

ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ

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

ปานิสรา ทองทา *¹, วิเชียร ต้นศิริคองค 2
Pannisara Thongta *¹, Vichien Tansirikongkhon ²

*1,2 คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
*1,2 FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAWS BURAPHA UNIVERSITY
* vichien@buu.ac.th

วันที่รับบทความ 19 เมษายน 2567

วันแก้ไขบทความ 3 พฤษภาคม 2567

วันที่รับบทความ 9 พฤษภาคม 2567

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ และ 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า กำลังพลส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีช่วงอายุระหว่าง 26 - 33 ปี เป็นนายทหารชั้นประทวน มีสถานภาพโสด สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ระหว่าง 10,000 - 15,000 บาท มีตำแหน่งอยู่ฝ่ายปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 50 และมีอายุราชการอยู่ระหว่าง 4 - 6 ปี ผลความพึงพอใจของกำลังพลพบว่า มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88, SD = .78$) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กำลังพล มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , มีประเภทชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน , มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , ระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน , มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน , มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ; สวัสดิการ; กำลังพล

ABSTRACT

The objectives of this research are: 1. To study the level of satisfaction with the welfare of military personnel. 3rd Infantry Battalion, 21st Infantry Regiment, His Majesty's Guard, and 2. To compare the level of satisfaction with the welfare of the personnel. 3rd Infantry Battalion, 21st Infantry Regiment, His Majesty's Guard Classified according to personal factors It is quantitative research. (Quantitative research) A sample group of 150 people. The tool used to collect data is a questionnaire. The statistics used to analyze the data include frequency, percentage, mean, and standard deviation. T-test and one-way analysis of variance.

The research results found that Most of the military personnel who responded to the questionnaire were between 26 - 33 years old, were non-commissioned officers, were single, had completed high school or equivalent. Has an average monthly income of between 10,000-15,000 baht, position in operations department Accounting for 50 percent, their service duration is between 4-6 years. Results of the satisfaction of the military personnel found that Satisfied with the welfare of the personnel 3rd Infantry Battalion, 1st Infantry Regiment 21 Keeping His Majesty at a high level ($\bar{x} = 3.88$, $SD = .78$). The results of the hypothesis test found that the military personnel have different ages. There is a difference in satisfaction with statistical significance at the .05 level, and there are different rank categories. Satisfied Not different, have different marital status Satisfaction is different with statistical significance at the .05 level, different educational levels. Satisfied Not different, have different average monthly incomes Satisfied Not different, have different positions There is a difference in satisfaction with statistical significance at the .05 level, and there are different lengths of service. There is a difference in satisfaction with statistical significance at the .05 level.

Keywords: satisfaction; welfare benefit; staffs

1. บทนำ

การจัดสวัสดิการตามที่กำหนดซึ่ง “สังคมสวัสดิการ” เป็นเรื่องสำคัญที่รัฐบาลกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดระบบสวัสดิการถ้วนหน้าในปี พ.ศ. 2560 โดยส่งเสริมให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม 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 (ไม่นับรวม

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

กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ เป็นหน่วยงานระดับกองพันทหารราบหน่วยหนึ่งของกองทัพบก มีภารกิจเช่นเดียวกับหน่วยกำลังรบซึ่งเป็นกองพันทหารราบมาตรฐาน คือ การป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ การช่วยพัฒนาประเทศ และการปฏิบัติอื่น ๆ นอกเหนือภาวะสงคราม รวมถึงภารกิจพิเศษที่หน่วยได้รับมอบ เช่น การถวายความปลอดภัยพระบรมวงศานุวงศ์การรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ เพื่อให้ภารกิจต่าง ๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ การจัดการสวัสดิการให้กับกำลังพลจึงเป็นเรื่องสำคัญที่สุดเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจต่อกำลังพล แม้จะมีการจัดการสวัสดิการของรัฐให้กับกำลังพลตามที่กำหนดมานั้น ในบางเรื่องก็ยังไม่ครอบคลุมถึงกำลังพลทุกนายได้ การจัดสวัสดิการจึงถือเป็นกลไกหลักที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาและเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้แก่กำลังพล เพื่อให้การจัดสวัสดิการของกำลังพลและครอบครัวเกิดผลและตรงกับความต้องการที่แท้จริง ผู้วิจัยศึกษาเพิ่มเติมเรื่องความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ ของกำลังพลและครอบครัวปัจจุบันที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของกำลังพลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ รวมถึงแนวทางการจัดสวัสดิการเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สภาพปัญหาและปัจจัยที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการ และนำข้อมูลที่ได้รับเสนอต่อกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการให้ตอบสนองต่อกำลังให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

