คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

THE QUALITY OF WORK LIFE OF CIVIL SERVANT IN DIVISION 7, ARMED FORCES SECURITY CENTER, ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS

ปัทมพร มาลีแย้ม

PATAMAPORN MALEEYAM

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

THE QUALITY OF WORK LIFE OF CIVIL SERVANT IN DIVISION 7, ARMED FORCES SECURITY CENTER, ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS

PATAMAPORN MALEEYAM

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY ACADEMIC YEAR 2020

COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY

ชื่อหัวข้อสารนิพนธ์	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย THE QUALITY OF WORK LIFE OF CIVIL SERVANT IN DIVISION 7, ARMED FORCES SECURITY CENTER, ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS
นักศึกษา	ปัทมพร มาลีแย้ม รหัสนักศึกษา 63501622
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	ศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย ศิริไกร

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์)

..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย ศิริไกร)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อู่อ้น)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สารนิพนธ์เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน, ข้าราชการ

นักศึกษา ปัทมพร มาลีแย้ม

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย ศิริไกร

หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการ สังกัด กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 170 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .89 สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้ สถิติ T- test และ F-test (One-Way ANOVA) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความเป็นธรรมในการทำงาน ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

TITLE	THE QUALITY OF WORK LIFE OF CIVIL SERVANT IN DIVISION 7, ARMED FORCES SECURITY CENTER, ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS
KEYWORDS	QUALITY OF WORK LIFE, CIVIL SERVANTS
STUDENT	PATAMAPORN MALEEYAM
ADVISOR	PROF. SURACHAI SIRIKRAI, PH.D.
LEVEL OF STUDY	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
FACULTY	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR	2020

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the quality of work life level of civil servants in division 7, Armed Forces Security Center, Royal Thai Armed Forces Headquarters, and to compare the quality of work life level of civil servant in division 7 classifying from the personal factors. The samples composed of 170 civil servants in division 7, Armed Forces Security Center. The tools used in the study. Is an approximate query the confidence value of the .89 questionnaire, the statistics used, were percentage, mean, standard deviation. The hypothesis test was used by T-test and F - test (One-Way ANOVA) to set statistical significance at the .05 level.

The research results reveals that 1) the quality of work life level of civil servants in division 7, Armed Forces Security Center, Royal Thai Armed Forces Headquarters in overall was at a good level. When considered each factor, it was found that the quality of work life in terms of the Organizational Pride was with the highest mean followed by development of human capacities, the total life space, social integration, growth and security, Safe and Healthy Environment, Adequate and Fair Compensation, and constitutionalism, respectively. 2) For comparison of quality of work life of civil servants in division 7, according to their personal factors, it was found that who were different in age, level of education and class rank had different quality of work life at a significance level of .05.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีนั้น ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร เป็นอย่างสูง ซึ่งได้ให้คำปรึกษาในการศึกษาค้นคว้า และได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่มีคุณค่าและได้สละเวลาให้คำปรึกษาและข้อคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่คอยให้คำแนะนำ และคำปรึกษาที่มีประโยชน์ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ รวมทั้งขอขอบพระคุณครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และอบรมสั่งสอนผู้วิจัยจนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณ คุณพ่อสุระชัย ละคุณแม่พันธ์พิมล มาลีแย้ม ที่ได้ให้การส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา โดยให้กำลังใจและเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยได้มุ่งมั่นศึกษาต่อระดับปริญญาโทให้สำเร็จในครั้งนี้ สำหรับคุณประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากผลงานการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ทุกคนในครอบครัวที่ได้ให้กำลังใจความรักและความห่วงใยแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ปัทมพร มาลีแย้ม

สิงหาคม 2564

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย..... I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... II
กิตติกรรมประกาศ..... III
สารบัญ..... IV
สารบัญตาราง..... VI
สารบัญภาพ..... VIII

บทที่ หน้า

1 บทนำ..... 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1
วัตถุประสงค์การวิจัย..... 4
ขอบเขตของการวิจัย..... 4
กรอบแนวคิดการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย..... 4
คำถามการวิจัย..... 5
นิยามศัพท์เฉพาะ..... 5

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต..... 8
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน..... 11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน..... 63
ข้อมูลทั่วไปของศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย..... 87
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 90

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 97
รูปแบบการวิจัย..... 97
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 97
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย..... 99
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 100

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	101
	การวิเคราะห์ข้อมูล	102
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	103
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	104
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย	106
	ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	115
5	สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	126
	สรุปผลการศึกษา	126
	การอภิปรายผล	130
	ข้อเสนอแนะ	133
บรรณานุกรม		135
ภาคผนวก		145
ประวัติผู้วิจัย		152

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%.....	98
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	104
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย.....	106
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	107
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ.....	108
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน.....	109
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน.....	110
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม.....	111
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน.....	112
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	113

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความภูมิใจในองค์กร	114
4.11	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษา ความปลอดภัยของกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามเพศ	115
4.12	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษา ความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ	116
4.13	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษา ความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวม จำแนกตามอายุ	117
4.14	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษา ความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความภูมิใจในองค์กร จำแนกตามอายุ	118
4.15	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษา ความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระดับการศึกษา	119
4.16	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษา ความ ปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการพัฒนาศักยภาพใน การทำงาน จำแนก ตามระดับการศึกษา	120
4.17	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษา ความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามสถานภาพสมรส	121
4.18	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษา ความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอัตราเงินเดือน	122
4.19	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษา ความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระดับชั้นยศ	123
4.20	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษา ความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุราชการ	124

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
2.1	วัฏจักรของกระบวนการเกิดแรงจูงใจ.....	71
2.2	พื้นฐานของการจูงใจ (Basic Model of Motivation).....	72
2.3	ทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer (1992).....	76
2.4	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (Mc Clellanc, 1961).....	78

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ สังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้สังคมไทยต้องเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลง และเตรียมการวางแผนเพื่อรองรับสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตการพัฒนาประเทศจึงไม่เพียงมุ่งเน้นเฉพาะการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและทางด้านสังคมเพียง อย่างเดียว แต่จะต้องตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรของประเทศให้มีคุณภาพ เพราะบุคลากรในประเทศเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด (พิทยาภรณ์ เจริญศิริจตุพล, 2557, หน้า 1) จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้บุคคลที่ทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 6-11)

ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานในปัจจุบัน เพราะบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งนับว่าเป็นต้นทุนที่มีค่าทางสังคม ในปัจจุบันบุคคลส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน เพื่อสามารถดำรงชีวิตให้อยู่ในสังคม และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนเองเมื่อบุคคลส่วนมากต้องทำงานร่วมกัน จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมที่ส่งเสริมให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 18)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน กล่าวคือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ

มีความมั่งคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากรและสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินงาน และส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรเพิ่มขึ้นจากเดิม ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ได้ปรับเปลี่ยนจุดมุ่งหมายในการพัฒนาประเทศ โดยกำหนดว่าคนไทยทุกคนต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข จะเห็นได้ว่าทรัพยากรบุคคลเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาประเทศ โดยมีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวคิดในการขับเคลื่อนเพื่อให้สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ประเทศชาติมีความมั่นคงมั่นคั่งและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 6-11)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กรซึ่งถือว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กรต่อไป ในทางตรงข้ามหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดี ก็จะส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ นับได้ว่าบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เนื่องจากบุคลากรเพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ และเป็นผู้ทำให้การบริหารงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีคุณภาพ (พิทยาภรณ์ เจริญศิริจตุพล, 2557, หน้า 1)

หากบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานไม่มีความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ย่อมส่งผลให้การทำงานในภาพรวมขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นไม่มีประสิทธิภาพ ในทางกลับกันถ้าองค์กรหรือหน่วยงานใดมีพนักงานที่มีความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ย่อมส่งผลให้การทำงานในภาพรวมขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ มีประสิทธิภาพเช่นกัน กล่าวคืองานจะมีคุณภาพได้นั้น

จะต้องเกิดจากการสร้างสรรค์และความตั้งใจจริงของบุคลากรในองค์กร ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรจะต้องดำเนินไปควบคู่กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยเสมอ

ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมุ่งหวังให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความพึงพอใจอันนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต และประสิทธิผลขององค์กร (เกษศิรินทร์ ไชยสงคราม, 2553, หน้า 1) บุคลากรจะมีความพึงพอใจและทุ่มเทการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของบุคลากรตามความต้องการ ของเขาอย่างเหมาะสม และต้องประสานความต้องการของบุคลากรในองค์กรในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร (รณัชฤดี ป้องกันภัย, 2557, หน้า 2) ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร

ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีภารกิจเกี่ยวกับการข่าวกรองและการต่อต้านการข่าวกรองเพื่อความมั่นคงของประเทศ การรักษาความปลอดภัยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินีพระรัชทายาท และพระบรมวงศานุวงศ์ ตลอดจนบุคคลสำคัญ การรักษาความปลอดภัยทางทหาร ทางการข่าวกรอง และทางการสื่อสาร รวมทั้งการดำเนินการฝึกศึกษาด้านการข่าวกรองและปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยมีผู้บัญชาการศูนย์รักษาความปลอดภัยเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด

ปัจจุบันศูนย์รักษาความปลอดภัยมีข้าราชการ กำลังพล ลูกจ้าง และพลอาสาสมัครที่ปฏิบัติหน้าที่ในที่ตั้งปกติและนอกที่ตั้งปกติ จำนวนทั้งสิ้น 2,245 นาย (ศูนย์รักษาความปลอดภัย, 2562) ซึ่งจะมีการปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกันตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการข่าวหรือทางด้านการรักษาความปลอดภัย โดยศูนย์รักษาความปลอดภัยมุ่งหวังให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานที่มีให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่ามากที่สุด สำหรับปัจจัยที่จะเป็นตัวเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กล่าวคือ หากข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดี ก็อาจจะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยตรงได้ การปฏิบัติภารกิจในงานที่รับผิดชอบประสบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ส่งผลเสียโดยรวมให้แก่หน่วยงานและผู้บังคับบัญชาระดับสูง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดผลเสียต่อความมั่นคงของประเทศได้ในอนาคต

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย” เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นฐานข้อมูลให้แก่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงในการพิจารณาตัดสินใจ เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

การทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ให้ดีขึ้นจากเดิม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน สร้างความเชื่อมั่นในงานด้านข่าวกรองให้แก่ศูนย์รักษาความปลอดภัย และเพิ่มขีดความสามารถด้านความมั่นคงให้แก่ประเทศต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

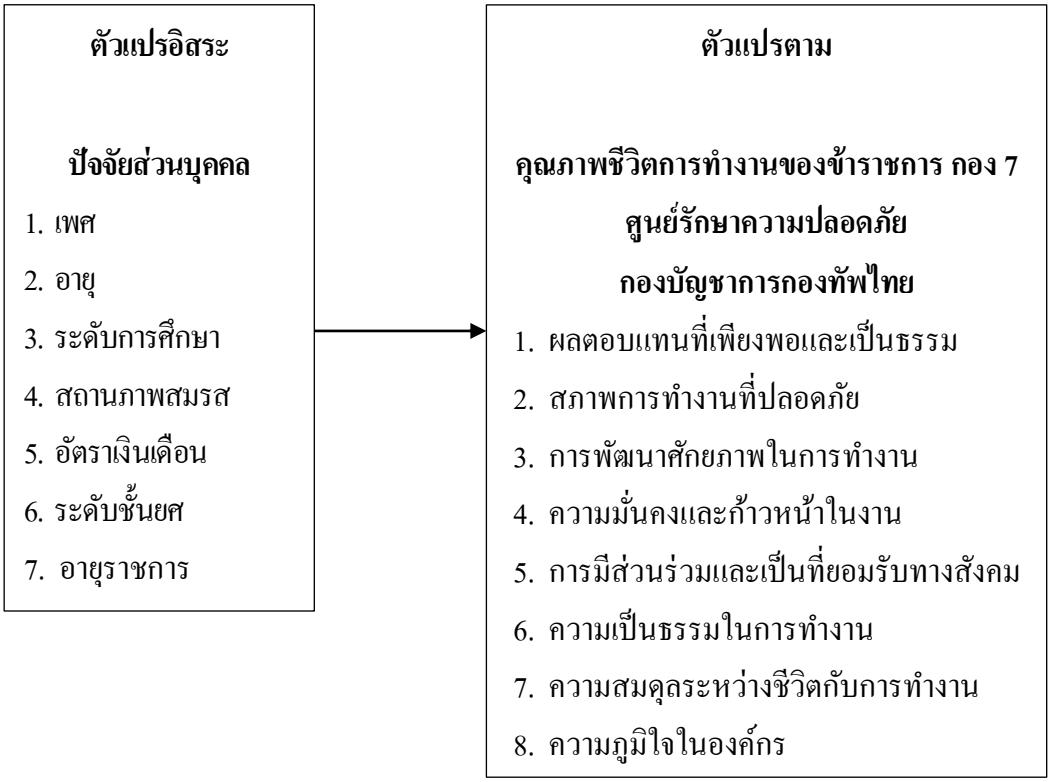
1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

1.4 กรอบแนวคิดการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย

1.4.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Commings, 1985, pp.198-199) ประกอบด้วยคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านคือ ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ความเป็นธรรมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความภูมิใจในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบที่ 1.1



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.4.2 สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.5 คำถามการวิจัย

1.5.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย อยู่ในระดับใด

1.5.2 ข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัย เพื่อให้ผู้อ่าน มีความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพที่ได้รับการตอบสนองขณะทำงาน ทำให้ชีวิตมีคุณค่า มีความสุขกับการทำงาน งานที่ทำส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ดี เกิดการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต ซึ่งส่งผลให้ข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยมีความพึงพอใจในการทำงานและนำความสำเร็จมาสู่องค์การ ประกอบด้วยคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านคือ 1) ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน 4) ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 5) การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม 6) ความเป็นธรรมในการทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) ความภูมิใจในองค์กร

ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ซึ่งจะต้องมีความสัมพันธ์กับระดับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ การได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรมจะทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเหมาะสมต่อไป

สภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง การที่ข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกาย และจิตใจ เอื้อต่อการทำงาน มีมาตรการรักษาความปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกก่อให้เกิดความมั่นใจกับข้าราชการ

การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน หมายถึง การขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ การเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนโดย การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ การเรียนรู้จากการทำงาน เพื่อนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่ข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในอาชีพของตน เกิดการพัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าและมั่นคงทั้งในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยที่ผู้บริหารมีการดูแล ให้รางวัล และมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจนในการพิจารณาความดีความชอบ

การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชา การได้รับความไว้วางใจจาก ความมีน้ำใจการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรือสามารถทำงานทดแทนกันได้ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา และประชาชน

ความเป็นธรรมในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนดไว้ การมีวินัยและการรักษาวินัย การถือปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงเป็นไปด้วยความเรียบร้อยการได้รับความเป็นธรรมทั้งในการพิจารณาความดีความชอบ ร้องทุกข์ และร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความเหมาะสมในการจัดแบ่งเวลาให้กับชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัวและสมดุล มีแนวทางการวางแผนในการดำรงชีวิตประจำวันโดยไม่ทำให้ชีวิตการทำงานสะดุดติดขัด

ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ชีวิตการทำงาน ที่มีกิจกรรมเกี่ยวข้องกับการรับใช้ประชาชน การได้ทำประโยชน์ให้สังคมส่วนรวม การรับผิดชอบต่อสังคม การทำให้สังคมประชาชนยอมรับเพื่อให้ตนและหน่วยงานได้มีความภาคภูมิใจต่อการกระทำนั้น

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ในสังกัดกอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการ กองทัพไทย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ได้ข้อมูลจากการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ให้ดีขึ้น

1.7.2 ได้ข้อมูลจากการวิจัยเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาข้าราชการต่อไป

1.7.3 ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากร นำข้อมูลจากการวิจัยมาเป็นแนวทางในการบริหารงาน และสร้างความตระหนักให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ข้าราชการ หรือบุคลากรในสังกัด ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.4 ข้อมูลทั่วไปของศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

การให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตที่ชัดเจนและแน่นอนเป็นการยากเนื่องจากคุณภาพชีวิตเป็นคำนามธรรมและมีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันตามจุดประสงค์ของผู้ที่ศึกษา ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในบริบทของข้าราชการพลเรือนสามัญว่า “คุณภาพชีวิตโดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่มีผลต่อชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลหนึ่ง โดยเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมชุมชนและครอบครัว รวมถึงชีวิตการทำงาน”

ชัยยะ วิหกเหิร (2554) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต หมายถึง การได้รับปัจจัยสี่ในระดับที่พอเพียงกล่าวคือ มีอาหารบริโภคเพียงพอ ที่จะทำให้ร่างกายเจริญเติบโตแข็งแรง และปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีเครื่องนุ่งห่มให้ความอบอุ่นแก่ร่างกาย มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม มียารักษาโรค

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย (2555) กล่าวว่า “คุณภาพชีวิต คือ การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดไว้ในสังคมหนึ่งๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ”

อิ่มทิพย์ อนิศดา (2555, หน้า 17) กล่าวว่า “คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ที่ดีที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลรับรู้ได้ คุณภาพชีวิตไม่ใช่มาตรฐานการครองชีพ (Standard of living) กล่าวคือ ไม่ใช่แนวคิดที่สามารถวัดได้อย่างชัดเจน เราไม่อาจชี้วัดคุณภาพชีวิตได้โดยตรง

ยุพา อุดมศักดิ์ (2556) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพในด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง และศาสนา ซึ่งเป็นค่าเทียบเคียง ไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวแน่นอน แต่ละคนจะกำหนดมาตรฐานในเรื่องดังกล่าวแตกต่างกันตามความต้องการ

องค์การยูเนสโก(UNESCO, อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556, หน้า 19) ให้ความหมายว่า “ความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุข ความพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้นๆ ได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม รายได้ ที่อยู่อาศัย และทรัพยากร”

โดยสรุป คุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล หรือความพึงพอใจ และการมีความสุขกับสภาพการดำรงชีวิตที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง ภายใต้กรอบวัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยมในสังคมที่ดำรงชีวิตอยู่

2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ หลายประการที่จะทำให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนได้เสนอแนวคิดในเรื่ององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้

องค์การยูเนสโก (UNESCO) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ (อิ่มทิพย์ อนิศดา, 2555, หน้า 22)

1. ด้านสภาพทั่วไปของชีวิต (biological) หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตให้อยู่รอดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ประกอบด้วย การมีอาหารและน้ำดื่มเพียงพอ มีอากาศที่บริสุทธิ์ ไม่มีโรคประจำตัว ที่อยู่อาศัยมีคุณภาพและปลอดภัย และมีการสุขาภิบาลที่ดี

2. ด้านสังคม (social) หมายถึง ความสามัคคีและความเจริญก้าวหน้าในสังคม ประกอบด้วย การมีครอบครัวที่สมบูรณ์ อบอุ่น ความสัมพันธ์กับคนในสังคม อิสระในการเลือกและตัดสินใจ มีส่วนร่วมในสังคมมีความเท่าเทียมกัน มีสิทธิ์ที่จะได้รับบริการทางสังคม มีสิทธิ์ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรม การปฏิบัติตามกฎหมาย

3. ด้านเศรษฐกิจ (economic) หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับหน้าที่ทางสังคม ความต้องการส่วนบุคคลในเรื่องโอกาสในการทำงานและการมีรายได้เพียงพอ การได้รับผลประโยชน์ทางสังคมที่เกิดจากการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจที่เป็นธรรม ประกอบด้วยการมีรายได้เพียงพอ

มีความมั่นคงทางการเงินได้รับการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรมมีโครงสร้างพื้นฐานที่อำนวยความสะดวก เช่น ระบบถนน โทรคมนาคม พลังงาน โรงเรียน ระบบขนส่ง

4. ด้านความเป็นมนุษย์ (humanistic) หมายถึง ลักษณะทางจิตวิทยา เช่น ค่านิยมและอารมณ์ ประกอบด้วย ระดับความสุข ความสามารถในการปรับตัว ระดับการประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวัง ความพอใจและความสงบของจิตใจ ความมีศีลธรรม ความซื่อสัตย์ รู้จักให้อภัย

5. ด้านสิ่งแวดล้อม (environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่เกิดจากธรรมชาติ เช่น น้ำ ดิน อากาศ สัตว์ พืช เป็นต้น และสิ่งแวดล้อมที่เป็นมนุษย์

สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (อ้างถึงใน นงเยาว์ อรุณศิริวงศ์, 2556, หน้า 11-22) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต หรือดัชนีความอยู่ดีมีสุข ดังนี้

1. สุขภาพอนามัยคือภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บอันเกิดจากการสร้างสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายจิตใจ อารมณ์ และสติปัญญา รวมถึงการมีภาวะโภชนาการที่ดี การรู้จักป้องกันดูแลสุขภาพที่ดีของตนเองและสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุข ซึ่งจะทำให้คนมีอายุยืนยาว สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข สร้างสรรค์ประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว และสังคมได้อย่างเต็มศักยภาพ

2. ความรู้ คือ ปัจจัยสำคัญที่สุดในการยกระดับความอยู่ดีมีสุขของคนไทย เพราะความรู้จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของคนให้มีทักษะความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่คนเราจะมีความรู้ได้นั้นจะต้องได้รับการศึกษา

3. ชีวิตการทำงานคือ ปัจจัยกำหนดความอยู่ดีมีสุขของคน นอกจากการมีสุขภาพอนามัย ที่ดีได้รับการศึกษา การทำงานจะเป็นที่มาของรายได้ และอำนาจซื้อนำไปสู่การสร้างความสำเร็จและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การมีงานทำที่ดีมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีรายได้อย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้สามารถดูแลความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัวให้อยู่ดีมีสุขได้ และยังมีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

4. รายได้และการกระจายรายได้ คือ ความขัดสนในด้านรายได้ในการยังชีพ การมีปัญหาความยากจนที่รุนแรงและความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ มีช่องว่างความไม่เท่าเทียมกันของรายได้สูง

5. สภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต คือ การมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง การได้รับบริการทางด้านสาธารณูปโภคที่พอเพียง และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอนามัยสิ่งแวดล้อมที่ดี ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลคุณภาพการดำรงชีวิตให้เกิดการสนับสนุนความอยู่ดีมีสุขของคน

6. ชีวิตครอบครัวคือ ครอบครัวที่มีความรัก มีความอบอุ่น รู้บทบาทหน้าที่ของครอบครัว มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ลดปัจจัยเสี่ยงของครอบครัว สามารถพึ่งตนเองได้ และมีการเกื้อกูลสังคมอย่างมีคุณธรรม ซึ่งจะมีผลต่อความอยู่ดีมีสุข

7. การบริหารจัดการที่ดีของรัฐคือ การมีการดูแลคนในสังคมให้มีสิทธิและเสรีภาพในการดำรงชีวิต มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบภาครัฐ ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันตามกฎหมาย และรัฐกับประชาชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

แคมป์เบล (Campbell, 1996, p. 117-124) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านกายภาพ ได้แก่ ปัจจัยทางมลภาวะ ความหนาแน่นของประชากรสภาพที่อยู่อาศัย และการที่มีวัตถุปัจจัยพอเพียงหล่อเลี้ยงชีวิต ไม่ต้องถูกบีบคั้นจากความอดอยาก ขาดแคลน

2. องค์ประกอบด้านสังคม ได้แก่ ปัจจัยทางการศึกษา สุขภาพอนามัย ความมั่นคงของครอบครัว และสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ที่จะเลือกดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม

3. องค์ประกอบทางจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ความสำเร็จ ความคิดหวัง ความคับข้องใจในชีวิต และการมีเสรีภาพ

โดยสรุปแล้วองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต จะเกี่ยวข้องกันทั้งด้านที่เกี่ยวกับตนเอง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม และองค์อประกอบทางด้านจิตวิทยา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ (2550, หน้า 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสภาพการทำงาน และได้รับการตอบสนองต่อองค์การตามที่ตนต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ลักษณะงาน ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และอื่น ๆ

วอลตัน (Walton, 1975, p.93) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม รวมทั้งความต้องการ และความปรารถนาในชีวิตของบุคคล

เดลามอทเต้ และทาเคซาวา (Delamottle & Takezava, 1984, pp. 2-3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุม เช่น

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษย์สัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนทำงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่แคบที่สุด หมายถึง ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพการทำงานของตนเอง

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ (humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (improvement of working condition) ในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส หรือการคุ้มครองแรงงาน (worker's protection) ในประเทศสังคมนิยม หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน (working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสภาพที่ทำงาน (democratization of the workplace) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย (hatarakigai) ในญี่ปุ่น ซึ่งชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการหรือแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

ฮิวส์ และคัมมิ่งส์ (Huse & Cumming, 1985, pp.198-199) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

ชูเลอร์ บูเทล และยังบลัด (Schuler Beutell & Youngblood, 989, p.451) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สถานการณ์ที่สมาชิกขององค์การทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบงานและสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกัน ผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ถูกจัดทำขึ้นอย่างเหมาะสม

โคสเซ่น (Kossen, 1991, p. 217) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิผลสนองตอบความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับบุคลากรในองค์การ

เดสเลอร์ (Dessler, 1991, p.4) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรต้องการจากองค์การทั้งเรื่องของวัฒนธรรม ขวัญกำลังใจและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

แคสซิโอ (Cascio, 1998, pp. 18-19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 หมายถึง การกำหนดเงื่อนไขสภาพแวดล้อมตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และส่วนที่ 2 หมายถึง การทำงานในองค์กร ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนจากภายในองค์กรทั้งการให้คำปรึกษา และนิเทศ ความใกล้ชิดกับบุคลากร ความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนเน้นการทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพที่ได้รับการตอบสนองขณะทำงาน ทำให้ชีวิตมีคุณค่า มีความสุขกับการทำงาน งานที่ทำส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ดี เกิดการยอมรับของสังคมซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิตซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานและนำความสำเร็จมาสู่องค์การ

2.2.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว (2552, หน้า 2) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งซึ่งสะท้อนความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์กรอันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อบุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากร ที่มีคุณค่าสูงที่สุด ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ดี ไม่ใช่เพียงแค่ลมปาก เพราะการพูดให้ดูดีนั้นใครก็พูดได้ แต่การกระทำต่างหากที่เป็นสิ่งบ่งชี้ว่าใช่ และผลสะท้อนที่สำคัญดูได้จากอัตราการเข้า-ออก ของบุคลากรในองค์กรนั่นเอง

ผจญ เฉลิมสาร (2552, หน้า 5) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตว่าเมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์การจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างบุคลากรและองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

วิภาพร มาพบสุข (2553, หน้า 5) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญต่อบุคคล และสังคม เนื่องจากคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนดและสร้างมาตรฐานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ประเทศต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต

ของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมนั้นต้องการทั้งนี้เพื่อช่วยให้สมาชิกในสังคมทุกคนมีความกินดีอยู่ดี มีความสุขสมบูรณ์

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2555, หน้า 2-4) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตทำงานว่า คุณภาพชีวิตคนทำงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จึงมี "โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ" ขึ้น เพื่อสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการที่จะเกิดความมั่นคงและยั่งยืน ใน 3 ประการคือ

1. บุคลากร มีสุขภาวะที่ดีขึ้นทั้ง 4 ด้าน คือ กาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ

2. สถานประกอบการลดอัตราการขาด ลา มาสายของบุคลากร และลดอัตราการลาออกของจำนวนบุคลากรลง รวมทั้งได้รับผลดีทางด้านจำนวนผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น และจำนวนค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง

3. ทำให้ประเทศชาติมีจำนวนประชากรที่เข้มแข็งและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศได้

วอลตัน (Walton, 1975, p. 94) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์

ชูเลอร์ บูเทล และยังบลัด (Schuler Beutell & Youngblood, 1989, p.49) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร

2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง

3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่บุคลากรมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น

4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิ์จากการทำประกัน

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนบุคลากรมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์การ จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์การ

7. ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่ดี และ

8. ทำให้บุคลากรรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร การเคารพสิทธิของบุคลากร

การ์ดอน (Gordon, 1991, pp. 635-636) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับงานจะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลาย ๆ บริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเป็นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (quality circles) จะมีการประชุมกันภายในกลุ่มให้บุคลากรเสนอแนะ ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ พบว่าบุคลากรเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของบุคลากรลดลงตามไปด้วย

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg & Baron, 1995, p.647) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และลดอัตราการเปลี่ยนงาน

2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์การ เช่นในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

มันดี้ และเนาส์ (Mondy & Noe, 1996, p.45) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายรวมไปถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารงาน ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ การจัดกลุ่มคุณภาพในการทำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยหลักการพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน จะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานและเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่คนงานซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อบุคคลและสังคม เพื่อช่วยให้สมาชิกในสังคมทุกคนมีความกินดีอยู่ดี มีความสุขในการทำงาน โดยในส่วนตัวบุคคลทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน ได้แก่

