ของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ โดยมีองค์ประกอบของขั้นตอนในการทำวิจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
3.4 ลักษณะของแบบสอบถาม
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ กำลังพล เฉพาะในพื้นที่ของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ มีจำนวน 239 นาย ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 41 นาย และนายทหารประทวน จำนวน 198 นาย (ข้อมูลจากฝ่ายธุรการและกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ณ วันที่ 30 กันยายน 2563)

2. การกำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample size) ในการกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกำหนดขนาดตัวอย่างโดย การใช้สูตรของ Yamane (1973) (ไพฑูรย์ โพธิสว่าง, 2556, หน้า 167) ได้แก่กำลังพลและครอบครัวของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำนวน 239 คน เมื่อคำนวณแล้วได้ขนาดกลุ่มสำหรับการศึกษาเป็นจำนวน 150 นาย ดังนี้

สูตร $n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่างและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนกำลังพลและครอบครัวทั้งหมดซึ่งเท่ากับ 229 นาย ของกองพันทหารราบที่ 3กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

e คือ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling error) ในที่นี้จะกำหนดเท่ากับ +/- 0.05 หรือความเชื่อมั่น 95%

ค่าแทนสูตร $n = \frac{239}{1+(239)(0.05)^2}$

$= 150$

เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิที่มีสัดส่วน (Proportional stratified sampling)จะใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากกำลังพลแบบสัดส่วน จากนั้นจะนำกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาสุ่มแบบบังเอิญอีกครั้ง

$$\frac{\text{กำลังพลย่อย } \mathbf{X} \text{ กลุ่มตัวอย่างจริง}}{\text{กำลังพลทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 1 จำนวนกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

จำนวนประชากร	**จำนวน (N)**	**%**	**n**
นายทหารสัญญาบัตร	41	17.15	26
นายทหารประทวน	198	82.85	124
รวม	239	100	150

3.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. การศึกษาข้อมูลเอกสาร (Documentary research) โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ สามารถแยกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

2.1 หนังสือ ผลการวิจัย วิทยานิพนธ์ ปัญหาพิเศษ และผลงานทางวิชาการอื่น ๆ

2.2 ข้อมูลจำนวนกำลังพลซึ่งได้มาจากกำลังพล เฉพาะในพื้นที่กองพันทหารราบที่ 3กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

2.3 กฎ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560, พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2537, พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551, ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก พ.ศ. 2554, ระเบียบซึ่งสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการทหารบก เป็นต้น

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ และตรวจสอบความความตรง (Validity) ของเครื่องมือ ในด้านเนื้อหา ภาษา ข้อความ/ความหมาย และโครงสร้าง

4. นำแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน ไปปรึกษาและขอคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และปรับปรุงแก้ไขให้ตรงและครอบคลุม โดยมีรายชื่อดังนี้

4.1 ร้อยตรีณัฐศักดิ์ ขันอาสา นายทหารสวัสดิการ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

4.3 พันโท จารุวัฒน์ ญาติ ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษางานสารนิพนธ์ แล้วตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามถามไปลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำนวน 30 คน แล้วคำนวณหาความเที่ยงของ แบบสอบถาม โดยวิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal consistency method) ของ ครอนบาค (Cronbach’s alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา เป็น .972 (97.2%) จึงสรุปได้ว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีการพัฒนาคุณภาพ ทั้งในด้านความตรง และความเชื่อมั่น อยู่ในระดับที่เหมาะสม ดังนั้นเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้จึงมีคุณภาพอยู่ในระดับสูงขึ้นไป สามารถนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้อย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรม

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการติดต่อประสาน กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ เพื่อขออนุญาตทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกำลังพลเฉพาะในพื้นที่ของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำนวน 30 วัน ตั้งแต่ วันที่ 1-28 กุมภาพันธ์ 2565

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปจำนวน 150 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 150 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นโดยการศึกษา แนวคิดและทฤษฎี ซึ่งแบบสอบถามใช้ในการเก็บข้อมูลความพึงพอใจของกำลังพล รวมถึงการศึกษาจากเอกสารวิชาการ และงานที่วิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล องค์ประกอบของแบบสอบถาม ประกอบด้วยเนื้อหาสรุป ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ คือ ประเภทชั้นยศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุราชการ

ตอนที่ 2 เป็นมาตรวัดแบบให้คะแนน (Rating Scale) เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ประกอบด้วย 7 ด้าน รวม 21 ข้อ ได้แก่

1	ด้านสวัสดิการทางการศึกษา	จำนวน 3 ข้อ
2	ด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย	จำนวน 3 ข้อ
3	ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย	จำนวน 3 ข้อ
4	ด้านสวัสดิการทางการทำงาน	จำนวน 3 ข้อ
5	ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงทางสังคม	จำนวน 3 ข้อ
6	ด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม	จำนวน 3 ข้อ
7	ด้านสวัสดิการทางนันทนาการ	จำนวน 3 ข้อ

ทั้งนี้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Cheek list) แบบเรียงอันดับความสำคัญ (Ranking)จากอันดับ 1 ถึง 5 แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 อันดับ

เกณฑ์การพิจารณาอันดับความเห็น 5 ตัวเลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด การเลือกตอบแต่ละช่วงคำตอบ มีความหมายดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	มีอันดับความพึงพอใจมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
มาก	หมายถึง	มีอันดับความพึงพอใจมาก	ให้ 4 คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง	มีอันดับความพึงพอใจปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
น้อย	หมายถึง	มีอันดับความพึงพอใจน้อย	ให้ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	หมายถึง	มีอันดับความพึงพอใจน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจากกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แล้วดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำถามที่ได้รับ นำแบบสอบถามที่ตรวจได้คะแนนแล้วไปวิเคราะห์ประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปการคำนวณด้วยคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว
2. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ
3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
4. ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาการ

ส่วนแปลค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อการจัดการออกเป็น 5 อันดับ โดยการหาค่าความกว้างของอัตราภาคชั้น ดังนี้ (ไพฑูรย์ โพธิสว่าง, 2556, หน้า 360)

$$\text{ช่วงกว้างของอัตราภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

ค่าเฉลี่ย	การตีความ
1.00 – 1.80	มีอันดับความพึงพอใจน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	มีอันดับความพึงพอใจน้อย
2.61 – 3.40	มีอันดับความพึงพอใจปานกลาง
3.41 – 4.20	มีอันดับความพึงพอใจมาก
4.21 – 5.00	มีอันดับความพึงพอใจมากที่สุด

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เป็นการศึกษาเพื่อบรรยายและแปลความหมายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามสภาพของข้อมูลที่วัดออกมาเป็นตัวเลข โดยการแบ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสอบถามข้อมูลจากกำลังพล โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิดแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกำลังพล ได้แก่ ประเภทชั้นยศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุราชการ ของกำลังพลเฉพาะในพื้นที่ของ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำนวน 7 ด้าน ด้านละ 3 ข้อคำถาม รวม 21 ข้อคำถาม ประกอบด้วยด้านสวัสดิการทางการศึกษา ด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย ด้านสวัสดิการทางการทำงาน ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงทางสังคม ด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม และด้านสวัสดิการทางนันทนาการ

2. ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ กับข้อมูลทั่วไป โดยจำแนกตามประเภทชั้นยศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตำแหน่ง และอายุราชการของกำลังพล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่องานวิจัยทางสังคมศาสตร์ ได้แก่

2.1 t-test (t-distribution) ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม อันได้แก่ ตัวแปร ประเภทชั้นยศ ของกำลังพล เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