กำลังพล มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ของหน่วยกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ และศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะต่อส่วนที่เกี่ยวข้องของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1.) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ประเภทชั้นยศ , อายุ , สถานภาพการสมรส , ระดับการศึกษา , รายได้เฉลี่ยต่อเดือน , ตำแหน่ง และอายุการทำงาน
- 2.) ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสวัสดิการทางการศึกษา , ด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย , ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย , ด้านสวัสดิการทางการทำงาน , ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงทางสังคม , ด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม และด้านสวัสดิการทางนันทนาการ

ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่การวิจัย

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

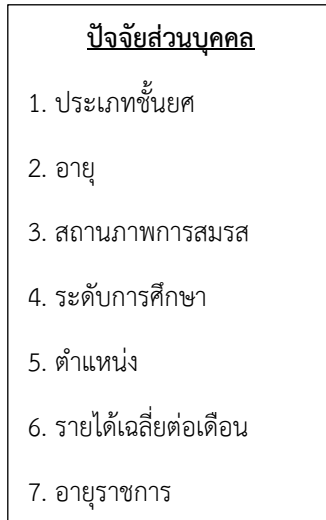
2. ทบทวนวรรณกรรม

ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในหน่วยกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการทางการศึกษา ด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย ด้านสวัสดิการทางการทำงาน ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงทางสังคม ด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม และด้านสวัสดิการทางนันทนาการ ซึ่งสอดคล้องกับคู่มือการสวัสดิการและสิทธิของกำลังพลกองทัพบก (คู่มือการสวัสดิการและสิทธิของกำลังพลกองทัพบก, 2556)

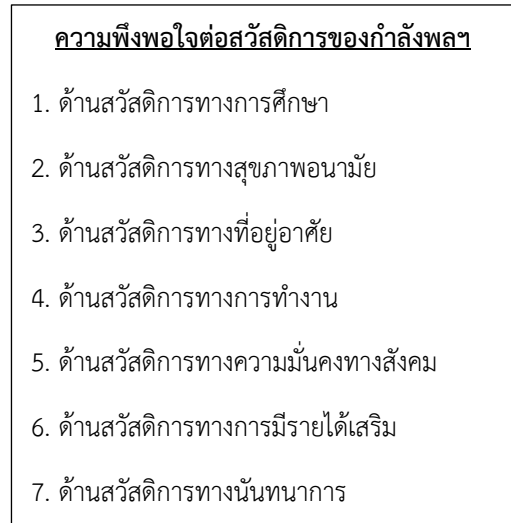
กำลังพล หมายถึง ข้าราชการทหารทุกชั้นยศซึ่งรับราชการที่กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)



ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3. วิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีองค์ประกอบของขั้นตอนในการทำวิจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ กำลังพล เฉพาะในพื้นที่ของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ มีจำนวน 239 นาย ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 41 นาย และนายทหารประทวน จำนวน 198 นาย (ข้อมูลจากฝ่ายธุรการและกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ณ วันที่ 30 กันยายน 2563) การกำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample size) ในการกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะกำหนดขนาดตัวอย่างโดย การใช้สูตรของ Yamane (1973) (ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2556) ได้แก่กำลังพลและครอบครัวของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ จำนวน 239 คน เมื่อคำนวณแล้วได้ขนาดกลุ่มสำหรับการศึกษายเป็นจำนวน 150 นาย ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิที่มีสัดส่วน (Proportional stratified sampling) จะใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากกำลังพลแบบสัดส่วน จากนั้นจะนำกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาสุ่มแบบบังเอิญอีกครั้ง

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง โดย ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ และตรวจสอบความความตรง (Validity) ของเครื่องมือ ในด้านเนื้อหา ภาษา ข้อความ/ความหมาย และโครงสร้าง จากนั้นนำแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน ไปปรึกษาและขอคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และปรับปรุงแก้ไขให้ตรงและครอบคลุม แล้วนำแบบสอบถามทดลองไปลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ จำนวน 30 คน แล้วคำนวณหาความเที่ยงของ แบบสอบถาม โดยวิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal consistency method) ของ ครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา เป็น .972

