

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 1.1 ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 1.2 ทฤษฎีและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ข้อมูลเกี่ยวกับกองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 1. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

##### 1.1 ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เพราะเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

เกี่ยวกับความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้มีบุคคลหลายคน หลายกลุ่ม ได้ให้ความหมายไว้มากมายหลายทัศนะทั้งที่มีความหมายเหมือนกันและคล้ายคลึงกันกล่าวคือ

จรัส โพธิ์จันทร์ (2527 : 95) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่าเป็นความรู้สึก พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของบุคคลต่อการทำงานในองค์กร ซึ่งอาจเป็นความรู้สึกในทางบวก ทางเป็นกลาง หรือทางลบ ความรู้สึกเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ กล่าวคือ หากความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางบวก การปฏิบัติหน้าที่จะมีประสิทธิภาพสูง แต่หากความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางลบ การปฏิบัติหน้าที่จะมีประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งหมายถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและไม่ดีนั่นเอง

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544 : 22) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน แยกมาจาก 3 คำ คือ “คุณภาพ” (Quality) “ชีวิต” (Life) และ “การทำงาน” (Working) คำว่า คุณภาพ

หมายถึง ความเป็นเลิศที่มีปริมาณมากน้อยต่างกัน ลักษณะความดี ลักษณะประจำของบุคคล และความเป็นเลิศนี้วัดได้จากการเปรียบเทียบผลของการกระทำกับเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งแต่ละวิชาชีพได้กำหนดไว้ว่า “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ และคำว่า “การทำงาน” หมายถึง การทำหน้าที่ กิจกรรมที่ต้องทำ ดังนั้น เมื่อนำ 3 คำ มารวมกัน เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง การทำหน้าที่เพื่อชีวิตหรือความเป็นอยู่ที่ดีเลิศ ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบการกระทำกับเกณฑ์มาตรฐานหรือตัวบ่งชี้ที่กำหนด

ติน ประยูพฤทธิ์ (2530 : 266 – 267) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงาน ที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูก เอารัดเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคแต่ละสมัยได้

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532 : 154) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์การหนึ่งๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีความอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโงมการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร และผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใดในองค์การ

บุญแสง ชีระภากร (2533 : 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ผจญ เฉลิมสาร (2540 : 24) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่ลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำหรือได้รับมอบหมาย

สมยศ นาวิการ (2544 : 15) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์

คาสซิโอ (Cascio, 1995 : 23) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 แนวทาง คือ (1) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์การกำหนดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (2) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าพวกเขา มีความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองความต้องการ และสามารถที่จะเติบโตและพัฒนา ในฐานะที่เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์การ

เคอร์ส และคิวลีย์ (Kerce & Kewley, 1993 : 190) ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง วิธีการหรือการใช้เทคโนโลยีในการทำงานให้สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

เอื้ออำนวยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ให้บุคลากรทุกระดับมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ตลอดจนการปรับเปลี่ยนระบบงานให้น่าสนใจ

เบอร์นาดีน และรัสเซล (Bernadine & Russel, 1998 : 338) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานจากประสบการณ์ส่วนบุคคลในการทำงานกับองค์กร ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการจ้างงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความเสมอภาค ความภาคภูมิใจ เป็นต้น หากพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้เกิด ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

อีฟราตี และเซอร์ยี (Efraty & Sirgy, 1991 : 32) กล่าวว่าไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความต้องการความพึงพอใจ พนักงานมีความต้องการที่หลากหลายและเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กรก็จะรู้สึกมีความสุข ยิ่งองค์กรตอบสนองมากเท่าใด คุณภาพชีวิตการทำงานก็จะยิ่งมากขึ้นเท่านั้น

จากความหมายและแนวคิดของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่บุคคลต่าง ๆ ได้กล่าวมาแล้วนั้น ทั้งหมดมีความหมายเหมือนกัน และคล้ายคลึงกันกล่าวคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อสภาพการทำงานและประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรที่ได้รับ การตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการ ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข และมีสุขภาพจิตที่ดี รวมถึงกระบวนการที่องค์กรได้จัดให้มีขึ้น เพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข โดยพยายามตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของพนักงาน เพื่อให้เกิดผลทางบวกต่อองค์กรทั้งในด้านทัศนคติและพฤติกรรม ในการทำงานของพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นต้น

## 1.2 ทฤษฎีและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้น ได้มีนักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้ศึกษาค้นคว้าและตั้งเป็นทฤษฎีต่าง ๆ ไว้มากมาย ผู้ศึกษาจะขอกล่าวถึงทฤษฎีที่สำคัญ และมีส่วนของเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อไปนี้

### 1.2.1 มาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ หรือเรียกกันว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Need-Hierarchy Theory) นั้นนับได้ว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐาน 3 ประการ ดังนี้ (Maslow, 1954 : 80-91)

1. ความต้องการของคนสามารถนำมาเรียงลำดับความต้องการระดับต่ำสุดไปสู่ความต้องการระดับสูงสุด ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ความต้องการที่จะสมหวังในชีวิต

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมของคนต่อไปอีกคนจะถูกจูงใจด้วยความต้องการที่อยู่สูงขึ้นไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