2.2 F-test (One-way ANOVA) ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรอิสระตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป อันได้แก่ตัวแปร อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุราชการของกำลังพล เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference test (LSD) เพื่อหาว่าคู่ใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ กับปัจจัยส่วนบุคคล ใช้กลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 150 คน โดยผู้วิจัยได้จัดอันดับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ดังนั้น เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบที (t-test)
ANOVA	แทน	การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of covariance)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบเอฟ (F- test)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of square)
MS	แทน	ความแปรปรวน (Mean of sum of square)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกำลังพล ของหน่วยกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ซึ่งเป็นกำลังพลทั้งหมด 150 นาย ประกอบด้วย ประเภทชั้นยศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุราชการ ซึ่งรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (N=150)	ร้อยละ
1. ประเภทชั้นยศ		
- นายทหารสัญญาบัตร	17	11.3
- นายทหารประทวน	133	88.7
รวม	**150**	**100**
2. อายุ		
- 18-25 ปี	35	23.3
- 26-33 ปี	73	48.7
- 34-41 ปี	32	21.3
- 42-49 ปี	3	2
- 50 ปีขึ้นไป	7	4.7
รวม	**150**	**100**
3. สถานภาพการสมรส		
- โสด	77	51.3
- สมรส	70	46.7
- หม้าย/หย่าร้าง	1	0.7
- แยกกันอยู่	2	1.3
รวม	**150**	**100**

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (N=150)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
- มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	116	77.3
- อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	16	10.7
- ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	18	12
รวม	**150**	**100**
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
- ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	3.3
- 10,000 - 15,000 บาท	72	48
- 15,001 - 20,000 บาท	32	21.3
- 20,001 - 25,000 บาท	19	12.7
- 25,000 บาท ขึ้นไป	22	14.7
	150	**100**
6. ตำแหน่ง		
- ส่วนบังคับบัญชา	4	2.7
- ฝ่ายอำนวยการ	23	15.3
- ฝ่ายปฏิบัติการ	75	50
- ฝ่ายสนับสนุน	48	32
รวม	**150**	**100**
7. อายุราชการ		
- 1 - 3 ปี	36	24
- 4 - 6 ปี	45	30
- 7- 10 ปี	25	16.7
- มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	44	29.3
รวม	**150**	**100**

จากตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า

1. ประเภทชั้นยศของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นนายทหารชั้นประทวน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.7 และเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 11.3

2. อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 26-33 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.7 รองลงมาคือ อายุ 18-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.3 รองลงมาคือ อายุ 34-41 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.3 รองลงมาคือ อายุ 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.7 และสุดท้ายอายุ 42-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 2 ตามลำดับ

3. สถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมาคือ มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมาคือ มีสถานภาพแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 1.3 และสุดท้ายมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.3 รองลงมาคือ สำเร็จการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 10.7 และสุดท้ายสำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12 ตามลำดับ

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ที่ 10,000-15,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมาคือ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.3 รองลงมาคือ 25,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.7 รองลงมาคือ 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.7 และสุดท้าย ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

6. ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ฝ่ายปฏิบัติการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือ ฝ่ายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 32 รองลงมาคือฝ่ายอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 15.3 และสุดท้ายเป็นส่วนบังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

7. อายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 4-6 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมาคือ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมาคือ 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 24 และสุดท้าย 7-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ มีรายละเอียดดังตารางที่ 3 ถึงตารางที่ 10

ตารางที่ 3 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล	$\overline{X}$	*SD*	แปลความ	ลำดับ
1. ด้านสวัสดิการทางการศึกษา	3.85	.89	มาก	3
2. ด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย	4.08	.78	มาก	1
3. ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย	3.75	.87	มาก	5
4. ด้านสวัสดิการทางการทำงาน	4.00	.80	มาก	2
5. ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงในสังคม	4.00	.79	มาก	2
6. ด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม	3.63	.96	มาก	6
7. ด้านสวัสดิการทางการนันทนาการ	3.82	.94	มาก	4
รวม	**3.88**	**.78**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ โดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88, *SD* = .78) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ ในด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08, *SD* = .78) โดยมีระดับความพึงพอใจเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านสวัสดิการทางการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, *SD* = .80) และด้านสวัสดิการทางความมั่นคงในสังคม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, *SD* = .79) รองลงมาด้านสวัสดิการทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85, *SD* = .89) รองลงมาด้านสวัสดิการทางการนันทนาการ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.82, *SD* = .94)

รองลงมาด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.75, *SD* = .87) และอันสุดท้ายด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม ($\bar{X}$ = 3.63, *SD* = .96) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางการศึกษา

ด้านสวัสดิการทางการศึกษา	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	*SD*	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยจัดให้มีทุนการศึกษากับกำลังพลนอกเหนือจากที่กองทัพบกจัดให้	55 (36.7)	55 (36.7)	38 (25.3)	2 (1.3)	-	4.09	.81	มาก	1
2. หน่วยจัดให้มีการอบรมระยะสั้นด้านภาษาต่างประเทศ	39 (26.0)	36 (24.0)	46 (30.7)	24 (16.0)	5 (3.3)	3.53	1.29	มาก	3
3. หน่วยส่งเสริมการศึกษากับกำลังพลให้ตรงตามตำแหน่ง	51 (34.0)	56 (37.3)	28 (18.7)	12 (8.0)	3 (2.0)	3.93	1.02	มาก	2
รวม						**3.85**	**.88**	**มาก**	

จากตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.85, *SD* = .88) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางการศึกษา ในเรื่องหน่วยจัดให้มีทุนการศึกษากับกำลังพลนอกเหนือจากที่กองทัพบกจัดให้ มีความพึงพอใจระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09,

SD = .81) โดยมีความพึงพอใจเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องหน่วยส่งเสริมการศึกษากับกำลังพลให้ตรงตามตำแหน่ง มีความพึงพอใจระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93, *SD* = 1.02) และสุดท้ายเรื่องหน่วยจัดให้มีการอบรมระยะสั้นด้านภาษาต่างประเทศ มีความพึงพอใจระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.53, *SD* = 1.29) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย

ด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย	ระดับความพึงพอใจ					$\overline{X}$	*SD*	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยจัดมีการตรวจสุขภาพประจำปี	81 (54.0)	50 (33.3)	17 (11.3)	1 (0.7)	1 (0.7)	4.39	.76	มากที่สุด	1
2. หน่วยจัดให้มีการอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ	51 (34.0)	60 (40.0)	32 (21.3)	5 (3.3)	2 (1.3)	4.02	.90	มาก	2
3. หน่วยจัดให้มีการปรึกษาด้านสภาพจิตใจ	47 (31.3)	45 (30.0)	43 (28.7)	13 (8.7)	2 (1.3)	3.81	1.01	มาก	3
รวม						**4.08**	**.78**	**มาก**	

จากตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08, *SD* = .78) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย ในเรื่องหน่วยจัดมีการตรวจ

สุขภาพประจำปี มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด (= 4.39, *SD* = .46) โดยมีความพึงพอใจเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องหน่วยจัดให้มีการอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ มีความพึงพอใจระดับมาก (= 4.02, *SD* = .90) และสุดท้ายเรื่องหน่วยจัดให้มีการปรึกษาด้านสภาพจิตใจ มีความพึงพอใจระดับมาก (= 3.81, *SD* = 1.01) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย

ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	*SD*	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยจัดกิจกรรมพัฒนาที่อยู่อาศัยอยู่เสมอ	53 (35.3)	52 (34.7)	37 (24.7)	8 (5.3)	-	4.00	.90	มาก	1
2. หน่วยจัดให้มีการเบิกยืมอุปกรณ์เครื่องมือช่างเพื่อซ่อมแซมบ้านพัก	33 (22.0)	56 (37.3)	40 (26.7)	20 (13.3)	1 (0.7)	3.67	.98	มาก	2
3. หน่วยให้กำลังพลมีส่วนร่วมด้านการของบประมาณซ่อมแซมบ้านพัก	33 (22.0)	53 (35.3)	36 (24.0)	25 (16.7)	3 (2.0)	3.59	1.06	มาก	3
รวม						**3.75**	**.87**	**มาก**	

จากตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.75, *SD* = .87) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย ในเรื่องหน่วยจัดกิจกรรมพัฒนาที่อยู่อาศัยอยู่เสมอ มีความพึงพอใจระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00, *SD* = .90) โดยมีความพึงพอใจเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องหน่วยจัดให้มีการเบิกยืมอุปกรณ์เครื่องมือช่างเพื่อซ่อมแซมบ้านพัก มีความพึงพอใจระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.67, *SD* = .98) และสุดท้ายเรื่องหน่วยให้กำลังพลมีส่วนร่วมด้านการของบประมาณซ่อมแซมบ้านพัก มีความพึงพอใจระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.59, *SD* = 1.06) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางการทำงาน

ด้านสวัสดิการทางการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	*SD*	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยจัดการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การมีอุปกรณ์การทำงานที่พร้อม	48 (32.0)	55 (36.7)	43 (28.7)	4 (2.7)	-	3.98	.84	มาก	2
2. หน่วยจัดให้มีการออกแบบห้องทำงานหรือสถานที่ทำงาน	49 (32.7)	46 (30.7)	48 (32.0)	6 (4.0)	1 (0.7)	3.91	.92	มาก	3
3. หน่วยส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	57 (38.0)	58 (38.7)	31 (20.7)	4 (12.7)	-	4.12	.82	มาก	1
รวม						**4.00**	**.80**	**มาก**	

จากตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00, *SD* = .80) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางการทำงาน ในเรื่องหน่วยส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน มีความพึงพอใจระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12, *SD* = 82) โดยมีความพึงพอใจเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องหน่วยจัดการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การมีอุปกรณ์การทำงานที่พร้อม มีความพึงพอใจระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98, *SD* = .84) และสุดท้ายเรื่องหน่วย

จัดให้มีการออกแบบห้องทำงานหรือสถานที่ทำงาน มีความพึงพอใจระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.91, *SD* = .92) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงในสังคม

ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงในสังคม	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	*SD*	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยจัดให้มีการให้คำปรึกษา และแนวทางแก้ปัญหาการดำเนินชีวิต	46 (30.7)	47 (31.3)	53 (35.3)	3 (2.0)	1 (0.7)	3.89	.89	มาก	3
2. หน่วยมีแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ และวงเงินกู้ให้เหมาะสมแก่การใช้จ่าย	55 (36.7)	62 (41.3)	28 (18.7)	4 (2.7)	1 (0.7)	4.11	.84	มาก	1
3. หน่วยจัดให้มีการบริการต่างๆ เช่น การปรึกษาด้านกฎหมาย รักษาความปลอดภัย การบริการศาสนกิจ การอำนวยความสะดวก การจัดรถรับส่งบุตรหลานไปโรงเรียนฟรี การมอบทุนการศึกษาบุตร หรือบริการสาธารณะอื่น	53 (35.3)	50 (33.3)	41 (27.3)	6 (4.0)	-	4.00	.89	มาก	2
รวม						**4.00**	**.79**	**มาก**	

จากตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงในสังคม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, *SD* = .79) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงในสังคม ในเรื่องหน่วยมีแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ และวงเงินกู้ให้เหมาะสมแก่การใช้จ่าย มีความพึงพอใจระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11, *SD* = .84) โดยมีความพึงพอใจเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องหน่วยจัดให้มีการบริการต่างๆ เช่น การปรึกษาด้านกฎหมาย รักษาความปลอดภัย การบริการศาสนกิจ การอำนวยความสะดวก การจัดรถรับส่งบุตรหลานไปโรงเรียนฟรี การมอบทุนการศึกษาบุตร หรือบริการสาธารณะอื่น มีความพึงพอใจระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, *SD* = .89) และสุดท้ายเรื่องหน่วยจัดให้มีการให้คำปรึกษา และแนวทางแก้ปัญหาการดำเนินชีวิต มีความพึงพอใจระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89, *SD* = .89) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม

ด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	*SD*	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยจัดให้มีการศึกษาดูงานด้านอาชีพเสริมทั้งในและต่างจังหวัด	26 (17.3)	58 (38.7)	41 (27.3)	21 (14.0)	4 (2.7)	3.54	1.02	มาก	3
2. หน่วยจัดให้มีการอบรมอาชีพเสริมในหลายด้านตามความถนัด	37 (24.7)	49 (32.7)	40 (26.7)	20 (13.3)	4 (2.7)	3.63	1.07	มาก	2
3. หน่วยจัดให้มีสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์	35 (23.3)	57 (38.0)	43 (28.7)	12 (8.0)	3 (2.0)	3.73	.97	มาก	1
รวม						**3.63**	**.96**	**มาก**	

จากตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.63, *SD* = .96) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม ในเรื่องหน่วยจัดให้มีสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ มีความพึงพอใจระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.73, *SD* = .97) โดยมีความพึงพอใจเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องหน่วยจัดให้มีการอบรมอาชีพเสริมในหลายด้านตามความถนัด มี

ความพึงพอใจระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.63, *SD* = 1.07) และสุดท้ายเรื่องหน่วยจัดให้มีการศึกษาดูงานด้านอาชีพเสริมทั้งในและต่างจังหวัด ความพึงพอใจระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54, *SD* = 1.02) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางการนันทนาการ

ด้านสวัสดิการทางการนันทนาการ	ระดับความพึงพอใจ					$\overline{X}$	*SD*	แปลความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยสนับสนุนการแข่งขันกีฬาภายใน	63 (42.0)	51 (34.0)	31 (20.7)	5 (3.3)	-	4.15	.86	มาก	1
2. หน่วยจัดให้มีการจัดการท่องเที่ยวประจำปี	41 (27.3)	22 (14.7)	44 (29.3)	25 (16.7)	18 (12.0)	3.29	1.34	ปานกลาง	3
3. หน่วยการจัดให้มีชมรมกีฬาและนันทนาการต่างๆ	61 (40.7)	44 (29.3)	35 (23.3)	10 (6.7)	-	4.04	.95	มาก	2
รวม						**3.82**	**.94**	**มาก**	

จากตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางการนันทนาการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.82, *SD* = .94) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ ด้านสวัสดิการทางการนันทนาการ ในเรื่องหน่วยสนับสนุนการแข่งขันกีฬาภายใน มีความพึงพอใจระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, *SD* = 86) โดยมีความพึงพอใจเป็น

อันดับแรก รองลงมาเรื่องหน่วยการจัดให้มีชมรมกีฬาและนันทนาการต่างๆ มีความพึงพอใจระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04, *SD* = .95) และสุดท้ายเรื่องหน่วยจัดให้มีการจัดการท่องเที่ยวประจำปี มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.29, *SD* = 1.34) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

สมมติฐานที่ 1 กำลังพล มีประเภทชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบประเภทชั้นยศ กับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

ประเภทชั้นยศ	จำนวนคน	$\overline{X}$	*SD*	*t*	*Sig.*
ชั้นสัญญาบัตร	17	3.81	.69	-.372	.710
ชั้นประทวน	133	3.89	.80		

จากตารางที่ 11 การเปรียบเทียบประเภทชั้นยศ กับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ พบว่า ค่า Sig. = .710 แสดงว่ากำลังพล มีประเภทชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 กำลังพล มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตาม อายุ