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดย ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการติดต่อประสาน กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ เพื่อขออนุญาตทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกำลังพลเฉพาะในพื้นที่ของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป ซึ่งจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปจำนวน 150 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 150 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วยเนื้อหาสรุป ดังนี้

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

ตอนที่ 2 เป็นมาตรวัดแบบให้คะแนน (Rating Scale) เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ประกอบด้วย 7 ด้าน รวม 21 ข้อ ทั้งนี้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check list)แบบเรียงอันดับความสำคัญ (Ranking) จากอันดับ 1 ถึง 5 แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 อันดับ เกณฑ์การพิจารณาอันดับความเห็น 5 ตัวเลือก คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด การเลือกตอบแต่ละช่วง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจากกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ แล้วดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำถามที่ได้รับ นำแบบสอบถามที่ตรวจได้คะแนนแล้วไปวิเคราะห์ประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปการคำนวณด้วยคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จากนั้นบันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับส่วนการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาการ ส่วนแปลค่าเฉลี่ย พฤติกรรมของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อการจัดการออกเป็น 5 อันดับ โดยการหาค่าความกว้างของอัตราภาคชั้น ดังนี้ (ไพฑูริย์ โปธิสว่าง, 2556)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

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 รักษาพระองค์ฯ และ **ตอนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วยด้านสวัสดิการทางการศึกษา ด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย ด้านสวัสดิการทางการทำงาน ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงทางสังคม ด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม และด้านสวัสดิการทางนันทนาการ

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ t-test (t-distribution) ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม อันได้แก่ตัวแปร ประเภทชั้นยศ ของกำลังพล เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ , F-test (One-way ANOVA) ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรอิสระตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป อันได้แก่ตัวแปร อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุราชการของกำลังพล เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference test (LSD) เพื่อหาว่าคู่ใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

4. ผลการวิจัย

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

กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ฯ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$, $SD = .78$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน พิจารณาจากมากไปหาน้อย พบว่า กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์

ฯ ในด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย ($\bar{x} = 4.08, SD = .78$) ด้านสวัสดิการทางการทำงาน ($\bar{x} = 4.00, SD = .80$) ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงในสังคม ($\bar{x} = 4.00, SD = .79$) ด้านสวัสดิการทางการศึกษา ($\bar{x} = 3.85, SD = .89$) ด้านสวัสดิการทางการนันทนาการ ($\bar{x} = 3.82, SD = .94$) ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75, SD = .87$) และด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม ($\bar{x} = 3.63, SD = .96$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า กำลังพล มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , มีประเภทชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ไม่แตกต่างกัน , มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ไม่แตกต่างกัน , มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ไม่แตกต่างกัน , มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ไม่แตกต่างกัน , มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