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้บุคลากร

2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่บุคลากรมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น

4. ลดความเครียดอุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาลรวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิ์จากการทำประกัน

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนบุคลากรมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรดีขึ้นเนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์การ

7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของบุคลากรโดยเฉพาะบุคลากรที่ดี

8. ทำให้บุคลากรรู้สึกสนใจงานมากขึ้นจากการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร การเคารพสิทธิของบุคลากร

2.2.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ หลายประการที่จะทำให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนได้เสนอแนวคิดเรื่ององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้

สุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ (2553, หน้า 32-35) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่จะเหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) โดยบุคลากรระดับล่างมักจะมีความต้องการผลตอบแทนที่เป็นวัตถุ เช่น เงินเดือน เงินสัมมนา รางวัลต่าง ๆ ส่วนบุคลากรระดับผู้บริหารมักจะมีความต้องการผลตอบแทนทางด้านจิตใจ เช่น คำชมเชย คำสรรเสริญ คำสดุดี เป็นต้น

2. ความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของการทำงาน (safe and healthy work environment) ผู้บริหารต้องให้ความสนใจเรื่องความปลอดภัย และสุขภาพของบุคลากรทุกคนในองค์การ เพราะถ้าบุคลากรมีสุขภาพดีการทำงานย่อมมีประสิทธิภาพ

3. การเติบโตและการรับประกันความมั่นคงในงาน (growth and security) ผู้บริหารต้องสนใจเรื่องความมั่นคงในงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ

4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบรัฐธรรมนูญ (constitutionalism) ผู้บริหารที่ดีควรตระหนักถึงกฎระเบียบตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ เช่น สิทธิและเสรีภาพของการทำงาน การว่าจ้าง การไม่ละเมิดทางเพศ

5. ความเกี่ยวข้องทางสังคม (social relevance) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีความเป็นอิสระเกี่ยวกับความคิดเห็นที่นอกเหนือจากการทำงาน และมีโอกาสพบปะบุคคลภายนอกองค์กร เพื่อลดระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน

6. การพัฒนาความสามารถของบุคลากร(development of employees Capacities) บุคลากรจะมีความสุขและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากบุคลากรมีความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

กองสวัสดิการแรงงาน (2557, หน้า 18-19) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. สุขภาพทางกาย (physical well-being) บุคลากรต้องมีสุขภาพร่างกาย สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ซึ่งเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองทางด้านปัจจัยความจำเป็นพื้นฐาน ที่เหมาะสม สวัสดิการสำหรับสุขภาพพลานามัยสำหรับบุคลากร

2. สุขภาพทางอารมณ์ (emotional well-being) มีอารมณ์แจ่มใสมั่นคงไม่หงุดหงิดโมโหง่าย ไม่วิตกกังวล นั่นหมายความว่าหน่วยงานมีการให้เวลาพักผ่อน มีสันทนาการ ให้ความใส่ใจกับสภาวะทางเศรษฐกิจและครอบครัวบุคลากร

3. สุขภาพทางจิตวิญญาณ (spiritual well-being) มีรู้สึกเป็นสุขและพึงพอใจชีวิตของตน ครอบครัวสังคมตามที่เป็นอยู่ เข้าใจธรรมชาติ และความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

4. สุขภาพสังคม (social well-being) เป็นการได้รับการยอมรับจากคนทั่วไปอันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการยอมรับความสามารถและความสำคัญของผู้อื่นตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัว จึงเป็นผู้เห็นคุณค่าของบุคคลและสิ่งแวดล้อม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้บุคลากรมีสุขภาพทางสังคม จึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาหรือยกระดับชีวิตของเพื่อนบุคลากรระดับเดียวกัน

วอลตัน (Walton, 1975, pp.12-16) กล่าวถึง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานว่าปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิต

ตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับผลตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบผลตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการทำงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจการให้บุคลากรได้รักษา หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้ผู้อื่นทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์การ ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคลากรในการทำงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติ งานรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (constitutionalism) คือ บุคลากรมีสิทธิอะไรบ้าง จะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใดยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่บุคลากร และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตโดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา กับอาชีพและการเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิด

ความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของบุคลากรที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

เลวิน และเดวิด (Lewin & David, 1981, pp.47-51) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ (pay and benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (conditions of employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (control of work)
5. การปกครองตนเอง (autonomy)
6. การยอมรับ (recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with supervisor)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (adequacy of resources to got work done)
10. ความอาวุโส (seniority in employment)

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Commings, 1985, pp.198-199) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานมี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (adequate)
2. สภาพทำงานที่ปลอดภัย (safe and healthy environment)
3. การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน (development of human capacities)
4. ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน (growth and security)
5. การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม (social integration)
6. ความเป็นธรรมในการทำงาน (constitutionalism)
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (total life space)
8. ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride)

กอร์ดอน (Gordon, 1991, pp. 635-636) กล่าวถึง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา

4. ความพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน

5. มีสิทธิส่วนบุคคล

6. ความสอดคล้องระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

7. งานประโยชน์ต่อสังคม

เดสเลอร์ (Dessler, 1991, p.44) กล่าวถึง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานมีด้วยกัน 10 ประการ คือ

1. คุณค่าของงานที่ทำ

2. สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย

3. ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ

4. ความมั่นคงในการทำงาน

5. มีการดูแลควบคุมอำนวยการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ

6. ได้รับทราบผลการทำงานของตนเอง

7. ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ

8. โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ

9. มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์การ

10. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ชามาร์ (Sharma, 1993, p.109) กล่าวถึง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. องค์ประกอบด้านกายภาพ โดยพิจารณาทั้งทางด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ เช่น ความต้องการ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม

2. องค์ประกอบด้านสังคม และวัฒนธรรม ทั้งเป็นปริมาณและคุณภาพ ได้แก่ การได้รับการศึกษา การมีงานทำ บริการด้านการแพทย์สาธารณสุข สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความปลอดภัยในการคมนาคมขนส่ง อิสรเสรีภาพการพักผ่อนหย่อนใจ โอกาสพัฒนาตัวเอง

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการพัฒนาคุณภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแนวความคิดของ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Commings, 1985, pp. 198-199) มาประกอบการวิจัย ซึ่งได้เสนอแนวคิดไว้ 8 ด้าน คือ 1) ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน 4) ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 5) การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม 6) ความเป็นธรรมในการทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) ความภูมิใจในองค์กร เพื่อนำมาใช้ในการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรต่อไป

2.2.4 รายละเอียดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

1) ความหมายผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ธงชัย สันติวงษ์ (2550, หน้า 26) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง ผลตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการดำเนินชีวิต โดยผลตอบแทนจะเป็นผลจากการทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงานของบุคคล การได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรมจะทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเหมาะสมต่อไป

เสนาะ ติเยาว์ (2554, หน้า 244) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง การจูงใจใด ๆ ก็ตามผลสุดท้ายจะอยู่ที่ผลตอบแทนที่ได้รับ คนจะไม่ทำงานหากไม่ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานที่มีผลตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม คนจะทำงานน้อยมากหากได้รับผลตอบแทนจากการทำงานที่น้อย และคนจะขยันทุ่มเทให้กับงานหากระบบผลตอบแทนดี ผลตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกคุณภาพชีวิตการทำ งานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีธรรมชาติความต้องการที่มุ่งทำงานเพื่อได้รับความตอบสนอง และได้รับผลตอบแทนในรูปตัวเงินมาสนองความต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการทางด้านร่างกาย

ณัฏฐพันธ์ ขจรนันทน์ (2555, หน้า 244) กล่าวว่าผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ สามารถตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจ ช่วยดำรงชีวิตให้ง่ายขึ้น บุคลากรไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อมจึงปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะสร้างความมั่นคงให้กับองค์การ สร้างขวัญกำลังใจ และความจงรักภักดีเกิดขึ้นกับหน่วยงาน ทำให้เกิดคุณภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรในหน่วยนั้น ๆ

พยอม วงศ์สารศรี (2555, หน้า 151) กล่าวว่าผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนเป็นสิ่งใด ๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำจนกระทั่งมีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนการกระทำนั้น ๆ นอกจากนี้ยังส่งผลโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้น มีคุณภาพหรือด้อยลงไปก็ได้ ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบค่าตอบแทน ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2558, หน้า 3-6) กล่าวว่าผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถได้ก็ต้อง

ให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจกับสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน และสิ่งตอบแทนเบื้องต้น ที่ทำให้ข้าราชการหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจก็คือเงินเดือน หรือค่าจ้างที่เหมาะสมเพียงพอและยุติธรรม นอกจากนั้นยังต้องพิจารณาถึงผลตอบแทนในรูปอื่น ๆ ต่อไปอีก เพื่อให้เพียงพอกับค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต่อการทำงาน ซึ่งจะต้องมีความสัมพันธ์กับระดับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้วย

วอลตัน (Walton, 1975, pp.93-95) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง สิ่งที่ได้จากการทำงานนั้นพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมและความยุติธรรมมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนมีลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้จากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

อัมสท็อต (Umstot, 1984, pp.422-423) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง การปฏิบัติเพื่อให้ได้ซึ่งผลประโยชน์ และรายรับเพื่อตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ตั้งแต่ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และส่งผลไปถึงความต้องการทางสังคม ความเจริญก้าวหน้า และประจักษ์ตนด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยิ่ง

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Commings,1985, pp.198-199) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ และสวัสดิการที่บุคลากรควรจะได้รับอย่างเหมาะสม

ไบอัลส์ และรูย์ (Byars & Rue, 1997, p.533) กล่าวว่าผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง รางวัลตอบแทนทั้งหมดที่บุคลากรได้รับ โดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส หรือรางวัลเหมาจ่ายและผลประโยชน์อื่น ๆ

มันดี้ เนาส์ และเพอร์มีอัสซ์ (Mondy Noe & Permeaux, 1999, p.2) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง รางวัลทั้งหมดที่บุคลากรได้รับในการแลกเปลี่ยนจากการทำงานประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และ ผลประโยชน์อื่น ๆ

สรุปได้ว่า ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง เงินเดือนหรือ ค่าตอบแทนที่รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ซึ่งจะต้องมีความสัมพันธ์กับระดับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรมจะทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเหมาะสมต่อไป

2) ความสำคัญของผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

พยอม วงศ์สารศรี (2555, หน้า 167-168) กล่าวถึงความสำคัญของผลตอบแทนไว้ 3 ประการ ดังนี้

(1) ผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับแล้วสามารถนำไปแลกเปลี่ยน เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และจิตใจของคนได้

(2) เป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจและยอมรับว่าตนมีคุณค่าที่สามารถทำสิ่งใด ๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำ จนกระทั่งมีการให้ผลตอบแทนเป็นรางวัล เป็นสิ่งตอบแทนการกระทำนั้น ๆ และ

(3) สิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพ หรือด้อยลงก็เป็นได้ ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของผลตอบแทนกับงานนั้น ๆ ซึ่งผลตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

ผจญ เฉลิมสาร (2552, หน้า 100) กล่าวถึงความสำคัญของผลตอบแทนว่าเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

วอลตัน (Walton, 1975, pp.99-100) กล่าวถึง ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมว่าผลตอบแทนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตที่เป็นมาตรฐานทางสังคม และจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ

ดีเซนโซ และรอบบินส์ (Decenzo & Robbins, 1996, p.20) กล่าวถึงความสำคัญผลตอบแทนว่า ผลตอบแทนที่เป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและมุ่งทำงาน เพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการใช้ชีวิตอยู่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

เวอร์เธอร์ (Werther, 1996, p.22) กล่าวถึงผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมว่าผลตอบแทนที่เป็นธรรมมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการค้ำจุนงานให้มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเทียบเท่าผลผลิตของตน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง ผลตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและมุ่งทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และจิตใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจและยอมรับว่าตนเป็นคนที่มีคุณค่าคนหนึ่งในสังคม

3) ลักษณะของผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

พนัส หันนาคินทร์ (2552, หน้า 105-110) กล่าวถึง ลักษณะของผลตอบแทน

ที่เพียงพอและเป็นธรรมไว้ 4 ประการ ดังนี้

(1) สิ่งที่ให้แก่การทำงานโดยตรง

(2) การทำงานพิเศษนอกเหนือจากที่ได้ตกลงกันไว้

(3) การสงเคราะห์

(4) สิ่งที่ไม่เป็นตัวเงิน และยังกล่าวถึงปัจจัยในการกำหนดผลตอบแทน ประกอบด้วย 6 ประการ ได้แก่ 1) อัตราค่าครองชีพ 2) ฐานะทางการเงินขององค์กร 3) ความขาดแคลนในสาขาของงานที่ต้องการ 4) ประสบการณ์ความรู้ในแขนงงานที่ต้องการ 5) ความคิดเห็นของฝ่ายบริหารในองค์การ และ 6) กฎหมาย

โชคดี เดชกำแหง (2554, หน้า 287-289) กล่าวถึงลักษณะของผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมจะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงาน พิจารณาจากหลัก 3 ประการ ดังนี้

1) หลักความเสมอภาคและความเป็นธรรม (equity and fairness) หลักความเสมอภาคจะยึดหลักปรัชญาที่ว่างานเท่ากันจ่ายเท่ากัน

2) การดึงดูดใจและการแข่งขัน (attractiveness and competitiveness) ตลอดจนการรักษาคนดีมีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ

3) ความสามารถในการกระจายและต้นทุนแรงงาน(ability to pay and labor cost) โครงสร้างผลตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ อาจทำให้มีผลต่อต้นทุนแรงงานที่อยู่ในวิสัยที่สามารถควบคุมได้สามารถแข่งขันกับตลาดได้ ดังนั้นโครงสร้างผลตอบแทนจึงมีความสำคัญต่อทุนแรงงานค่าจ้างเงินเดือน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2558, หน้า 133) กล่าวถึงลักษณะของผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมจะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพไว้ 4 ประการ ได้แก่

1) ดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่มีความสามารถ

2) การจูงใจให้บุคคลทำงานสุดความสามารถ

3) การก่อให้เกิดสิ่งจูงใจในความเติบโตของความสามารถในการทำงาน

4) พัฒนาความมั่นใจของบุคลากรต่อองค์การ

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2559, หน้า 274 - 275) กล่าวถึงลักษณะของผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมไว้ 6 ประการ ดังนี้

1) ความยุติธรรม เมื่อองค์การได้รับประโยชน์จากผลการทำงานของบุคลากรที่มีประสิทธิผลก็สมควรตอบแทนให้แก่บุคลากรอย่างคุ้มค่าบุคลากรที่มีผลการทำงานที่ดี มีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ก็จะได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าและยุติธรรม

2) ความพอเพียง องค์การควรจ่ายผลตอบแทนให้กับบุคลากรตามอัตราขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานที่กฎหมายกำหนดไว้ และให้เพียงพอกับมาตรฐานการดำรงชีวิตในสังคม ซึ่งฝ่ายองค์การจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานโดยเคร่งครัด

3) ความสมเหตุสมผล การจ่ายผลตอบแทนจะต้องมีความเหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบที่บุคลากรได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจเป็นการเปรียบเทียบระหว่างบุคลากรในแต่ละระดับ โดยบุคลากรในระดับเดียวกันก็ควรได้รับผลตอบแทนที่เท่ากันหรือใกล้เคียงกัน

4) ความสามารถในการจ่าย การที่องค์การจะจ่ายผลตอบแทนให้บุคลากรในอัตราใดจะต้องพิจารณาว่าองค์การนั้นมีทรัพยากรทางการเงินมากเพียงพอที่จะจ่ายให้กับบุคลากร

5) ความสม่ำเสมอ องค์การต้องจ่ายผลตอบแทนให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอตามที่ตกลงกันไว้ เพื่อทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจและวางแผนการใช้จ่ายเงินเพื่อดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมั่นคง

6) การจูงใจ การจ่ายผลตอบแทนควรมีลักษณะจูงใจ หรือกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การสมัยใหม่ที่มีการกำหนดแผนกลยุทธ์มักใช้หลักการนี้ในการจูงใจบุคลากรให้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับทิศทางที่องค์การกำหนดไว้

วอลตัน (Walton, 1975, pp.101-102) กล่าวถึงลักษณะของผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมไว้ 2 ประการ ดังนี้

1) รายได้ที่เพียงพอ รายได้ที่ได้จากการทำงานเต็มเวลาสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความพอเพียงทางสังคม หรือสอดคล้องกับมาตรฐานของผู้รับรายได้

2) ผลตอบแทนหรือชดเชยที่เป็นธรรม ผลตอบแทนที่ได้รับจากงานอย่างใดอย่างหนึ่งมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับผลตอบแทนที่ได้รับจากงานประเภทอื่น

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Commings, 1985, pp.198-200) กล่าวถึงลักษณะของผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมไว้ 2 ประการ คือ ความเพียงพอ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคม และ ความยุติธรรม ประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน โดยเปรียบเทียบกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1992, pp.113-115) กล่าวถึงลักษณะของผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมไว้ 4 ประการ ได้แก่ 1) เงินเดือน 2) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) สภาพการทำงาน และ 4) ความมั่นคงในงาน

ดีเซ็นโซ และรอบบินส์ (Decenzo & Robbins, 1996, p.20) กล่าวถึงลักษณะของผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมจะพิจารณาใน 2 เรื่อง ได้แก่

1) ผลตอบแทน คือ การกำหนดค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งจะต้องมีการตรวจสอบหรือวิเคราะห์งานตั้งแต่วิธีการง่ายๆ ไปจนถึงซับซ้อนนอกจากนั้นต้องให้เกิดความเป็นธรรม การกำหนดเงินเดือนเกิดจากมิติต่าง ๆ เช่น ทักษะการทำงาน ความรับผิดชอบ ความพยายามและการตรวจสอบ ไม่ใช่ลักษณะส่วนบุคคล

2) ผลประโยชน์เกื้อกูล คือ การจัดผลประโยชน์ให้ตรงกับความต้องการและเพียงพอของบุคลากร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการ และการใช้จ่ายของบุคลากร

สรุปได้ว่า ลักษณะของผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมเป็นการจ่ายค่าจ้างในลักษณะของเงินเดือนหรือเงินอื่น ๆ ที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคล มีสวัสดิการเท่าเทียมกับข้าราชการ หน่วยงานอื่น ๆ และมีความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตของผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมหมายถึง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าตอบแทนซึ่งจะต้องมีความสัมพันธ์กับระดับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรมตลอดจนการได้รับการชี้แนะ ความเมตตา ขวัญกำลังใจจากผู้บริหารให้สามารถทำงานอย่างมีความสุข

สภาพการทำงานที่ปลอดภัย

1) ความหมายสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว และอัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2552, หน้า 171-178) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพการทำงานที่เหมาะสมและมีบรรยากาศดี มีสภาพที่ทำงานไม่เสี่ยงต่ออันตราย และไม่มีผลเสียต่อสุขภาพไม่ทำให้เกิดมลภาวะที่เป็นพิษด้านการทำงาน

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2552, หน้า 15) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงภยันตรายทั้งหลายในการดำเนินชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน ซึ่งได้แก่พฤติกรรมการรับประทานอาหาร ดื่มน้ำ หายใจ พักผ่อน การขับถ่าย ที่อยู่อาศัยการเดินทางไปกลับ การมีเพศสัมพันธ์ การแต่งกาย การใช้ยารักษาโรคที่มีความเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยในชีวิตของมวลมนุษย์ ดังนั้นจึงควรหลีกเลี่ยงจากมลพิษ และอันตรายทั้งปวงเพื่อความอยู่รอดปลอดภัย

เสนาะ ติเยาว์ (2554, หน้า 326) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานที่ทำ โดยลักษณะงานนั้นไม่เสี่ยงอันตรายจนเกินไป อาจหลีกเลี่ยงอันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยการเตรียมการป้องกันไว้ล่วงหน้า สภาพการทำงานที่ไม่เสี่ยงต่อการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนต้องคำนึงถึงในการทำงานอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมในงานแม้จะเพียงเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็อาจจะกระทบกระเทือนถึงผลผลิตขององค์การนั้น ๆ ได้ ภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานอาจทำให้คนงานทำงานด้วยความพอใจ หรือไม่พอใจได้ หรืออาจทำให้ผลงานดีหรือไม่ดีได้ การจัดสถานที่ทำงานสะอาดเป็นระเบียบ เรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวก แสงสว่างเพียงพอ ปราศจากเสียงรบกวนจะทำให้คนรักงานและตั้งใจทำงานดีขึ้น การจัดให้มีเสียงดนตรีในขณะที่ทำงานก็มีส่วนต่อการเพิ่มผลผลิตอย่างมาก ทำให้เหน็ดเหนื่อยน้อยลง มีชีวิตชีวา และมีความสุข ด้วยเหตุนี้ในสถานที่ทำงานทั้งหลายจึงได้พยายามตกแต่งบรรยากาศให้ดีอยู่เสมอเพื่อช่วยให้คนอยากทำงานโดยไม่เบื่อหน่าย

พยอม วงศ์สารศรี (2555, หน้า 210) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง สิ่งที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ จิตของบุคคลที่ปฏิบัติงานซึ่งสามารถเกิดจากสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานจะต้องมีความสะอาด มีเครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอ มีระบบการจัดจ่ายที่หาใช้ได้ง่าย ถ้าสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ทำให้ประสิทธิผลของหน่วยงานลดลง

วอลตัน (Walton, 1975, p.93) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Commings, 1985, pp.198-199) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย มีอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายจากการทำงานอย่างสมบูรณ์ครบถ้วน

เฮอร์สเบิร์ก (Herzberg,1992, p.183) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง สภาพการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในงานส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดี และไม่ดีต่อการทำงานได้ สภาพแวดล้อมในการทำงานนับตั้งแต่สถานที่ทำ งาน เครื่องมือเครื่องใช้อุณหภูมิ แสง และเสียง ตลอดจนสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน

กิลเมอร์ และคนอื่นๆ (Gilmer, et al. 1996, p.239) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง ความพึงพอใจต่อสถานที่ที่ทำงาน ชื่อเสียงของหน่วยงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาคนที่มีพื้นฐานความรู้น้อย หรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญมาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมาก

มันดี้และเนาส์ (Mondy & Noe, 1996, p.432) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง การกระทำที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานปราศจากความเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย หรืออารมณ์ ส่วนความปลอดภัยจะป้องกันผู้ปฏิบัติงานจากการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน เพราะทั้งสุขภาพและความปลอดภัย ส่งผลต่อการลดประสิทธิภาพในการทำงานและขวัญกำลังใจตลอดจนคุณภาพชีวิตการทำงานอันเป็นสาเหตุของผลผลิตตกต่ำและอุบัติเหตุในการทำงานทำให้สูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน

สรุปได้ว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตรายมีอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายจากการทำงานอย่างสมบูรณ์ครบถ้วน ปลอดภัยต่อร่างกายผู้ปฏิบัติงานเองและทรัพย์สินของทางราชการ

2) ความสำคัญของสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2557, หน้า 2-3) กล่าวถึง ความสำคัญของสภาพการทำงานว่าเป็นหนึ่งในทางเลือกที่จะทำให้ทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ดังนั้น การทำงานได้อย่างปลอดภัยจึงเป็นยอดปรารถนาของทุกคนทั้งในระดับที่รู้ตัวและระดับที่อยู่ลึกในจิตใต้สำนึก เรื่องของความปลอดภัยในชีวิตนี้จึงสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ หรือ ทฤษฎีการจูงใจ ของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ในลำดับขั้นที่ 2 เรื่องความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

วรนารถ แสงมณี (2557, หน้า 11-12) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพการทำงานว่าสภาพการทำงานที่ปลอดภัยของครูเป็นสิ่งสำคัญ การป้องกันความปลอดภัยและอุบัติเหตุระหว่างการทำงานของครู ถือว่าเป็นงานด้านหนึ่งของการธำรงรักษาบุคลากรที่องค์กรต้องเอาใจใส่ เนื่องจากการทำงานไม่ว่าลักษณะใดล้วนแต่มีส่วนสัมพันธ์กับอุบัติเหตุ อันเป็นเหตุการณ์ที่ครูพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งการบริหารงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร อันจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพการบริหารคนขององค์กรที่ดี อันจะนำไปสู่ความสำเร็จต่อเนื่องในระยะยาว

อนุวัตร หอมรสสุคนธ์ (2558, หน้า 1-2) กล่าวว่า ทุกวันนี้ความปลอดภัยในการทำกิจกรรมใดๆ ก็ตามเป็นสิ่งที่ทุกคนให้ความสำคัญ แต่ก็ยังคงมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยไม่ได้ตั้งใจ หรือโดยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เกิดขึ้นได้อย่างไรและจะมีแนวทางในการลดความไม่ปลอดภัยในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างไร เป็นสิ่งที่ควรที่จะศึกษาตระหนักและสร้างสำนึกแห่งความปลอดภัยให้เกิดขึ้น ถ้าลองสังเกตดูจะพบว่ามีอุบัติเหตุหรือความไม่ปลอดภัยในสถานที่ทำงานเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาบนความเสี่ยง โดยที่ตนเองก็ยอมให้เกิดขึ้น เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเหล่านี้สามารถป้องกันไม่ให้เกิดหรือลดโอกาสที่จะเกิดขึ้นได้ถ้าผู้ปฏิบัติงานและทุกคนที่พบเห็นกิจกรรมมีความรู้เพียงพอ ตระหนักถึงความไม่ปลอดภัยคิดค้นหาหนทางป้องกัน และแก้ไขการทำกิจกรรมที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุเหล่านี้ก็จะไม่เกิดขึ้น หรือถ้าเกิดขึ้นความรุนแรงของความสูญเสียก็จะลดลง

วอลตัน (Walton, 1975, p.94) กล่าวถึง ความสำคัญของสภาพการทำงานว่าสภาพการทำงานของบุคคลนั้น ไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัย และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

แคท และโรแซนวิง (Kast & Rosenzweing, 1985, p.150) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพการทำงานว่า สภาพการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานจะกระตุ้นให้เกิดความสบายใจทำให้บุคคลเกิดความสนุก มีความสุขในการทำงาน สภาพการทำงานจึงมีผลต่อคุณภาพของงาน

ฮิวส์ และคัมมิ่งส์ (Huse & Cumming, 1985, pp.198-200) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพการทำงานว่า สภาพการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงานเป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่งด้วย เช่น อุณหภูมิ ความร้อน ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง ตารางเวลาการทำงาน และเครื่องมือที่เพียงพอ จะมีผลต่อความพอใจในงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานจะกระตุ้นให้เกิดความสบายใจ ทำให้บุคคลเกิดความสนุก มีความสุขในการทำงานสภาพการทำงานจึงมีผลต่อคุณภาพของงาน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเป็นการช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรอันจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาวต่อไป

3) ลักษณะสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

สุภาพร เทพยสุวรรณ (2551, หน้า 59-61) กล่าวถึง ลักษณะสภาพการทำงานที่ปลอดภัยในอาคาร 4 ประการ ดังนี้ 1) มาตรการดูแลความปลอดภัยในอาคาร โดยมีสัญญาณเตือนภัย มีเครื่องหมายแสดงช่องทางเดินหรือการปฏิบัติเมื่อมีอุบัติเหตุ มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุใน

อาคารเรียนอย่างชัดเจน 2) มีผู้ดูแลรับผิดชอบเรื่องความปลอดภัยของอาคารและมีการสำรวจตรวจตราความเป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารเป็นประจำทุกวัน 3) มีอุปกรณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยในห้องทำงาน มีการดูแลและรักษาอุปกรณ์ความปลอดภัยให้คงสภาพดีอยู่เสมอ มีการรักษาความสะอาดของห้องเรียนเป็นประจำ ไม่มีสิ่งกีดขวาง มีการตรวจสอบการทำงานของสัญญาณภัยและฝึกการใช้งานให้กับเด็ก 4) มีการปฐมนิเทศเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุภายในโรงเรียนเพื่อเด็ก ๆ และผู้ปกครองเห็นแล้วเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามคำแนะนำกรณีมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นจริงๆ

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว และอัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2552, หน้า 177-178) กล่าวถึงลักษณะสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยทำให้รู้สึกสะดวกสบาย ทำงานด้วยจิตใจที่สงบสุข แล้วส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งที่ควรปฏิบัติมี 3 ประการ คือ

1) การถ่ายเทอากาศแสงสว่างในการทำงาน และเสียงควรให้มีความเหมาะสมในการที่จะปฏิบัติงาน

2) ห้องทำงานควรจัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย

3) สถานที่ทำงานสามารถเดินทางไปปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก

ธัญญา ผลอนันต์ (2556, หน้า 74-75) กล่าวถึง ลักษณะสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1) การกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายเรื่องสิ่งแวดล้อม

2) จัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม

3) วิเคราะห์และค้นหาลักษณะปัญหาสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาทั้งภายใน และภายนอกองค์การ

4) ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัยที่ดี

5) จัดเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพมาให้ความรู้ ให้คำปรึกษาหรือบรรยายให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทราบ

6) จัดการอบรมเรื่องความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด

7) จัดกิจกรรม 5 ส. คือ สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัยเพื่อให้บุคลากรตระหนักและร่วมรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

8) จัดหน่วยฝึก และซ้อมฉุกเฉินไว้รับสถานการณ์เลวร้ายที่อาจจะเกิดขึ้น

9) จัดการฝึกซ้อมการอพยพบุคลากรกรณีเกิดเหตุเพลิงไหม้

10) จัดให้มีการศึกษาเพื่อการปรับปรุงสุขอนามัย ความปลอดภัย โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม

มาสโลว์ (Maslow, 1974, p.81) กล่าวถึง ลักษณะสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเป็นความต้องการที่สำคัญของมนุษย์ที่ต้องการให้ตนเองปลอดภัยในชีวิต โดยการหลีกเลี่ยงอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อาจเตรียมป้องกันไว้ล่วงหน้าเพื่อให้มีการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปลอดภัยด้วยการจัดระบบความปลอดภัยในการทำงานให้แก่บุคคล

วอลตัน (Walton, 1975, pp.95-96) กล่าวถึงลักษณะสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไว้ 2 ประการ ได้แก่ 1) ชั่วโมงการทำงานที่มีความเหมาะสม มีการบังคับใช้ว่าหากเลยช่วงเวลางานปกติมาตรฐานแล้วจะต้องมีการจ่ายผลตอบแทนพิเศษ และ 2) ข้อจำกัดด้านอายุ ซึ่งจะนำมาใช้เมื่องานมีแนวโน้มที่จะทำลายสวัสดิการของบุคคลก่อนหรือหลังอายุปีใดปีหนึ่ง

แฮคแมน และซูทส์ (Hackman & Suttle, 1984, p.14) กล่าวถึงลักษณะสภาพการทำงานที่ปลอดภัยว่าเป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมีอากาศเป็นพิษหรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆอันเนื่องมาจากการทำงานนั้น ๆ

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Commings, 1985, pp.198-200) กล่าวถึงลักษณะสภาพการทำงานที่ปลอดภัยว่าเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมเอื้ออำนวยทำให้มีความรู้สึกสะดวกสบาย ทำงานด้วยจิตใจที่สงบสุข ไม่มีผลเสียต่อสุขภาพ ลดความหวาดกลัวหรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

สรุปได้ว่า ลักษณะสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเป็นการตอบสนองความต้องการของคนที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับความปลอดภัย ในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงการเตรียมป้องกันไว้ล่วงหน้าเพื่อให้มีการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปลอดภัยด้วยการจัดระบบความปลอดภัยในการทำงานให้แก่บุคคล

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตของสภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกาย และจิตใจ เอื้อต่อการทำงาน มีมาตรการรักษาความปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกก่อให้เกิดความมั่นใจกับผู้ปฏิบัติงาน

การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

1) ความหมายการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว และอัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2552, หน้า 121) กล่าวว่าการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร โดยการอบรมและศึกษาและการนำความรู้ความชำนาญในการทำงานมาใช้ยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร โดยการปรับปรุงส่งเสริมบุคลากรให้ทำงานเต็มความรู้ ความสามารถ และพัฒนาความรู้ความสามารถให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

วิภาพร มาพบสุข (2553, หน้า 35) กล่าวว่าการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง ให้การศึกษาและฝึกอบรมอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการคิด และทักษะการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะเป็นพื้นฐานนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (2556, หน้า 178) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน หมายถึง ทำให้เจริญโดยมีคุณสมบัติที่จะทำได้

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2557, หน้า 207-208) กล่าวว่าการพัฒนาศักยภาพการทำงานหมายถึง ความพยายามอย่างต่อเนื่องของผู้บริหารในการวางแผน เพื่อปรับปรุงขีดความสามารถของบุคลากร และการวางแผนในการพัฒนาทางวิชาชีพของบุคลากรในองค์การตลอดจนปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การให้เพิ่มมากขึ้น โดยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นหลัก

วอลตัน (Walton, 1975, pp.15-16) กล่าวว่าการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงาน และสมาชิกในครอบครัวของตน ในการพัฒนาความสามารถของบุคคลในการทำงานเป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา ฝึกอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่จะบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่โดยการพัฒนาความรู้และทักษะที่จะทำให้งานมีคุณภาพในด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความรู้ และทัศนะ ภารกิจทั้งหมดของงาน และการวางแผนงาน

อัมสท็อต (Umstot, 1984, pp.422-423) กล่าวว่าการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน หมายถึง การออกแบบงานให้มีคุณค่า ซึ่งลักษณะงานที่ดีจะต้องมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจอีก

ระดับหนึ่ง สร้างความรับผิดชอบในการทำงานจะต้องมีการแจ้งผลการทำงานให้บุคลากรได้รับทราบ บุคลากรทุกคนต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง และแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพที่สูงขึ้น

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Commings,1985, pp.198-199) กล่าวว่าการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยบุคลากรมีโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนด้วยการฝึกอบรม และการเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงานของบุคลากรได้ด้วยความชำนาญจากงานที่ทำอยู่จนเกิดทักษะความชำนาญในการทำงานอย่างสูง และนำกลับไปพัฒนาองค์การให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้นไป

ดูบริน และไอลีแลนด์ (Dubrin & Ireland, 1993, pp.15-16) กล่าวว่าการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานโดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อองค์กรที่อยู่ และเพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความสามารถในการทำงาน

เบอร์นาดิน และรัลแชล (Bernardin, & Russell, 1993, p.12) กล่าวว่าการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อที่จะนำมาพัฒนาความรู้ความสามารถของตัวเอง การได้ทดลองและคิดค้นวิธีการทำงานด้วยตนเอง การเรียนรู้งานในแผนกต่างๆ ของหน่วยงานจะก่อประโยชน์ให้กับหน่วยงานนั้น ๆ เป็นอย่างมาก

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพ และประสิทธิภาพของบุคลากรเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร โดยการพัฒนาความสามารถของบุคคลในการทำงานเป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา ฝึกอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่จะบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ อีกทั้งยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

2) ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

รุ่ง พูลสวัสดิ์ (2550, หน้า 26-27) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพในการทำงานไว้ 9 ประการ โดยกล่าวว่าบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(1) ผลการทำงานจะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

(2) จะช่วยแก้ปัญหาขององค์การ

(3) ช่วยทำให้ขวัญของบุคลากรในองค์การดีขึ้น

(4) สามารถลดการควบคุมการทำงานของบุคลากรได้มาก เพราะบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างดี สามารถควบคุมตัวเองในการทำงาน ทำให้องค์การและผู้บริหารลดค่าแรงงานในการควบคุมได้

(5) ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานจะมีน้อย เพราะบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในงานดี ฉะนั้นการพัฒนาที่ดีจึงเท่ากับลดปัญหา และอุปสรรคได้ส่วนหนึ่ง

(6) เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรโดยตรง เนื่องจากบุคลากรได้เรียนรู้ สัมผัสมีความชำนาญจึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความก้าวหน้าต่อบุคลากรเอง นอกจากนี้บุคลากรยังมีโอกาสได้รับความดีความชอบในการเลื่อนตำแหน่ง และฐานะการงานตนเองให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ

(7) ส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงแก่องค์การ ถ้าหากองค์การขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งก็สามารถคัดเลือกเอาจากบุคคลที่ได้รับพัฒนาแล้วลงไป

(8) บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การเพราะได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะองค์การที่มีแผนงานและนโยบายใหม่ๆ องค์การควรจะได้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในแผนงานอันใหม่ ๆ อาจจะให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์การที่เกี่ยวกับแผนงานนั้น ทำให้การดำเนินงานหรือการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ และ 9) องค์การสามารถลดความสิ้นเปลือง และการสูญเปล่าต่าง ๆ ลงได้ เช่น การขาดงานของบุคลากรอาจจะน้อยลง งานที่ดำเนินการก็เกิดผลเสียหายน้อยมากทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2556, หน้า 3) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพในการทำงานไว้ว่า ทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถนะสูงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ และองค์การจะบรรลุเป้าหมายได้จะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างสร้างสรรค์ และชาญฉลาด โดยใช้ทักษะการบริหารจัดวางคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อจะได้ดึงศักยภาพ และความสามารถที่มีอยู่ในตัวของบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และองค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเพื่อรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ ได้

วอลตัน (Walton, 1975, pp. 22-27) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพในการทำงานไว้ว่า บุคลากรจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิดที่ทันสมัยก้าวทันโลกแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศ (information technology) อยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อความสามารถในการแข่งขันเชิงธุรกิจ ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

ฮิวส์ และคัมมิ่งส์ (Hues & Cumming, 1985, pp.198-199) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพในการทำงานไว้ว่า มีความจำเป็นซึ่งงานที่ทำควรเอื้อต่อโอกาสที่จะใช้ประโยชน์อื่น ๆ ทำให้มีการพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้มีผลต่อการได้มีส่วนร่วมและรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองและมีความรู้ที่ท้าทายเกิดขึ้นจากการทำงานของตน

เดวิส และนิวสตรอม (Davis & Newstrom, 1989, p.389) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพในการทำงานไว้ว่า มนุษย์ให้ความสำคัญกับคุณค่าของตนเพื่อตอบสนองความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นเป็นการมุ่งที่จะพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาความสามารถของตนเอง

สรุปได้ว่าความสำคัญการพัฒนาศักยภาพในการทำงานเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ช่วยทำให้ระบบและวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะในช่วงระยะเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานอยู่ในองค์การ เทคนิค และวิธีการสมัยใหม่ได้พัฒนาอย่างรวดเร็ว จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และรู้สึกถึงคุณค่าของตน ดังนั้นหน่วยงานควรจัดให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มผลผลิตทั้งด้านปริมาณและคุณภาพให้กับองค์การได้อีกทางหนึ่ง

3) ลักษณะการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

ประมวล พฤฑฒิกุล (2558, หน้า 23) กล่าวถึง ลักษณะการพัฒนาศักยภาพในการทำงานไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

(1) สำรวจตนเองเพื่อทราบถึงความสามารถ จุดดี จุดด้อย ข้อบกพร่องของตน

(2) กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโดยกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์สำหรับตนเอง

(3) การปรับปรุงแก้ไขตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

(4) ตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาตนเอง

วอลตัน (Walton, 1975, p.15) กล่าวถึง ลักษณะการพัฒนาศักยภาพในการทำงานพิจารณาจาก 2 องค์ประกอบ ได้แก่

(1) ความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถควบคุมงานด้วยตนเองทำให้บุคคลรู้สึกว่างานที่ทำท้าทายความสามารถของตน ตนได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและได้ขยายขีดความสามารถในการทำงาน

(2) สารสนเทศที่เด่นชัดคือบุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักสรรหาสารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการ และแนวทางต่าง ๆ ในการทำงานที่จะทำให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

(3) การวางแผน บุคคลที่มีสมรรถภาพต้องมีการวางแผนที่ดีในการทำงานต่าง ๆ

เดสเลอร์ (Dessler, 1991, p.133) กล่าวถึง ลักษณะการพัฒนาศักยภาพในการทำงานในส่วนของการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคคล ไว้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

(1) การอบรมบุคลากรใหม่ (perservice training) เป็นการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เกิดความแน่ใจว่าบุคลากรใหม่มีความรู้และทักษะตามที่ต้องการ เพื่อปฏิบัติงานตามข้อกำหนดในรายละเอียดของงานในตำแหน่งนั้น ๆ

(2) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาปรับปรุงแก้ไข (inservice training)รายละเอียดหรือผลการทำงานของบุคลากรจากการประเมินค่า จะทำให้ทราบปัญหาและข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ซึ่งฝ่ายจัดการจะได้ให้ข้อเสนอแนะ และจัดการฝึกอบรมให้

(3) การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน (on-job training) โดยทั่วไปมักจะเรียกการฝึกอบรมว่าเป็นการพัฒนา หรือการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งให้บุคคลได้เพิ่มประสิทธิผลขององค์การหรือหน่วยงานในระยะยาว อย่างไรก็ดีการฝึกอบรมกับการพัฒนามีความแตกต่างกันอยู่บ้าง เพราะการฝึกอบรมเป็นการพยายามขององค์การที่จะปรับปรุงการทำงานในตำแหน่งของบุคลากร ในขณะที่การพัฒนานั้นเป็นกิจกรรมต่าง ๆที่ใช้เพื่อปรับปรุงความสามารถของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้ามีความรับผิดชอบในตำแหน่งงานภายในระบบงานมากขึ้น การพัฒนาจะรวมเอากิจกรรมทั้งหมดที่จัดทำขึ้นเพื่อเพิ่มความสามารถของบุคลากรในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นไม่ว่าจะมีบทบาทและตำแหน่งงานในระดับใดก็ตาม

ฮิวส์ และคัมมิ่งส์ (Huse & Cumming, 1985, pp.198-200) กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพในการทำงานจะพิจารณาจากงานที่ทำ 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) งานที่ผู้ทำต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง 2) มีความสำคัญ 3) สามารถได้รับทราบผลย้อนกลับ 4) มีอิสระในการดำเนินการ และ 5) ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในหลายๆ ด้าน

แมทธิว และเจมส์ (Mathieu & Jame, 1991, pp.127-133) กล่าวถึง ลักษณะการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคคลมี 5 ลักษณะ คือ 1) ใช้ความสามารถเฉพาะทาง 2) ยอมรับว่ามีความสำคัญ 3) ทราบผลย้อนกลับ 4) มีอิสระในการทำงาน และ 5) ใช้ความสามารถหลากหลาย ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น

ลักษณะการพัฒนาศักยภาพในการทำงานต้องวิเคราะห์ให้ได้ว่าหน่วยงาน หรือสถานศึกษาต้องพัฒนาคนไปทางทิศใด แล้วสร้างระบบแรงจูงใจหรือแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนของการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน จนสามารถนำแนวทางต่าง ๆ ในการทำงานมาช่วยทำให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตของการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน หมายถึง การขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ การเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความรู้

ความสามารถของตนโดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ การเรียนรู้จากการทำงาน เพื่อนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน จัดหาสื่อ ตำรา อุปกรณ์เทคโนโลยีทางการศึกษา และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

1) ความหมายของความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ (2553, หน้า 18) กล่าวว่าความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน หมายถึง ขั้นตอนของการทำงานขั้นตอนหนึ่ง ซึ่งมุ่งความสำคัญที่ความต้องการประสบความสำเร็จ (achievement) และการยกย่อง

พรนพ พุกพันธ์ (2554, หน้า 267) กล่าวว่าความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน หมายถึง การสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเดินทางไปศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนการศึกษาต่อ เป็นต้น

พยอม วงศ์สารศรี (2555, หน้า 148) กล่าวว่าความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน หมายถึง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ควรใช้หลักในการพิจารณาด้วยความรู้ความสามารถ หลักประสบการณ์และการใช้เกณฑ์ในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2557, หน้า 201-202) กล่าวว่าความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน หมายถึง การเลื่อนขั้นและตำแหน่งเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่มีความขยัน ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และมีศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจที่ลำบากหรือยุ่งยากกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นลักษณะหนึ่งในการเพิ่มงานในทางลึก (job enrichment) ที่นอกจากจะเพิ่มหน้าที่การงานแล้วยังต้องเพิ่มความรับผิดชอบมากขึ้น

วอลตัน (Walton, 1975, pp.15-16) กล่าวว่าความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Commings, 1985, pp.198-199) กล่าวว่าความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน หมายถึง ลักษณะงานนั้นจะต้องส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วยบุคลากรมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพโดยการพิจารณาตามความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงาน ตลอดจนมีความมั่นใจมั่นคงในงานที่ทำ

มาสโลว์ (Maslow, 1987, pp.143-149) กล่าวว่าความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมมนุษย์ เช่น ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงความมั่นคงในการทำงานด้วย

กิลเมอร์ และคนอื่นๆ (Gilmer, et al., 1996, p.239) กล่าวว่าความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดีทำให้มีความพึงพอใจในงานที่ทำ

สรุปได้ว่า ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร โดยใช้หลักในการพิจารณาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ใช้เกณฑ์ตัดสินใจอย่างเหมาะสม

2) ความสำคัญของความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2554, หน้า 294) กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงและก้าวหน้าในงานว่าในการทำงานบุคคลมิได้มุ่งแต่ความพอใจส่วนตัวและการได้รับรางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังที่จะได้รับความมั่นคงและก้าวหน้าในงานด้วยเสมอ

เสนาะ ติเยาว์ (2555, หน้า 127) กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงและก้าวหน้าในงานว่าการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน หรือเปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์การกำหนด ซึ่งการเปลี่ยนแปลงงานเป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งภายในองค์การ ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ เกิดจากการขยายหรือลดปริมาณงาน การออกหรือเข้าใหม่ของคนงานเพื่อความเหมาะสม ลักษณะการเปลี่ยนแปลงนี้เกิดได้ 4 ทาง คือ 1) เลื่อนตำแหน่ง 2) โยกย้าย 3) ลดขั้น และ 4) การออกจากงาน

วรนารถ แสงมณี (2557, หน้า 12-17) กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงและก้าวหน้าในงานว่า ความรู้สึกว่าจะได้รับการจ้างให้ทำงานต่อไปจนครบสัญญา ตราบที่องค์กรยังคงสามารถจ้างงานได้ โดยบุคลากรไม่ทำความผิด หรือไร้ประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยเท่าเทียมกันตามความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์อย่างมีมาตรฐาน โปร่งใส และชัดเจน ความรู้สึกต่าง ๆ นี้มีผลโดยตรงต่อความเชื่อมั่น ขวัญ และความพึงพอใจที่ช่วยในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2554, หน้า 2-6) กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคง และก้าวหน้าในงานว่าคนที่จะก้าวหน้าหรือเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วนั้นต้องมีคุณสมบัติ 5 ประการดังนี้ 1) มีต้นแบบที่ดี 2) มีความทะเยอทะยานในการทำงาน 3) มีความขยันพากเพียร 4) มีการพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง และ 5) มีใจรักในงานที่ทำ

วอลตัน (Walton, 1975, pp.22-27) กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงและก้าวหน้าในงานว่า การให้โอกาสได้มีความเจริญก้าวหน้าเป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์การส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง องค์การจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างให้เกิดความเจริญก้าวหน้าให้แก่บุคลากร ซึ่งมีหลายวิธีด้วยกัน โดยใช้วิธีการพัฒนาอาชีพให้กับบุคลากร(career decelopment) เช่น 1) การวางแผนอาชีพ (career planning) เป็นการเน้นกิจกรรมของบุคลากรแต่ละคนที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกความสำเร็จในอาชีพ 2) การจัดการอาชีพ (career management) เป็นการเน้นกิจกรรมขององค์การที่สนับสนุนความเจริญเติบโตในงานอาชีพให้กับบุคลากรเป็นต้น

มาสโลว์ (Maslow, 1987, p.95) กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงและก้าวหน้าในงานว่ามนุษย์มีความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย และความต้องการชื่อเสียง ดังนั้นเมื่องานนั้นทำให้ได้รับความมั่นคงและได้รับความก้าวหน้าในงานก็จะนำซึ่งความมีชื่อเสียง

แซนเดอร์ (Sanders, 1988, p.272) กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงและก้าวหน้าในงานว่าบุคคลทุกคนมีความต้องการความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ซึ่งความมั่นคงและก้าวหน้าในงานเป็นตัวชี้วัดด้านหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน บุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานดีจะรู้สึกภาคภูมิใจและเกิดความพอใจในงานที่ทำ ซึ่งความพอใจในงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ดูบริน และไอลีแลนด์ (Dubrin & Ireland, 1993, pp.514-515) กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงและก้าวหน้าในงานว่าเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนต้องการทำงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความมั่นคงและก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก ความมั่นคงและก้าวหน้าในงานเป็นตัวชี้วัดด้านหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน บุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานดี จะรู้สึกภาคภูมิใจและเกิดความพอใจในงานที่ทำ

3) ลักษณะความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2554, หน้า 294) กล่าวถึงลักษณะความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานในเรื่องการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและมั่นคงทั้งในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ในอนาคต

พิภพ วิชังเงิน (2550, หน้า 286) กล่าวถึงลักษณะความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไว้ 5 ประการ มีดังนี้

1) กำหนดนโยบายระบุบอกไว้ชัดเจน เมื่อมีตำแหน่งว่างจะบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างไร บุคคลภายในหรือภายนอก

2) แนวทางในการเลื่อนตำแหน่งช่วยให้สามารถมองเห็นลำดับในองค์การ ฉะนั้นควรจัดทำไว้ให้ชัดเจน

3) การพิจารณาและการคัดเลือกตามปกติทั่วไปอาศัยผลการประเมินการทำงานและประวัติการทำงาน

4) การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยให้องค์การไม่ขาดแคลนบุคคลเมื่อต้องการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นและ

5) การกำหนดวิธีการคัดเลือกที่ดี มีเกณฑ์ที่มีเหตุผลรับได้ มิฉะนั้นจะมีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

พยอม วงศ์สารศรี (2555, หน้า 148) กล่าวถึงลักษณะความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไว้ 4 ประการ ดังนี้

1) หลักความรู้ความสามารถวิธีนี้จะให้สอบเป็นเกณฑ์ตัดสิน ควรใช้ในกรณีที่ผู้มีสิทธิมีจำนวนมากและช่วยขจัดความลำเอียงได้

2) หลักอาวุโส และประสบการณ์เป็นวิธีเลื่อนตำแหน่งแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การมาเป็นเวลานาน ควรใช้เมื่อผู้มีสิทธิได้รับเลื่อนตำแหน่งมีคุณสมบัติเหมาะสมเท่าเทียมกันหมด

3) หลักความรู้ความสามารถและอาวุโส มีการพิจารณาความรู้ความสามารถผนวกกับการทำงานมาเป็นเวลานานในองค์การ โดยพิจารณาจากทะเบียนประวัติ บันทึกผลการทำงานและจรรยาบรรณของข้าราชการ และ 4) หลักระบบอุปถัมภ์ ตำแหน่งลักษณะนี้ถือเอาพรรคพวกเครือญาติ ไม่ได้คำนึงความสามารถเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อให้มีเสถียรภาพและควบคุมนโยบายต่าง ๆ ตามที่ต้องการได้

วอลตัน (Walton, 1975, pp. 31-32) กล่าวถึงลักษณะความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานนั้นบุคลากรมีความปรารถนา 4 ประการ ดังนี้

(1) ปรารถนาที่จะพัฒนาและขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น ไม่ว่าจะโดยวิธีการอบรมหรือการศึกษาต่อ มิใช่ปฏิบัติหน้าที่อยู่แต่ในตำแหน่งงานเดิมตลอดไป

(2) เมื่อไปได้รับความรู้ ความสามารถ และทักษะใหม่ๆ แล้วจะนำเอาความรู้ความสามารถเหล่านั้นกลับมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนในอนาคตต่อ

(3) ปรารถนาที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นกว่าเดิมซึ่งอันจะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้อง และคนอื่น ๆในสังคม และ 4) ปรารถนาที่จะมีรายได้ที่มั่นคงเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำอยู่

มาร์ช และ แมนนารี (March & Mannari, 1977, pp.57-75) กล่าวถึงลักษณะความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานประกอบด้วย สถานภาพในองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน

ฮิวส์ และคัมมิ่งส์ (Huse & Cummings, 1985, pp.198-200) กล่าวถึงลักษณะความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานควรจะให้ความสำคัญกับ 3 ประการ ต่อไปนี้ 1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง 2) ความรู้และทักษะใหม่ๆสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ 3) ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความสามารถในแขนงของตน

ลักษณะความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและมั่นคงทั้งในตำแหน่งหน้าที่ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้องและคนอื่น ๆในสังคม และมีรายได้ที่มั่นคงเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำอยู่

สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตของความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในอาชีพของตน เกิดการพัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าและมั่นคงทั้งในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยที่ผู้บริหารมีการดูแล ให้รางวัล และมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจนในการพิจารณาความดีความชอบ

การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม

1) ความหมายการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว และอัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2552, หน้า 135) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมหมายถึง ในการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน รู้จักประนีประนอมยอมรับในสิ่งที่ผิดพลาด บกพร่อง ถนอมน้ำใจให้ความรักสนิทสนม แม้ว่าจะมาจากสถานที่ต่าง ๆ อาจจะแตกต่างสถานภาพ ชีวิตความเป็นอยู่ การศึกษา เพศและวัย แต่เมื่อมาทำงานร่วมกัน ก็จะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

สมยศ นาวีการ (2555, หน้า 466-468) กล่าวว่าการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับหรือรู้สึกว่ามีความสำคัญในการปฏิบัติงาน การ

มีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2557, หน้า 202-203) กล่าวว่าการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องระหว่างกันและกันของบุคคลสองฝ่ายในองค์การ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นตัวกลางในการเชื่อมประสานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนความสมานฉันท์ร่วมกันในหน่วยงาน รวมถึงการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การ จำเป็นต้องอาศัยกลไกทางการติดต่อสื่อสารที่ดี การสร้างช่องทางในการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การตั้งระบบในการรับข้อเสนอแนะสำหรับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ สิ่งที่จะสนับสนุนให้เกิดความเป็นกันเองช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

วอลตัน (Walton, 1975, pp.15-16) กล่าวว่าการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม หมายถึง ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคลากรมีโอกาสมีส่วนร่วมสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Commings, 1985, pp.198-199) กล่าวว่าการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับหรือรู้สึกว่ามีความสำคัญในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

กิลเมอร์ และคนอื่นๆ (Gilmer, et al., 1996, p.239) กล่าวว่าการมีส่วนร่วม และเป็นที่ยอมรับทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในการงานนั้น ส่งผลให้หน่วยงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมากขึ้น

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับหรือรู้สึกว่ามีความสำคัญในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2) ความสำคัญของการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2550, หน้า 156) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมว่าบุคคลส่วนมากมักทำงานโดยมุ่งหวังว่าความต้องการของตนจะได้รับการตอบสนอง แต่หลังจากเริ่มทำงานบุคคลก็จะรับรู้ว่าบุคคลเพียงคนเดียวไม่อาจ

ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของตนได้ตามลำพังในทุก ๆ เรื่องประกอบกับมนุษย์เป็นสัตว์สังคมคือมีการรวมกันเป็นกลุ่ม เป็นหมู่ มีพฤติกรรมกลุ่มที่เกิดจากกิจกรรม การปฏิสัมพันธ์และความรู้สึกของบุคคลที่อยู่ร่วมกัน กิจกรรมการทำงานจึงเป็นการทำงานร่วมกัน เกิดเป็นกลุ่มเป็นหน่วยงานหรือองค์การที่มีจุดมุ่งหมายซึ่งเป็นลักษณะการรวมเป็นสังคม การปฏิบัติงานที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายจะต้องกระทำด้วยตนเอง และความร่วมมือช่วยเหลือจากบุคคลอื่ นๆ ในลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม เกิดความพึงพอใจ ความรัก ความสามัคคี และได้ผลงานที่บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว และอัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2552, หน้า 137) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมว่า ในการทำงานถ้าจะให้ประสบความสำเร็จและมีความสุขกับการทำงานต้องเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถเข้ากับคนอื่น ๆ ได้ทุกสถานการณ์ บุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะต้องประกอบไปด้วย 3 ลักษณะ ได้แก่

(1) ต้องเป็นคนที่ยิ้มแย้มแจ่มใส ในแต่ละวัน

(2) ต้องรู้จักทำตัวเหมือนกับน้ำ เพราะว่าน้ำไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็สามารถปรับตัวของมันเองได้ ถ้ารู้จักปรับตัวได้อย่างน้ำ ก็ถือว่าเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมาก

(3) จงให้เกียรติและอย่าเอาเปรียบเพื่อนร่วมงานในการทำงานไม่ควรจะดูหมิ่นดูถูกเพื่อนร่วมงาน จงให้ความสำคัญกับทุก ๆ คน

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2553, หน้า 14) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมว่า มีความสำคัญในการทำงานเป็นอย่างมาก ซึ่งในการที่บุคลากรสร้างทีมงานเป็นกลุ่มนั้นมีสาเหตุ 6 ประการ มาจาก

(1) เพื่อความมั่นคงปลอดภัย เพราะการเข้ากลุ่มช่วยสร้างความปลอดภัยมากกว่าการอยู่อิสระตามลำพังคนเดียว ได้รับการคุ้มครองด้านต่าง ๆหรือได้รับความช่วยเหลือคราวจำเป็นจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