แหล่งความแปรปรวน	***df***	***SS***	***MS***	***F***	***Sig.***
ระหว่างกลุ่ม	4	9.19	2.300	3.989	.004*
ภายในกลุ่ม	145	83.58	.576		
รวม	149	92.78			

*P □ .05

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตามอายุ พบว่า กำลังพล มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F = 3.989, Sig. = .004) จึงเป็นไปตามสมมติฐาน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ จำแนกตามอายุ

อายุ	□	**18-25 ปี**	**26-33 ปี**	**34-41 ปี**	**42-49 ปี**	**50 ปีขึ้นไป**
18-25 ปี	4.32	-	.586*	.552*		
26-33 ปี	3.74		-			
34-41 ปี	3.77			-		
42-49 ปี	3.56				-	
50 ปีขึ้นไป	3.73					-

จากตารางที่ 13 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า กำลังพล มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

1. กำลังพลที่มีอายุระหว่าง 18 – 25 ปี มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล มากกว่ากำลังพลที่มี อายุระหว่าง 26 – 33 ปี และอายุระหว่าง 34 – 41 ปี

สมมติฐานที่ 3 กำลังพล มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

แหล่งความแปรปรวน	***df***	***SS***	***MS***	***F***	***Sig.***
ระหว่างกลุ่ม	3	7.80	2.602	4.470	.005*
ภายในกลุ่ม	146	84.97	.582		
รวม	149	92.78			

*P □ .05

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า กำลังพล มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F = 4.470, Sig. = .005) จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 4 กำลังพล มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	*df*	*SS*	*MS*	*F*	*Sig.*
ระหว่างกลุ่ม	2	2.04	1.024	1.659	.194
ภายในกลุ่ม	147	90.73	.617		
รวม	149	92.78			

*P □ .05

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กำลังพล มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 กำลังพล มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	*df*	*SS*	*MS*	*F*	*Sig.*
ระหว่างกลุ่ม	4	4.46	1.116	1.833	.126
ภายในกลุ่ม	145	88.32	.609		
รวม	149	92.78			

*P □ .05

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กำลังพล มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 6 กำลังพล มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตามตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	***df***	***SS***	***MS***	***F***	***Sig.***
ระหว่างกลุ่ม	3	10.16	3.386	5.984	.001*
ภายในกลุ่ม	146	82.62	.566		
รวม	149	92.78			

*P □ .05

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตามตำแหน่งพบว่า กำลังพล มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F = 5.984, Sig. = .001) จึงเป็นไปตามสมมติฐาน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ส่วนบังคับบัญชา	ฝ่ายอำนวยการ	ฝ่ายปฏิบัติการ	ฝ่ายสนับสนุน
ส่วนบังคับบัญชา	3.83	-			
ฝ่ายอำนวยการ	4.40		-	.515*	.806*
ฝ่ายปฏิบัติการ	3.89			-	.291*
ฝ่ายสนับสนุน	3.60				-

จากตารางที่ 18 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า กำลังพล มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

1. กำลังพลที่มีตำแหน่งเป็นฝ่ายอำนวยการ มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพลมากกว่ากำลังพลที่มีตำแหน่งเป็นฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายสนับสนุน

2. กำลังพลที่มีตำแหน่งเป็นฝ่ายปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพลมากกว่ากำลังพลที่มีตำแหน่งเป็นฝ่ายสนับสนุน

สมมติฐานที่ 7 กำลังพล มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตาม อายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	*df*	*SS*	*MS*	*F*	*Sig.*
ระหว่างกลุ่ม	3	6.79	2.264	3.844	.011*
ภายในกลุ่ม	146	85.99	.589		
รวม	149	92.78			

*P $\square$ .05

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตามอายุราชการพบว่า กำลังพล มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F = 3.844, Sig. = .011) จึงเป็นไปตามสมมติฐาน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ จำแนกตามอายุราชการ

อายุรายการ	$\bar{X}$	**1 - 3 ปี**	**4 - 6 ปี**	**7- 10 ปี**	**มากกว่า 10 ปี**
1 - 3 ปี	4.17	-			.582*
4 - 6 ปี	3.91		-		
7- 10 ปี	3.88			-	
มากกว่า 10 ปี	3.59				-

จากตารางที่ 20 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า กำลังพล มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

1. กำลังพลที่มีอายุราชการระหว่าง 1 – 3 ปี มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพลมากกว่ากำลังพลที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. กำลังพล มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
2. กำลังพล มีประเภทชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. กำลังพล มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
4. กำลังพล มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. กำลังพล มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. กำลังพล มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
7. กำลังพล มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรส่วนบุคคล คือ อายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง และอายุราชการ เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนตัวแปรที่เหลือ คือ ประเภทชั้นยศ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ 1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ และ 2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ กับปัจจัยส่วนบุคคล โดยศึกษาจากกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำนวน 150 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้ 1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพล 2. แบบสอบถามระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าสถิติ t-test และ F-test หรือ (One-way Analysis of Variance) ใช้ทดสอบสมมติฐานหาค่าความแตกต่างวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรอิสระตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป และใช้วิธี LSD โดยผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กำลังพลส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีช่วงอายุระหว่าง 26-33 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.7 เป็นนายทหารชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 88.7 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.3 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 77.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ระหว่าง 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48 มีตำแหน่งอยู่ฝ่ายปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 50 และมีอายุราชการอยู่ระหว่าง 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 30

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88, *SD* = .78) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน พิจารณาจากมากไปหาน้อย พบว่า กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ ในด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย ($\overline{X}$ = 4.08, *SD* = .78) ด้านสวัสดิการทางการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.00, *SD* = .80) ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงในสังคม ($\overline{X}$ = 4.00, *SD* = .79) ด้านสวัสดิการทางการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.85, *SD* = .89) ด้านสวัสดิการทางการนันทนาการ ($\overline{X}$ = 3.82, *SD* = .94) ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.75, *SD* = .87) และด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม ($\overline{X}$ = 3.63, *SD* = .96) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า

1. กำลังพล มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. กำลังพล มีประเภทชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ไม่แตกต่างกัน

3. กำลังพล มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. กำลังพล มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ไม่แตกต่างกัน

5. กำลังพล มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ไม่แตกต่างกัน

6. กำลังพล มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. กำลังพล มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยและผลที่ได้จากสมมติฐานในงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ สามารถอภิปรายผลและอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ พบว่า โดยภาพรวม กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ตนได้รับ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจ เพชรสน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรีมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัชนัย ทองอู๋ และอนุรักษ์ เรืองรอบ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก พบว่า กำลังพลมีระดับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และขัดแย้งกับงานวิจัยของ ณัฐศักดิ์ ขันอาสา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการสวัสดิการกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ พบว่า กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการ โดยภาพรวม ในระดับมากที่สุด และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณี วงศาโสภา และวิชิต บุญสนอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากการศึกษาวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลของผู้วิจัยแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านสวัสดิการทางการศึกษา กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า ทางกองทัพเล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษา เมื่อกำลังพลมีการศึกษาที่ดี จะสามารถนำพากองทัพ หรือส่วนงานที่กำลังพลสังกัดอยู่นั้นให้มีคุณภาพ จึงมีการส่งเสริมด้านทุนการศึกษาทั้งตัวข้าราชการทหารและครอบครัวเป็นอย่างดี กำลังพลจึงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก

1.2 ด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า กองทัพมีสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่ดีอยู่แล้ว ทั้งด้านการศึกษาและการรักษาพยาบาลที่ดี มีโรงพยาบาลในค่าย ง่ายต่อการเข้าไปรักษาและครอบคลุมทั้งทหารและครอบครัว ทำให้กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก

1.3 ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า เป็นผลมาจากนโยบายบ้านพักข้าราชการที่ทางกองทัพจะมีบ้านพักให้กับข้าราชการทหารในสังกัด เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านที่พัก รวมถึงอยู่ใกล้ที่ทำงาน ทั้งนี้บ้านพักหรือที่อยู่อาศัย ที่ถูกจัดสรรโดยกองทัพอาจไม่อยู่ในสภาพที่ใหม่ แต่พื้นที่ใช้สอยเหมาะสมแกการอยู่อาศัย ไม่คับแคบ และมีการซ่อมแซมเมื่อเกิดความชำรุด กำลังพลจึงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก

1.4 ด้านสวัสดิการทางการทำงาน กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า กองทัพมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การมีอุปกรณ์การทำงานที่พร้อม มีห้องทำงานส่วนตัวและมีความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน รวมถึงมีการเลื่อนขั้นอยู่บ่อยครั้ง บ่งบอกถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน กำลังพลจึงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก

1.5 ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงในสังคม กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า กองทัพให้แนวทางแก้ปัญหาการดำเนินชีวิต มีแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ และวงเงินกู้ให้เหมาะสมแก่การใช้จ่าย มีการปรึกษาด้านกฎหมาย รักษาความปลอดภัย การบริการศาสนกิจ การอำนวยความสะดวก การจัดรถรับส่งบุตรหลานไปโรงเรียนฟรี การมอบทุนการศึกษาบุตร กำลังพลจึงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก

1.6 ด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า กองทัพมีการศึกษาดูงานด้านอาชีพเสริมทั้งในและต่างจังหวัด การอบรมอาชีพเสริมในหลายด้านตามความถนัด และสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ ที่เกิดขึ้นจากทหาร หรือครอบครัว เพื่อสามารถนำมาแลกเปลี่ยนกันภายในค่าย เป็นการเพิ่มช่องทางในการหารายได้เสริม กำลังพลจึงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก

1.7 ด้านสวัสดิการทางการนันทนาการ กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า ในช่วงเทศกาล หรือวันสำคัญทางกองทัพ จะมีการแข่งขันกีฬาภายใน มีการจัดการท่องเที่ยวประจำปี และการจัดให้มีชมรมกีฬาและนันทนาการต่างๆ เพื่อบรรเทาความเหนื่อยล้า ความเครียด ความกดดันต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ กำลังพลจึงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตามอายุ ประเภทชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุราชการ ผลการวิจัยพบว่า

2.1 กำลังพล มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลักจิต ภู่ประกร (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านการศึกษา และด้านนนทนาการ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า กำลังพลที่มีอายุมากแล้ว มีโอกาสได้เข้าปฏิบัติงานในสังกัดอื่น ๆ มากก่อน ในอุดมคติจึงมีการเปรียบเทียบสวัสดิการในแต่ละหน่วย ส่วนกำลังพลที่มีช่วงอายุไม่มากนักประกอบกับการได้เริ่มเข้าปฏิบัติการที่หน่วยเป็นที่แรกทำให้อุดมคติที่มีต่อการจัดสวัสดิการอยู่ในเชิงบวก จึงเกิดความแตกต่างระหว่างช่วงอายุ ในเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการ

2.2 กำลังพล มีประเภทชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติ จอมคีรี (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข□าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกรมการทหารสื่อสาร พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกรมการทหารสื่อสารที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า การจัดสรรสวัสดิการให้แก่กำลังพล มีการจัดสรรที่เท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ไม่มีชั้นยศเป็นเกณฑ์การในการจักสวัสดิการ ดังนั้นไม่ว่ากำลังพลจะมีชั้นยศ ก็จะได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน ตามกฎที่ได้ระบุไว้ชัดเจนอยู่แล้ว จึงไม่เกิดความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการ

2.3 กำลังพล มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณกานดา ธัญเจริญ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรศักดิ์ สระบัวทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำแนกตาม

สถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ด้านอายุ ไม่แตกต่างกัน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า กำลังพลที่มีครอบครัวแล้ว ซึ่งอาจมีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแล มีภาระในครอบครัวสูง ถึงแม้ว่าทางกองทัพจะมีสวัสดิการให้อยู่แล้ว แต่อาจมองว่ายังน้อยไปสำหรับสวัสดิการที่ได้รับกับภาระที่ต้องดูแลครอบครัว ซึ่งแน่นอนว่า ความต้องการดังกล่าวย่อมมากกว่า กำลังพลที่เป็นโสดอาศัยอยู่เพียงลำพัง ซึ่งความต้องการสวัสดิการอาจน้อยกว่า จึงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับมากกว่า จึงเกิดความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการ

2.4 กำลังพล มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐศักดิ์ ขันอาสา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการสวัสดิการกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ พบว่า กำลังพลมีระดับการศึกษา ต่างกันมีความต้องการจัดสวัสดิการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า กองทัพมีการจัดสรรสวัสดิการให้ทั่วถึงอยู่แล้ว ทั้งมีการระบุข้อตกลง ระเบียบที่ชัดเจน หากกำลังพลมีเงื่อนไขครบก็สามารถใช้สวัสดิการบางอย่างบางประการได้ ซึ่งการศึกษาก็เป็นเกณฑ์ในการได้รับสวัสดิการ เป็นเรื่องที่กำลังพลรู้ดี ดังนั้นการได้รับสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการขึ้นพื้นฐาน จึงเป็นไปตามความรู้ความสามารถ ตามระเบียบข้อบังคับ จึงไม่เกิดความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการ

2.5 กำลังพล มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ บุญวิเศษ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ประชาชนมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความต้องการจัดสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล ไกรวาส (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวนที่มี เงินเดือน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า รายได้ที่กำลังพลจะได้รับสำหรับการปฏิบัติงานนั้นเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเก็บสะสม เพื่อใช้ในอนาคตอยู่แล้ว และมีการเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี มีความมั่นคง จึงไม่มีความวิตกด้านรายได้ จึงไม่เกิดความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการ

2.6 กำลังพล มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ เพชรสน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อการจัด

สวัสดิการของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งที่ดำรงในปัจจุบัน ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า ในการรับข้าราชการการได้รับสวัสดิการที่มากขึ้น หรือดีขึ้นก็ยอมอาศัยตำแหน่งเพื่อช่วยในการเพิ่มสวัสดิการที่ได้รับอยู่ให้มากขึ้น ดังนั้นเมื่อตำแหน่งงานต่างกันสวัสดิการที่ได้รับก็มากน้อยตามตำแหน่ง และความสามารถ จึงเกิดความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการ

2.7 กำลังพล มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวพิชญ์ แสงแก้ว (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุงานต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและคำตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า อายุราชการที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลต่อสวัสดิการที่จะได้รับ ซึ่งในอาชีพข้าราชการจะมีการให้สวัสดิการที่มากขึ้นตามอายุการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ที่มีอายุราชการน้อย ก็ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมแต่อาจมองว่าน้อยและไม่พอต่อความต้องการ ในขณะเดียวกับอายุราชการที่มากขึ้นก็ทำให้ได้รับสวัสดิการที่ดีขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจที่มากขึ้น จึงเกิดความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการ

5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการศึกษาวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อการมีรายได้เสริม มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ จึงควรมีการกำหนด ส่งเสริมให้กำลังพลประกอบอาชีพเสริมและสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพเสริม การมีรายได้เสริม ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้ได้รับสวัสดิการ โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประเด็นดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านที่อยู่อาศัยเป็นอีกหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญสำหรับการดำรงชีวิตของกำลังพล เป็นพื้นฐานของการดำรงความเป็นครอบครัวหรือครัวเรือน กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯต้องทำหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมการมีที่อยู่อาศัยของกำลังพลในแง่นโยบายนั้นควรดำเนินการจัดทำนโยบายด้านที่อยู่อาศัยที่เป็นแผนแม่บทรวม เพื่อให้การดำเนินการด้านที่อยู่อาศัยเป็นไปโดยมีทิศทางที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์ต่อกำลังพลโดยรวม พัฒนาที่อยู่อาศัยของกำลังพล

ไปสู่การทำให้กำลังพลทุกคนมีสิ่งปลูกสร้างสำหรับอยู่อาศัย และใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อย่างพอเพียงตามควรแก่อัตภาพ หรือตามความสามารถในการบำรุงรักษา หรือตามความสามารถในการชำระค่าใช้จ่ายอันเกี่ยวพันกับการอยู่อาศัยนั้น และมีความเป็น “เจ้าของ” ที่อยู่อาศัย โดยอาจเป็นเจ้าของที่มีกรรมสิทธิ์สมบูรณ์ หรือเป็นเจ้าของที่มีกรรมสิทธิ์ในการเช่าระยะยาว หรือระยะสั้น หรือเป็นเจ้าของโดยได้รับสวัสดิการดูแลจากกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21

1.2 การส่งเสริมการมีอาชีพเสริมหรือการสร้างรายได้เสริมให้กำลังพล อีกแนวทางหนึ่งก็คือ แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงจากศักยภาพของกองพันที่มีทรัพยากรในการเสริมสร้างและต่อยอดการทำพื้นที่ภายในกองพันฯให้เกิดประโยชน์ ตั้งแต่การผลิตเพื่อการบริโภค นำผลผลิตที่เหลือออกจำหน่าย เพื่อสร้างรายได้ในระดับครอบครัว ส่งเสริมการรวมตัวเพื่อดำเนินเศรษฐกิจระดับชุมชนเร่งพัฒนา รวมทั้งส่งเสริมการเชื่อมโยงอย่างเกื้อกูล และสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างกองพันฯกับชุมชนที่อยู่อาศัยของกำลังพลเพื่อสร้างเสริมกระบวนการสร้างรายได้ให้กับกำลังพลอย่างเป็นระบบ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำเป็น จะต้องจัดให้มีการศึกษาดูงาน จากแหล่งเรียนรู้ในโครงการต่างๆ เช่น โครงการศูนย์ศิลปะชีพบางไทร โครงการในพระราชดำริต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดผลจริง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 การส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพเสริมให้กับกำลังพล ควรสำรวจความต้องการ การประกอบอาชีพเสริมของกำลังพล หาแนวทางสนับสนุนและผลักดันให้มีกระบวนการสร้างรายได้ให้กับกำลังพลทุกระดับ จัดฝึกอบรมอาชีพเสริมโดยเชิญวิทยากรมาอบรมในหน่วย หรือส่งกำลังพลไปฝึกอบรมอาชีพเสริมกับหน่วยงานอื่น หรือการพากำลังพลไปศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้หรือโครงการต่างๆ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาเป็นอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ของกำลังพล การให้การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหลังจากจบการฝึกอบรมอาชีพเสริม

2.2 การเสริมสร้างความมั่นคงด้านการประกอบอาชีพเสริมหรือการหารายได้เสริมของกำลังพล โดยจัดหารตลาด / สถานที่จัดจำหน่ายสินค้าและบริการของกำลังพล ช่วยส่งเสริมช่องทางการตลาด หาแหล่งเงินทุนที่ปลอดดอกเบี้ยหรือมีดอกเบี้ยต่ำให้กับกำลังพลเพื่อมาเป็นเงินทุนในการประกอบอาชีพเสริม ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ของกำลังพลออกจำหน่ายได้อย่างแพร่หลายไปสู่ชุมชนภายนอกหน่วย เพิ่มช่องทางการจำหน่ายที่หลากหลาย และหน่วยต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ เพื่อเพิ่มมูลค่าและส่งเสริมให้เป็นสินค้าของหน่วยหรือของกองพันฯต่อไป

2.3 ส่งเสริมให้กำลังพล ใช้ที่ดินทำการเกษตรอย่างพอเพียง โดยการวางแผนการใช้ที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการใช้ที่ดินรกร้างว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งพัฒนา

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในทุกระดับให้เหมาะสม ต่อระบบการผลิต และสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของกำลังพลและครอบครัว โดยกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ต้องสนับสนุนพัฒนาพื้นที่ต้นน้ำและลุ่มน้ำ แหล่งกักเก็บน้ำ รวมทั้งควบคุมดูแลการใช้น้ำให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นระบบ

2.4การพัฒนาส่งเสริมการตลาด แหล่งจำหน่ายผลผลิต ของกำลังพลฯ นอกจากนี้ กองพัน ฯต้องจัดอบรมให้ความรู้และฝึกปฏิบัติจริงในเรื่องการดำเนินชีวิตภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการสร้างรายได้และดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพต่อไป

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกที่จะสามารถเข้าถึงความต้องการ และความพึงพอใจได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม อันจะช่วยหาแนวทางที่ควรส่งเสริมหรือพัฒนาสวัสดิการของกำลังพลที่ดีขึ้นในอนาคต ทั้งนี้ ควรศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในมิติอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้แล้ว เช่น การนำหลักธรรมาภิบาลมาศึกษาควบคู่กับสวัสดิการของกำลังพล เป็นต้น หรือในพื้นที่ องค์กร ส่วนงาน อื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ที่ครอบคลุมกว้างขวาง สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางนโยบาย หรือพัฒนาสวัสดิการต่อไป

3.3 งานวิจัยฉบับนี้มุ่งศึกษาเฉพาะกำลังพล และเพื่อให้ความต่อเนื่องของงานวิจัยสวัสดิการที่ครอบคลุมไปจนถึงครอบครัวกำลังพล ดังนั้นควรศึกษาเพิ่มเติมในความคิดเห็นของครอบครัวกำลังพลทุกคนในครอบครัวที่พักอาศัยอยู่ร่วมกันที่บ้านพักข้าราชการทหาร “การจัดการสวัสดิการของกำลังพลและครอบครัว กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ” ด้วย

บรรณานุกรม

กรมสวัสดิการทหารบก. (2556). คู่มือการสวัสดิการและสิทธิกำลังพลกองทัพบก. กรุงเทพฯ: กองทัพบก.

กรมสวัสดิการทหารบก. (2560). คู่มือการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและครอบครัวของกองทัพบก. กรุงเทพฯ: กองทัพบก.

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2559). *ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: กลุ่มส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการพัฒนาสังคม สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ.

กิตติ จอมคีรี. (2555). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกรมการทหารสื่อสาร. รัฐประสาศานศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปะศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

เกศณี วงศาโสภา และวิชิต บุญสนอง. (2563). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพ*ไทย. วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต.* 6(2). หน้า 223 – 241.

ฉลองรัฐ นาคอาทิตย์. (2552). *การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการกองทัพบกปีงบประมาณ 2552.* ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารจัดการสาธารณะ, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิรศักดิ์ สระบัวทอง. (2563). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.* 6(2). หน้า 165 – 181.

ณัฐกฤตย์ แจงกลาง. (2556). *การจัดสวัสดิการพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยบูรพา.* งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐพล ไกรวาส. (2560). *คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์.* รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิ่มนวล อยู่สบาย (2554). *ความต้องการสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี.* สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธัชนัย ทองอู๋ และอนุรักษ์ เรืองรอบ. (2563). ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.* 15(1). หน้า 61-73.

พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหมพุทธศักราช 2551. (2551, 31 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 40

พินิจ เพชรสน. (2553). *ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ไพฑูรย์ โพธิสว่าง. (2556). *การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์: หลักการ วิธีปฏิบัติและสถิติและคอมพิวเตอร์*. ชลบุรี: คัมอิน.

ภิญโญ สาธร. (2526). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

เมตตา กฤตวิทย์, กาญจนา แก้วเทพ และถิรนันท์ อนวัชศิริวงศ์. (2530). *ทฤษฎีแม่บททางนิเทศศาสตร์*. กรุงเทพฯ: คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เย่น แสงใสแก้ว. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านหนองกันจอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. ศรีสะเกษ*: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สิทธิพร ชัยสุวรรรัตน์. (2542). *ความพึงพอใจและความต้องการพัฒนาสวัสดิการของพนักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทย (ศึกษาเฉพาะกรณี: พนักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทยเขต 28)*. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุดาศิริ วศวงศ์. (2537). *คำบรรยายกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.

สุพจน์ บุญวิเศษ. (2558). การจัดสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี. *วารสารการเมืองการบริหารและกฎหมาย*, 7(1), หน้า 25-36

สุวพิชญ์ แสงแก้ว. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง. *วารสารพิฆเนศวร์สาร,* 8 (2), หน้า 107-118

Adams, J. S. (1965). *Inequity in social expchange.* New York: Academic Press.

Huse, E. F., & Cummings,T.G. (1985). *Organization development and change.*

Minnesota: West Publishing.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed). New York: Harper and Row.

McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise. New York: Mcgraw-Hill.*

Pearson, D. P., & Johnson, D. D. (1978). *Teaching reading comprehension. New York:* Holt, Rinehart & Winston.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation.* New York: John Wiley.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3th ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

การตรวจสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	21

BURAPHA UNIVERSITY

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ปัจจัยที่ 1 ข้อที่ 1	4.2069	.86103	30
ปัจจัยที่ 1 ข้อที่ 2	3.1034	.93903	30
ปัจจัยที่ 1 ข้อที่ 3	3.9310	1.06674	30
ปัจจัยที่ 2 ข้อที่ 1	4.5172	.68768	30
ปัจจัยที่ 2 ข้อที่ 2	3.8966	.90019	30
ปัจจัยที่ 2 ข้อที่ 3	3.5517	.94816	30
ปัจจัยที่ 3 ข้อที่ 1	4.0000	1.00000	30
ปัจจัยที่ 3 ข้อที่ 2	3.6207	.94165	30
ปัจจัยที่ 3 ข้อที่ 3	3.4138	1.21059	30
ปัจจัยที่ 4 ข้อที่ 1	4.0345	.98135	30
ปัจจัยที่ 4 ข้อที่ 2	3.9310	.96106	30
ปัจจัยที่ 4 ข้อที่ 3	4.2414	.91242	30
ปัจจัยที่ 5 ข้อที่ 1	3.9310	.99753	30
ปัจจัยที่ 5 ข้อที่ 2	4.4138	.82450	30
ปัจจัยที่ 5 ข้อที่ 3	3.8621	.99010	30
ปัจจัยที่ 6 ข้อที่ 1	3.5172	1.02193	30
ปัจจัยที่ 6 ข้อที่ 2	3.6897	1.10529	30
ปัจจัยที่ 6 ข้อที่ 3	3.5172	1.08958	30
ปัจจัยที่ 7 ข้อที่ 1	4.0345	.86531	30
ปัจจัยที่ 7 ข้อที่ 2	2.9310	1.22273	30
ปัจจัยที่ 7 ข้อที่ 3	3.7931	1.04810	30

ภาคผนวก ข

สำเนาหนังสือตรวจสอบความเที่ยงตรงแบบสอบถาม

ที่ อว ๘๑๓๗/๑๘๔

มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ ๓ กรมทหารราบที่ ๒๑ รักษาพระองค์ฯ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เค้าโครงงานนิพนธ์
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวปาณิสรา ทองทา รหัสประจำตัวนิสิต ๖๒๙๑๐๑๐๐๑ นิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ได้รับอนุมัติเค้าโครงงานนิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ ๓ กรมทหารราบที่ ๒๑ รักษาพระองค์ฯ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ. ดร.วิเชียร ตันศิริคงคล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดของท่าน คือ ร้อยตรี ณัฐศักดิ์ ขันอาสา (นายทหารสวัสดิการ) ซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าวอย่างดียิ่ง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนิสิต ดังเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนาเรียน ร้อยตรี ณัฐศักดิ์ ขันอาสา)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๒๗๐ ๐๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๕, ๗๐๗
อีเมล์ grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๘๖

มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เค้าโครงงานนิพนธ์
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวปาณิสรา ทองทา รหัสประจำตัวนิสิต ๖๒๙๑๐๑๐๑ นิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ได้รับอนุมัติเค้าโครงงานนิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ ๓ กรมทหารราบที่ ๒๑ รักษาพระองค์ฯ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ. ดร.วิเชียร ตันศิริคงคล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดของท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต (อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์) ซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าวอย่างดียิ่ง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนิสิต ดังเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนาเรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๒๗๐ ๐๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๕, ๗๐๗
อีเมล์ grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๘๗

มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ ๓ กรมทหารราบที่ ๒๑ รักษาพระองค์ฯ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เค้าโครงงานนิพนธ์
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวปาณิสรา ทองทา รหัสประจำตัวนิสิต ๖๒๙๑๐๑๐๑ นิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ได้รับอนุมัติเค้าโครงงานนิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ ๓ กรมทหารราบที่ ๒๑ รักษาพระองค์ฯ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ. ดร.วิเชียร ตันศิริคงคล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย

เนื่องจากท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าวอย่างดียิ่ง ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนิสิต ดังเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๒๗๐ ๐๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๕, ๗๐๗
อีเมล์ grd.buu@go.buu.ac.th

ตารางสรุปผลค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

แบบสอบถาม

เรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3

กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ

ผู้เชี่ยวชาญ

คนที่ 1. พันโท จารุวัฒน์ ญาติ

คนที่ 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต

คนที่ 3. ร้อยตรี ณัฐศักดิ์ ขันอาสา

ผู้ออกแบบสอบถาม

นางสาวปาณิสรา ทองทา รหัสนิสิต 62910101 คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไป						
1.	อายุ ❑ 18-25 ปี ❑ 26-33 ปี ❑ 34-41 ปี ❑ 42-49 ปี ❑ 50 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ประเภท ❑ นายทหารสัญญาบัตร ❑ นายทหารประทวน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	สถานภาพสมรส ❑ โสด ❑ สมรส ❑ หม้าย/หย่าร้าง ❑ แยกกันอยู่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

4.	ระดับการศึกษา ❑ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ❑ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ❑ ปริญญาตรีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่	**รายการประเมิน**	**ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ**			**ผลรวม**	**ค่า IOC**	**ผล**
		คนที่ 1	**คนที่ 2**	**คนที่ 3**			
	ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไป (ต่อ)						
5.	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ❑ ต่ำกว่า 10,000 บาท ❑ 10,000-15,000 บาท ❑ 15,001-20,000 บาท ❑ 20,001-25,000 บาท ❑ 25,000 บาท ขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ตำแหน่ง ❑ ส่วนบังคับบัญชา(ผบ.พัน.,ผบ.ร้อย.,ผบ.มว.) ❑ ฝ่ายอำนวยการ(สายงาน ตอน บก.พัน.) ❑ ฝ่ายปฏิบัติการ(จ่ากองร้อย,รอง ผบ.มว.,ผบ.หมู่, หน.ชุด. สังกัด กองร้อยอาวุธเบา) ❑ ฝ่ายสนับสนุน(จ่ากองร้อย,รอง ผบ.มว.,ผบ.หมู่, หน.ชุด. สังกัด ร้อย.สสก.,ร้อย.สสช.)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	อายุการทำงาน ❑ 1-3 ปี ❑ 4-6 ปี ❑ 7-10 ปี ❑ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป						