อธิบายเหตุผลที่ได้จากการศึกษา แสดงความเชื่อมโยง โดยการวิเคราะห์ความสอดคล้องหรือขัดแย้งกับสมมติฐานและหลักทฤษฎี หรือแนวคิด ตลอดจนเปรียบเทียบและอธิบายความเหมือนหรือความต่างในสาระสำคัญกับผลการศึกษาของผู้อื่น ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัยและแนวทางในการทำวิจัยต่อไป1. ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21รักษาพระองค์ฯ พบว่า โดยภาพรวม กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ตนได้รับ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจ เพชรสน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรีมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัชชัย ทองอู่ และอนุรักษ์ เรืองรอบ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก พบว่า กำลังพลมีระดับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และขัดแย้งกับงานวิจัยของ ณัฐศักดิ์ ชันอาสา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการสวัสดิการกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ พบว่า กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการ โดยภาพรวม ในระดับมากที่สุด และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณี วงศาโสภา และวิชิต บุญสนอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากการศึกษาวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลของผู้วิจัยแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านดังนี้ ด้านสวัสดิการทางการศึกษา กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัย อาจกล่าวได้ว่า ทางกองทัพเล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษา เมื่อกำลังพลมีการศึกษาที่ดี จะสามารถนำพากองทัพ หรือส่วนงานที่กำลังพลสังกัดอยู่นั้นให้มีคุณภาพ จึงมีการส่งเสริมด้านทุนการศึกษาทั้งตัวข้าราชการทหารและครอบครัว เป็นอย่างดี กำลังพลจึงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก , ด้านสวัสดิการทางสุขภาพอนามัย กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า กองทัพมีสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่ดีอยู่แล้ว ทั้งด้านการศึกษาและการรักษาพยาบาลที่ดี มีโรงพยาบาลในค่าย ง่ายต่อการเข้าไปรักษา และครอบคลุมทั้งทหารและครอบครัว ทำให้กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก , ด้านสวัสดิการทางที่อยู่อาศัย กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า เป็นผลมาจากนโยบายบ้านพักข้าราชการ ที่ทางกองทัพจะมีบ้านพักให้กับข้าราชการทหารในสังกัด เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านที่พัก รวมถึงอยู่ใกล้ที่ทำงาน ทั้งนี้บ้านพักหรือที่อยู่อาศัย ที่ถูกจัดสรรโดยกองทัพอาจไม่อยู่ในสภาพที่ใหม่ แต่พื้นที่ใช้สอยเหมาะสมแก่การอยู่อาศัย ไม่คับแคบ และมีการซ่อมแซมเมื่อเกิดความชำรุด กำลังพลจึงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก , ด้านสวัสดิการทางการทำงาน กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า กองทัพมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การมีอุปกรณ์การทำงานที่พร้อม มีห้องทำงานส่วนตัวและมีความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน รวมถึงมีการเลื่อนขั้นอยู่บ่อยครั้ง บ่งบอกถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน กำลังพลจึงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก , ด้านสวัสดิการทางความมั่นคงในสังคม กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า กองทัพให้แนวทางแก้ปัญหาการดำเนินชีวิต มีแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ และวงเงินกู้ที่เหมาะสมแก่การใช้จ่าย มีการศึกษาด้านกฎหมาย รักษาความปลอดภัย การบริการศาสนกิจ การอำนวยความสะดวก การจัดรถรับส่งบุตรหลานไปโรงเรียนฟรี การมอบทุนการศึกษามอบบุตร กำลังพลจึงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก , ด้านสวัสดิการทางการมีรายได้เสริม กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า กองทัพมีการศึกษาดูงานด้านอาชีพเสริมทั้งในและต่างจังหวัด การอบรมอาชีพเสริมในหลายด้านตามความถนัด และสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ ที่เกิดขึ้นจากทหาร หรือครอบครัว เพื่อสามารถนำมาแลกเปลี่ยนกันภายในค่าย เป็นการเพิ่มช่องทางในการหารายได้เสริม กำลังพลจึงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก และด้านสวัสดิการทางการนันทนาการ กำลังพลมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า ในช่วงเทศกาล หรือวันสำคัญทางกองทัพ จะมีการแข่งขันกีฬาภายใน มีการจัดการท่องเที่ยวประจำปี และการจัดให้มีชมรมกีฬาและนันทนาการต่าง ๆ เพื่อบรรเทาความเหน็ดเหนื่อย ความเครียด ความกดดันต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ กำลังพลจึงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในระดับมาก

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ จำแนกตามอายุ ประเภทชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และ อายุราชการ ผลการวิจัยพบว่า กำลังพล มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลักจิต ภูประกร (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า กำลังพลที่มีอายุมากแล้ว มีโอกาสได้เข้าปฏิบัติงานในสังกัดอื่น ๆ มาก่อน ในอุดมคติจึงมีการเปรียบเทียบสวัสดิการในแต่ละหน่วย ส่วนกำลังพลที่มีช่วงอายุไม่มากนักประกอบกับการได้เริ่มเข้าปฏิบัติการที่หน่วยเป็นที่แรกทำให้ อุดมคติที่มีต่อการจัดสวัสดิการอยู่ในเชิงบวก จึงเกิดความแตกต่างระหว่างช่วงอายุ ในเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการ , มีประเภทชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติ จอมศิริ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกรมการทหารสื่อสาร พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกรมการทหาร สื่อสารที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า การจัดสรรสวัสดิการให้แก่กำลังพล มีการจัดสรรที่เท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ไม่มีชั้นยศเป็นเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการ ดังนั้นไม่ว่ากำลังพลจะมีชั้นยศ ก็จะได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน ตามกฎที่ได้ระบุไว้ชัดเจนอยู่แล้ว จึงไม่เกิดความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการ , มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌกานดา ธัญเจริญ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรศักดิ์ สระบัวทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ด้านอายุ ไม่แตกต่างกัน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า กำลังพลที่มีครอบครัวแล้ว ซึ่งอาจมีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแล มีภาระในครอบครัวสูง ถึงแม้ว่าทางกองทัพจะมีสวัสดิการให้อยู่แล้ว แต่อาจมองว่ายังไม่เพียงพอสำหรับสวัสดิการที่ได้รับกับภาระที่ต้องดูแลครอบครัว ซึ่งแน่นอนว่า ความต้องการดังกล่าวย่อมมากกว่า กำลังพลที่เป็นโสดอาศัยอยู่เพียงลำพัง ซึ่งความต้องการสวัสดิการอาจน้อยกว่า จึงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับมากกว่า จึงเกิดความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการ , กำลังพล มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐศักดิ์ ชันอาสา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการสวัสดิการกำลัง

พล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ พบว่า กำลังพลมีระดับการศึกษา ต่างกันมีความต้องการ จัดสวัสดิการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า กองทัพบกมีการจัดสรรสวัสดิการให้ทั่วถึงอยู่แล้ว ทั้งมีการระบุข้อตกลง ระเบียบที่ชัดเจน หากกำลังพลมีเงื่อนไขครบก็สามารถใช้สวัสดิการบางอย่างบางประการได้ ซึ่งการศึกษาก็เป็นเกณฑ์ในการได้รับสวัสดิการ เป็นเรื่องที่กำลังพลรู้ดี ดังนั้นการได้รับสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการขั้นพื้นฐาน จึงเป็นไปตามความรู้ความสามารถ ตามระเบียบข้อบังคับ จึงไม่เกิดความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการ , มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ บุญวิเศษ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ประชาชนมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความต้องการจัดสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌัฐพล ไกรวาส (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวนที่มี เงินเดือน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า รายได้ที่กำลังพลจะได้รับสำหรับการปฏิบัติงานนั้น เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเก็บสะสม เพื่อใช้ในอนาคตอยู่แล้ว และมีการเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี มีความมั่นคง จึงไม่มีความวิตกด้านรายได้ จึงไม่เกิดความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการ , มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ เพชรสน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งที่ดำรงในปัจจุบัน ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า ในการรับข้าราชการการได้รับสวัสดิการที่มากขึ้น หรือดีขึ้นก็ยอมอาศัยตำแหน่งเพื่อช่วยในการเพิ่มสวัสดิการที่ได้รับอยู่ให้มากขึ้น ดังนั้นเมื่อตำแหน่งงานต่างกันสวัสดิการที่ได้รับก็มากขึ้นตามตำแหน่ง และความสามารถ จึงเกิดความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการ , มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวพิชญ์ แสงแก้ว (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุงาน ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า อายุราชการที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลต่อสวัสดิการที่จะได้รับ ซึ่งในอาชีพข้าราชการจะมีการให้สวัสดิการที่มากขึ้นตามอายุการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ที่มีอายุราชการน้อย ก็ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมแต่อาจมองว่าน้อยและไม่พอต่อความต้องการ