3. ความต้องการของคนจะซ้ำซ้อนกัน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจจะยังไม่หมดไปความต้องการอย่างอื่นก็อาจจะเกิดขึ้นมาได้

ความต้องการในแต่ละระดับขั้นของมาสโลว์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานที่มนุษย์จะขาดมิได้ เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ความต้องการขั้นนี้ หากไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะไม่เกิดความต้องการในลำดับขั้นต่อไป และในสังคมปัจจุบันนี้ มนุษย์ก็จำเป็นจะต้องพึ่งพาหรือทำงานให้กับหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เพื่อที่จะหาทางตอบสนองความต้องการทางร่างกายของตน

2. ความต้องการความปลอดภัย เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการสนองอย่างเพียงพอแล้ว มนุษย์จะนึกถึงความต้องการในลำดับขั้นต่อไป นั่นคือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งอาจจะหมายถึงการปกป้องให้พ้นจากภัยธรรมชาติ โรคภัยหรือสงคราม หรือบางคนอาจจะหมายถึง การเลือกงานที่ให้ความมั่นคง หรือเป็นความปรารถนาที่จะได้รับงานที่มีหลักประกันมีรายได้เพียงพอที่จะเก็บออมเงินทองไว้ได้

3. ความต้องการทางด้านสังคม เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในความต้องการสองขั้นดังกล่าวแล้วก็จะเริ่มต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของในแง่ของหน่วยงาน หลังจากที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างและรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานแล้ว เขาจะต้องการให้เพื่อนร่วมงาน ยอมรับว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนั้น

4. ความต้องการที่จะได้รับความยกย่องในสังคม ความต้องการนี้มีความสำคัญมากต่อการบริหาร มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการประเภทนี้ ออกเป็น 3 ชนิด คือ

4.1 ความต้องการได้รับความนิยมนับถือ

4.2 ความต้องการมีอิสระ

4.3 ความต้องการที่จะสมหวังในชีวิต

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง เป็นความต้องการลำดับขั้นสุดท้าย ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อน ๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น ซึ่งความปรารถนาในขั้นสูงสุดนี้ จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ทำหายนความสามารถและศักยภาพของมนุษย์

### 1.2.2 เฮิร์ทเบิร์ก

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ทเบิร์ก (The Two-factors Theory) (Herzberg, 1959 : 113 - 115) ได้ทดลองศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้น โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน จาก 11 บริษัทอุตสาหกรรมในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษา พบว่า สาเหตุที่ทำให้

วิศวกรและนักบัญชีเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานนั้น มีองค์ประกอบอยู่ 2 อย่าง คือ

1. องค์ประกอบกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานซึ่งมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีอยู่ 4 ประการ คือ

- 1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะของงาน
- 1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2. องค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และมีหน้าที่ป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดขึ้น มีอยู่ 11 ประการ คือ

- 2.1 เงินเดือน
- 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.4 สถานะของอาชีพ
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.6 นโยบายและการบริหารงาน
- 2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.8 สถานภาพการทำงาน
- 2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 2.10 ความมั่นคงในการทำงาน
- 2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา

ส่วนในทฤษฎีของเฮิร์ทเบิร์ต (ที่เรียกว่า Motivation Hygiene Theory) เรียกชื่อเป็นภาษาไทยว่าทฤษฎีปัจจัยการจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา ซึ่งเนื้อหาต่างๆ ก็คล้ายกันกับทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) เพราะได้แบ่งประเภทของปัจจัยต่างๆ ที่จะกระตุ้นให้คนขยันทำงานมากขึ้น ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (Intrinsic Aspects of the Job) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิด ความพอใจ ซึ่งได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement)
4. ลักษณะของงาน (Work itself)

5. โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)

6. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Extrinsic Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการคือ

1. การบังคับบัญชา (Supervision)
2. นโยบายบริหาร (Policy and Administration)
3. สภาพการทำงาน (Working Condition)
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Superiors)
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with Subordinates)
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with Peers)
7. ตำแหน่งในบริษัท (Status)
8. ความมั่นคงในงาน (Job Security)
9. เงินเดือน (Salary)
10. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)

จากทฤษฎีของมาสโลว์ และทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก พอสรุปได้ว่าคนมีความต้องการหลายระดับ โดยแต่ละทฤษฎีให้ความสนใจต่อความต้องการและการจูงใจให้บุคคลที่แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อแสดงให้เห็นถึงความต้องการของตน ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ถือว่าความต้องการของมนุษย์มีอยู่ตลอดเวลา และไม่เป็นสิ่งจูงใจต่อไปอีก เมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการลำดับสูงจะเกิดขึ้นต่อทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งให้เห็นว่า การนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลเกิดแรงจูงใจและแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อบุคคลโดยตรง ก็จะทำให้บุคคลพอใจและไม่พอใจในการทำงานได้ และทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขวิทยาที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น เฉพาะปัจจัยการจูงใจเท่านั้น ที่จะสามารถสร้างความพึงพอใจในงานให้กับคนงานได้ ส่วนปัจจัยสุขวิทยา นั้นไม่สามารถสร้างความพอใจให้กับคนงานได้ เพียงแต่ว่าคนงานที่ได้รับการตอบสนองในส่วนที่เกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยาแล้วก็สามารถรับประกันได้แน่นอนว่า คนงานคนนั้นจะไม่เกิดความพอใจในงานได้เลย