(2) เพื่อความมีศักดิ์ศรี การได้เป็นสมาชิกของกลุ่มที่มีชื่อเสียง ย่อมทำให้ฐานะศักดิ์ศรีของสมาชิกสูงไปด้วยในสายตาคนอื่น

(3) เพื่อการยอมรับในคุณค่าหรือชื่อเสียงตนเองการเข้ากลุ่มทำให้สมาชิกได้พิสูจน์ความมีคุณค่าของตนเอง เช่น การอุทิศตนเพื่อสังคม เป็นการทำเพื่อให้คนภายนอกเชื่อถือ ให้การยอมรับในชื่อเสียงเกียรติยศของข้าราชการ พร้อมทั้งทำให้สมาชิกคนอื่นพลอยได้รับผลดังกล่าวไปด้วย

(4) เพื่อให้ได้รับความรักใคร่ผูกพัน กลุ่มสามารถช่วยตอบสนองความต้องการทางสังคม จากการได้ทำกิจกรรมทางสังคมร่วมกันการได้ช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน

(5) เพื่อความมีอำนาจ เพราะการรวมกลุ่มก่อให้เกิดพลังอำนาจการต่อรองสูงขึ้น และมีอำนาจในการทำงานสูง

(6) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานได้ ทั้งนี้เพราะมีกิจกรรมหลายอย่างที่มิอาจทำคนเดียวได้สำเร็จ แต่จำเป็นต้องร่วมมือกันเป็นกลุ่มงานจึงจะสำเร็จ โดยอาจรวมความคิด หรืออำนาจ เพื่อช่วยในการผลักดันงาน

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2557, หน้า 202-203) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมมีความสัมพันธ์ในฐานะเป็นตัวกลางในการเชื่อมประสานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนความสมานฉันท์ร่วมกันในหน่วยงานรวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ จำเป็นต้องอาศัยกลไกการติดต่อสื่อสารที่ดี การสร้างช่องทางในการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การตั้งระบบในการรับข้อเสนอแนะสำหรับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ สิ่งที่จะสนับสนุนให้เกิดความเป็นกันเองช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

วอลตัน (Walton, 1975, p.20) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมว่า ในการทำงานนั้นการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่านั้น เป็นผลมาจากบรรยากาศของสถานที่ทำงานซึ่งประกอบด้วยความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับผู้อื่นความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชั้นในองค์การ และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

สหประชาชาติ (United Nation, 1981, p.5) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมว่า การมีส่วนร่วมเป็นการสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกคนของชุมชน และสมาชิกในสังคมที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกว่า สามารถเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือ และเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนารวมทั้งมีส่วนได้รับผลประโยชน์จากผลของการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

แฮค แคนดอลลี่ และเรย์ (Hack Candoli, & Ray, 1995, p. 261) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมว่า ความต้องการมีส่วนร่วมในปัจจุบันมีมากขึ้นเรื่อย ๆ และมากกว่าในอดีตที่ผ่านมาจะเป็นพลังสำคัญที่ขับเคลื่อนเข้าสู่ระบบบริหารในโรงเรียนอย่างรวดเร็ว โดยการวางแผนให้ผู้ปกครอง ประชาชน นักเรียน ทีมงาม และคณะกรรมการโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างง่ายและสะดวกมากขึ้น

ไมเคิล ดราฟค์และ สแตน คอสเซ่น (Michael Drafke & Stan Kossen, 2002, pp. 334-335) กล่าวถึง ความสำคัญของการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมว่า สถานที่ทำงานที่ที่บุคคลจะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมต่อกัน ถ้าการปฏิสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะส่งผลให้บุคคลมีความพึง

พอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และหลักการทั่วไปในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติต่อผู้อื่นในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติปรารถนาให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมบุคลากรองค์การใด ๆ ก็ตามต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นรวมถึงการตัดสินใจ มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ขณะเดียวกันในการทำงานถ้าจะให้ประสบความสำเร็จและมีความสุขกับการทำงานต้องเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถเข้ากับคนอื่นๆ ได้ทุกสถานการณ์

3) ลักษณะการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2550, หน้า 57-63) กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ไว้ 6 ประการ ดังนี้

(1) ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาจากการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้องการแข่งขันในเรื่องส่วนตัวมากกว่าเรื่องความสามารถ

(2) ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

(3) การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

(4) การสนับสนุนในกลุ่ม คือมีลักษณะการทำงานช่วยเหลือซึ่งและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์สังคม

(5) มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

(6) การติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กรหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

ถวิล ธาราโภชน์ และ ศรัณย์ ดำริสุข (2554, หน้า 182) กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมไว้ว่าธุรกิจหรืองานใด ๆ นั้นจำเป็นต้องเกี่ยวข้องอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ

(1) ด้านบุคคล (social ability) การทำงานด้านบุคคลเกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์โดยตรงทำให้เกิดความร่วมมือ ทำให้กิจการงานทั้งปวงประสบความสำเร็จ การสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันจึงเป็นการเอื้อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ และสร้างความพึงพอใจต่อบุคคล และหน่วยงาน

(2) ระบบของงาน (task ability) เป็นผู้ที่รักงานขยันทำงานและรู้วิธีทำงานคือทำงานอย่างมืออาชีพ รู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติควบคู่กันเพื่อให้งานสำเร็จเกิดประโยชน์สูงสุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 101-102) กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ 10 ประการ ดังนี้

(1) เมื่อเพื่อนพูดให้รับฟังด้วยความเต็มใจไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินความคิด

(2) ให้ความเป็นกันเอง และ เป็นมิตร

(3) ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ โดยปราศจากความอิจฉาริษยา

(4) อย่าแสดงตนว่าเหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน

(5) มีความจริงใจเสมอต้นเสมอปลายในการติดต่อกัน

(6) ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีทุกข์ร้อน

(7) มีโอกาสในการพบปะสังสรรค์นอกเวลาทำงาน

(8) ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน

(9) ไม่โยนความผิดหรือซัดทอดความผิดให้เพื่อนร่วมงาน

(10) ใจกว้างและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

ธารพรรษ สัตยารักษ์ (2558, หน้า 117) กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมไว้ 4 ประการ ดังนี้

(1) จัดกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อสร้างทีม เช่น การเข้าค่ายนอกสถานที่ กีฬาบุคลากร

(2) ระบบพี่เลี้ยงโดยการมอบหมายให้บุคลากรเก่าดูแลบุคลากรใหม่อย่างใกล้ชิดและเป็นระบบเพื่อถ่ายทอดความรู้และทัศนคติที่ดีแก่บุคลากรใหม่

(3) การสื่อสารภายในองค์การด้วยรูปแบบต่างๆ ที่มุ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

(4) การให้รางวัลในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อเป็นการยกย่อง ให้กำลังใจแก่บุคลากรที่เป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องต่าง ๆ

วอลตัน (Walton, 1975, p.20) กล่าวถึง ลักษณะการมีส่วนร่วม เป็นที่ยอมรับทางสังคม ไว้ 6 ประการ ดังนี้

(1) การมีอิสระจากความอคติหรือลำเอียงหมายถึงการที่คนทำงานได้รับการยอมรับในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น นิสัย ทักษะความสามารถ

(2) การได้รับความเสมอภาค หมายถึง การปราศจากการแบ่งชนชั้นในองค์กรที่ทำงานในแง่สัญลักษณ์ที่แสดงถึงสถานภาพหรือโครงสร้างที่มีการแบ่งชนชั้นอย่างรุนแรง

(3) ความสามารถได้เลื่อนระดับให้สูงขึ้น หมายถึง การมีโอกาสที่จะได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้นในการทำงาน

(4) การมีกลุ่มผู้ร่วมงานให้การสนับสนุน หมายถึง การได้เป็นสมาชิกที่สัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้ร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจกันและกัน

(5) การมีความรู้สึกได้อยู่ร่วมกันในประชาคม หมายถึง การมีความรู้สึกได้อยู่ร่วมในประชาคมที่กว้างแก่กลุ่มเพื่อนร่วมงาน

(6) การมีโอกาสได้เปิดเผยต่อกันระหว่างบุคคล หมายถึง ลักษณะที่สมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อกันและกันในด้านความคิดและความรู้สึก

โคเฮน และอัพฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1977, pp.213-219) กล่าวถึงลักษณะการ มีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมไว้ 4 ประการ คือ การตัดสินใจ(decision making) การปฏิบัติการ (implementation) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (benefit) และ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evalution)

ชาดิด ปริ้นท์ และแนส (Shadid Prins & Nas, 1982, p.356) กล่าวถึงลักษณะ การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมไว้ 4 ประการ ดังนี้

(1) การตัดสินใจ ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้นประการแรกที่จะกระทำก็คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้นการตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้

(2) การดำเนินงานในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและบริหารงานวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงาน และประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

(3) การรับผลประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้วยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วยผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการซึ่งเป็นประโยชน์ และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

(4) การประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลทั้งนั้นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตคือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวังซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Commings, 1985, pp.198-199) กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมไว้ 4 ประการ คือ ได้รับการยอมรับและรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในการทำงาน มุ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการแบ่งชั้น

วรรณะในองค์การหรือทีมงาน และสามารถให้ความช่วยเหลือกันได้ทั้งเรื่องส่วนงานและเรื่องส่วนตัว

สรุปได้ว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม การทำงานธุรกิจหรืองานใด ๆ นั้นจำเป็นต้องเกี่ยวข้องการตัดสินใจ ปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และประเมินผล ดังนั้นบุคคลจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์เพื่อทำให้เกิดความร่วมมือ กิจการงานทั้งปวงประสบความสำเร็จ สร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันจึงเป็นการเอื้อให้เกิดความมีประสิทธิภาพสร้างความพึงพอใจต่อบุคคลส่งผลให้กิจการงานทั้งปวงประสบความสำเร็จ

ดังนั้นคุณภาพชีวิตของการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมหมายถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชา การได้รับความไว้วางใจจาก ความมีน้ำใจการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรือสามารถทำงานทดแทนกันได้ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา และประชาชนในพื้นที่

ความเป็นธรรมในการทำงาน

1) ความหมายความเป็นธรรมในการทำงาน

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว และอัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2552, หน้า 165) กล่าวว่าความเป็นธรรมในการทำงาน หมายถึง การทำงานร่วมกันโดยมีผู้บริหารรับผิดชอบ และให้ความเป็นธรรม ในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน เรื่องการควบคุมดูแล และการพิจารณาความดีความชอบทั้งการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นและมีการยอมรับในการทำงานโดยจะต้องยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกันโดยคำนึงถึงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงานเพราะเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่พิสูจน์ได้

บุญแสง ชีระภากร (2553, หน้า 5-8) กล่าวว่าความเป็นธรรมในการทำงาน หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุก ๆ คนในการทำงานร่ วมกันจะต้องให้ความสำคัญแก่ทุก ๆ คนอย่างเสมอหน้ากันไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การ เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ไม่ว่าจะมีกรณีใด ๆ ในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดี การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์การ(authority)ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์การ ถ้ามีประชาธิปไตยในการทำงานแล้วก็จะทำให้การมีส่วนร่วมในองค์การสูงทุกคนกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคนอันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการ

ทำงานมากยิ่งขึ้น ส่วนความยุติธรรม(justice) ในการทำงานซึ่งรวมถึงความเป็นธรรม (equity) เป็นสิ่งที่อาจสะท้อนคุณภาพชีวิตการทำงานได้

สมยศ นาวีการ (2555, หน้า 6) กล่าวว่าความเป็นธรรมในการทำงาน หมายถึง ระเบียบและความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีเนื่องจากความก้าวหน้าเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี สิ่งสำคัญอย่างยิ่งก็คือการเลื่อนตำแหน่งต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม นั่นคือการเลื่อนตำแหน่งต้องอยู่บนพื้นฐานความสามารถและปราศจากความลำเอียงของผู้บังคับบัญชา โดยที่มีการยกย่อง ยอมรับเคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงานและสถานภาพที่ดีขึ้น

เกษมศักดิ์ วิชิตเชื้อ (2556, หน้า 6) กล่าวว่าความเป็นธรรมในการทำงาน หมายถึง คุณธรรมและความเป็นธรรมมีความสำคัญในหน้าที่ของบุคลากรไม่ว่าหน้าที่ต่อกิจการงานต่อครอบครัว สังคม ชาติ บ้านเมือง มีความสำคัญ ตระหนักที่จะปฏิบัติหน้าที่เหล่านี้ให้ลุล่วงด้วยความมุ่งมั่น คุณธรรมสร้างคนให้มีระเบียบวินัย คุณธรรมสร้างคนให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรมสร้างคนให้มีความเมตตากรุณา คุณธรรมสร้างคนให้มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงในทุกหน่วยงาน คุณธรรมและธรรมจะช่วยให้คนมีความสงบและสมาธิในการใช้ความคิดที่จะทำงานอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงานต่อไป

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2557, หน้า 201) กล่าวว่าความเป็นธรรมในการทำงาน หมายถึง ความเป็นธรรมในการทำงานต้องขึ้นอยู่บนรากฐานของตัวบทกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมอย่างเพียงพอ โดยในการทำงานนั้นจะต้องมีการจัดระเบียบ เช่น การลาต่าง ๆ การเลิกงาน การมาทำงานและการเป็นที่ยอมรับเคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้ที่ปฏิบัติงาน การให้รางวัลในการเลื่อนขั้นตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม

วอลตัน (Walton, 1975, p.12) กล่าวว่าความเป็นธรรมในการทำงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเสมอภาคอย่างไร ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาพิจารณาได้จาก ความเป็นส่วนตัว (privacy) โดยที่ชีวิตนอกเวลาการทำงานหรือชีวิตในครอบครัวของคนทำงานจะไม่ถูกก้าวก่ายอย่างเด็ดขาด การ มีเสรีภาพในการพูด (free speech) มีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา การมีความเสมอภาค (equity) คนทำงานได้รับความเสมอภาคของทุก ๆ เรื่องในองค์การ โดยไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ และกระบวนการที่ถูกต้อง (due process) โดยมีการปกครองด้วยกฎระเบียบ ข้อบังคับ มิใช่ปกครองด้วยตัวบุคคลทั้งนี้เพื่อให้เกิดโอกาสเท่าเทียมกันในเรื่องงาน ความเป็นส่วนตัว ความขัดแย้งทางความคิด และอื่น ๆ

เฮอร์ริค และไมเคิล (Herrick, & Michael,1975, p.34) กล่าวว่า ความเป็นธรรม ในการทำงานว่า หมายถึง การคำนึงถึงคนมากกว่าที่จะสนใจงาน และการให้คนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการทำงาน เพื่อจะได้มีความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Commings, 1985, pp.198-199) กล่าวว่าความเป็นธรรมในการทำงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม บุคลากรได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

โทมัส (Thomas, 2001, p.302) กล่าวว่าความเป็นธรรมในการทำงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

สรุปได้ว่าความเป็นธรรมในการทำงาน หมายถึง การทำงานร่วมกันโดยมีผู้บริหารรับผิดชอบ และให้ความเป็นธรรมในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน การควบคุมดูแล ระเบียบการพิจารณาความดีความชอบ และความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่งมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรให้ความสำคัญแก่ทุก ๆ คนอย่างเสมอหน้ากันไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การ เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

2) ความสำคัญความเป็นธรรมในการทำงาน

บุญแสง ชีระภากร (2553, หน้า 9-10) กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นธรรมในการทำงานว่ามีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างยิ่ง การที่ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน สามารถสร้างความสามัคคีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่มีความยุติธรรมแล้วย่อมเกิดความขัดแย้ง แบ่งพรรคแบ่งพวก ระหว่างผู้ปฏิบัติงานอาจส่งผลกระทบต่อผลผลิตขององค์การได้

สมยศ นาวีการ (2555, หน้า 469)กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นธรรมในการทำงานว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องมี เนื่องจากความก้าวหน้าเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี

วอลตัน (Walton,1975, p.12) กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นธรรมในการทำงานว่าในการบริหารงานขององค์การ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลในองค์การอย่างเท่าเทียมกัน ผู้ปฏิบัติงานในองค์การควรมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร

ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การนั้น ๆ การบริหารงานจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรม

เฮอร์ริค และไมเคิล (Herrick, & Michael, 1975, pp.63-67) กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นธรรมในการทำงานว่าเป็นการคำนึงถึงคนมากกว่าที่จะสนใจเฉพาะงาน และการให้คนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการทำงานเพื่อจะได้มีความรับผิดชอบงานของตนอย่างเต็มที่

อัมสท็อต (Umstot, 1984, p.485) กล่าวว่า องค์การที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงจะให้ความสำคัญกับสิทธิของบุคลากร สิทธิส่วนบุคคล กระบวนการที่ถูกต้อง ความยุติธรรมและเสรีภาพในการพูด และการได้รับการยอมรับ

ดูบริน และไอลีแลนด์ (Dubrin & Ireland, 1993, pp.514-515) กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นธรรมในการทำงานว่าเป็นแนวโน้มของความต้องการของบุคลากรในการนำความเป็นธรรมเข้ามาใช้ในสถานที่ทำงานมีสูงขึ้น แต่ละองค์การจะต้องรับฟังความต้องการความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การ ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีผลดีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความเป็นธรรมในการทำงานมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างยิ่ง การที่ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเหมาะสมมีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน สามารถสร้างความสามัคคีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน โดยผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีผลดีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

3) ลักษณะความเป็นธรรมในการทำงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 50-51) กล่าวถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงพฤติกรรมความเป็นธรรมในการทำงานไว้ 4 ประการ ดังนี้

(1) ความมีวินัย หมายถึง การเคารพยอมรับนับถือ และปฏิบัติตามกฎระเบียบกติกาของสังคม

(2) การเคารพสิทธิของบุคคล หมายถึง การให้เกียรติ ยอมรับนับถือในสิทธิของบุคคลทั้งตนเองและผู้อื่น

(3) ความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในภาระหน้าที่ของตนเองในฐานะเป็นพลเมืองของรัฐเป็นสมาชิกของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของโลกปฏิบัติตนตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตนตามบทบาทหน้าที่ของสังคมมอบหมายด้วยความเชื่อมั่นและเต็มใจ

(4) ความสามัคคี หมายถึง ความรัก ความผูกพัน ปรองดองกันในระหว่างสมาชิกของสังคม ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันโดยเต็มใจและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว และอัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2552, หน้า 165) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นธรรมในการทำงานไว้ 5 ประการ ได้แก่

(1) ความเป็นธรรมในงาน

(2) การควบคุมดูแล

(3) การพิจารณาความดีความชอบ

(4) การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

(5) การมีการยอมรับในการทำงาน

ทิศนา แขมมณี (2557, หน้า 7) กล่าวถึง ลักษณะความเป็นธรรมในการทำงานไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) เคารพในความเป็นบุคคล และการตัดสินใจของผู้อื่น 2) ให้สิทธิเสรีภาพ และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความคิดในการตัดสิน 3) มีใจกว้าง รู้จักรับฟังผู้อื่น พิจารณาความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเป็นธรรม 4) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อส่วนรวม มีขันติธรรม และ5) ยึดหลักเหตุผลในการตัดสินใจ

สมยศ นาวีการ (2555, หน้า 469) กล่าวถึง ลักษณะความเป็นธรรมในการทำงานที่สำคัญยิ่งก็คือการเลื่อนตำแหน่งต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม นั่นคือ การเลื่อนตำแหน่งต้องอยู่บนพื้นฐานความสามารถและปราศจากความลำเอียงของผู้บังคับบัญชา การยกย่อง และการยอมรับเคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงานและสถานภาพที่ดีขึ้นไปโดยไม่พิจารณาถึง อายุตำแหน่งการศึกษา และปัจจัยอื่น ๆ ทุกคนต้องการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้บังคับบัญชา

เพลโน (Plano, 1973, pp.54-55) กล่าวถึงลักษณะความเป็นธรรมในการทำงานไว้ 4 ประการ ดังนี้

(1) ปัจเจกชนนิยม หมายถึง การยอมรับในคุณค่าของมนุษย์แต่ละบุคคลให้ความสำคัญกับตัวบุคคลมากกว่าองค์การ สมาคมนิติบุคคลอื่น ๆ หรือแม้กระทั่งรัฐ

(2) เสรีภาพ หมายถึง การยอมรับหลักการที่ว่าบุคคลควรมีเสรีภาพในด้านต่าง ๆ ทั้งความร่วมมือ ความคิด การประพฤติปฏิบัติต่าง ๆ โดยจะต้องอยู่ภายในขอบเขตแห่งระเบียบหรือความเรียบร้อยของสังคม

(3) ความเสมอภาค ได้แก่ การยอมรับว่ามนุษย์ทุกคนเท่าเทียมกัน ถึงแม้มนุษย์จะมีความแตกต่างกันโดยธรรมชาติ สภาพเศรษฐกิจและสังคม แต่ในด้านที่เกี่ยวข้องกับสิทธิต่าง ๆ แล้วมนุษย์ทุกคนย่อมมีสิทธิเท่าเทียมกัน

(4) ภราดรภาพ หมายถึง การที่มนุษย์ปฏิบัติต่อกันอย่างเป็นมิตร ปฏิบัติต่อกันฉันท์พี่น้อง มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันโดยไม่แบ่งเขาแบ่งเรา

วอลตัน (Walton, 1975, p.89) กล่าวถึงลักษณะความเป็นธรรมในการทำงานพิจารณาจาก 4 ประการ ดังนี้

(1) ความเป็นส่วนตัว (privacy) โดยที่ชีวิตนอกเวลาการทำงานหรือชีวิตในครอบครัวของคนทำงานจะไม่ถูกก้าวก่ายอย่างเด็ดขาด

(2) มีเสรีภาพในการพูด (free speech) มีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นผู้บังคับบัญชา

(3) มีความเสมอภาค (equity) คนทำงานได้รับความเสมอภาคของทุก ๆ เรื่องในองค์การ โดยไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ

(4) กระบวนการที่ถูกต้อง (due process) โดยมีการปกครองด้วยกฎระเบียบข้อบังคับ มิใช่ปกครองด้วยตัวบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดโอกาสเท่าเทียมกันในเรื่องงาน ความเป็นส่วนตัวความขัดแย้งทางความคิดและอื่นๆ

แฮคแมน และซูทล์ (Hackman & Suttle, 1984, p.14) กล่าวถึง ลักษณะความเป็นธรรมในการทำงานเป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือ เครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดหลักการนี้สอดคล้องกับ ลัทธิเสรีภาพของประชาชนเรื่องสิทธิในการพูด หรือแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะทำให้ได้เปิดโอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง มีการควบคุม และร่วมมือในการทำงานเป็นทีมทั้งนี้ผู้ควบคุมหรือหัวหน้างานควรได้รับการเลือกจากกลุ่มคนงานโดยตรง

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Commings, 1985, pp.198-199) กล่าวถึงลักษณะความเป็นธรรมในการทำงานพิจารณาจาก 4 ประการ คือ ความเป็นส่วนตัว (privacy)โดยที่ชีวิตนอกเวลาการทำงานหรือชีวิตในครอบครัวของคนทำงานจะไม่ถูกก้าวก่ายอย่างเด็ดขาด ความมีเสรีภาพในการพูด มีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา ความมีความเสมอภาคในทุก ๆ เรื่อง และความยุติธรรม

สรุปได้ว่า ลักษณะความเป็นธรรมในการทำงานเป็นการคำนึงถึงตัวบุคคลมากกว่าที่จะให้ความสนใจเฉพาะตัวงาน การทำงานบุคคลควรมีความเป็นส่วนตัว มีเสรีภาพ มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น มีความเสมอภาคของทุกเรื่องในองค์การโดยมีการปกครองด้วยกฎระเบียบข้อบังคับ มิใช่ปกครองด้วยตัวบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดโอกาสเท่าเทียมกันในเรื่องงานความเป็นส่วนตัว ความขัดแย้งทางความคิด ตลอดจนเรื่องอื่นๆ

ดังนั้นสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตของความเป็นธรรมในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนดไว้ การมีวินัยและการรักษาวินัย การถือปฏิบัติ

ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงเป็นไปด้วยความเรียบร้อยการได้รับความเป็นธรรมทั้งในการพิจารณาความดีความชอบ ร้องทุกข์และร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1) ความหมายความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว และอัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2552, หน้า 174) กล่าวว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ขนบธรรมเนียมประเพณี การกระทำตัวให้สอดคล้องและสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตนกับชีวิตการงาน ซึ่งเป็นรากฐานของชีวิตสังคม เป็นเหตุและปัจจัยให้มนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อกัน

สมยศ นาวีการ (2555, หน้า 465) กล่าวว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม การที่ผู้บริหารสนับสนุนในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พบปะกับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนความรู้ และกระทำกิจกรรมร่วมกันทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าระดับความเครียดในการทำงานลดลง และมีความสุขเมื่อได้กลับไปปฏิบัติงานตามเดิม

ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาต (2559, หน้า 6) กล่าวว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิต ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงานครอบครัว สังคม และตนเอง

ผจญ เฉลิมสาร (2554, หน้า 7) กล่าวว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงานการดำเนินชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวสังคม การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุลนั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการทำงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

ประกาย ธีระวัฒนากุล (2556, หน้า 5) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง จุดดุลยภาพระหว่างการทำงานของบุคคลและชีวิตส่วนตัว การทำงานที่น้อยเกินไปอาจทำ ให้คนเรามีรายได้ไม่เพียงพอที่จะอยู่ได้ภายใต้มาตรฐานการครองชีพหนึ่งๆ ในขณะที่การทำงานที่มากเกินไปก็อาจเกิดผลในทางลบของคนได้ ทั้งผลต่อด้านสุขภาพหรือชีวิตส่วนตัว การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของความอยู่ดีมีสุขของคนเรา

วอลตัน (Walton, 1975, pp.15-16) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการทำงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

มิลตัน (Milton,1981, p.182) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดสัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัว

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Commings, 1985, pp.198-199) กล่าวว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวการแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม ไม่ให้มีผลกระทบต่อครอบครัว เช่น การทำงานล่วงเวลามากเกินไป

สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

2) ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว และอัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2552, หน้า 174) กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่าเป็นรากฐานของชีวิตสังคม เป็นเหตุและปัจจัยให้มนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อกัน การทำงานนั้นจะช่วยสร้างกฎเกณฑ์ให้แก่ชีวิต และสามารถที่จะช่วยให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การทำงานที่ดีนั้นเป็นการแสดงออกถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานแบบหนึ่ง โดยที่ความสัมพันธ์ในหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางด้านการทำงาน และด้านความคิดในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติอยู่

สมยศ นาวีการ (2555, หน้า 465) กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่าการที่ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พบปะกับบุคคลที่มีความรู้ สามารถแลกเปลี่ยนความรู้และทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าระดับความเครียดการทำงานลดลง และมีความสุขเมื่อได้กลับไปปฏิบัติงานตามเดิม

ประกาย ธีระวัฒนากุล (2556, หน้า 6) กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่าสำหรับครอบครัวการสร้างสมดุลระหว่างหน้าที่การงานความสัมพันธ์

ในครอบครัว ชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อความอยู่ดีมีสุขสำหรับสมาชิกในครัวเรือน และยังส่งผลต่อเนื่องถึงสังคมโดยรวมอีกด้วย โดยเฉพาะหากสามารถจัดสรรเวลาที่เพียงพอในการเข้าสังคมและการมีส่วนร่วมในชุมชน

วอลตัน (Walton, 1975, pp. 15-16) กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่าเป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการทำงานมากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่จะต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

มิลตัน (Milton, 1981, p. 171) กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่าในการทำงานในองค์การเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคนย่อมต้องมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ

อัมสท็อต (Umstot, 1984, p.486) กล่าวว่า ผลกระทบซึ่งกันและกันของงานและครอบครัว เพื่อน และที่ตั้งของที่ทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ การทำงานมากเกินไปจะรบกวนกิจกรรมของครอบครัวและเวลาว่าง สร้างความเครียดและแรงกดดันต่อสุขภาพ ซึ่งผลกระทบระหว่างองค์การ ครอบครัว และสังคมมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นในเรื่องของคุณภาพชีวิต

ดูบริน และ ไอลีแลนด์ (Dubrin & Ireland, 1993, p.482) กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวมว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วมมีความสำคัญ เพื่อที่จะบรรลุความสำเร็จในชีวิต บุคคลจำเป็นต้องสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และถือเป็นความท้าทายขององค์การที่จะทำให้เกิดความสมดุลระหว่างสองสิ่งนี้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในการทำงานองค์การมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์การที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะต้องสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

3) ลักษณะความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

บุญแสง ชีระภากร (2553, หน้า 304) กล่าวถึงลักษณะความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ 4 ส่วน ได้แก่