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ						
	ด้านการศึกษา						
1	หน่วยจัดให้มีทุนการศึกษากับกำลังพลนอกเหนือจากที่กองทัพบกจัดให้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	หน่วยจัดให้มีการอบรมระยะสั้นด้านภาษาต่างประเทศ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	หน่วยส่งเสริมการศึกษากับกำลังพลให้ตรงตามตำแหน่ง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	ด้านสุขภาพอนามัย						
4	หน่วยจัดมีการตรวจสุขภาพประจำปี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	หน่วยจัดให้มีการอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	หน่วยจัดให้มีการปรึกษาด้านสภาพจิตใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	ด้านที่อยู่อาศัย						
7	หน่วยจัดกิจกรรมพัฒนาที่อยู่อาศัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	หน่วยจัดให้มีการเบิกยืมอุปกรณ์เครื่องมือช่างเพื่อซ่อมแซมบ้านพัก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	หน่วยให้กำลังพลมีส่วนร่วมด้านการของบประมาณซ่อมแซมบ้านพัก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	ด้านการทำงาน						
10	หน่วยจัดการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การมีอุปกรณ์การทำงานที่พร้อม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	หน่วยจัดให้มีการออกแบบห้องทำงานหรือสถานที่ทำงานให้มีความสะดวก สะอาด และถูกสุขลักษณะ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	หน่วยส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

	ด้านความมั่นคงในสังคม						
13	หน่วยจัดให้มีการให้คำปรึกษา และแนวทางแก้ปัญหาการดำเนินชีวิต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อที่	**รายการประเมิน**	**ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ**			**ผลรวม**	**ค่า IOC**	**ผล**
		คนที่ 1	**คนที่ 2**	**คนที่ 3**			
	ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ (ต่อ)						
14	หน่วยมีแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ และวงเงินกู้ให้เหมาะสมแก่การใช้จ่าย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	หน่วยจัดให้มีการบริการต่างๆ เช่น การปรึกษาด้านกฎหมาย รักษาความปลอดภัย การบริการศาสนกิจ การอำนวยความสะดวก การจัดรถรับส่งบุตรหลานไปโรงเรียนฟรี การมอบทุนการศึกษาบุตร หรือบริการสาธารณะอื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	ด้านการมีรายได้เสริม						
16	หน่วยจัดให้มีการศึกษาดูงานด้านอาชีพเสริมทั้งในและต่างจังหวัด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	หน่วยจัดให้มีการอบรมอาชีพเสริมในหลายด้านตามความถนัด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	หน่วยจัดให้มีสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	ด้านนันทนาการ						
19	หน่วยสนับสนุนการแข่งขันกีฬาภายใน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	หน่วยจัดให้มีการจัดการท่องเที่ยวประจำปี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21	หน่วยการจัดให้มีชมรมกีฬาและนันทนาการต่างๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเลขที่.....

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล

กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

……

คำชี้แจง: แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยผลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางการศึกษาเท่านั้น โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ กับปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้วิจัยจึงใครขอความร่วมมือจากทุกท่านในการช่วยตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบใด ๆ จากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใด และเสนอผลการวิจัย เป็นภาพรวมเท่านั้น โดยแบบสอบถามจะประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 : สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

ส่วนที่ 2 : สอบถามความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

ปาณิสรา ทองทา

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล

กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ในช่อง ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านและครัวเรือน

1. ประเภทชั้นยศ

( ) ชั้นสัญญาบัตร ( ) ชั้นประทวน

2. อายุ

( ) 18 – 25 ปี ( ) 26 – 33 ปี

( ) 34 – 41 ปี ( ) 42 – 49 ปี

( ) 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

( ) โสด ( ) สมรส

( ) หม้าย/หย่าร้าง ( ) แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

( ) มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

( ) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ( ) ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท ( ) 10,000 – 15,000 บาท

( ) 15,001 – 20,000 บาท ( ) 20,001 – 25,000 บาท

( ) 25,000 บาทขึ้นไป

6. ตำแหน่ง

( ) ส่วนบังคับบัญชา ( ) ฝ่ายอำนวยการ

( ) ฝ่ายปฏิบัติการ ( ) ฝ่ายสนับสนุน

7. อายุราชการ

( ) 1 - 3 ปี ( ) 4 – 6 ปี

( ) 7 – 10 ปี ( ) มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับความพึงพอใจ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล	อันดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านสวัสดิการทางการศึกษา					
1. หน่วยจัดให้มีทุนการศึกษากับกำลังพลนอกเหนือจากที่กองทัพบกจัดให้					
2.หน่วยจัดให้มีการอบรมระยะสั้นด้านภาษาต่างประเทศ					
3. หน่วยส่งเสริมการศึกษากับกำลังพลให้ตรงตามตำแหน่ง					
ด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย					
4.หน่วยจัดมีการตรวจสุขภาพประจำปี					
5.หน่วยจัดให้มีการอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ					
6.หน่วยจัดให้มีการปรึกษาด้านสภาพจิตใจ					
ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย					
7. หน่วยจัดกิจกรรมพัฒนาที่อยู่อาศัยอยู่เสมอ					
8.หน่วยจัดให้มีการเบิกยืมอุปกรณ์เครื่องมือช่างเพื่อซ่อมแซมบ้านพัก					
9. หน่วยให้กำลังพลมีส่วนร่วมด้านการของบประมาณซ่อมแซมบ้านพัก					
ด้านสวัสดิการทางการทำงาน					
10.หน่วยจัดการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การมีอุปกรณ์การทำงานที่พร้อม					
11.หน่วยจัดให้มีการออกแบบห้องทำงานหรือสถานที่ทำงาน					
12.หน่วยส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน					
ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงในสังคม					
13.หน่วยจัดให้มีการให้คำปรึกษา และแนวทางแก้ปัญหาการดำเนินชีวิต					
14.หน่วยมีแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ และวงเงินกู้ให้เหมาะสมแก่การใช้จ่าย					
15.หน่วยจัดให้มีการบริการต่างๆ เช่น การปรึกษาด้านกฎหมาย รักษาความปลอดภัย การบริการศาสนกิจ การอำนวยความสะดวก การจัดรถรับส่งบุตรหลานไปโรงเรียนฟรี การมอบทุนการศึกษาบุตร หรือบริการสาธารณะอื่น					

ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล	อันดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม					
16.หน่วยจัดให้มีการศึกษาดูงานด้านอาชีพเสริมทั้งในและต่างจังหวัด					
17.หน่วยจัดให้มีการอบรมอาชีพเสริมในหลายด้านตามความถนัด					
18.หน่วยจัดให้มีสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์					
19.หน่วยสนับสนุนการแข่งขันกีฬาภายใน					
20.หน่วยจัดให้มีการจัดการท่องเที่ยวประจำปี					
21.หน่วยการจัดให้มีชมรมกีฬาและนันทนาการต่างๆ					

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถาม ทุกท่าน

ปาณิสรา ทองทา

BURAPHA UNIVERSITY

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยบูรพา
BURAPHA UNIVERSITY

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ปาณิสรา ทองทา
วัน เดือน ปี เกิด	28 เมษายน 2519
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	111/139 หมู่ 1 ต.คลองตำหรุ อ.เมืองชลบุรี จ.ชลบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	นักวิชาการเงินและบัญชี
ประวัติการศึกษา	2545 ศิลปศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ 2564 รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยบูรพา BURAPHA UNIVERSITY