ฉะนั้น องค์กรควรจะต้องตอบสนองความต้องการและหาสิ่งจูงใจเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ยกได้ถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ ซึ่งผู้ศึกษาจะขอกล่าวถึงทฤษฎีที่สำคัญ และมีส่วนของเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานดังต่อไปนี้

### 1.2.3 กิเซลลิ (Ghiselli, 1955 : 430)

ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ เพื่อนำไปสู่การเกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ว่ามี 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็เป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ
2. สถานะทางสังคม สภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่บนสถานะที่ดีเหมาะสมแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับตำแหน่งที่ดี หรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น
3. อายุ ตามความคิดเห็นของกิเซลลิ ผู้มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้น้อย โดยเฉพาะผู้มีอายุระหว่าง 45-54 ปี
4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจของงาน

### 1.2.4 คูเปอร์ (Cooper, 1958 : 31-33)

มีความเห็นว่า ความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน สิ่งจูงใจนั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ดังนั้น ในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตนซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้ คือการได้ทำงานที่เขาสนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม อีกทั้งความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ และการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม การปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

### 1.2.5 วอลตัน (Walton, 1973 : 12 – 16)

วอลตัน (Walton) กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานพิจารณาจากเครื่องชี้วัดต่าง ๆ จำนวน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายให้กับการทำงาน อาจจะเรียกเป็นค่าจ้าง หรือเงินเดือน ก็ได้ตามกฎหมายหมายของประเทศไทยเรียกว่า ค่าจ้าง ซึ่งรวมถึงเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน โบนัสค่าตอบแทนเป็นเงินประจำ เบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งคำว่า ค่าจ้าง (Wage) นั้น โดยทั่วไป ได้แก่ การจ่ายค่าจ้างโดยคำนวณจากจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ดังนั้น การจ่ายเงินจะจ่ายเงินเป็นรายเดือนตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ส่วนคำว่า เงินเดือน (Salary) ใช้เป็นค่าตอบแทนในรูปแบบจากการจ่ายเงินในช่วงเวลาหนึ่งเดือน และไม่คิดเงิน เดือนตามจำนวน

ชั่วโมงที่ทำงาน เงินเดือน จะใช้ตามฐานะตำแหน่ง ในทัศนะของนายจ้างนั้น ค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้นถือเป็นต้นทุนของการดำเนินธุรกิจ เป็นค่าแรงต่อหน่วยของการผลิต ซึ่งถือว่าเป็นต้นทุนที่สำคัญอย่างยิ่งของธุรกิจ ส่วนในทัศนะของลูกจ้างนั้น ค่าจ้างเป็นวิธีการที่จัดให้เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นตามมาตรฐานทั่วไปตามความรู้สึกของลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างมีความเชื่อว่า เขาควรได้รับค่าจ้างมากเท่ากับลูกจ้างอื่นที่ทำงานแบบเดียวกัน และในองค์กรเดียวกัน จะต้องได้รับค่าจ้างอย่างเพียงพอ และต้องมากกว่าลูกจ้างที่มีความรู้ประสบการณ์ ทักษะในการทำงานที่น้อยกว่าการได้รับค่าจ้างจะเพียงพอหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับค่าจ้างที่ได้รับนั้นสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ และควรมีเงินเหลือเพื่อการออมพอสมควร ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนอัตราได้ทันกับภาวะการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และค่าครองชีพต่าง ๆ ได้ทัน โดยลูกจ้างส่วนมากมักจะมีความต้องการได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรมในแง่ของความคุ้มค่า ความเหมาะสมต่อสิ่งที่ตนได้ทำให้กับงาน และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างอื่น ๆ ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลมีความต้องการทางเศรษฐกิจจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนนั้นควรพิจารณาในเรื่องความเพียงพอในการดำรงชีพ และความยุติธรรมซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการออกแบบและการจัดโรงงาน การติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงาน และการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ วัสดุพิษ และอื่น ๆ ตลอดจนการติดต่อสื่อสารในโรงงาน โดยต้องอาศัยเทคนิคต่าง ๆ หลายประการในการจัดสภาพการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดบริการต่าง ๆ จำเป็นและช่วยให้เกิดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีและปลอดภัย รวมถึงสุขภาพกายและสุขภาพจิตด้วย ซึ่งสุขภาพกาย หมายถึง การที่มีร่างกายแข็งแรง มีพละกำลังสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ส่วนสุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความพร้อมที่อยู่กับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดีสัมพันธ์ภาพดีกับบุคคล อื่น ๆ ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสมดุลอย่างสุขสบาย สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงได้โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ ซึ่งจะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสภาพทางกาย เพราะจิตใจเป็นที่มาแห่งอารมณ์ และความนึกคิด หากสภาพจิตใจไม่ปกติแล้ว สภาพกายก็ไม่อาจดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติ เนื่องจากสภาพจิตและสภาพกายไม่อาจแยกออกจากกันได้ สุขภาพและความปลอดภัยของคนทำงานในองค์กรย่อมส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน เพราะหากผู้ปฏิบัติงานได้รับบาดเจ็บหรือ สุขภาพทรุดโทรมก็ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ การป้องกันอันตรายที่อาจเกิดแก่พนักงาน ก็เท่ากับเป็นการป้องกันการเสียหายที่เกิดขึ้นแก่องค์กร จึงควรที่จะส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานและ



ส่งเสริมสุขภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อความพร้อมในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกัน อุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ มีความมั่นคงในการจ้างงานและรายได้

3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (Development of Human Capacities) คือ งานที่จำเป็นต้องเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะอย่างกว้างขวาง มีอิสระในการทำงานและควบคุมตนเองได้ มีโอกาสรับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีโอกาสร่วมวางแผน หรือตัดสินใจในงานด้วย การพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรต้องคำนึงอยู่ตลอดเวลา เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาการด้านความรู้อย่างต่อเนื่อง เพราะสภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การบริหารในองค์กรต่าง ๆ จึงต้องเน้นที่ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งการที่จะนำความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ ในองค์กร เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรก่อนเพื่อรองรับความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ นั้น โดยการใช้กระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งการฝึกอบรม การสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การพัฒนาทรัพยากรตนเองของบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มพูน ทักษะความรู้ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความต้องการด้านการจ้างงานของประเทศ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาบุคคล เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติ สร้างความตื่นตัวให้กับพนักงานที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ สร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและงาน มีความรับผิดชอบตลอดจนมีความพร้อมในการรับตำแหน่งใหม่ที่จะก้าวหน้าต่อไป

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) มนุษย์ทุกคนต้องการโอกาส ความก้าวหน้าในชีวิตหรือการพัฒนาเติบโตในความต้องการของบุคคลนั้นอาจมีความแตกต่างของระดับความต้องการ เนื่องจากสภาพความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละบุคคล อย่างเช่น ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ทัศนคติ ค่านิยม เป็นต้น โดยทั่วไปบุคคลมักจะมีความต้องการสิ่งต่อไปนี้ คือ โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพการทำงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในการปกครอง ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ได้งานที่เหมาะสมหรือที่ชอบที่สนใจ ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย วิธีการในการปฏิบัติงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรนั้นได้รับความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานแล้ว ก็จะมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร หรือ ทำงานไปจนกระทั่งเกษียณอายุ เพราะบุคคลทุกคนเมื่อทำงานก็หวังที่จะมีความก้าวหน้า คาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม หากบุคคลนั้นไม่ได้รับ

ความเจริญก้าวหน้า ความคิดในการเปลี่ยนงานย่อมเกิดขึ้นในบุคคลนั้นๆ การที่บุคคลจะเจริญก้าวหน้าหรือไม่นั้น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะเป็นทางหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งควรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน และเป็นธรรม รวมทั้งสามารถอธิบาย ให้พนักงานในองค์กรเข้าใจได้เป็นอย่างดี งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายมีผลต่อการคงไว้ซึ่ง ความสามารถของตนเอง และมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เปิดโอกาสให้ใช้ ทักษะที่ก้าวหน้า มีความมั่นคงในการจ้างงาน และรายได้

#### 5. การบูรณาการทางสังคม/การทำงานร่วมกัน (Social Integration)

การมีส่วนร่วมในเชิงสังคมแต่ละคนมีส่วนร่วมสังคมในองค์กร ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วน หนึ่งของสังคมในองค์กรนั้น ๆ มีการรับรู้ว่าคุณแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนในความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งความล้มเหลวขององค์กรด้วย จะเห็นได้ว่า จะมีลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการรับรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ในองค์กรจะมีสองลักษณะ คือ ความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นการ (Informal) กรณีรูปแบบความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ(Formal) โครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ จะเป็นตัวกำหนด รูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนรูปแบบความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ(Informal) ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่าองค์กรมีการบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การที่ผู้ปฏิบัติเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จมีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปลอดจากอคติในการทำงาน มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเปิดเผย และสนับสนุนเกื้อกูลกันและกันทั้งในแนวราบและแนวตั้ง

#### 6. สิทธิของพนักงาน/ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism)

หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ได้มีสิทธิปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งพิจารณาจากสิทธิในการปกป้องข้อมูลเฉพาะตน การมีอิสระในการพูดเกี่ยวกับตนเอง การปฏิบัติงาน ความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน การเคารพต่อความเป็นมนุษย์ ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้แก่ วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะต้องเคารพในชีวิตร่วมตัวของแต่ละคน ความเป็นธรรมในการพิจารณาและให้ผลตอบแทน รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นอย่างเปิดเผย คือ มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยระเบียบ ข้อบังคับภายใต้กฎหมายที่ถูกต้อง วัฒนธรรม (Culture) ถือได้ว่าเป็น รูปแบบของพฤติกรรม ซึ่งกำหนดความเชื่อถือ ค่านิยม ของสมาชิกร่วมกัน วัฒนธรรมจะเกิดจาก สิ่งที่บุคคลพูด ทำ และคิด ภายในองค์กรหนึ่ง จะเกี่ยวข้องกับ การเรียนรู้ การส่งความรู้ ความเชื่อ และรูปแบบของพฤติกรรมในช่วงเวลาหนึ่ง