(1) ชีวิตส่วนตัว เป็นส่วนที่ทำอะไรให้ตนเองหรือให้ครอบครัว เช่น พักผ่อนหย่อนใจ ออกกำลังกาย โดยคนเรานั้นต้องมีชีวิตส่วนหนึ่งที่เป็นของตนเองและครอบครัว จึงจะถือเป็นชีวิตที่สมบูรณ์

(2) สังคม บุคคลนั้นจะใช้ชีวิตทั้งหมดเพื่อส่วนตัวและครอบครัวเพียงอย่างเดียวไม่ได้เพราะบุคคลไม่สามารถมีชีวิตอยู่ตามลำพังได้ จำเป็นต้องคบค้าสมาคมหรือติดต่อกับผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งอยู่เสมอ

(3) การทำงาน ผู้ที่ทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นโดยสิ้นเชิง โดยไม่มีเวลาเป็นของตนเองหรือไม่มีเวลาทำงานประกอบอาชีพเลยก็นับว่ายังเป็นผู้ที่มีชีวิตไม่เต็มสมบูรณ์อยู่ดีผู้ที่มีชีวิตเต็มสมบูรณ์จำเป็นต้องทำงาน งานในที่นี้อาจเป็นงานอดิเรกซึ่งทำเพื่อความเพลิดเพลินก็ได้

(4) ส่วนที่เป็นการเพิ่มความรู้ บุคคลนั้นนอกจากจะมีชีวิตทั้งส่วนตัว สังคม และการทำงานแล้วก็ยังไม่เพียงพอจำเป็นที่จะต้องแสวงหาความรู้อยู่เสมอซึ่งอาจเป็นการเรียนรู้จากสถาบัน การศึกษา ประสบการณ์ของตนเอง การพูดคุยการเข้าฝึกอบรมอาชีพ เป็นต้น

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2556, หน้า 37-38) กล่าวถึงลักษณะความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่าเป็นการวางแผนการใช้เวลาเป็นเรื่องของการกำหนดกิจกรรมที่จะต้องทำไว้ล่วงหน้า มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะเป็นจริงได้ก็ต่อเมื่อมีการกระทำกิจกรรมในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามลำดับความสำคัญ บุคลากรควรที่จะคำนึงถึงการดำเนินชีวิตในแต่ละด้านให้มีความสมดุลและสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ ไม่ทุ่มเทชีวิตในด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างมีความสุขเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ลงตัวและเหมาะสม

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2558, หน้า 64-70) กล่าวถึงลักษณะความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นองค์ประกอบของความสามารถในการควบคุมตนเอง ทั้งนี้เพราะสิ่งที่คาดหวังอาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ โดยจะต้องฝึกฝนตนเองไว้ 4 ประการ ดังนี้

(1) ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม ประกอบด้วยพฤติกรรม มีมาตรฐานส่วนตัวที่ชัดเจน ที่สามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการดำรงไว้ซึ่งความซื่อสัตย์ และจริยธรรม กล้าที่จะยอมรับความผิดพลาด มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน

(2) แรงขับส่วนตัวการตั้งสติพยายามตั้งเป้าหมายในการทำงานมีความกระตือรือร้น แรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ทุ่มเททำงานหนักเพื่อให้งานสำเร็จ อดทนกับอุปสรรค และสามารถพลิกฟื้นสถานการณ์เมื่อต้องประสบกับความล้มเหลว

(3) การสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้วยการไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมด้านใดด้านหนึ่งมากจนเกินไป

ดูแลสุขภาพกาย และใจของตนเอง ตลอดจนใช้วิธีการที่สร้างสรรค์ในการลดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ตั้งเป้าหมายของตนเอง ทั้งด้านชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว

(4) ความเข้าใจในตนเองและการพัฒนาตนเอง มีเป้าหมายทั้งในด้านส่วนตัว และอาชีพที่ชัดเจน ใช้จุดแข็งของตนเองให้เป็นประโยชน์ และพยายามปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนของตน

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Commings, 1985, pp.198-199) กล่าวถึงลักษณะ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไว้ 2 ประการ ดังนี้ มีช่วงเวลาที่อิสระจากงาน และ มีช่วงเวลาที่คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ

ไมเคิล ดราฟค์ และสแตน คอสเซ่น (Michael Drafke & Stan Kossen, 2002, pp. 196-197) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดการจัดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคลากร ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับบุคลากรและองค์การไว้ 3 ประการ ได้แก่

(1) ให้ความสนใจกับผลลัพธ์มากกว่าวิธีการ สถานที่ และเวลาที่บุคลากรทำงาน

(2) ชีวิตส่วนตัวของบุคลากร และเพื่อนร่วมงานด้วย โดยใส่ใจว่ามีข้อผูกมัดทางสังคมอยู่บ้างหรือเปล่า มีลูกหรือพ่อแม่สูงวัยที่ต้องคอยดูแลหรือไม่ หรือบุคลากรและเพื่อนร่วมงานทำอะไรเป็นงานอดิเรกยามว่างหรือสนใจในเรื่องใดบ้างหรือมีทักษะอื่นใดที่อาจเป็นประโยชน์ต่อองค์การ

(3) กระตุ้นให้บุคลากรหาแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมในการจัดการกับสิ่งที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ เช่น การที่ผู้บริหารอนุมัติเงินสำหรับซื้ออุปกรณ์ที่สามารถรองรับการประชุมทางไกลผ่านวีดีโอ ซึ่งช่วยให้องค์การลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปประชุม พร้อมทั้งช่วยลดเวลาในการเดินทางของบุคลากรลง ซึ่งช่วยให้เวลาอยู่กับครอบครัวได้นานขึ้น

สรุปได้ว่า ลักษณะความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นการวางแผนการใช้เวลา กำหนดกิจกรรมที่จะต้องทำไว้ล่วงหน้า กำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน และลงมือกระทำอย่างต่อเนื่อง บุคลากรควรจะคำนึงถึงการดำเนินชีวิตในแต่ละด้านให้มีความสมดุลและสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ ไม่ทุ่มเทชีวิตในด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างมีความสุขเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ลงตัว และเหมาะสม

ดังนั้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความเหมาะสมในการจัดแบ่งเวลาให้กับชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัวและสมดุล มีแนวทางการวางแผนในการดำรงชีวิตประจำวันโดยไม่ทำให้ชีวิตการทำงานสะดุดติดขัด

ความภูมิใจในองค์กร

1) ความหมายความภูมิใจในองค์กร

กระทรวงศึกษาธิการ (2554, หน้า 15) กล่าวว่า ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง การรู้จักฐานะและหน้าที่ที่เป็นประโยชน์แก่สังคม ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติและบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมและเกิดประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม

ชลิต พุกผาสุก (2549, หน้า 15-17) กล่าวว่า ข้าราชการเป็นผู้หนึ่งในสังคมมีหน้าที่โดยตรงที่ต้องปฏิบัติกับสังคมในชุมชนตามแต่หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในภารกิจต่างกันไป โดยเฉพาะการนำเอางานราชการออกไปสู่ชุมชนในรูปของการให้บริการต่างๆเช่น การพัฒนาช่วยเหลือประชาชน การบรรเทาสาธารณภัย ในการปฏิบัติการช่วยเหลือประชาชนเมื่อมีภัยพิบัติหรือภาวะคับขันทั้งภายในและต่างประเทศ การประชาสัมพันธ์เรื่องราวกิจกรรมให้ชุมชนได้รับทราบ มีการสร้างความ สัมพันธ์ที่มีผลต่องานของข้าราชการอาจเป็นการปรับปรุงอาคารสถานที่พัฒนาและสร้างความศรัทธาแก่ผู้มาติดต่อราชการ การปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับการแต่งกาย กิริยามารยาท ท่าทางการวางตัว ความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ ภาษา ทักษะ การสื่อความหมายและวางแนวทางปฏิบัติร่วมกันระหว่างข้าราชการที่รับผิดชอบในงานความสัมพันธ์กับชุมชน

จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว (2552, หน้า 4) กล่าวว่า ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง การไม่อายใครที่จะบอกต่อเพื่อน หรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด และทำหน้าที่อยู่ในส่วนไหนขององค์กร

วอลตัน (Walton, 1975, pp. 93-95) กล่าวว่า ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และการช่วยเหลือทางสังคม

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Commings, 1985, pp.198-199) กล่าวว่า ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

คัมมิงส์ และวอร์เลย์ (Cummings & Worley, 1997, pp. 303-304) กล่าวว่า ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์ และรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่าง ๆ เช่น การมีระบบป้องกันและบำบัดน้ำเสีย กลยุทธ์ทางการตลาดที่ไม่โจมตีคู่แข่งขันอย่างรุนแรง การบริจาคช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคม และความรับผิดชอบต่อองค์กร ชุมชน มีกิจกรรมหรืองานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมรวมทั้งหน่วยงานของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม ช่วยเหลือสังคมเพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพบุคลากรและก่อให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

2) ความสำคัญความภูมิใจในองค์กร

สงบ ประเสริฐพันธุ์ (2553, หน้า 10) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการสร้างคุณภาพโรงเรียน คือ ความร่วมมือที่โรงเรียนได้รับจากผู้ปกครอง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2552 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการไว้ในหมวด 1 มาตรา 7(2) ว่าให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และในหมวด 4 แนวการจัดการศึกษามีสาระในการจัดการศึกษาที่ครูจะต้องบูรณาการความรู้ต่าง ๆ ทั้งด้านทักษะ และสังคม รวมทั้งให้มีการประสานความร่วมมือกับบุคคลในชุมชนด้วย

ประคัลภ์ ปัณฑพลังกูร (2554, หน้า 2) กล่าวว่า องค์กรที่บุคลากรรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการทำงานจะรู้สึกว่าในการทำงานนั้นเป็นความน่าตื่นเต้นอยู่เสมอ มีสิ่งที่ท้าทายรออยู่ทุกวัน และทำงานไปโดยไม่รู้ตัวว่าเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว การที่บุคลากรจะรู้สึกแบบนี้ได้แสดงว่าบุคลากรจะต้องรู้สึกว่างานที่ตนทำนั้นมีคุณค่าในตัวของมัน และผลของงานที่ทำนั้นมีส่วนในความสำเร็จของทีมงาน หน่วยงานและองค์กร

บัญญัติ คำนูณวัฒน์ (2555, หน้า 1-7) กล่าวว่า คนเปรียบเสมือนเครื่องจักรมีชีวิตที่ขับเคลื่อนกลไกต่าง ๆ ในองค์กรให้เดินไปข้างหน้า และมุ่งสู่เส้นทางความสำเร็จที่ผู้นำหรือเจ้าของธุรกิจต้องการ ทุกองค์กรต่างก็สรรหาคนเก่งและมีคุณภาพมาร่วมทำงานด้วย แต่จะมีสักกี่องค์กรที่สามารถทำให้คนเก่งเหล่านั้นอยู่ด้วยกันไปนาน ๆ และใช้ความรู้ความสามารถที่มีสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นให้แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในการทำธุรกิจด้วยกัน วิธีการหนึ่งคือการสร้างความผูกพันในองค์กร โดยคนจะมีความผูกพันได้ในระดับหนึ่งก็ต้องผ่านประสบการณ์ที่ดีในการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะกับคน หรืองานที่รับผิดชอบจนกระทั่งมีความเชื่อมั่นและเกิดความรู้สึกผูกพัน ซึ่งปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความผูกพันมีอยู่ 6 ประการ ได้แก่

(1) ความประทับใจในครั้งแรกในการพบกับผู้นำ

(2) ความรับผิดชอบ เอาใจใส่ดูแลของเจ้านาย

(3) การให้ความสำคัญกับงานของบุคลากร

(4) โอกาสการพัฒนาและการเติบโตในอาชีพการงาน

(5) การสื่อสาร

(6) การให้รางวัล ทั้งนี้ ความผูกพัน จึงเป็นกุญแจสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์การ หากคนมีความผูกพัน สิ่งที่องค์กรจะได้มากกว่างานก็คือ ตัวและหัวใจ ความทุ่มเท การอุทิศตนเพื่อองค์กร ความเป็นส่วนหนึ่งของกันและกันระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานของคน ที่สำคัญก็คือ การนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี และต่อเนื่องขององค์กร ส่งผลให้ธุรกิจเติบโตและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ปีเตอร์ (Peter, 1995, p.299) กล่าวว่า องค์การต่าง ๆ จะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับสังคมแวดล้อม ดังนั้นการจัดการและการดำเนินงานขององค์การจะต้องทำการศึกษาและมีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของสังคม และบทบาทของสังคมที่มีต่อองค์การ นอกจากนั้นการดำเนินกิจกรรมขององค์การเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสิ่งที่จะต้องคำนึงถึง คือ องค์การจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม และการให้สังคมยอมรับในผลงานขององค์การ

โรธลิสเบอร์เกอร์ (Rothlisberger, 1998, p.32) กล่าวว่า องค์กรประกอบไปด้วยบุคคลหลายฝ่าย และร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ในลักษณะของกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ผู้ที่มีความพึงพอใจกัน ที่มีความต้องการหรือมีความนิยมที่คล้ายกัน มีความสัมพันธ์ส่วนตัวก็จะรวมตัวกันเป็นกลุ่มในรูปแบบไม่เป็นทางการ ทำให้แต่ละคนได้รับประโยชน์ คือสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านสังคม ดังนั้นแต่ละคนจึงพยายามรักษาผลประโยชน์นี้ไว้โดยให้กลุ่มตนคงอยู่เป็นกลุ่มต่อไป และโดยธรรมชาติคนมีความแตกต่างกันพื้นฐานเดิมก็ย่อมแตกต่างกัน คือ มีความรู้ ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม และระดับความสามารถต่างกัน ดังนั้นปัจจัยที่จะช่วยให้กลุ่มคงอยู่ได้ คือ มีกิจกรรมร่วมกันอาจเป็นกิจกรรมส่วนตัวของชีวิตประจำวัน เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน การสนทนาเรื่องต่าง ๆ ร่วมกัน ทั้งการจัดกลุ่มนินทาเพื่อนร่วมงาน หรือวิพากษ์วิจารณ์การบริหารงานของผู้บริหาร กิจกรรมเหล่านี้ก่อให้เกิดความผูกพัน รักใคร่ อาทร ช่วยเหลือกันและกันจะช่วยหล่อหลอมให้ความแตกต่างระหว่างบุคคลกลายเป็นความรู้สึก ความคิด ทัศนคติ และค่านิยมกลุ่มขึ้นมา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความภูมิใจในองค์กร คือ การที่บุคคลในองค์กรรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าในตัวของมันและผลของงานที่ทำนั้นมีส่วนในความสำเร็จของทีมงาน หน่วยงาน และองค์กร เมื่อองค์กรเป็นที่ยอมรับของสังคมแล้วบุคคลในองค์กรก็จะเกิดการยอมรับและรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร อันเป็นการส่งผลให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจและทำให้องค์กรดำเนินงานไปได้ด้วยดี

3) ลักษณะความภูมิใจในองค์กร

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2554, หน้า 308) กล่าวถึงบุคลากรสามารถสร้างความภาคภูมิใจในองค์กรไว้ 6 ประการ ดังนี้

(1) การรู้จักวัฒนธรรมประเพณีของสังคมรวมทั้งปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมนั้นให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน

(2) มีความรู้และความเข้าใจหลักธรรมทางศาสนาที่จะใช้ยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้อง

(3) การรู้จักเสียสละ และ มีความจริงใจต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมโดยยอมรับสิทธิและประโยชน์ของกันและกัน

(4) การเปลี่ยนแปลงเจตคติและค่านิยมต่อสิ่งที่อำนวยประโยชน์แก่การดำรงชีวิตประจำวัน

(5) การเรียนรู้เทคนิคใหม่ๆเพื่อใช้ประกอบการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี

(6) รู้จักหาโอกาสปรับปรุงตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะต่างๆ

วิทยา ด่านธำรงกูล (2546, หน้า 101) กล่าวถึงความภูมิใจในองค์กรไว้ว่าในการประเมินว่าองค์การหนึ่งมีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมมากน้อยเพียงใดนั้นแบ่งระดับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การเป็น 4 ระดับ คือ

(1) เศรษฐกิจ เป็นความรับผิดชอบขั้นพื้นฐานขององค์กรที่จะผลิตสินค้าหรือบริการตามความต้องการของผู้บริโภค เพื่อสร้างผลกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้น ซึ่งทั้งสองกลุ่มเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่สำคัญขององค์การ

(2) กฎหมาย เป็นความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายระดับประเทศ ระดับท้องถิ่น หรือระดับระหว่างประเทศ

(3) จริยธรรม เป็นความรับผิดชอบกระทำในสิ่งที่ถูกที่ควร สอดคล้องกับค่านิยมและความคาดหวังของสังคม แม้ว่าจะไม่ได้ระบุให้ทำโดยกฎหมายและไม่ใช่เพื่อแสวงหาผลกำไรให้องค์การ เช่น การให้สวัสดิการเกินมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

(4) จิตสำนึก เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับสูงสุด เป็นสิ่งที่องค์การกระทำโดยสมัครใจไม่ได้เป็นผลจากการแสวงหากำไร หรือทำตามกฎหมาย หรือมาตรฐานจริยธรรม เป็นการกระทำที่อุทิศประโยชน์ให้สังคมส่วนรวม ความรับผิดชอบระดับนี้นอกจากไม่สร้างผลตอบแทนให้องค์การแล้วยังเป็นความรับผิดชอบที่สังคมไม่ได้คาดหวังจากองค์การอีกด้วย เช่นโรงพยาบาลบางแห่งจัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ออกไปรักษาพยาบาลฟรีให้กับประชาชนที่ยากจน เป็นต้น

ประคัลภ์ ปัณฑพลังกูร (2554, หน้า3-4) กล่าวว่าองค์กรสามารถสร้างความภาคภูมิใจในงานให้กับบุคลากรได้ทุกงาน โดยบุคลากรจะรู้สึกภาคภูมิใจในงานเมื่อมีการ

ดำเนินงานใน 3 เรื่อง ได้แก่ การเชื่อมเป้าหมายของงานกับองค์กร การให้ความสำคัญในผลงานของบุคลากร และ การสร้างความท้าทายในการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1975, p.98) กล่าวถึง ความภูมิใจในองค์กรในส่วนขององค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับสังคมที่แวดล้อมทั้งสังคมภายนอก และสังคมภายในขององค์การเอง ดังนั้นการจัดการและดำเนินงานขององค์การต้องทำการศึกษา และมีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของสังคมและบทบาทของสังคมที่มีต่อองค์การ การดำเนินกิจกรรมขององค์การเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ สิ่งที่จะต้องคำนึงถึงคือต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและการให้สังคมยอมรับในผลงาน และกิจกรรมที่ดำเนินการนั้น เพราะว่าสังคมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลและองค์การ

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Commings, 1985, pp.198-199) กล่าวว่า องค์กรสามารถสร้างความภาคภูมิใจในงานให้กับบุคลากรได้ทุกงาน โดยบุคลากรจะรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรโดยมี 2 ปัจจัยประกอบ คือ องค์กรมีชื่อเสียง และรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่าง ๆ

สรุปได้ว่าลักษณะความภูมิใจในองค์กรสามารถสร้างความภาคภูมิใจในงานให้กับบุคลากรได้ทุกงาน โดยบุคลากรจะรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำเมื่อองค์กรมีการเชื่อมเป้าหมายของงานกับเป้าหมายขององค์กร ให้ความสำคัญในผลงานของบุคลากร และสร้างความท้าทายในการทำงาน โดยสิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงคือต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและการให้สังคมยอมรับในผลงานและกิจกรรมที่ดำเนินการนั้น เพราะว่าสังคมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลและองค์กร

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” (Kidd, 1973, หน้า 101) ซึ่งมี ความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือ มักชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุก ๆ วงการ

ฉัตรยาพร เสมอใจ (2550, หน้า 123) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับ ภายในบุคคลที่กระตุ้นให้เขาแสดงพฤติกรรม โดยที่แรงขับจะมาจากความเครียดที่เกิดขึ้นจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองของบุคคล หรือเราจะกล่าวว่า บุคคลจะทำสิ่งใดย่อมมีแรงจูงใจในการกระทำ

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) กล่าวว่าการจูงใจหมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่ง เกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือเป็น สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ตนต้องการการจูงใจ จึงเป็นการที่ได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้าง ความพึงพอใจสูงสุด

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553, หน้า 17) กล่าวว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ โดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังความต้องการ(Needs) และเป้าหมายในชีวิตทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมิอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่งและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองได้สิ่งที่คาดหวังหรือต้องการ

Walters (1978, p. 218) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายใต้ตัวบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำหรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

Lovell (1980, p. 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

Loundon and Bitta (1988, p. 368) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงสภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม

Domjan (1996, p. 199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรม เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุด ในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลสภาพแวดล้อมดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความสนใจสิ่งใดจะเลือกแสดงพฤติกรรมและมีความพอใจจะทำกิจกรรม นั้น ๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด

2. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

3. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ เช่นคำนิยมทางเศรษฐกิจสังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น

4. ทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้นเช่น ถ้ามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท

5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ

6. การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไปตามขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกันยังมีพฤติกรรมในการ แสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของตน ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้

7. แรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

8. พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลายๆทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงาน เพื่อไว้ขึ้นเงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

จากที่กล่าวมานี้จึงพอจะสรุปได้ว่า การจูงใจ คือ การกระตุ้นให้บุคคลกระทำหรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางประการ โดยมีการใช้สิ่งเร้าเป็นเครื่องมือในการกระตุ้น เช่น ความต้องการแรงขับ สิ่งจูงใจ การกระทำเป้าหมายทำให้เกิดความพึงพอใจกำหนดทิศทาง เริ่มพฤติกรรมเกิดเสริมแรงของความต้องการการที่บุคคลตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดี ความชอบเป็นกรณีพิเศษ ถือเป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้า

2.3.2 ประเภทของแรงจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พบว่า มีการแบ่งประเภทของ แรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงออกทางพฤติกรรมและตามที่มาของแรงจูงใจไว้ดังนี้

Gardner & Lambert (1972, p. 114-115) กล่าวว่า แรงจูงใจ แบ่งประเภทได้เป็น

1. Instrument motivation หมายถึง การกระทำสิ่งใดก็ตามที่มิใช่เพื่อสิ่งนั้นโดยตรง แต่ เป็นไปเพื่อสิ่งอื่นที่เป็นจุดมุ่งหมายปลายทางมิใช่เกิดจากความสนใจความรักแต่มีปัจจัยอื่นภายนอก เป็นแรงจูงใจเพื่อเป็นประโยชน์ที่มุ่งหมาย

2. Integrative motivation หมายถึง การกระทำสิ่งใดเพราะมีใจรักและสนใจหรืออาจ ปรารถนาจะเข้าร่วมเป็นสมาชิกในสังคมนั้นซึ่งเหตุจูงใจนี้จะดีกว่าและยั่งยืนกว่าประเภทแรก การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามการแสดงออกทางพฤติกรรมแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

2.1 แรงจูงใจภายในคือ แรงจูงใจที่เป็นผลอันเนื่องมาจากความต้องการหรือความปรารถนาซึ่งเกิดขึ้นภายในร่างกายเป็นสภาวะที่บุคคลมีความต้องการจะกระทำบางสิ่งบางอย่าง ด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่มีมูลเหตุจูงใจจากภายนอกมากระตุ้นอาจเป็นได้ทั้งด้านสรีระและจิตใจ แรงจูงใจประเภทนี้คือ

2.1.1 ความต้องการที่ทำให้เกิดแรงขับแรงขับจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความสบายใจความพอใจ

2.1.2 ความสนใจพิเศษถ้าบุคคลใดมีความสนใจสิ่งใดเป็นกรณีพิเศษจะมีความตั้งใจในการเรียนหรือการทำงาน ทำให้การเรียนหรือการงานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

2.1.3 ทัศนคติ (Attitude) คือความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลที่ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นๆ

2.2 แรงจูงใจภายนอก คือ แรงจูงใจที่เป็นผลมาจากการกระตุ้นจากภายนอก ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ถูกกระตุ้นนั้นเช่น

2.2.1 เป้าหมายหรือคาดหวังของบุคคลว่าอยากทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จก็จะทำสิ่งนั้น

2.2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าผู้ที่ทราบความก้าวหน้าในการเรียนหรือ การทำงานหรือกิจกรรมใด ๆ จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีกำลังใจทำสิ่งนั้น

2.2.3 บุคลิกภาพรูปร่างตลอดจนอารมณ์ความรู้สึกของอาชีพใดที่มีโอกาสได้เข้าไปสัมผัสก็อาจเกิดความประทับใจอยากเป็นอย่างนั้นบ้าง

2.2.4 เครื่องล่อต่าง ๆ เช่นการทดสอบการชมเชยการติเตียนการประกวดการให้รางวัลการลงโทษและการแข่งขันล้วนมีส่วนกระตุ้นให้บุคคลทำสิ่งใด ๆ ได้ทั้งสิ้น

อุษณีย์ จงสุกใส (2554, หน้า16) กล่าวถึง แรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคคลซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามความต้องการหรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ แรงจูงใจภายในมีความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจภายนอกเพราะว่าแรงจูงใจภายในเกิดจากความรู้สึกของบุคคลเมื่อบุคคลรู้สึกเช่นใดก็แสดงพฤติกรรมตอบสนองความรู้สึกของตนเสมอสำหรับตัวอย่างของแรงจูงใจภายในได้แก่

1.1 ความอยากรู้อยากเห็นทำให้บุคคลค้นคว้าเพิ่มเติมหรือเกิดไทยมุงได้

1.2 ความสนใจทำให้บุคคลไต่ถามหรือจ้องมอง เป็นต้น

1.3 ความต้องการทำให้บุคคลเป็นอะไรหรือทำอะไรก็ได้

1.4 ความพอใจทำให้บุคคลยินดีและทำอะไรก็ได้

2. แรงจูงใจภายนอก(Extrinsic motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคลซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามความต้องการหรือตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ แรงจูงใจภายนอกที่สำคัญ เช่น การแข่งขันการร่วมมือ เป็นต้น

นอกจากนี้ Chruden and Sherman (1968, pp. 306-309) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วย เงิน ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม

2. สิ่งจูงใจทางลบ ประกอบด้วย การขู่เข็ญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าแรงจูงใจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในนั้นเกิดขึ้นภายในร่างกายเป็นสภาวะที่บุคคลมีความต้องการจะกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่มีมูลเหตุจูงใจจากภายนอกมากระตุ้น แรงจูงใจภายนอก คือ แรงจูงใจที่เป็นผลมาจากการกระตุ้นจากภายนอกทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามสิ่งที่ถูกกระตุ้น

2.3.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หรือสิ่งจูงใจ ประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละคน มีผู้สนใจและจำแนกสิ่งจูงใจไว้ พอสรุปได้ดังนี้

1. สิ่งจูงใจในทางบวก ประกอบด้วย

1.1 สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ เงินเดือนค่าจ้าง บำเหน็จบำนาญ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

1.2 สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เป็นสิ่งจูงใจที่มักจะเป็นเรื่องที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย การยกย่องชมเชย การยอมรับจากหมู่คณะโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การแข่งขันการได้รับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเองการได้มีส่วนร่วมในงานสภาพงานที่ดีและเหมาะสมลักษณะของงานที่ท้าทายความสามารถและการจัดการงาน การบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม การติดต่อสื่อสารที่ดี และมีประสิทธิภาพการปกครองบังคับบัญชาลักษณะทางสังคมโอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีอิสระในการ วินิจฉัยแก้ปัญหา และมีความเที่ยงธรรมในการร้องทุกข์

2. สิ่งจูงใจในทางลบ ได้แก่ การบังคับขู่เข็ญการลงโทษ

นอกจากนี้แล้วยังมีผู้ให้ความสนใจกับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบอื่นๆซึ่งมีผลต่อการเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น

กิเซลลี และบราว (Ghiselli and Brown, 1965, หน้า 430-433) ให้ความเห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ระดับอาชีพ คือ อาชีพนั้นถ้าอยู่ในสภาพสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไปก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สภาพการทำงานจะต้องมีลักษณะที่สะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

3. อายุผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25-34 และ45-58 ปีจะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุน้อย

4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ จะต้องเป็นธรรม

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชาได้แก่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงานการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของบุคลากร

ปทิตตา สัณหภักดี (2550, หน้า 10) ได้สรุปว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจมี 3 อย่างที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ

1. ความต้องการ คำอธิบายความต้องการที่ดีที่สุด คือ ความไม่พอเพียงหากมองในสภาวะสมดุลของมนุษย์เราความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ ยกตัวอย่าง เช่น ความต้องการอาหาร เกิดขึ้นเมื่อเซลล์ในร่างกายขาดอาหารหรือน้ำ