ในขณะที่เดียวกับอายุราชการที่มากขึ้นก็ทำให้ได้รับสวัสดิการที่ดีขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจที่มากขึ้น จึงเกิดความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ที่อยู่อาศัยเป็นอีกหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญสำหรับการดำรงชีวิตของกำลังพล เป็นพื้นฐานของการดำรงความเป็นครอบครัวหรือครัวเรือน กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ต้องทำหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมการมีที่อยู่อาศัยของกำลังพลในแง่ของนโยบายนั้นควรดำเนินการจัดทำนโยบายด้านที่อยู่อาศัยที่เป็นแผนแม่บทรวม เพื่อให้การดำเนินการด้านที่อยู่อาศัยเป็นไปโดยมีทิศทางที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์ต่อกำลังพลโดยรวม พัฒนาที่อยู่อาศัยของกำลังพลไปสู่การทำให้กำลังพลทุกคนมีสิ่งปลูกสร้างสำหรับอยู่อาศัย และใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อย่างพอเพียงตามควรแก่อัตภาพ หรือตามความสามารถในการบำรุงรักษา หรือตามความสามารถในการชำระค่าใช้จ่ายอันเกี่ยวพันกับการอยู่อาศัยนั้น และมีความเป็น “เจ้าของ” ที่อยู่อาศัย โดยอาจเป็นเจ้าของที่มีกรรมสิทธิ์สมบูรณ์ หรือเป็นเจ้าของที่มีกรรมสิทธิ์ในการเช่าระยะยาว หรือระยะสั้น หรือเป็นเจ้าของโดยได้รับสวัสดิการดูแลจากกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21

2. การส่งเสริมการมีอาชีพเสริมหรือการสร้างรายได้เสริมให้กำลังพล อีกแนวทางหนึ่งก็คือ แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงจากศักยภาพของกองพันที่มีทรัพยากรในการเสริมสร้างและต่อยอดการทำพื้นที่ภายในกองพันให้เกิดประโยชน์ ตั้งแต่การผลิตเพื่อการบริโภค นำผลผลิตที่เหลือออกจำหน่าย เพื่อสร้างรายได้ในระดับครอบครัว ส่งเสริมการรวมตัวเพื่อดำเนินเศรษฐกิจระดับชุมชนเร่งพัฒนา รวมทั้งส่งเสริมการเชื่อมโยงอย่างเกื้อกูล และสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างกองพันกับชุมชนที่อยู่อาศัยของกำลังพลเพื่อสร้างเสริมกระบวนการสร้างรายได้ให้กับกำลังพลอย่างเป็นระบบ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ จำเป็น จะต้องจัดให้มีการศึกษาดูงาน จากแหล่งเรียนรู้ในโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการศูนย์ศิลปะชีพบางไทร โครงการในพระราชดำริต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดผลจริง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพเสริมให้กับกำลังพล ควรสำรวจความต้องการ การประกอบอาชีพเสริมของกำลังพล หาแนวทางสนับสนุนและผลักดันให้มีกระบวนการสร้างรายได้ให้กับกำลังพลทุกระดับ จัดฝึกอบรมอาชีพเสริมโดยเชิญวิทยากรมาอบรมในหน่วย หรือส่งกำลังพลไปฝึกอบรมอาชีพเสริมกับหน่วยงานอื่น หรือการพากำลังพลไปศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาเป็นอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ของกำลังพล การให้การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหลังจากจบการฝึกอบรมอาชีพเสริม

2. การเสริมสร้างความมั่นคงด้านการประกอบอาชีพเสริมหรือการสร้างรายได้เสริมของกำลังพล โดยจัดการตลาด / สถานที่จัดจำหน่ายสินค้าและบริการของกำลังพล ช่วยส่งเสริมช่องทางการตลาด หาแหล่งเงินทุนที่ปลอดภัย

ดอกเบ็ญหรือมีดอกเบ็ญต่ำให้กับกำลังพลเพื่อมาเป็นเงินทุนในการประกอบอาชีพเสริม ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ของกำลังพล ออกจำหน่ายได้อย่างแพร่หลายไปสู่ชุมชนภายนอกหน่วย เพิ่มช่องทางการจำหน่ายที่หลากหลาย และหน่วยต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ เพื่อเพิ่มมูลค่าและส่งเสริมให้เป็นสินค้าของหน่วยหรือของกองพันฯต่อไป

3. ส่งเสริมให้กำลังพล ใช้ที่ดินทำการเกษตรอย่างพอเพียง โดยการวางแผนการใช้ที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการใช้ที่ดินรกร้างว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ในทุกระดับให้เหมาะสมต่อระบบการผลิต และสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของกำลังพลและครอบครัว โดยกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ต้องสนับสนุนพัฒนาพื้นที่ต้นน้ำและลุ่มน้ำ แหล่งกักเก็บน้ำ รวมทั้งควบคุมดูแลการใช้น้ำให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นระบบ