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (The Life Space) ในการทำงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในบทบาทอื่นบ้างนอกจากการทำงาน ต้องไม่ได้

รับความคร่ำเคร่งกับการทำงานมากเกินไป มีโอกาสในการพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาสำหรับการทำงาน และเวลาสำหรับส่วนตัวหรือครอบครัว การทำงานถือว่าเป็นส่วนสำคัญของมนุษย์ แต่สิ่งที่ควรคำนึงอย่างมากคือการจัดสรรเวลาการแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว เพราะคนบางคนทุ่มเทในการทำงานโดยทอดทิ้งส่วนอื่น ไปหมด ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยที่บั่นทอนชีวิตของตนเองโดยไม่จำเป็น ดังนั้น เราควรจัดแบ่งเวลาและใช้ชีวิตให้เหมาะสมและอย่างคุ้มค่า การทำงานในองค์กรจึงมีได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาส่วนตัว นอกจากเวลาทำงาน ทุกคนต้องการเวลาพักผ่อนของตัวเอง การพักผ่อนจะทำให้คลายเครียด หายเหนื่อย รู้สึกสดชื่น ทำให้คนที่กำลังรู้สึกเบื่อได้ฟื้นฟูภาวะของความรู้สึกเบื่อได้ชั่วคราว เมื่อกลับเข้าทำงาน จะส่งผลดีต่อองค์กร

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ กิจกรรมที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม เปิดโอกาสให้สมาชิกได้รับรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน คนเรานอกจากจะทำอะไรเพื่อตัวเอง เพื่อครอบครัวแล้วยังจำเป็นต้องทำอะไร หรือประโยชน์ให้ผู้อื่นด้วยเช่นกัน ในส่วนหนึ่งของชีวิตคนเราต้องรู้จักทำประโยชน์ต่อส่วนรวมบ้าง รู้จักเสียสละเวลา หรือสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์แก่สังคม จึงจะทำให้ชีวิตคนเรานั้นมีคุณค่าลักษณะกิจกรรมขององค์กรที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และวิชาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ ว่า องค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ เมื่อบุคคลรู้ว่า งานที่ตนเองปฏิบัติอยู่มีคุณค่า ก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ดังนั้นการคำนึงถึงประโยชน์และความต้องการของสังคมนั้นเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนควรมี และแท้จริงแล้วมนุษย์ก็มีความต้องการที่จะบริการหรือให้ประโยชน์แก่สังคมด้วย เพราะต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม และรู้สึกชีวิตของตนมีคุณค่า

#### 1.2.6 เดวิส และนิวสโตร์ม (Davis & Newstorm, 1985 : 293 – 294)

ได้กล่าวถึง องค์กรประกอบในการชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารที่ดี ระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความมั่นคงในงานและความพึงพอใจในการพัฒนาอาชีพ การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน การมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น การพัฒนาทักษะในการทำงาน การหาวิธีลดความเครียดในการทำงาน และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

**1.2.7 คัมมิงส์ และวอร์ลีย์ (Cummings & Worley, 1997 : 301 – 303  
อ้างถึงใน เอกรินทร์ ดาบทอง, 2549 : 14)**

ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงาน ประกอบด้วย ลักษณะต่างๆ 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทน (Adequate) หมายถึง การได้รับรายได้และ ผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานสังคม พนักงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ ที่มีระดับการปฏิบัติงานคล้ายกัน

2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เสี่ยง อันตรายและไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองใน การทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถ หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) หมายถึง การที่พนักงาน มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถและความรู้สึกของพนักงานว่าสามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ และไม่ได้ถูกไล่ออกจาก งานโดยปราศจากความผิด

5. ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาส มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างอิสระโดยปราศจากอคติ ที่ทำงานมีบรรยากาศของ ความเป็นมิตร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มี ความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6. ด้านการบริหารงาน (Constitutionals) หมายถึง การมีความยุติธรรม ในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิ และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การ มีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

7. ด้านภาวะอิสระจากงาน (The total Life Space) หมายถึง ภาวะที่ บุคคลมีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียด จากภาวะหน้าที่ ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

8. ด้านความภูมิใจในองค์การ (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึก ของพนักงาน ที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การอำนวย

ประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่างๆ เช่น การมีระบบป้องกันและบำบัดน้ำเสีย กลยุทธ์ทางการตลาด ที่ไม่โจมตีคู่แข่งอย่างรุนแรง การบริจาคช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

จากแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความรู้สึกพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารจัดการองค์กรที่คำนึงถึงสิ่งที่สนองความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งเกี่ยวข้องการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจได้อย่างเพียงพอ ยุติธรรม ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับสนับสนุนให้เกิดความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน การมีโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลให้มีศักยภาพสูงขึ้น การเคารพซึ่งสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน และการที่บุคคลมีเวลาในการทำงานและเวลาสำหรับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่สมดุลกัน

ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน เป็นแนวคิดที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการ เพื่อมุ่งไปสู่ผลผลิตที่สูงขึ้นเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน รวมทั้งการปรับปรุงการทำงาน ที่แตกต่างจากแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานอื่นคือ ให้ความสำคัญกับสิทธิของบุคคล การปกป้องสิทธิส่วนบุคคลเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวและครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การได้รับความเคารพในความ เป็นปัจเจกบุคคล และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีความยุติธรรม มีอิสระในการเลือกรูปแบบการทำงาน รวมทั้งการบูรณาการด้านสังคมเกี่ยวกับดำเนินชีวิตโดยรวมของตนเองและการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างผาสุก การมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้เพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงานต่อสังคม โดยเฉพาะคุณค่าต่อวิชาชีพและตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัด พิษณุโลก ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (Walton, 1973) ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลกอย่างเหมาะสมครอบคลุม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน

## 2. ข้อมูลเกี่ยวกับกองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก

กองพันทหารม้าที่ 9 ได้จัดตั้งขึ้นครั้งแรก เมื่อ 8 ตุลาคม พ.ศ.2497 เป็นหน่วยขึ้น การบังคับบัญชาของกองพลน้อยทหารม้า มีที่ตั้งขึ้นต้น ณ แผนกวิชาการสื่อสาร โรงเรียนยานเกราะ บางกระบือ จังหวัดพระนคร ที่ตั้งปกติถาวรปัจจุบันค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ ตั้งอยู่ที่ 3/002 หมู่ 2 ตำบลรัษฎา อำเภอมะนัง จังหวัดพิษณุโลก มีพื้นที่ 554 ไร่ 2 งาน 2 ตารางวา มีฐานะเป็น หน่วยระดับกองพันรถถัง การปฏิบัติตามแผนป้องกันประเทศของ กองทัพภาคที่ 3 ในขั้นการป้องกันประเทศ วันสถาปนาของหน่วย คือ วันที่ 8 ตุลาคม ของทุกปี

ภารกิจของหน่วยเป็นหน่วยกำลังรบ ขึ้นตรงกับกองพลทหารราบที่ 4 การแบ่งมอบ :  
1 กองพัน : 1 กองพลทหารราบ หรือ กรมทหารม้า ภารกิจสำคัญโดยสรุป 2 ประการ คือ การเตรียมกำลัง และการใช้กำลัง สำหรับภารกิจ 2 ประการได้มีดังนี้

1. การเตรียมกำลัง และการพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมรบของหน่วย ให้มีการจัดกำลังเตรียมพร้อมจากกำลังพรและยุทโธปกรณ์ที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้งปกติของหน่วย ประกอบกำลังเป็น "กำลังพร้อม" ตั้งแต่ระดับ หมวด - กองร้อย - กองพัน เพื่อรองรับสถานการณ์ตามแผนของหน่วย เหนือ โดยเฉพาะการจัดกองร้อยเตรียมพร้อม ต้องสามารถติดตามสถานการณ์อย่างใกล้ชิด และเตรียมความพร้อมที่จะเข้าปฏิบัติการเมื่อได้รับคำสั่งและต้องมีการจัดกำลังเพื่อรองรับสถานการณ์ ด้านอื่นๆ ที่มีความเร่งด่วน เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อย การบรรเทาสาธารณภัยและอื่นๆ โดยเตรียมความพร้อมทั้งด้านกำลังพล อาวุธ ยุทโธปกรณ์ ด้านการฝึกตามวงรอบประจำปีของ กองทัพบก พ.ศ. 2555 - 2559 เน้นให้หน่วยเข้าใจวิธีการปฏิบัติในการฝึกอย่างถูกต้องและสอดคล้องกับนโยบายการฝึก คำสั่งการฝึก ตามที่ ทบ.กำหนด และการฝึกพิเศษโดยความริเริ่มของหน่วย โดยนำเอาหลักการฝึกที่สำคัญได้แก่

1.1 การฝึกตามวงรอบประจำปีประกอบด้วย การฝึกครุฑทหารใหม่ผลัดที่ 2/54 การฝึกทหารใหม่ผลัดที่ 2/54 การฝึกเฉพาะหน้าที่ การฝึกครุฑทหารใหม่และส.ต.กอง ประจำการ การฝึกทหารใหม่ผลัดที่ 1/5 การฝึกเป็นหน่วยตามหน้าที่กองร้อยรถถัง การฝึกเป็นหน่วยกองพันผสม พล.ร.4 การฝึกเป็นหน่วยเบื้องต้น หมู่ ตอน หมวด การฝึกยิงปืน การฝึกเดิน ทางไกล การฝึกปัญหาที่บังคับการ

1.2 การฝึกพิเศษได้แก่ การเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหารตามระบบ (กำลังพลสำรองชั้นต้น บัญชี 1/55) การจัดการเรียนการสอนภายในหน่วย (ZUNIT SCHOOL) เช่น การตั้งจุดตรวจจุดสกัด การฝึกยิงปืน ปลอย.เอ็ม16 จำลองติดเลเซอร์ การฝึกพลประจำเมาเอ็ม 41 ในภารกิจต่างๆ การฝึกปรนนิบัติบำรุง การฝึกพลประจำรถถัง การฝึกทบทวนระเบียบงานสารบรรณ การฝึกอบรมการช่วยเหลือการบรรเทาสาธารณภัย การฝึกอบรมการปฏิบัติงานหน่วยทหารขนาดเล็ก การฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ขั้นสูงและหน่วยทหารทรหด