4. การพัฒนาส่งเสริมการตลาด แหล่งจำหน่ายผลผลิต ของกำลังพลฯ นอกจากนี้ กองพันฯต้องจัดอบรมให้ความรู้และฝึกปฏิบัติจริงในเรื่องการดำเนินชีวิตภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการสร้างรายได้และดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกที่จะสามารถเข้าถึงความต้องการ และความพึงพอใจได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม อันจะช่วยหาแนวทางที่ควรส่งเสริม หรือพัฒนาสวัสดิการของกำลังพลที่ดีขึ้นในอนาคต ทั้งนี้ควรศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล ในมิติอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้แล้ว เช่น การนำหลักธรรมาภิบาลมาศึกษาควบคู่กับสวัสดิการของกำลังพล เป็นต้น หรือในพื้นที่ องค์กร ส่วนงาน อื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ที่ครอบคลุมกว้างขวาง สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางนโยบาย หรือพัฒนาสวัสดิการต่อไป

2. งานวิจัยฉบับนี้มุ่งศึกษาเฉพาะกำลังพล และเพื่อความต่อเนื่องของงานวิจัยสวัสดิการที่ครอบคลุมไปจนถึงครอบครัวกำลังพล ดังนั้นควรศึกษาเพิ่มเติมในความคิดเห็นของครอบครัวกำลังพลทุกคนในครอบครัวที่พักอาศัยอยู่ร่วมกันที่บ้านพักข้าราชการทหาร “การจัดการสวัสดิการของกำลังพลและครอบครัว กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ” ด้วย

6. เอกสารอ้างอิง

- กรมสวัสดิการทหารบก. (2556). คู่มือการสวัสดิการและสิทธิกำลังพลกองทัพบก. กรุงเทพฯ: กองทัพบก.
- กรมสวัสดิการทหารบก. (2560). คู่มือการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและครอบครัวของกองทัพบก. กรุงเทพฯ: กองทัพบก.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2559). ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: กลุ่มส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการพัฒนาสังคมสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ.
- กิตติ จอมศรี. (2555). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกรมการทหารสื่อสาร. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- เกศณี วงศาโรสภา และวิชิต บุญสนอง. (2563). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย. วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต. 6(2). หน้า 223 – 241.
- ฉลองรัฐ นาคอาทิตย์. (2552). การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการกองทัพบก ปีงบประมาณ 2552. ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรศักดิ์ สระบัวทอง. (2563). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. 6(2). หน้า 165 – 181.
- ณัฐกฤตย์ แจงกลาง. (2556). การจัดสวัสดิการพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยบูรพา. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพล ไกรवास. (2560). คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณกานดา ธัญเจริญ. (2558). การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- ณัฐศักดิ์ ชันอาสา. (2560). การจัดการสวัสดิการกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการเมืองการปกครองคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทนวล อยู่สบาย (2554). ความต้องการสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญญ์ ทองอู่ และอนรรักษ์ เรืองรอบ. (2563). ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. 15(1). หน้า 61 - 73.
- พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหมพุทธศักราช 2551. (2551, 31 มกราคม). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า

- พินิจ เพชรสน. (2553). ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพฑูริย์ โพธิสว่าง. (2556). การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์: หลักการ วิธีปฏิบัติและสถิติและคอมพิวเตอร์. ชลบุรี: คัมภีร์.
- ภิญโญ สาร. (2526). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- เมตตา กฤตวิทย์, กาญจนา แก้วเทพ และถิรนนท์ อนุชศิริวงศ์. (2530). ทฤษฎีแม่บททางนิเทศศาสตร์. กรุงเทพฯ: คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เย็น แสงใสแก้ว. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านหนองกันจ้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. ศรีสะเกษ: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- สลักจิต ภูประกร. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะบริหารธุรกิจ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์. (2542). ความพึงพอใจและความต้องการพัฒนาสวัสดิการของพนักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทย (ศึกษาเฉพาะกรณี: พนักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทยเขต 28). สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุดาศิริ วดวงศ์. (2537). คำบรรยายกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.
- สุพจน์ บุญวิเศษ. (2558). การจัดสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. วารสารการเมืองการบริหารและกฎหมาย, 7(1), หน้า 25 - 36
- สุวิทย์ แสงแก้ว. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง. วารสารพัฒนศาสตร์, 8 (2), หน้า 107 - 118
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. 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.