2. การใช้กำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ 4 ประการคือ การป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ และการช่วยพัฒนาประเทศ รวมทั้งการ ปฏิบัติการทางทหารอื่นๆ ที่ไม่ใช่สงคราม ให้ใช้กำลังอย่างอ่อนตัว เหมาะสมกับภารกิจในแต่ละสถานการณ์บนพื้นฐานการออมกำลัง หากสถานการณ์ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ต้องพร้อมที่จะเพิ่มเติมกำลังได้ตามขั้นตอนการใช้กำลังของ ทบ. รวมทั้งการปฏิบัติการร่วมกับต่างเหล่าทัพและ ส่วนราชการอื่น เพื่อให้บรรลุภารกิจตามนโยบายด้านการทหาร และนโยบายความมั่นคงของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

สถานภาพกำลังพลของหน่วย กองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัด พิษณุโลก มีจำนวนทั้งหมด 336 นาย ซึ่งประกอบด้วย

1. นายทหารชั้นสัญญาบัตร	จำนวน 16	นาย
2. นายทหารชั้นประทวน	จำนวน 174	นาย
3. นายทหารกองประจำการ	จำนวน 146	นาย

แผนงานกองทัพบก ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต กองทัพบกได้ดำเนินการพัฒนา กำลังพล และประสิทธิภาพหน่วยทหารของกองทัพบกตามโครงการกองร้อยนำอยู่ กองพัน เข้มแข็งเขตทหารปลอดภัยเสด็จติด ระยะที่ 2 คือ หน่วยทหารพอเพียง กองทัพบกส่งงามเป็นการมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและบูรณาการ โดยยึดหลักการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมั่นคงแบบค่อยเป็นค่อยไป เสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับกำลังพลชั้นผู้น้อย คือทหารกองประจำการ นายทหารชั้นประทวนและครอบครัว ทั้งนี้ได้กำหนดระยะเวลาการ ดำเนินงานตามแผนจนบรรลุวัตถุประสงค์ไว้ โดยเริ่มจากปีงบประมาณ 2550 - ปัจจุบัน

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนนั้นได้มีนักวิจัยหลายคนได้ทำการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

อลิษ เหล่ารอด (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน จังหวัดทหารบกเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนจังหวัดทหารบกเพชรบุรีจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของนายทหารชั้นประทวน การศึกษาใช้การวิจัยเชิงสำรวจกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในจังหวัดทหารบกเพชรบุรี จำนวน 179 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น .95 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และใช้การทดสอบรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ผลการศึกษา พบว่า 1) จากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 179 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ร้อยละ 39.1 มีอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 41.3 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย,ปวช. ร้อยละ 59.8 มีระดับชั้นยศ ส.ต.-ส.อ. ร้อยละ 54.2 มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ทางธุรการ ร้อยละ 43.0 มีสายงานสังกัดกองบังคับการจังหวัดทหารบกเพชรบุรี ร้อยละ 46.4 มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 8,001-14,000 บาท ร้อยละ 52.5 มีสถานภาพสมรสแล้ว (รวมทั้งหม้ายและหย่าร้าง) ร้อยละ 72.1 2) ความคิดเห็นของนายทหารชั้นประทวนต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจังหวัดทหารบกเพชรบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่านายทหาร ชั้นประทวนมีความเห็นด้วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมในระดับค่อนข้างสูงเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิทธิของกำลังพล

(ธรรมบุญในองค์กร) และมีความเห็นด้วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลางเป็นลำดับสุดท้าย 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า นายทหารชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และสายงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นายทหารชั้นประทวนที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนายทหารชั้นประทวนที่มีอายุต่างกัน ระดับชั้นยศต่างกัน ตำแหน่งต่างกัน และสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ทิพย์รัตน์ ภักดีกุล (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการข่าวทหาร กองบัญชาการทัพไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นายทหารชั้นประทวนชาย, ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน, ข้อเสนอแนะ, และแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิต สำหรับการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรที่ทำการศึกษาคือ ข้าราชการระดับนายทหารประทวนชาย สังกัดกรมการข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ทั้งหมดซึ่งมีจำนวน 108 นาย เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ผลการศึกษา พบว่า ข้อมูลลักษณะด้านบุคคลของนายทหารชั้นประทวนชายส่วนใหญ่มีดังนี้ คือ อายุอยู่ระหว่าง 30 – 39 ปี มีร้อยละ 63.00 สถานภาพครอบครัวเป็นแบบสมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 76.00 ชั้นยศเป็นสิบเอก/จ่าเอก/จ่าอากาศเอก ร้อยละ 27.78 รายได้อยู่ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท มีร้อยละ 50.80 ประสบการณ์ด้านศึกษาอบรมอยู่ระหว่าง 1 – 5 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 48.20 และประสบการณ์ ด้านการทำงานอยู่ระหว่าง 10 – 20 ปี ร้อยละ 60.20 ส่วนข้อมูลด้านการบริหารในองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชานั้น นายทหารชั้นประทวนชายส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า มีเพียงประสบการณ์ด้านการศึกษาอบรมเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการให้ความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สนธยา ททรัพย์สกุล (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน : ศึกษากรณีนายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ฯ มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา 2 ประการ คือ เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้น



ประหวนในกองทัพทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ฯ 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนใน กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ฯ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือนายทหารชั้นประทวน จำนวน 164 นาย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าไคสแควร์ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนใน กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ฯ อยู่ในเกณฑ์สูง โดยมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสุขภาพอนามัย ส่วนคุณภาพชีวิตด้านการได้รับการบริการขั้นพื้นฐานต่ำสุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยที่เหลือคือ ระดับชั้นยศ อายุราชการ สถานภาพจำนวนบุคคลที่พึ่งพาในครอบครัว และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา คือ ควรเพิ่มเติมนโยบายทางด้านการพัฒนาซ่อมแซมที่พักอาศัย ให้มีการรณรงค์กำลังพลออกกำลังกายสม่ำเสมอให้ความสำคัญกับสวัสดิการ ปลูกพืชผักปลอดสารพิษ รับประทานอาหารครบ 5 หมู่ เวรยามรักษาการณ์ตรวจตราและระมัดระวังบริเวณที่พักอาศัยให้ดี ขจัดแหล่งมั่วสุมอบายมุข สิ่งผิดกฎหมาย ให้กำลังพลภายในหน่วยมีความรักความสามัคคี เป็นต้น

เทวินทร์ ศิริปัญญาชนะ (2547) ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ค่ายพนัสบดีศรีอุทัย กิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านอาหารและโภชนาการ ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำ ด้านที่พักอาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสวัสดิการและวิชาชีพ ด้านคุณภาพและจริยธรรม และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการจากผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านอาหารและโภชนาการจะมีระดับความคิดเห็นต่ออาหารมื้อกลางวันและมื้อเย็นกับข้าว 2 อย่างมากที่สุด ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอนและของใช้ประจำตัวจะมีระดับความคิดเห็นกับการได้รับของใช้ประจำตัวจะมีระดับความคิดเห็นกับการได้รับของใช้ที่มีคุณภาพดีพอที่จะใช้ตลอดอายุการใช้งานมากที่สุด ด้านที่พักอาศัยจะมีระดับความคิดเห็น โดยหน่วยที่มีที่พักบรรยากาศน่าอยู่ มีความเป็นธรรมชาติและร่มรื่นมากที่สุด ด้านสุขภาพร่างกายจะมีระดับความคิดเห็นโดยหน่วยที่มีห้องพยาบาลสำหรับผู้ป่วยอย่างเพียงพอมากที่สุด ด้านสวัสดิการและวิชาชีพจะมีระดับความคิดเห็นโดยหน่วยมีร้านตัดผมเพียงพอมากที่สุด ด้านคุณธรรมและจริยธรรมจะมีระดับความคิดเห็นโดยหน่วยที่มีการรณรงค์ไม่ให้อยู่เกี่ยวกับอบายมุขและสิ่งเสพติดทุกประเภทมากที่สุด ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในเรื่องของระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ของทหารกองประจำการก่อนเข้ามาเป็นทหารกองประจำการนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยภายในองค์กรในด้านการปกครองดูแลแขกผู้บังคับบัญชา มี

ความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยภายนอกองค์การด้านการรับรู้เกี่ยวกับค่านิยมในการเป็นทหารและด้านภาวะเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณรงค์กร ศิริกุล (2547) ศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนและลูกจ้างประจำสังกัดส่วนวิชาทหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตตามสภาพความเป็นจริงของนายทหารชั้นประทวนและลูกจ้างประจำ สังกัดส่วนวิชาทหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนและลูกจ้างประจำ สังกัดส่วนวิชาทหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า รวมทั้งเสนอแนะวิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนและลูกจ้างประจำ สังกัดส่วนวิชาทหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดของนายทหารชั้นประทวน จำนวน 43 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 49 คน สังกัดส่วนวิชาทหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนและลูกจ้างประจำ สังกัดส่วนวิชาทหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า อยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยแต่ละด้านประกอบด้วย ด้านอาหารและโภชนาการด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ด้านการได้รับบริการขั้นพื้นฐาน ด้านความมั่นคง และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านคุณธรรมจริยธรรม คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านรายได้ในครอบครัว คุณภาพชีวิต อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านอายุ ด้านอายุราชการ ด้านระดับยศ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพสมรส ด้านจำนวนบุคคลในครอบครัว พบว่าทั้ง 6 ด้าน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก แนวทางควรยึดในคำสั่ง ทบ.ที่ 64/2542 ลง 3 ก.ย. 42 เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการใน 6 ด้าน และเพิ่มเติมกิจกรรมอีก 5 ประเภทมาพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารและครอบครัวเป็นหลัก นอกจากนี้ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาเพิ่มเติมต่อประเด็นที่เป็นปัญหา ด้านรายได้ในครอบครัว เพื่อหาวิธีการแก้ที่ชัดเจนต่อไป

#### 4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นกรอบแนวคิด เพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าที่ 9 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