2. แรงขับ แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง แรงขับเป็นพฤติกรรมที่จูงใจ ตัวอย่างของความต้องการน้ำและอาหารจะถูกแปลออกมาในรูปของแรงขับของความกระหาย และความหิว ความต้องการเพื่อนพ้องซึ่งแปลออกมาในรูปที่ต้องการจะมีคนคบหาสมาคมเป็นพวกพ้องด้วย

3. เป้าหมาย จุดสุดท้ายของวงจรการจูงใจคือ สิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความถึงการทำให้สภาพทางด้านร่างกายและจิตใจฟื้นฟูสู่สภาพที่มีความสมดุลและจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป การกินอาหาร ดื่มน้ำ การมีเพื่อนจะทำหน้าที่เสมือนการฟื้นฟูสภาวะสมดุลและลดแรงขับเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ

วรพจน์ บุษราคัมวดี (2552, หน้า 2-3) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ มีดังต่อไปนี้

1. ความต้องการ เป็นสภาวะของความขาดแคลนของอินทรีย์ในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ความต้องการของบุคคลจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่ ความต้องการทางชีววิทยา หรือความ ต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายที่ขาดความสมดุลจะขาดหรือเกินไม่ได้ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน อุณหภูมิ ความต้องการทางเพศ

ความต้องการ ทางประสาทสัมผัส หากร่างกายขาดแคลนก็จะเกิดความต้องการที่จะดิ้นรนแสวงหาในขณะที่หากมีเกินก็จะถูกขับออกไป นอกจากนี้ ยังมีความต้องการทางด้านจิตวิทยา (Psychological Needs) เป็นความต้องการทางด้านจิตใจที่อาจรวมถึงความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) และความต้องการทางด้าน อารมณ์เพื่อช่วยให้บุคคลมีความสุข เช่น มนุษย์มีความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย ฐานะทางด้านสังคม อิสรภาพ ความสำเร็จในชีวิต การได้รับความยอมรับ ฯลฯ

2. แรงขับ (Drive) เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญที่ทำหน้าที่จูงใจ หรือผลักดันให้บุคคล แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เมื่อกล่าวถึงแรงขับ จะหมายถึง สภาวะของการถูกกระตุ้น หรือแรงผลักดันที่เกิดขึ้น จากภายในตัวบุคคล หรือสภาพเร้าที่เกิดจากความต้องการภายใน ที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาแรงขับเป็นสภาพที่ต่อเนื่องจากความต้องการ (Needs) และเกิดขึ้นควบคู่กันไปพร้อมกันเสมอ ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อบุคคลมีความต้องการแล้วก็จะเกิดแรงขับขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ หรืออาจกล่าวได้ว่าแรงขับเป็นสภาพของความตึงเครียดที่เป็นผลเนื่องมาจากความต้องการ เป็นสภาพของความเครียดทางด้านร่างกาย และเป็นตัวผลักดันให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมเพื่อขจัดความเครียดให้สิ้นไป

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2553, หน้า 153-154) ได้อธิบายว่าองค์ประกอบของแรงจูงใจประกอบด้วย

1. องค์ประกอบทางด้านชีวภาพ (Biological Factors) จากเกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ และอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการทางเพศซึ่งเป็นความต้องการทางด้าน ร่างกายตามที่เคยกล่าวไปแล้ว

2. องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive Factors) โดยที่ความคิดจะทำให้มนุษย์กำหนดการกระทำต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันหรือแรงจูงใจได้การแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ความคิดทำให้เกิดความเชื่อ ทัศนคติ และค่านิยม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งสิ้น เช่น ความคิดสร้างสรรค์ของนักคิดนักวิทยาศาสตร์ที่ล้วนมาจากแรงจูงใจในการสร้างสรรค์งานเพื่อสร้างคุณูปการอันใหญ่หลวงให้กับผู้อื่นและสังคม

3. องค์ประกอบในด้านการเรียนรู้ (Learning Factors) โดยทั่วไปมนุษย์จะมีการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวเราเสมอและการเรียนรู้ของบุคคลต่างๆ เป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมรูปแบบต่าง ๆ เช่น แรงจูงใจที่จะมีอำนาจแรงจูงใจที่จะประสบผลสำเร็จ

2.3.4 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

การเร้าอารมณ์เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมบางสิ่ง บางอย่างที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ การกระตุ้นนี้เรียกว่าการจูงใจซึ่งเราจะเห็นว่าบุคคลผู้หนึ่ง

สามารถจูงใจบุคคลอีกผู้หนึ่ง นอกเหนือจากการสร้างแรงจูงใจในตนเองให้บุคคลนั้นพร้อมจะประพฤติ ปฏิบัติออกมาให้เห็นซึ่ง สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2552, หน้า 118) กล่าวว่ากระบวนการจูงใจประกอบ ด้วย

1. ความต้องการมนุษย์ เรานั้นทำงานต่างๆ ก็เพื่อสนองความต้องการของตนเพื่อความอยู่รอดของชีวิตเพื่อความก้าวหน้าเพื่อเกียรติยศชื่อเสียงหรือเพื่อจุดหมายอย่างอื่น หากบุคคลใดสามารถทำงานได้สำเร็จได้ผลดีตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้จะถือว่าเป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งความต้องการของมนุษย์นั้นมีมากมายด้วยกันเช่นกระบวนการจูงใจด้านการศึกษาผู้ศึกษามีความต้องการที่จะได้รับวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าเพื่อจะสามารถเข้าทำงานในตำแหน่งในระดับสูงกว่าเหล่านี้เป็นต้น และแต่ละคนย่อมมีความต้องการแตกต่างกันไป

2. แรงขับ เมื่อมนุษย์มีความต้องการอย่างมากก็มีความอยากได้ซึ่งเป็นความรู้สึกของมนุษย์ที่ก่อให้เกิดสิ่งที่ตามมาคือแรงขับ ซึ่งเป็นแรงชักจูงให้ร่างกายปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่ง แรงขับนี้เกิดขึ้นภายในร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคลเมื่อมีสิ่งชักจูงภายนอกมากระตุ้นมีผลกระทบกระเทือนถึงสภาพจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นผลให้ความต้องการมีทิศทางและปฏิบัติการไปสู่เป้าหมาย เช่น ผู้ที่เลือกศึกษาต่อที่เกิดจากความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ทางอาชีพการงานและการศึกษา

3. เป้าหมาย เมื่อแรงขับทำให้มีทิศทางไปสู่เป้าหมายก็จะถือว่าเป็นการลดแรงขับลงมา ซึ่งเมื่อลดแรงขับลงได้แล้วแสดงว่าเราเกิดความพอใจในความต้องการอันนั้นแล้ว จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้นจะมุ่งไปสู่เป้าหมายหรือจะต้องได้ผลตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ก็ไม่ได้ถือว่าเป้าหมายเป็นสิ่งครอบคลุมพฤติกรรมทั้งหมด แต่เป้าหมายจะเป็นเพียงสิ่งจูงใจเท่านั้น เพราะความพอใจของแต่ละบุคคลจะเกิดขึ้นภายในตัวของเขาเองและพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้นจะถูกชักนำโดยการจูงใจในขณะที่เป้าหมายจะเป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกที่จะให้โอกาสในการตอบสนองการจูงใจของแต่ละบุคคล เช่น อยากได้รับปริญญาเป็นเป้าหมายจึงยึดเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการผลักดันให้บรรลุเป้าหมาย เป็นต้น

นอกจากนี้ Hodget (1999, p. 57) กล่าวว่า กระบวนการของการเกิดแรงจูงใจ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นความต้องการ (Need Stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลที่ทำให้การดำรงชีวิตอยู่ไม่ราบรื่น หรืออาจมีความสำคัญต่อความสุขทางจิตใจ เช่น อาหาร ความรัก หรืออาจเกิดขึ้นจากภาวะคุกคามสุขภาพของบุคคล เช่น ความเจ็บป่วย จะส่งผลให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกนั้นๆ

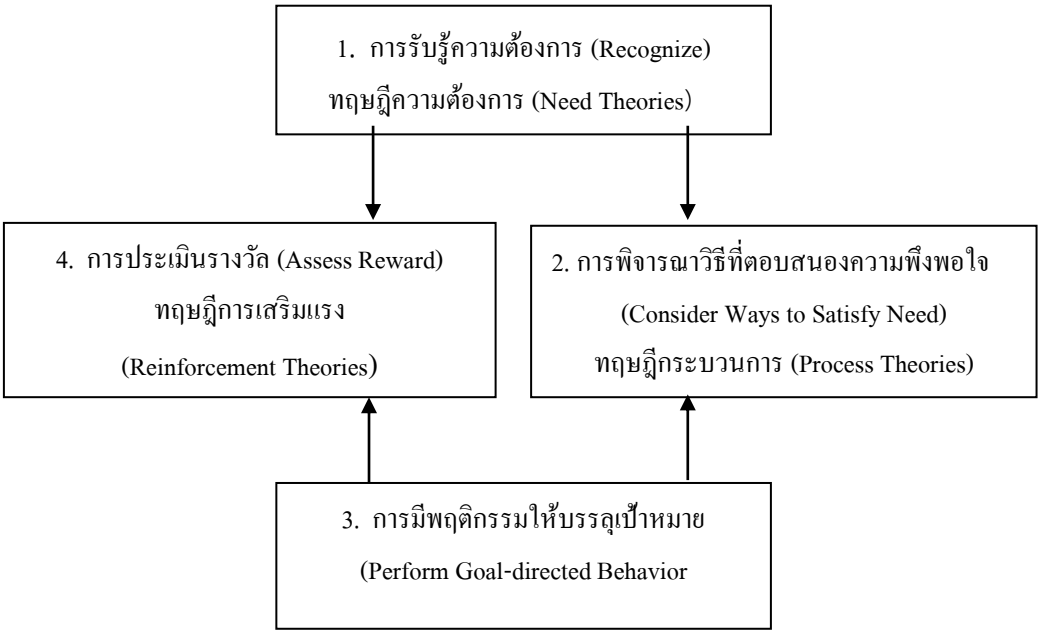
2. ขั้นแรงขับ (Drive Stage) ความต้องการในขั้นแรกจะกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือ เมื่อร่างกายเกิดความต้องการแล้วจะกระตุ้นให้เกิดภาวะกระวนกระวาย อยู่เฉยๆไม่ได้เรียกว่า ภาวะเกิดแรงขับ ซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับความต้องการ

3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายแล้วร่ายกายจะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงมากน้อยต่างกัน ตามระดับความต้องการที่เกิดขึ้น

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage) เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับลดลงภายหลัง เกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองแล้ว

ภาพประกอบที่ 2.1 วัฏจักรของกระบวนการเกิดแรงจูงใจ (Hodgett, 1999, p. 57)

Bovee (1993, p. 438) ได้กล่าวถึง กระบวนการในการจูงใจว่าเกิดจากบุคคลมีความต้องการสูงขึ้นเมื่อกระบวนการรับรู้ไม่สมหวังส่งผลให้มนุษย์รู้สึกถึงความต้องการงานที่ท้าทาย ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การยอมรับการกลุ่มงาน ซึ่งความต้องการเหล่านี้นำไปสู่กระบวนการตัดสินใจเพื่อตอบสนองความพึงพอใจและตามด้วยการกระทำอาจกระตุ้นโดยการให้รางวัล



ภาพประกอบที่ 2.2 พื้นฐานของการจูงใจ (Basic Model of Motivation) (Bovee, 1993, p. 438)

Myers (1970, p. 124) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงการวางเป้าหมายของงานที่จะทำให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว

2. งานจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ได้ผลการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้

3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

3.2 ผู้ปฏิบัติงานต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง

3.3 งานที่ปฏิบัติต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ

3.4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย

3.5 งานจะต้องสามารถทำให้สำเร็จได้

ซึ่งเป้าหมายของงานตามลักษณะนี้ จะตอบสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และส่งผลถึงความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จ

Evans (1971, pp. 31-38) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยเน้นถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเช่นเดียวกับ ไมเออร์ส ซึ่งอีวานส์ ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคล

แสดงความสามารถออกมาโดยสรุปเป็นแบบจำลองที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Path-goal Model) ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. แรงจูงใจในการทำงานถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ ความสามารถในการทำงานขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน ไม่มีความสม่ำเสมอ

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์

4. ความดึงดูดใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันและความพอใจในการร่วมกันทำงาน

5. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล

6. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงานมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่คณะ

7. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ชมพูนุท คำพุฒ (2562) ได้สรุปที่มาของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกันเช่นอาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับ หรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่รู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤตกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ ซึ่งที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญดังนี้

1. ความต้องการ (Need) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกว่าเหนื่อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต้ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่างๆกันซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภททำให้เกิดแรงจูงใจ

1.1 แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการเกี่ยวกับ อาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความ

เคร่งเคียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนตอนและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย

1.2 แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motivation) แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่ส่งผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็ง เหนียวแน่นมาก

ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือแรงจูงใจด้านสังคมเกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่าผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

2. แรงขับ (Drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่นในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหิว ทั้งเหนื่อย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหิวก็รีบสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

3. สิ่งล่อใจ (Incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงานโดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ

4. การตื่นตัว (Arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมสมองพร้อมที่จะคิดกล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว เช่น นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬาองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของ มนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับคือ

4.1 การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นเต้นเกินไปขาดสมาธิ

4.2 การตื่นตัวระดับกลางคือระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด

4.3 การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัว มีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่ ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่างกันทั้งบุคลิกภาพ นิสัยและระบบสรีระของผู้นั้น

5. การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์กรกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงาน

6. การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจน

โดยสรุปแล้วกระบวนการเกิดแรงจูงใจหรือที่มาของแรงจูงใจจะประกอบด้วย ความต้องการ (Need) ซึ่งเป็นแรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) และแรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motivation)แรงขับ (Drives) ที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล สิ่งล่อใจ (Incentives) การตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) และการตั้งเป้าหมาย (Goal setting)

2.3.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ได้มีนักวิชาการ ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้หลายท่าน ในที่นี้จะกล่าวเฉพาะทฤษฎี ที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow

Maslow (1954, p. 158) ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. Lower-order Needs ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและเศรษฐกิจ

2. Higher-order Needs ได้แก่ ความต้องการ มีหน้ามีตา และคามเคารพนับถือจากผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการทำสำเร็จด้วยตนเอง

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อน เครื่องนุ่งห่ม

2. ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย (Safety or Security Needs) เป็นความต้องการให้ตนเองปลอดภัยจากอันตรายทุกด้าน ความต้องการความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนความมั่นคงทางฐานะการเงิน

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เป็นความต้องการที่จะให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม (Esteem or Status Needs) เป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของคนทั่วๆไป

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ (Self-actualization of Self-realization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เช่น ความต้องการอยากเป็นหัวหน้าสูงสุดของหน่วยงาน

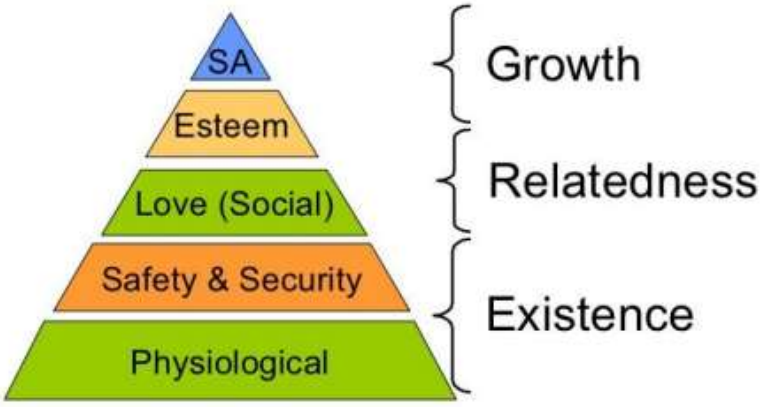
ทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer (Existence Relatedness Growth)

Alderfer ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการ ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือ ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย ความต้องการรายได้ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงาน

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือ ความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวพันกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน

3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการของบุคคลที่จะเจริญเติบโตพัฒนา และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาสและเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ



ภาพประกอบที่ 2.3 ทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer (1992)

ทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของ Maslow ที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ตอบสนองจะจูงใจบุคคลและเห็นด้วยว่า โดยทั่วไปบุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับของความต้องการจากระดับต่ำกว่าก่อนความต้องการระดับสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำ

ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับต่ำ จะมีความสำคัญน้อยลงแต่อย่างไรก็ตามภายใต้สถานการณ์บางอย่างบุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำได้

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของแต่ละคนที่กระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไม่ได้หวังสิ่งตอบแทน คือทำงานให้ดีตามตั้งใจ เมื่อทำสำเร็จก็จะเป็นการขับเคลื่อนให้ปฏิบัติงานอื่น ๆ สำเร็จ พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจต้องมีการกระทำ ดังนี้ (McClelland, 1961)

1. การชอบงานที่ท้าทายความสามารถ (Risk Taking) บุคคลประเภทนี้จะเลือกงานที่ยากและท้าทายศักยภาพมุ่งความสำเร็จมากกว่าการหลีกหนีความล้มเหลว ทำงานทุกสิ่งด้วยความมั่นใจ

2. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (Self Confidence) จะเลือกสิ่งที่มีความยากและตรงกับความสามารถของตน ไม่เชื่อในดวงชะตาหรือโชคลาง

3. ความมุ่งมั่นพยายาม (Strong Desire) งานที่ทำต้องเป็นงานที่มีความท้าทายความคิดและ ความสามารถและมีความก้าวหน้าในการทำงานนั้น

4. การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) มีความสนใจทำงานที่มีการประเมินงานอย่างรัดกุมเป็นระเบียบประณีต (Curious and Neatness) อยู่เสมอทั้งนี้เพื่อจะประเมินค่าสิ่ง
ที่ตนทำและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ในขณะเดียวกัน

5. การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน (Incentive Value) การรู้สึกภายในใจของมนุษย์ไม่ใช่ตำแหน่งเกียรติยศ รางวัลเงินสัญลักษณ์เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องวัดผลงานและเป็นเครื่องประเมินผลความก้าวหน้าเท่านั้นจึงมุ่งทำให้งานสำเร็จตามปรารถนาโดยใช้ความพยายามอย่างสูงสุด เพื่อให้งานสำเร็จด้วยดี

6. การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จ และจะไม่เลือกงานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จน้อย (Select for Probability of Success) มีความฉลาดในการวางเป้าหมายในระยะยาวที่ควบคู่กับสภาพความเป็นจริงอันไม่เป็นเป้าหมายที่สูงหรือต่ำกว่าศักยภาพของตนเอง

David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test) หรือ TAT เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้ (McClelland, 1961 อ้างถึงใน วรรณวิสา แย้มเกตุ. 2559, หน้า 22-23)

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need For Achievement (NACH) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่าบุคคลที่

ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need For Affiliation (NAFF) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

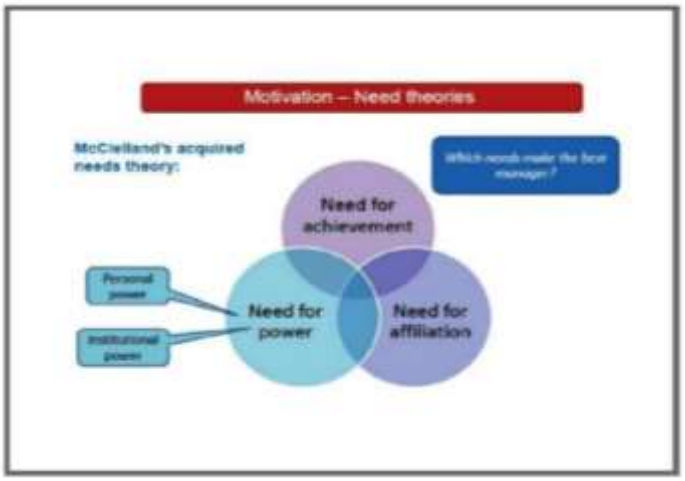
3. ความต้องการอำนาจ (Need For Power (NPOWER) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถ

3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้



ภาพประกอบที่ 2.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (Mc Clellanc, 1961)

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนด์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่ทำด้วย

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ได้ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วมแต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ดังนี้

ผู้บริหารแบบทฤษฎี X เชื่อว่า

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้

2. เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุม บังคับ หรือข่มขู่ให้ทำงาน ชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามได้เพียงพอ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการชี้แนะสั่งการหรือการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากที่สุด ผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่ และลงโทษ เพื่อทำให้ลูกน้องใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ผู้บริหารแบบทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า

1. การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ

2. การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงาน บุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง

3. ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัล และผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ

4. ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎี Y เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ชี้ให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้ถูกต้อง รู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการทำงานในการบริหารนั้น มีการนำทฤษฎีเชิงจิตวิทยามาใช้จำนวนมากเพราะการบริหารเป็นการทำงานกับ “คน” และทฤษฎีจิตวิทยาก็พูดเรื่อง “คน” การศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการควบคุมกำกับพฤติกรรมของมนุษย์การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและภาวะผู้นำจึงเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหาร Donglas Mc Gregor ได้ค้นพบ

แนวคิด “พฤติกรรมองค์การ” และสรุปว่ากิจกรรมการบริหารจัดการล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (human behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y คือ

ทฤษฎี X (Theory X) คือ คนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับมีการควบคุมการทำงานใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก

ทฤษฎี Y (Theory Y) คือ คนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การงานที่เหมาะสมท้าทายความสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

สรุป Donglas Mc Gregor เห็นว่าคนมี 2 ประเภท และการบริหารคนทั้ง 2 ประเภท ต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน

ทฤษฎี Z ของ Ouchi (Ouchi’s Theory Z)

ทฤษฎี Z ของ Ouchi เป็นทฤษฎีอธิบายโครงสร้างตามการจัดการผสมผสานระหว่างการบริหารแบบสหรัฐอเมริกาหรือ Theory A กับการบริหารแบบญี่ปุ่น หรือ Theory J คือ ทฤษฎี A เป็นแนวคิดการจัดการของสหรัฐอเมริกาซึ่งองค์การเน้นการจ้างงานระยะสั้น พนักงานมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อองค์การน้อยร ทฤษฎี J เป็นแนวความคิดการจัดการของญี่ปุ่นซึ่งองค์การเป็นการจ้างงานตลอดชีพ พนักงานมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อองค์การสูง ทฤษฎี Z เป็นแนวความคิดการจัดการประสมประสาน ระหว่างญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาโดยเน้นการจ้างงานระยะยาวมีการตัดสินใจและความรับผิดชอบร่วมกัน

คุณลักษณะที่สำคัญของทฤษฎี Z

1. ระยะเวลาจ้างงานเป็นไปตลอดชีวิต
2. ลักษณะงานอาชีพต้องให้เรียนรู้หลาย ๆ ด้าน
3. การเลื่อนตำแหน่งไม่จำเป็นรอระยะเวลา 10 ปี
4. การประเมินประสิทธิภาพของการทำงานเป็นการทำงานเป็นทีม
5. การตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจและรวมอำนาจตามสถานการณ์
6. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การมีเสรีภาพเท่าเทียมกัน มีอิสระในความคิดของตนเอง
7. การบริหาร ใช้ระบบ M.B.O. แบบมีส่วนร่วม

ลักษณะที่สำคัญของทฤษฎี Z

1. ระยะเวลาจ้างงานระยะยาว เป็นไปตลอดชีพ (Lifetime Employment) ไม่มีข้อผูกมัดหรือเงื่อนไขทางสังคม ที่ทำให้คนงานจะย้ายงานไม่ได้หรือลำบากใจ ย้ายงานอย่างในญี่ปุ่น

2. การประเมินและเลื่อนตำแหน่ง (Slow Evaluation and Promotion) การเลื่อนขั้นเป็นไปอย่างเร็วปานกลาง แต่จะไม่ช้าขนาด 10 ถึง 15 ปี ระยะเวลาเลื่อนขั้นต่าง ๆ จะสอดคล้องกับ

สภาพแวดล้อม แต่การมีเวลาทิ้งช่วงช่วยให้พนักงานได้เห็นผลประโยชน์ และการประเมินผลงานของแผนงานระยะกลางและระยะยาว

3. ลักษณะงานอาชีพ (Nonspecialized Career Paths) แนวทางอาชีพกึ่งเฉพาะด้าน เพราะไม่ถึงกับต้องหมุนเวียนไปทำงานทุก ๆ อย่างในบริษัท หรือกระทั่งไปทำบริษัทอื่นในเครือหรือสาขาอื่น แต่เปิดโอกาสให้พนักงานของตนได้มีประสบการณ์ในสายงานหนึ่ง ตั้งแต่การออกแบบการผลิต และกระทั่งการวางตลาด ประสบการณ์เหล่านี้ช่วยให้เกิดความพอใจที่จะอยู่ในบริษัทนั้นมากยิ่งขึ้น

4. การบริหารมีระบบการควบคุมที่ไม่มีรูปแบบ (Implicit Control Mechanisms) เป็นการควบคุมการบริหารแบบอเมริกัน ใช้ระบบ MBO กลไกการควบคุมงานอยู่ในจุดสมดุล ระหว่างแบบทางตรงและแบบทางอ้อม โดยสร้างให้เกิดบรรยากาศของความไว้วางใจ (trusts) ขึ้นในองค์การ

5. การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม (Consensual Decision Making) มีทั้งแบบรวมอำนาจและกระจายอำนาจ โดยมีการรับฟังข้อคิดเห็นจากทุก ๆ คนที่เกี่ยวข้องก่อน และคนที่รับผิดชอบจะเป็นคนตัดสินใจเองในที่สุด

6. การทำงานและมนุษย์สัมพันธ์ในองค์การมีอิสระเป็นตัวของตัวเอง มีเสรีภาพเท่าเทียมกันยึดหลัก ซื่อสัตย์ต่อกัน (trust) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (subtlety) ความใกล้ชิดและเป็นกันเอง (intimacy) ไม่เน้นถึงการปฏิบัติต่อกันในระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา โดยเพิ่มความเอาใจใส่ต่อบุคคลใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น และเน้นการประสานงานกันในระหว่างคนในระดับเดียวกัน ให้ทุก ๆ คนปฏิบัติต่อกันในฐานะ คนกับคน มิใช่ในฐานะ เจ้านายกับลูกน้อง

ทฤษฎีความพึงพอใจกิลเมอร์ บีวอล เฮาเลอร์

ทฤษฎีความพึงพอใจกิลเมอร์ บีวอล เฮาเลอร์(Haller, 1973, p. 280) ได้จำแนกองค์ประกอบที่มีต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานไดรับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมจะเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับมาก

2. โอกาสก้าวหน้าในงาน ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและการมีโอกาสก้าวหน้าและได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานทำให้เกิดความพอใจในงาน

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำและความพึงพอใจในการจัดการ

4. ค่าจ้างปฏิบัติงาน มีความรู้สึกพอใจในค่าจ้างและรู้สึกสมเหตุสมผลในสิ่งตอบแทนนั้นๆ

5. ลักษณะงานที่ทำ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำหากได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความถนัด

6. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน

7. ลักษณะทางสังคม หากผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานกับคนอื่น ๆ ได้อย่างมีความสุขก็จะมีความพอใจในงาน

8. การคมนาคมและการสื่อสารมีส่วนช่วยให้พอใจต่อการทำงานมากน้อยต่างกันได้ สภาพการทำงานได้แก่ แสง เสียง ห้องน้ำ และชั่วโมงในการทำงานซึ่งสิ่งเหล่านี้มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงาน

9. การนิเทศงาน คือ การที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ถ้าการนิเทศงานไม่ดี ก็อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงานหรือลาออกจากงาน

10. สิ่งตอบแทน ได้แก่ บำเหน็จ ตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาลและที่อยู่อาศัยก็มีส่วนให้พอใจในงาน

ทฤษฎีความพึงพอใจ วินเทน และลอยด์

วินเทน และลอยด์ (Weiten& Lloyd, 1994, pp.377-379)ให้ความหมายความพึงพอใจไว้ว่า เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานและความพึงพอใจในงานที่ได้ทำ ซึ่งความพึงพอใจในงานนั้นจะประกอบไปด้วย

1. ความมีคุณค่าของงาน (Meaningfulness) หากงานที่ได้รับผิดชอบเป็นงานที่มีคุณค่าสำหรับบุคคลที่ปฏิบัติงานบุคคลที่ปฏิบัติงานนั้นจะมีความรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จจากการที่ได้ปฏิบัติงานนั้น

2. ความท้าทายและความหลากหลายของงาน (Challenge and Variety) ความท้าทายในงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลได้ใช้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ รวมถึงยังเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่เพื่อพัฒนาทักษะ และความสามารถให้มากยิ่งขึ้นด้วย

3. ความมีอำนาจในงานที่ตนทำ (Autonomy) บุคคลจะมีความต้องการความอิสระในการทำงานและมีความสมารถในการที่จะตัดสินใจในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลเองยังรวมไปถึงงานที่ตนทำตลอดจนมีส่วนร่วมในการที่จะคิดค้นออกแบบวิธีการทำงานวิธีแก้ไขปรับปรุงผลงานและการมีส่วน ร่วมในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. สัมพันธภาพและการได้รับการยอมรับในการทำงาน (Friendship and Recognition) สัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคคลในการทำงานการได้รับการชมเชยการได้รับการการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการงาน

5. ค่าตอบแทนที่ดี (Good Pay) พนักงานจะมีความพึงพอใจในผลตอบแทนมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบซึ่งความพึงพอใจในค่าตอบแทนนั้นจะมีขึ้นก็ต่อเมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ได้มีความยุติธรรม เมื่อได้เปรียบเทียบกับพนักงานในสาขาเดียวกันหรือในระดับเดียวกัน

6. ความมั่นคงในงาน (Security) ความมั่นคงในงานที่พนักงานได้ให้ความสำคัญนั้นจะขึ้นอยู่กับสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้น

ทฤษฎีความพึงพอใจ มัลลินส์

มัลลินส์ (Mullins, 1985 , pp. 44-49) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความคิดที่ซับซ้อน และยากที่จะวัดโดยไม่เอาความคิดส่วนตัวมาปะปน เป็นผลมาจากตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านตัวบุคคล สังคม วัฒนธรรม องค์การ และสิ่งแวดล้อม ได้แก่

1. ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ความฉลาดรอบรู้ การศึกษาและความสามารถ อายุ สถานภาพสมรส

2. ปัจจัยด้านสังคม ประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อในหน่วยงาน การทำงานเป็นกลุ่มและบรรทัดฐานของกลุ่ม

3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ประกอบด้วย ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม

4. ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย ลักษณะและโครงสร้างที่เป็นทางการ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะของงาน เทคโนโลยีการทำงานขององค์การ

5. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย เศรษฐกิจ สังคม และอิทธิพลจากภาครัฐบาล

ส่วน วิลเลียม ดับบลิว รีดเดอร์ (William W.Reader. n.d., p. unpaged อ้างถึงใน ณภัชศา ธาราชีวิน และธงชัย ศรีวรรธนะ, 2557) วิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนว่า การแสดงออกของพฤติกรรมใดๆ ย่อมต้องมีจุดมุ่งหมาย โดยรีดเดอร์ ได้กล่าวถึง การตัดสินใจของบุคคลว่าการกระทำในเรื่องใดก็ตามขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายปัจจัย อาจเหมือนหรือต่างกันขึ้นอยู่กับการเลือกเหตุผลของผู้กระทำ การกระทำของมนุษย์ในเรื่องใดก็ตามขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้

1. ปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) ประกอบด้วย

1.1 เป้าหมาย (Goals) หมายถึง สิ่งที่ผู้กระทำต้องการให้มีหรือให้เกิดขึ้น

1.2 การปลูกฝังความเชื่อ (Belief Orientation) หมายถึง ความคิด ความรู้ที่ผู้กระทำได้รับการปลูกฝังจนเข้าใจในเรื่องหนึ่งในแบบของตนเอง และจะตัดสินใจเลือกแบบของการกระทำที่สอดคล้องกับความเชื่อดังกล่าวนี้

1.3 มาตรฐานค่านิยม (Values Standards) คือมาตรฐานที่ผู้กระทำใช้เป็นตัวกำหนดที่จะตัดสินว่า ดีหรือไม่ดี และจะมีส่วนชักนำให้ผู้กระทำ กระทำให้เป็นไปตามค่านิยม

1.4 นิสัยและขนบธรรมเนียมประเพณี (Habits and Customs) คือ รูปแบบของการแสดงออกที่ผู้กระทำได้รับการกระตุ้นมา โดยมีรูปแบบที่แน่นอนและมีการยอมรับเพราะมีการวิเคราะห์เหตุผลแล้ว

2. ปัจจัยผลักดัน (Push Factors)

2.1 ความคาดหวัง (Expectations) หมายถึง การที่ผู้กระทำเข้าใจและเชื่อว่ามีผู้คาดหวังในตัวเขา เขาจึงได้กระทำ

2.2 ข้อผูกพัน (Commitment) คือ สิ่งที่ผู้กระทำเชื่อว่าเขาถูกผูกพันที่จะต้องกระทำ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ

2.3 แรงเสริม (Forces) คือ ตัวช่วยให้ผู้กระทำทางสังคมเพราะในขณะที่ผู้กระทำตั้งใจที่จะกระทำสิ่งต่างๆ นั้น เขารู้สึกว่าเขาจะได้รับแรงเสริมให้กระทำ

3. ปัจจัยสนับสนุน (Ables Factors)

3.1 โอกาส (Opportunity) เป็นความเชื่อของผู้กระทำว่า สถานการณ์ที่เกิดขึ้นช่วยให้มีโอกาสเลือกกระทำ

3.2 ความสามารถ (Ability) คือ การที่ผู้กระทำรู้ถึงความสามารถของตนเองที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จในเรื่องนั้นๆ ได้

3.3 การสนับสนุน (Support) หมายถึง สิ่งที่ผู้กระทำรู้ว่า จะได้รับจากคนอื่นและรู้สึกว่ามีสิ่งสนับสนุนให้กระทำ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) ปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และ องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงและเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

1.2 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.4 โอกาสและความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

1.5 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) องค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 เงื่อนไขในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง ความพึงพอใจในขั้นตอนการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับ และเครื่องมืออุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกมีความทันสมัย

2.3 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจกับคำแนะนำและการให้ความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน และหัวหน้างานให้ความสำคัญเสมอ

2.4 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน มีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกย้าย หรือไล่ออกโดยไม่มีเหตุผล รู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม และได้รับรู้ข่าวสาร ความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานอยู่เสมอ

2.5 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Peers Relation) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีเรื่องเข้าใจผิดเกิดขึ้นสามารถปรับความเข้าใจกันได้ ไม่มีการแบ่งพวกและขาดความสามัคคีต่อกัน และมีเพื่อนร่วมงานที่ดี

Herzberg (1959, p. 86) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าการจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้นั้นองค์ประกอบทางด้านจูงใจจะต้องมีค่าเป็นไปในทางบวกเท่านั้นจึง หากมีค่าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานอย่างใดส่วนองค์ประกอบทางด้านค้ำจุนหรือสุขอนามัยถ้ามีค่า

เป็นลบบุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใดเนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยค้ำจุนหรือสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้วสรุปได้ว่าทั้งสองปัจจัยต้องมีในเชิงบวกเท่านั้นจึงจะทำให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น

แนวคิดของ Herzberg ได้นำมาใช้ทั้งวงการธุรกิจอุตสาหกรรมและวงการรัฐบาลอย่างกว้างขวาง และใช้เป็นรากฐานของการจัดทำโครงการงานบุคคล โครงการฝึกอบรม การพัฒนาการบริหารงานและในการสรรหาตัวบุคคล นอกจากนี้ยังนำมาใช้ในการสำรวจขวัญกำลังใจพนักงาน การควบคุมคุณภาพ การบริหารค่าจ้างเงินเดือนและการขยายเงินเดือนอีกด้วย ผู้บริหารที่นำแนวคิดไปใช้ในการจูงใจพนักงานและการบริหารงานได้อย่างเหมาะสมจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานและการนำทฤษฎี Herzberg มาใช้เพื่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานในระดับสูงผู้บริหารจะต้องดำเนินการดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2553, หน้า 176)

1. ให้พนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจขณะทำงาน โดยพนักงานจะได้รับปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างพ่อเพียง โดยพิจารณาค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสม

2. ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน โดยการจัดระบบการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง คือ จากผู้บริหารถึงพนักงาน และจากพนักงานกลับมายังผู้บริหาร

3. จัดให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การให้ผลประโยชน์เพิ่มเติมนอกจากค่าตอบแทนการมีหลักประกันในอาชีพ การมีสภาพการทำงานที่ดี เป็นต้น

4. จัดให้พนักงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีความประพฤติดี

กล่าวโดยสรุป Herzberg ได้นำปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน หากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ในทางกลับกัน ถ้าได้รับการตอบสนอง จะรู้สึกแค่ปราศจากความไม่พึงพอใจ แต่ไม่ถึงกับรู้สึกพึงพอใจ เพราะความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนอง ปัจจัยจูงใจ ในทางกลับกันหากปัจจัยจูงใจไม่ได้รับการตอบสนอง จะเกิดความรู้สึก แค่ปราศจากความพึงพอใจ แต่ไม่ถึงกลับรู้สึกไม่พึงพอใจ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงาน เป็นผลตอบแทนหรือสิ่งล่อใจที่สามารถทำให้พนักงานมีความต้องการในการที่จะทำงานเพิ่มมากขึ้น หรือส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

2.4 ข้อมูลทั่วไปของศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

2.4.1 ประวัติความเป็นมาของศูนย์รักษาความปลอดภัย

เมื่อปี 2498 ได้มีการจัดตั้งสำนักงานเลขาธิการองค์การสนธิสัญญาป้องกันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (สปอ.) ขึ้นที่กรุงเทพฯ แล้วประกาศใช้ระเบียบการรักษาความปลอดภัยขององค์การ สปอ. กำหนดให้ทุกประเทศภาคีมีระเบียบและมาตรการ รปภ. อยู่ในระดับมาตรฐานใกล้เคียงกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ขว.ทบ. ได้เปิดการศึกษาหลักสูตรการรักษาความปลอดภัยขึ้นเป็นครั้งแรก ที่โรงเรียน ยานเกราะ และจัดตั้ง “สำนักงานรักษาความปลอดภัย” (สรภ.) ขึ้นใน ขว.ทบ. เพื่อสนับสนุนแนะนำเรื่องการรักษาความปลอดภัยให้แก่หน่วยทหาร แล้วประกาศใช้ระเบียบการรักษาความปลอดภัยขององค์การ สปอ. กำหนดให้ทุกประเทศภาคีมีระเบียบและมาตรการ รปภ. อยู่ในระดับมาตรฐานใกล้เคียงกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ขว.ทบ.ได้เปิดการศึกษาหลักสูตร การรักษาความปลอดภัยขึ้นเป็นครั้งแรกที่โรงเรียนยานเกราะและจัดตั้ง “สำนักงานรักษาความปลอดภัย” (สภ.) ขึ้นใน ขว.ทบ. เพื่อสนับสนุนแนะนำเรื่องการรักษาความปลอดภัยให้แก่หน่วยทหาร (ศูนย์รักษาความปลอดภัย, 2562)

การพัฒนาศูนย์รักษาความปลอดภัยตามช่วงต่าง ๆ ที่สำคัญดังนี้

4 สิงหาคม 2499 จัดตั้งโรงเรียนรักษาความปลอดภัย (รร.รปภ.กห.) ขึ้นตามมติสภากลาโหม มี รมว.กห. เป็นผู้บัญชาการ และมี ผอ.รร.รปภ. เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อจัดหาเจ้าหน้าที่ประจำ สรภ.

20 สิงหาคม 2499 ระเบียบกระทรวงกลาโหม กำหนดให้ รร.รปภ. มีภารกิจฝึกสอนการรักษาความปลอดภัยให้แก่หน่วยทหาร ทำการป้องกันและรักษาความลับของทางราชการให้พ้นจากการจารกรรม ปฏิบัติงานต่อต้านการก่อวินาศกรรม และการบ่อนทำลายทั้งปวงในขอบเขตของกระทรวงกลาโหม

4 กันยายน 2499 รร.รปภ.กห. ตั้งที่ทำการขึ้นเป็นการชั่วคราว โดยขอใช้อาคารส่งวิทยุกระจายเสียง ของกรมประชาสัมพันธ์ ซอยอารีย์ ถนนพหาโยธิน เปิดการอบรมและดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

15 มิถุนายน 2500 รร.รปภ.กห.ทำหน้าที่“ศูนย์รักษาความปลอดภัยกระทรวงกลาโหม” (ศูนย์รักษาความปลอดภัยกห.) อีกหน้าที่หนึ่ง ตามคำสั่งกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ 50/10371 ลง 15 มิถุนายน 2500 1 กันยายน 2502 รร.ปรภ.กห. และ ศูนย์รักษาความปลอดภัยกห. ย้ายมายังที่ตั้งถาวร ณ เลขที่ 17 ถนนรามอินทรา อำเภอบางเขน จังหวัดพระนคร

28 มีนาคม 2503 ศูนย์รักษาความปลอดภัยกห. เป็นส่วนราชการฝ่ายกิจการพิเศษของ บก.ทหารสูงสุด ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ

บก.ทหารสูงสุดกระทรวงกลาโหม ลงวันที่ 28 มีนาคม 2503 มีผู้บังคับศูนย์รักษาความปลอดภัย (ผู้บังคับศูนย์รักษาความปลอดภัย) เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

3 กุมภาพันธ์ 2504 ศูนย์รักษาความปลอดภัยบก.ทหารสูงสุด เป็นส่วนราชการส่วนของสำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด ตามระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการกำหนดหน้าที่ส่วนราชการใน บก.ทหารสูงสุด พ.ศ. 2504

ปี 2511 คณะรัฐมนตรีได้ลงมติวางระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2511 และได้กำหนดให้ศูนย์รักษาความปลอดภัย กระทรวงกลาโหม เป็นองค์การรักษาความปลอดภัยทหาร มีหน้าที่แนะนำ ช่วยเหลือ ให้การอบรม สำรวจตรวจสอบ ตลอดจนสืบสวนเกี่ยวกับการละเมิดการรักษาความปลอดภัย ตามแต่จะเห็นสมควร

ปี 2512 ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการกำหนดหน้าที่ส่วนราชการใน บก.ทหารสูงสุด เมื่อ 10 ธ.ค.2512 ให้ ศูนย์รักษาความปลอดภัย หน้าผบ.ทหารสูงสุด “มีหน้าที่ปฏิบัติการต่อต้านการข่าวกรองและรักษาความปลอดภัยทั้งมวล ภายในขอบเขตความรับผิดชอบของกองบัญชาการทหารสูงสุด เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยปฏิบัติการข่าวกรองทางการสื่อสารและรักษาความปลอดภัยทางการสื่อสาร และทำหน้าที่ศูนย์ฝึกการข่าวกรองและการต่อต้านการข่าวกรอง มีผู้บังคับศูนย์รักษาความปลอดภัยเป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ”

ปี 2517 ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2517 ข้อ 10.2 ให้ศูนย์รักษาความปลอดภัย สำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม เป็นองค์การรักษาความปลอดภัยฝ่ายทหาร มีหน้าที่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในเรื่องการรักษาความปลอดภัยแก่ส่วนราชการฝ่ายทหาร และกำกับดูแลตรวจสอบ พร้อมทั้งพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้ระบบการรักษาความปลอดภัยได้ผลสมบูรณ์อยู่เสมอ ทั้งนี้ให้ส่วนราชการและองค์การฝ่ายทหารให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามคำแนะนำของศูนย์รักษาความปลอดภัย

19 มกราคม 2517 เริ่มใช้ชื่อตำแหน่งผู้บัญชาการศูนย์รักษาความปลอดภัย (ผบ.ศูนย์รักษาความปลอดภัย) แทนชื่อเดิม (ผู้บังคับ ศูนย์รักษาความปลอดภัย) ตามคำสั่ง บก.ทหารสูงสุดลับ (เฉพาะ) ที่ 59/2527 เรื่อง ให้ใช้อัตราของส่วนราชการ ศูนย์รักษาความปลอดภัย สหน้าผบ.ทหารสูงสุด

24 สิงหาคม 2517 บก.ทหารสูงสุด เป็นส่วนราชการฝ่ายกิจการพิเศษขึ้นตรง บก.ทหารสูงสุด ตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2533 ซึ่งประกาศใช้ตาม รกจ. เล่ม 107 ตอนที่ 165 ลง 5 กันยายน 2533

ปี 2539 ศูนย์รักษาความปลอดภัยสหน้าผบ. ทหารสูงสุด เป็นส่วนราชการฝ่ายกิจการพิเศษขึ้นตรง บก.ทหารสูงสุด ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2539

ปัจจุบัน ศูนย์รักษาความปลอดภัย มีภารกิจเกี่ยวกับการข่าวกรองและการต่อต้านการข่าวกรองทางทหาร เพื่อความมั่นคงของประเทศ การรักษาความปลอดภัยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินีพระรัชทายาท และพระบรมวงศานุวงศ์ ตลอดจนบุคคลสำคัญ การรักษาความปลอดภัยทางทหาร ทางการข่าวกรอง และทางการสื่อสาร รวมทั้งการดำเนินการฝึกศึกษาด้านการข่าวกรอง และปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย มีผู้บัญชาการศูนย์รักษาความปลอดภัย เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ (ศูนย์รักษาความปลอดภัย, 2562)

2.4.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของศูนย์รักษาความปลอดภัย

วิสัยทัศน์

“มีความเป็นเลิศด้านการข่าวกรอง และการรักษาความปลอดภัยของกองทัพ โดยยึดมั่นในผลประโยชน์ และความมั่นคงของชาติ” (ศูนย์รักษาความปลอดภัย, 2562)

พันธกิจ

1. เป็นหน่วยหลักด้านกิจการข่าวกรองทางทหาร และการรักษาความปลอดภัยสถาบัน และบุคคลสำคัญ

2. ปฏิบัติการข่าวกรอง และต่อต้านการข่าวกรอง ข่าวกรองทางการสื่อสาร และการรักษาความปลอดภัย

3. ประสานความร่วมมือด้านการข่าว กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมิตรประเทศ

4. พัฒนาบุคลากรด้านการข่าวให้มีมาตรฐาน

5. พัฒนายุทโธปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติการข่าว และการรักษาความปลอดภัยให้มีความทันสมัย

6. สนับสนุนกองทัพในการแก้ปัญหาความมั่นคงของประเทศ

(ศูนย์รักษาความปลอดภัย, 2562)

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์ของศูนย์รักษาความปลอดภัย ประกอบด้วย จำนวน 2 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติการข่าวกรองและต่อต้านการข่าวกรอง ข่าวกรองทางการสื่อสาร และการรักษาความปลอดภัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับบุคลากรด้านการข่าวและการรักษาความปลอดภัย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน ตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี รวมทั้งหมด 263 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีทุกด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านจังหวะชีวิต 2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เมื่อจำแนกตามเพศและระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน และตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรรณเสรี (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยกลุ่มประชากรของบุคลากรวิทยาลัยแบ่งเป็นสายอาจารย์ และสายสนับสนุน จำนวน 255 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 - 35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีสถานที่ทำงานอยู่ที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ 1-2 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่

ในระดับดี 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงานมากที่สุด ส่วนเพศหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงานมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุ 25-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุ 36 - 46 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุมากกว่า 46 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถมากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มระดับการศึกษา ปวช. มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพมากที่สุด กลุ่มระดับการศึกษาปวส. มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมากที่สุด กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน มากที่สุดกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มากที่สุด ส่วนกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านสถานที่ที่ทำงาน พบว่า กลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) และวิทยาลัยราชพฤกษ์ (ศูนย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต) มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุดจำแนกตามสถานภาพด้านสายการปฏิบัติงานพบว่า สายอาจารย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มากที่สุด และสายสนับสนุนมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงานมากที่สุด จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์พบว่า กลุ่มน้อยกว่า 1 ปี กลุ่ม 1 - 3 ปี และกลุ่มมากกว่า 6 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มากที่สุด ส่วนกลุ่ม 4 - 6 ปีมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมากที่สุด

มาริน จันทรวงค์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามและแนวทางการพัฒนา การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดซึ่งอยู่ในระดับดีเช่นกัน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ รองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับพอใช้ คือ ด้านคุณภาพชีวิตการ

ทำงานมี 3 ด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามลำดับ 2) บุคลากรให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ได้แก่ ควรเพิ่มค่าแรงและปรับฐานเงินเดือนให้เท่าทันกับหน่วยงานอื่น ควรเพิ่มค่าครองชีพและเงินพิเศษในตำแหน่งเฉพาะทางให้เหมาะสมเพียงพอ ยุติธรรม และกระจายให้ทั่วถึง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้แก่ ควรมีวิธีการที่หลากหลายในการปรับปรุงแผนให้เหมาะสม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ควรมีการกระจายงานให้เหมาะสมกับบุคคล และจัดให้มีโอกาสพักจริงในเวลาทำงาน

ปรียาภรณ์ อยู่คง (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์การและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีจำนวน 264 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี มีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีพบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่ายทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่สังกัดที่มีความแตกต่างกันทำให้มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้นตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศ ที่มีความแตกต่างกันทำให้มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 4) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

วรรณา วงษ์ธง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) วิเคราะห์บรรยากาศองค์การซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรและ 4) เสนอแนะแนวทางการ

พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามวิทยาเขตจำนวน 279 คน และผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ระดับดีมาก 2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานวิทยาเขตแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ประเภทบุคลากรระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน 3) บรรยากาศองค์การทุกด้านสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้ร้อยละ 77.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ การเพิ่มวงเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตรให้แก่บุคลากร การปรับปรุงระบบการรักษาความปลอดภัย การนำแนวทางการปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการทำงาน การแนะแนวการทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การสร้างจิตสำนึกสาธารณะ การจัดสรรงานตามภาระงานให้ตรงตามตำแหน่งอย่างชัดเจนเป็นระบบไม่ซับซ้อนและข้ามสายงานการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและการสร้างภาพลักษณ์องค์การอย่างต่อเนื่อง

ชยาทิตย์ โสภาภาร (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดค่ายพิชัยดาบหัก จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนสังกัดค่ายพิชัยดาบหัก จังหวัดอุตรดิตถ์ และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารชั้นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรในการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานสังกัดค่ายพิชัยดาบหัก ประกอบไปด้วย ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 116 คน และชั้นประทวน จำนวน 316 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 432 คน และใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมทั้ง 8 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดค่ายพิชัยดาบหัก ในระดับปานกลาง การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ พบว่า การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) ซึ่งค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.708 หรือ ร้อยละ 70.8 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดค่ายพิชัยดาบหักขึ้นอยู่กับปัจจัย ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน ปัจจัยการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยค่าตอบแทน /เงินเดือน ปัจจัยความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ปัจจัยความช่วยเหลือในงานที่ปฏิบัติและปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ และค่า R เท่ากับ 0.844 หมายถึง ค่า Y จริง กับ มีความสัมพันธ์กันอย่างมาก(0.844)

จตุรงค์ บุผาสิงห์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 325 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับดี และให้ความสำคัญในเรื่อง ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ และด้านสถานที่ทำงาน ตามลำดับ ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาที่มี เพศ สถานภาพ และหน่วยงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านระดับชั้นยศ อัตราเงินเดือน และประสบการณ์ ที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ณัฐพล ไกรวาส (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ มีวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของนายทหาร ชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ จำนวน 187 นาย ผลการศึกษา พบว่า นายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ มีคุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับกลาง ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นายทหารชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตด้านจิตใจมากที่สุด รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย และคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ พบว่า นายทหารชั้นประทวนที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ที่อยู่อาศัย เงินเดือน อาชีพเสริมของครอบครัวและการเข้าร่วมโครงการพัฒนาอาชีพเสริมต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ขณะที่นายทหารชั้นประทวน ที่ได้รับสวัสดิการจากทางราชการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยพบว่า นายทหารชั้นประทวนที่ได้รับสวัสดิการจากทางราชการอย่างเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตสูงกว่านายทหารชั้นประทวนที่ได้รับสวัสดิการจากทางราชการไม่เพียงพอ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ซีซอร์ (Seashore. 1998, p.1) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ มีการสร้างความผูกพันและรับรู้ถึงความสำเร็จใน 8 โรงเรียน รูปแบบที่ทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ การปรับปรุงคุณลักษณะทางพฤติกรรม ทัศนคติ และลักษณะนิสัย ซึ่งผลต่อการสอนของครู ความผูกพัน และการรับรู้ถึงความสำเร็จในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกันอย่างสูง

เมนทซ์ (Mentz. 2001, abstract) ได้ทำวิจัยเรื่องการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนชนบทของประเทศแอฟริกาใต้ โดยศึกษาจากครูจำนวน 60 คนที่สอนอยู่ในโรงเรียนเกี่ยวกับการเกษตร โดยศึกษาจากจำนวน 15 โรงเรียน พบว่า ครูที่ทำงานในโรงเรียนชนบทมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและสอนนักเรียนด้วยความสุข พวกตนภูมิใจในการเป็นบุคลากรของโรงเรียนและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนทุกคน พวกตนภูมิใจในอาชีพครู งานวิจัยนี้ยังพบว่า มีระดับคะแนนต่ำที่แสดงถึงความขัดแย้งระหว่างครูกับการบริหารงานของโรงเรียน และพบว่าครูมีความรู้สึกแห่งการเป็นเจ้าของต่อชุมชน ครูมีความพึงพอใจต่อจำนวนนักเรียนในห้องเรียน อีกทั้งครูยังมีความพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน สำหรับสิ่งที่ครูคิดว่ายังขาดอยู่คือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้อำนวยการยังไม่เพียงพอ เนื่องจากผู้อำนวยการยังไม่ได้แสดงบทบาทในการสร้างบรรยากาศขององค์กรให้ดีเท่าที่ควร

เพลส์มา (Pelsma. 2003, abstract) ได้ทำวิจัยเรื่องการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิต ได้ทำวิจัยเรื่องการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของครู : การรายงานเบื้องต้นของการวัดความเครียดของครูและความพึงพอใจในการทำงานของครูและความหมายโดยนัยจากที่อาจารย์ปรึกษาของโรงเรียน โดยมีตัวแปรที่ศึกษาคือ รายได้ ช่วงเวลาการเตรียมการเรียนการสอน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และความสนใจของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจ และความเครียดในการทำงานของครูไม่มีนัยสำคัญต่อตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของประชากร แต่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความพึงพอใจกับระดับการศึกษาและระหว่างอายุกับความเครียดฉะนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียนและความต้องการพิเศษของตัวบุคคลด้วย

บัคเลย์ และคนอื่นๆ (Backley. et al., 2004, abstract) ได้ศึกษาสิ่งที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของครูในโรงเรียนเขตเมือง กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในเมืองวอชิงตัน ดี ซี ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่มีคุณภาพภายในโรงเรียน เป็นตัวพยากรณ์สำคัญที่ทำให้ครูตัดสินใจที่จะลาออกจากตำแหน่งของตนในปัจจุบัน สิ่งที่ทำให้ครูตัดสินใจลาออกจากงานมีหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น ปัญหาสุขภาพ ความไม่พึงพอใจในงาน เงินรายได้ต่ำการไม่ได้รับ

การสนับสนุนจากผู้บริหาร และปัญหาการควบคุมชั้นเรียน ซึ่งจากปัจจัยดังกล่าวนำมาจัดเป็นปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านโรงเรียน และปัจจัยด้านชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพครู คืออายุและประสบการณ์ในการทำงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน เงินเดือน ครอบครัว สังคม และคุณภาพของสิ่งอำนวยความสะดวก

เทอร์ฮูน (Terhune. 2006, abstract) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาประชากรและกลุ่มอาชีพสำคัญซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนรัฐมอนทานา พร้อมกับประชากรคนพื้นเมือง โดยศึกษาจากครู 404 คน ที่ตอบแบบสอบถามเชิงสำรวจ พบว่า ระดับคะแนนต่ำสุดขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูคือ คุณค่าการเรียนรู้ของนักเรียน การให้ความช่วยเหลือจากภายนอกโรงเรียนและอาชีพการทำงานของชุมชนท้องถิ่นสำหรับคะแนนสูงสุด คือ การจัดการเรียนการสอนที่ไม่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ผู้วิจัยยังพบอีกว่าผลจากการศึกษาครั้งนี้บ่งชี้ถึงองค์ประกอบซึ่งส่งผลกระทบต่อศักยภาพการทำงานของครูซึ่งจะมีผลต่อการเพิ่มจำนวนนักเรียนในโรงเรียนรัฐมอนทานา

จากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การทำงานและความเป็นอยู่ของข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้นั้น จะต้องมีการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข และผู้ปฏิบัติงานมองเห็นว่างานมีความสำคัญและมีคุณค่า ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและยินดีที่จะทำงานให้กับองค์การให้มีความสำเร็จสมบูรณ์ในขณะเดียวกันการที่องค์การจะได้รับประสิทธิภาพของงานที่ดีได้นั้นก็ต้องสร้างความพอใจให้เกิดกับผู้ปฏิบัติงานและตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีความสุขและจะนำไปสู่การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การให้มีความสำเร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานของข้าราชการ และชี้แนวนโยบายในการบริหารงานเพื่อให้ข้าราชการได้รับรู้และเกิดความพอใจกับข้าราชการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ซึ่งได้นำเสนอไว้ตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งได้เก็บข้อมูลการวิจัยสำรวจข้อมูล ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ - เมษายน พ.ศ. 2564 โดยผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยด้วยการศึกษาจากเอกสารถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ครอบคลุมถึงประเด็นที่จะทำการศึกษา กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คำถามการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย ไปทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยจากประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จึงจะเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกำลังพล กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการในสังกัดกอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 301 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการในสังกัดกอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 170 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากการเปิดตารางของ

เครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan.1970, p. 608-610) ทำการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling)

ตารางที่ 3.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

N	s	N	s	N	s	N	s
10	10	120	92	340	181	2000	322
15	14	130	97	360	186	2200	328
20	19	140	103	380	191	2400	331
25	24	150	108	400	196	2600	335
30	28	160	113	420	201	2800	338
35	32	170	118	440	205	3000	341
40	36	180	123	460	210	3500	347
45	40	190	127	480	214	4000	350
50	44	200	132	500	217	4500	354
55	48	210	135	550	226	5000	357
60	52	220	140	600	234	6000	361
65	56	230	144	650	242	7000	364
70	59	240	148	700	248	8000	367
75	63	250	152	750	254	9000	368
80	66	260	155	800	260	10000	370
85	70	270	159	850	265	15000	375
90	73	280	162	900	269	20000	377
95	76	290	165	950	274	30000	379
100	80	300	169	1000	278	40000	380
110	86	320	175	1100	285	50000	381
				1200	291	75000	382
				……	….	1000000	384

N หมายถึง จำนวนประชากร *S* หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้มี จำนวนทั้งสิ้น 170 คน

3.3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการศึกษาดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร หลักฐาน วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในงานวิจัย เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และความหมายของตัวแปรให้ตรงกับแนวคิดทฤษฎี

3.3.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ศึกษา

3.3.3 สร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ และพัฒนาข้อคำถามมาจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

3.3.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่เสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องเบื้องต้นว่าแบบสอบถามครอบคลุม เป็นไปตามวัตถุประสงค์และขอบเขตงานวิจัย สำนวนภาษาที่ใช้มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity)และหาคุณภาพรายข้อ โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้สูตรการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีเงื่อนไขการประเมินการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการวัด ซึ่งมีลักษณะการให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ

-1 หมายถึง แน่ใจว่าว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ

เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ค่า $IOC \geq 0.50$ หมายความว่า ข้อคำถามวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการนำไปใช้

ค่าIOC < 0.50 หมายความว่า ข้อคำถามวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการนำไปใช้

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.889

3.3.8 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Huse & Commings (1985) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของของกำลังพล กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า (Rating scale) โดยประยุกต์จากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ ตามแนวคิดของ Huse & Commings (1985) ประกอบด้วยคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านคือ

1) ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย

3) การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

4) ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

5) การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม

6) ความเป็นธรรมในการทำงาน

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

8) ความภูมิใจในองค์กร

โดยข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า กำหนดค่าน้ำหนักตามแบบของลิเคิร์ท ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อยที่สุด

การวัดข้อมูลประเภทการวัดระดับช่วง (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (พิมพา หิรัญกิตติ, 2552, หน้า 98)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

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

$$= 0.80$$

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากมหาวิทยาลัยศรีปทุม เพื่อขอให้ออกหนังสือถึงผู้บังคับการกอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกำลังพล

3.5.2 ผู้วิจัยนำหนังสือที่มหาวิทยาลัยศรีปทุม ออกให้เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามจำนวน 170 ชุด ไปแจกให้กำลังพลจำนวน 170 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.5.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อดำเนินการดังนี้

3.6.1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา

3.6.1.2 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบรวบรวมคะแนน

3.6.1.3 ลงรหัสข้อมูล นำไปคำนวณค่าสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.6.1.4 เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบคำบรรยาย

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.6.2.1 สถิติเชิงพรรณนา

1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.2.2 สถิติเชิงอนุมาน

1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามเพศ และระดับชั้นยศโดยการทดสอบค่าที (t-test)

2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และอายุราชการ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยขอนำเสนอแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที (t - test)
f	แทน	ค่าสถิติเอฟ (F - test)
df	แทน	ค่าความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean of Squares)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig.	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ชั้นยศ ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ และที่อยู่อาศัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	118	69.41
หญิง	52	30.59
รวม	170	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	29	17.06
31-40 ปี	50	29.41
41-50 ปี	71	41.76
51 ปี ขึ้นไป	20	11.76
รวม	170	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	14.12
ปริญญาตรี	129	75.88
สูงกว่าปริญญาตรี	17	10.00
รวม	170	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	38	22.35
สมรส	123	72.35
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	9	5.29
รวม	**170**	**100.00**

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อัตราเงินเดือน		
ไม่เกิน 15,000 บาท	36	21.18
15,001-25,000 บาท	59	34.71
25,001-35,000 บาท	42	24.71
35,001บาท ขึ้นไป	33	19.41
รวม	170	100.00
ระดับชั้นยศ		
ประทวน	109	64.12
สัญญาบัตร	61	35.88
รวม	170	100.00
อายุราชการ		
ต่ำกว่า 10 ปี	36	21.18
10 – 15 ปี	59	34.71
16 – 20 ปี	42	24.71
21 ปี ขึ้นไป	33	19.41
รวม	**170**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 69.41 อายุ 41-50 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 41.76 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 75.88 สถานภาพสมรส จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 72.35 อัตราเงินเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 34.71 ระดับชั้นยศประทวน จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 64.12 และส่วนใหญ่มีอายุราชการ 10-15 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 34.71

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.55	0.28	มาก	7
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.59	0.23	มาก	6
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	4.05	0.23	มาก	2
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.68	0.30	มาก	5
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	3.80	0.23	มาก	4
6. ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	3.47	0.28	มาก	8
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.83	0.16	มาก	3
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	4.09	0.45	มาก	1
รวม	**3.76**	**0.15**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.76, S.D.= 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09, S.D.= 0.45) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05,S.D.= 0.23) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.83, S.D.= 0.16) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.80, S.D.= 0.23) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระมาก ($\bar{X}$ = 3.68, S.D.= 0.30) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.59, S.D.= 0.23) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.55,S.D.= 0.28) และด้านความเป็นธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.47,S.D.= 0.28)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	คุณภาพชีวิตการทำงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.68	0.55	มาก	2
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน	3.36	0.55	ปานกลาง	4
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ	3.97	0.17	มาก	1
4. ท่านได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่จะได้รับตามระเบียบที่ทางหน่วยงานจัดให้ทุกประการ	3.36	0.54	ปานกลาง	5
5. ท่านคิดว่าโดยภาพรวม ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความอุตสาหะของท่าน	3.38	0.58	ปานกลาง	3
รวม	**3.55**	**0.28**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.55, S.D.= 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับพบว่า ข้อที่ 3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.97, S.D.= 0.17) รองลงมาคือข้อที่ 1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.68, S.D.= 0.55) และข้อที่ 5. ท่านคิดว่าโดยภาพรวมผลประโยชน์ตอบแทนที่ ได้รับคุ้มค่ากับความอุตสาหะของท่าน ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.38, S.D.= 0.58) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 4. ท่านได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่จะได้รับตามระเบียบที่ทางหน่วยงานจัดให้ทุกประการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.36, S.D.= 0.54)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	คุณภาพชีวิตการทำงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. สิ่งแวดล้อมภายในหน่วยงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวนในขณะปฏิบัติงาน	3.29	0.47	ปานกลาง	5
2. หน่วยงานของท่านมีการติดตั้งระบบสัญญาณอันตรายและมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน	3.31	0.46	ปานกลาง	4
3. หน่วยงานของท่านจัดให้มีผู้ดูแลความปลอดภัยภายในหน่วยงานของท่านอย่างเพียงพอ	3.95	0.21	มาก	1
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดตกแต่งสถานที่ให้สะอาดร่มรื่นสวยงามปราศจากมลพิษ	3.95	0.21	มาก	2
5. ท่านมีความมั่นใจในระบบการรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคคลและทรัพย์สิน	3.44	0.51	มาก	3
รวม	**3.59**	**0.23**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.59, S.D.= 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับพบว่า ข้อที่ 3. หน่วยงานของท่านจัดให้มีผู้ดูแลความปลอดภัยภายในหน่วยงานของท่านอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95, S.D.= 0.21) รองลงมาคือข้อที่ 4. หน่วยงานของท่านมีการจัดตกแต่งสถานที่ให้สะอาดร่มรื่นสวยงามปราศจากมลพิษ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95, S.D.= 0.21) และข้อที่ 5. ท่านมีความมั่นใจในระบบการรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคคลและทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.44, S.D.= 0.51) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 1. สิ่งแวดล้อมภายในหน่วยงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวนในขณะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.29, S.D.= 0.47)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทาง	3.36	0.48	ปานกลาง	5
2. งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันต้องใช้ทักษะหลายด้านงานจึงจะสำเร็จได้	4.43	0.67	มากที่สุด	2
3. กำลังพลได้รับโอกาสในการศึกษาต่อเท่าเทียมกัน	3.94	0.25	มาก	4
4. ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานและตัดสินใจในงานของท่านได้ด้วยตนเอง	4.56	0.60	มากที่สุด	1
5. ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.95	0.22	มาก	3
รวม	**4.05**	**0.23**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับพบว่า ข้อที่ 4. ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานและตัดสินใจ ในงานของท่านได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, S.D.= 0.60) รองลงมาคือ ข้อที่ 2. งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันต้องใช้ทักษะหลายด้านงานจึงจะสำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.43, S.D.= 0.67) และข้อที่ 5. ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95, S.D.= 0.22) ตามลำดับส่วน ข้อที่ 1. งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.36, S.D.= 0.48)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.49	0.51	มาก	4
2. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถในงานเช่น ไปดูงาน อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ	3.42	0.52	มาก	5
3. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.81	0.51	มาก	2
4. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานที่ทำอยู่มีความมั่นคงดีอยู่แล้ว	3.81	0.49	มาก	3
5. การเลือกตำแหน่งนึ่งในปัจจุบันมีความยุติธรรม พิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก	3.87	0.40	มาก	1
รวม	**3.68**	**0.30**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.68, S.D.= 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับพบว่าข้อ 5. การเลือกตำแหน่งนึ่งในปัจจุบันมีความยุติธรรม พิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงาน ของบุคลากรเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.87, S.D.= 0.40) รองลงมาคือข้อที่ 3. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.81, S.D.= 0.51) และข้อที่ 4. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานที่ทำอยู่มีความมั่นคงดีอยู่แล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.81, S.D.= 0.49) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 2. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถในงานเช่น ไปดูงาน อบรมสัมมนา ศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.42, S.D.= 0.52)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม

ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	คุณภาพชีวิตการทำงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีความพอใจในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.22	0.47	ปานกลาง	5
2. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี	3.97	0.25	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านี้เป็นกันเองและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่าเท่าเทียมกัน	3.90	0.36	มาก	4
4. ท่านได้รับความช่วยเหลือหรือความร่วมมือจากผู้ร่วมงานนี้เป็นอย่างดี	3.94	0.27	มาก	3
5. ผู้ร่วมงานในหน่วยงานมีความสามัคคี ไม่มีความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน	3.95	0.25	มาก	2
รวม	**3.80**	**0.23**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.80, S.D.= 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับ พบว่าข้อที่ 2. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.97, S.D.= 0.25) รองลงมาคือ ข้อที่ 5. ผู้ร่วมงานในหน่วยงานมีความสามัคคี ไม่มีความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95, S.D.= 0.25) และข้อที่ 4. ท่านได้รับความช่วยเหลือหรือความร่วมมือจากผู้ร่วมงานนี้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, S.D.= 0.27) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 1. ท่านมีความพอใจในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.22, S.D.= 0.47)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน

ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.94	0.26	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	3.32	0.47	ปานกลาง	5
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเห็นถึงคุณค่าการทุ่มเททำงานของท่าน	3.37	0.48	ปานกลาง	2
4. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการทำงานของท่าน	3.36	0.48	ปานกลาง	3
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความห่วงใยและใส่ใจในสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน	3.35	0.54	ปานกลาง	4
รวม	**3.47**	**0.28**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.47, S.D.= 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับพบว่า ข้อที่ 1. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, S.D.= 0.26) รองลงมาคือข้อที่ 3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเห็นถึงคุณค่าการทุ่มเท ทำงานของท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.37, S.D.= 0.48) และข้อที่ 4. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.36, S.D.= 0.48) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.32, S.D.= 0.47)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านสามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม	3.94	0.24	มาก	4
2. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรใช้เวลาว่างหลังจากการทำงานในการทำกิจกรรมสันทนาการเพื่อคลายความเครียด	3.96	0.19	มาก	2
3. ท่านมีเวลาว่างในการออกกำลังกาย หรือทำกิจกรรมหรือเล่นกีฬาที่ท่านชอบสม่ำเสมอ	3.96	0.20	มาก	1
4. ภายหลังจากการทำงานท่านมีเวลาทำกิจกรรมหรือสังสรรค์กับเพื่อน ๆ เป็นประจำ	3.95	0.25	มาก	3
5. ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนและร่วมกิจกรรมสันทนาการ	3.32	0.48	ปานกลาง	5
รวม	**3.83**	**0.16**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.83, S.D.= 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับพบว่า ข้อที่ 3. ท่านมีเวลาว่างในการออกกำลังกาย หรือทำกิจกรรมหรือเล่นกีฬาที่ท่านชอบสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96, S.D.= 0.20) รองลงมาคือข้อที่ 2. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรใช้เวลาว่างหลังจากการทำงานในการทำกิจกรรมสันทนาการเพื่อคลายความเครียด มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96, S.D.= 0.19) และข้อที่ 4. ภายหลังจากการทำงานท่านมีเวลาทำกิจกรรมหรือสังสรรค์กับเพื่อน ๆ เป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95, S.D.= 0.25) ตามลำดับส่วนข้อที่ 5. ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนและร่วมกิจกรรมสันทนาการ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.32,S.D.= 0.48)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความภูมิใจในองค์กร

ด้านความภูมิใจในองค์กร	คุณภาพชีวิตการทำงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีความภูมิใจที่ทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้	3.97	0.17	มาก	4
2. บุคลากร และผลงานต่างๆ ของหน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศ	3.89	0.38	มาก	5
3. หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง	4.35	0.77	มากที่สุด	1
4. ท่านไม่พอใจที่เพื่อนร่วมงานของท่านมีมุมมองต่อหน่วยงานในแง่ลบ	4.10	1.01	มาก	3
5. ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่	4.15	0.80	มาก	2
รวม	**4.09**	**0.45**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านความภูมิใจในองค์กร โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09, S.D.= 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับ พบว่า ข้อที่ 3. หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.35, S.D.= 0.77) รองลงมาคือข้อที่ 5. ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, S.D.= 0.80) และข้อที่ 4. ท่านไม่พอใจที่เพื่อนร่วมงานของท่านมีมุมมองต่อหน่วยงานในแง่ลบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D.= 1.01) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 2. บุคลากร และผลงานต่าง ๆ ของหน่วยงานได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.89,S.D.= 0.38)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ของกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ				t - test	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.57	0.27	3.50	0.30	0.586	.445
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.59	0.24	3.59	0.22	0.000	.983
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	4.03	0.23	4.09	0.21	0.258	.612
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.68	0.31	3.67	0.30	0.023	.879
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	3.78	0.26	3.82	0.13	0.256	.614
6. ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	3.46	0.28	3.50	0.28	0.290	.591
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.82	0.18	3.85	0.10	0.798	.373
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	4.07	0.46	4.14	0.45	0.782	.378
รวม	**3.75**	**0.16**	**3.77**	**0.13**	**0.274**	**.601**

จากตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.159	3	.053	.676	.568
	ภายในกลุ่ม	13.006	166	.078		
	รวม	13.164	169			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.051	3	.017	.319	.812
	ภายในกลุ่ม	8.930	166	.054		
	รวม	8.981	169			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.341	3	.114	2.247	.085
	ภายในกลุ่ม	8.402	166	.051		
	รวม	8.744	169			
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.233	3	.078	.833	.477
	ภายในกลุ่ม	15.479	166	.093		
	รวม	15.712	169			
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.135	3	.045	.855	.466
	ภายในกลุ่ม	8.741	166	.053		
	รวม	8.876	169			
6. ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.467	3	.156	2.052	.109
	ภายในกลุ่ม	12.594	166	.076		
	รวม	13.061	169			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.042	3	.014	.519	.670
	ภายในกลุ่ม	4.484	166	.027		
	รวม	4.526	169			
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.718	3	.906	4.664	.004*
	ภายในกลุ่ม	32.250	166	.194		
	รวม	34.968	169			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.213**	**3**	**.071**	**3.316**	**.021***
	ภายในกลุ่ม	**3.552**	**166**	**.021**		
	รวม	**3.765**	**169**			

*Sig. p.< 0.05

จากตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงทำการทดสอบรายคู่ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.79	3.78	3.71	3.78
ต่ำกว่า 30 ปี	3.79	-	0.01	0.08*	0.01
31 – 40 ปี	3.78		-	0.07*	0.00
41 – 50 ปี	3.71			-	0.07*
51 ปีขึ้นไป	3.78				-

*Sig. p.< 0.05

จากตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวมจำแนกตามอายุ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมสูงกว่ากลุ่มอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมสูงกว่ากลุ่มอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมสูงกว่ากลุ่มอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความภูมิใจในองค์กร จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.79	3.78	3.71	3.78
ต่ำกว่า 30 ปี	4.21	-	0.00	0.26*	0.09
31 - 40 ปี	4.22		-	0.27*	0.10
41 - 50 ปี	3.95			-	0.07
51 ปีขึ้นไป	4.12				-

*Sig. p.< 0.05

จากตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความภูมิใจในองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรสูงกว่ากลุ่มอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร สูงกว่ากลุ่มอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	.248	2	.124	1.602	.205
และยุติธรรม	ภายในกลุ่ม	12.917	167	.077		
	รวม	13.164	169			
2. ด้านสภาพการทำงานที่	ระหว่างกลุ่ม	.033	2	.016	.305	.737
ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ภายในกลุ่ม	8.948	167	.054		
	รวม	8.981	169			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.327	2	.164	3.249	.041
ในการทำงาน	ภายในกลุ่ม	8.416	167	.050		
	รวม	8.744	169			
4. ด้านความมั่นคงและ	ระหว่างกลุ่ม	.205	2	.102	1.101	.335
ก้าวหน้าในงาน	ภายในกลุ่ม	15.507	167	.093		
	รวม	15.712	169			
5. ด้านการมีส่วนร่วมและ	ระหว่างกลุ่ม	.180	2	.090	1.733	.180
เป็นที่ยอมรับทางสังคม	ภายในกลุ่ม	8.696	167	.052		
	รวม	8.876	169			
6. ด้านความเป็นธรรมใน	ระหว่างกลุ่ม	.032	2	.016	.203	.816
การทำงาน	ภายในกลุ่ม	13.029	167	.078		
	รวม	13.061	169			
7. ด้านความสมดุลระหว่าง	ระหว่างกลุ่ม	.072	2	.036	1.357	.260
ชีวิตกับการทำงาน	ภายในกลุ่ม	4.454	167	.027		
	รวม	4.526	169			
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.014	2	.007	.034	.967
	ภายในกลุ่ม	34.954	167	.209		
	รวม	34.968	169			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.044**	**2**	**.022**	**.983**	**.377**
	ภายในกลุ่ม	**3.721**	**167**	**.022**		
	รวม	**3.765**	**169**			

*Sig. p.< 0.05

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา

รายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบรายคู่ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความ ปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.92	4.07	4.04
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.92	-	0.15*	0.12
ปริญญาตรี	4.07		-	0.03
สูงกว่าปริญญาตรี	4.04			-

*Sig. p.< 0.05

จากตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน สูงกว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.091	2	.045	.579	.561
	ภายในกลุ่ม	13.074	167	.078		
	รวม	13.164	169			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.036	2	.018	.340	.712
	ภายในกลุ่ม	8.945	167	.054		
	รวม	8.981	169			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.199	2	.099	1.944	.146
	ภายในกลุ่ม	8.545	167	.051		
	รวม	8.744	169			
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.079	2	.040	.423	.656
	ภายในกลุ่ม	15.633	167	.094		
	รวม	15.712	169			
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.057	2	.029	.544	.581
	ภายในกลุ่ม	8.819	167	.053		
	รวม	8.876	169			
6. ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.112	2	.056	.723	.487
	ภายในกลุ่ม	12.949	167	.078		
	รวม	13.061	169			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.007	2	.004	.134	.874
	ภายในกลุ่ม	4.519	167	.027		
	รวม	4.526	169			
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.815	2	.407	1.992	.140
	ภายในกลุ่ม	34.154	167	.205		
	รวม	34.968	169			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.009**	**2**	**.004**	**.194**	**.824**
	ภายในกลุ่ม	**3.756**	**167**	**.022**		
	รวม	**3.765**	**169**			

*Sig. p.< 0.05

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่

มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอัตราเงินเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทนที่	ระหว่างกลุ่ม	.593	3	.198	2.609	.053
เพียงพอและยุติธรรม	ภายในกลุ่ม	12.572	166	.076		
	รวม	13.164	169			
2. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.309	3	.103	1.972	.120
ที่ปลอดภัย และ	ภายในกลุ่ม	8.672	166	.052		
ส่งเสริมสุขภาพ	รวม	8.981	169			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.030	3	.010	.188	.905
ในการทำงาน	ภายในกลุ่ม	8.714	166	.052		
	รวม	8.744	169			
4. ด้านความมั่นคงและ	ระหว่างกลุ่ม	.332	3	.111	1.193	.314
ก้าวหน้าในงาน	ภายในกลุ่ม	15.380	166	.093		
	รวม	15.712	169			
5. ด้านการมีส่วนร่วมและ	ระหว่างกลุ่ม	.107	3	.036	.675	.568
เป็นที่ยอมรับทางสังคม	ภายในกลุ่ม	8.769	166	.053		
	รวม	8.876	169			
6. ด้านความเป็นธรรมใน	ระหว่างกลุ่ม	.067	3	.022	.284	.837
การทำงาน	ภายในกลุ่ม	12.994	166	.078		
	รวม	13.061	169			
7. ด้านความสมดุลระหว่าง	ระหว่างกลุ่ม	.071	3	.024	.884	.451
ชีวิตกับการทำงาน	ภายในกลุ่ม	4.455	166	.027		
	รวม	4.526	169			
8. ด้านความภูมิใจใน	ระหว่างกลุ่ม	.414	3	.138	.663	.576
องค์กร	ภายในกลุ่ม	34.554	166	.208		
	รวม	34.968	169			

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.065**	**3**	**.022**	**.972**	**.407**
	ภายในกลุ่ม	**3.700**	**166**	**.022**		
	รวม	**3.765**	**169**			

*Sig. p.< 0.05

จากตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระดับชั้นยศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับชั้นยศ				t - test	Sig.
	ประทวน		สัญญาบัตร			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.54	0.27	3.57	0.30	0.103	.749
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.57	0.23	3.62	0.23	0.025	.874
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	4.03	0.23	4.07	0.22	0.231	.631
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.66	0.35	3.72	0.21	3.877	.051
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	3.78	0.27	3.83	0.13	0.163	.687
6. ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	3.44	0.26	3.53	0.30	5.601	.019*
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.81	0.18	3.85	0.12	0.022	.883
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	4.03	0.50	4.20	0.35	4.316	.039*
รวม	**3.73**	**0.16**	**3.80**	**0.11**	**1.170**	**.281**

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีที่มีชั้นยศสัญญาบัตรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นธรรมในการทำงาน และด้านความภูมิใจในองค์กรสูงกว่า ชั้นยศประทวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุราชการ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.593	3	.198	2.609	.053
	ภายในกลุ่ม	12.572	166	.076		
	รวม	13.164	169			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.309	3	.103	1.972	.120
	ภายในกลุ่ม	8.672	166	.052		
	รวม	8.981	169			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.030	3	.010	.188	.905
	ภายในกลุ่ม	8.714	166	.052		
	รวม	8.744	169			
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.332	3	.111	1.193	.314
	ภายในกลุ่ม	15.380	166	.093		
	รวม	15.712	169			
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.107	3	.036	.675	.568
	ภายในกลุ่ม	8.769	166	.053		
	รวม	8.876	169			
6. ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.067	3	.022	.284	.837
	ภายในกลุ่ม	12.994	166	.078		
	รวม	13.061	169			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.071	3	.024	.884	.451
	ภายในกลุ่ม	4.455	166	.027		
	รวม	4.526	169			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.414	3	.138	.663	.576
	ภายในกลุ่ม	34.554	166	.208		
	รวม	34.968	169			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.065**	**3**	**.022**	**.972**	**.407**
	ภายในกลุ่ม	**3.700**	**166**	**.022**		
	รวม	**3.765**	**169**			

*Sig. p.< 0.05

จากตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อายุการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการ สังกัด กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.89 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 69.41 อายุ 41-50 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 41.76 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 75.88 สถานภาพสมรส จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 72.35 อัตราเงินเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 34.71 ระดับชั้นยศประทวน จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 64.12 และส่วนใหญ่มีอายุราชการ 10-15 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 34.71

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09, S.D.= 0.45) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05,S.D.= 0.23) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83, S.D.= 0.16) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ =

3.80, S.D.= 0.23) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.68, S.D.= 0.30) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.59, S.D.= 0.23) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.55,S.D.= 0.28) และด้านความเป็นธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.47,S.D.= 0.28) รายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

5.1.2.1 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.55, S.D.= 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับพบว่า ข้อที่ 3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.97, S.D.=0.17) รองลงมาคือข้อที่ 1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.68, S.D.= 0.55) และข้อที่ 5. ท่านคิดว่าโดยภาพรวม ผลประโยชน์ตอบแทนที่ ได้รับคุ้มค่ากับความอุตสาหะของท่าน ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.38, S.D.= 0.58) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 4. ท่านได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่จะได้รับตามระเบียบที่ทางหน่วยงานจัดให้ทุกประการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.36, S.D.= 0.54)

5.1.2.2 ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.59, S.D.= 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับพบว่า ข้อที่ 3. หน่วยงานของท่านจัดให้มีผู้ดูแลความปลอดภัยภายในหน่วยงานของท่านอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95, S.D.=0.21) รองลงมาคือข้อที่ 4. หน่วยงานของท่านมีการจัดตกแต่งสถานที่ให้สะอาดร่มรื่นสวยงามปราศจากมลพิษ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95,S.D.= 0.21) และข้อที่ 5. ท่านมีความมั่นใจในระบบการรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคคลและทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.44, S.D.= 0.51) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 1. สิ่งแวดล้อมภายในหน่วยงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวนในขณะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.29, S.D.= 0.47)

5.1.2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับพบว่าข้อที่ 4. ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานและตัดสินใจ ในงานของท่านได้

ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D.= 0.60) รองลงมาคือ ข้อที่ 2. งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันต้องใช้ทักษะหลายด้านงานจึงจะสำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.43, S.D.= 0.67) และข้อที่ 5. ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95, S.D.= 0.22) ตามลำดับส่วนข้อที่ 1. งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันต้องอาศัยความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.36, S.D.= 0.48)

5.1.2.4 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68, S.D.= 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับพบว่าข้อ 5. การเลือกตำแหน่งนึ่งในปัจจุบันมีความยุติธรรม พิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงาน ของบุคลากรเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87, S.D.=0.40) รองลงมาคือข้อที่ 3. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81, S.D.= 0.51) และข้อที่ 4. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานที่ทำอยู่มีความมั่นคงดีอยู่แล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81, S.D.= 0.49)ตามลำดับส่วนข้อที่ 2. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถในงานเช่น ไปดูงาน อบรมสัมมนา ศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.42, S.D.= 0.52)

5.1.2.5 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80, S.D.= 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับ พบว่าข้อที่ 2. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97, S.D.= 0.25) รองลงมาคือข้อที่ 5. ผู้ร่วมงานในหน่วยงานมีความสามัคคี ไม่มีความ ขัดแย้งที่ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95, S.D.= 0.25) และข้อที่ 4. ท่านได้รับความช่วยเหลือหรือความร่วมมือจากผู้ร่วมงานนี้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94, S.D.= 0.27) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 1. ท่านมีความพอใจในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.22, S.D.= 0.47)

5.1.2.6 ด้านความเป็นธรรมในการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.47, S.D.= 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับพบว่า ข้อที่ 1. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, S.D.= 0.26) รองลงมาคือข้อที่ 3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเห็นถึงคุณค่าการทุ่มเท ทำงานของท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.37, S.D.= 0.48) และข้อที่ 4. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.36, S.D.= 0.48) ตามลำดับส่วนข้อที่ 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.32, S.D.= 0.47)

5.1.2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.83, S.D.= 0.16)เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับพบว่า ข้อที่ 3. ท่านมีเวลาว่างในการออกกำลังกาย หรือทำกิจกรรมหรือเล่นกีฬาที่ท่านชอบสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96, S.D.= 0.20) รองลงมาคือข้อที่ 2. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรใช้เวลาว่างหลังจากการทำงานในการทำกิจกรรมสันทนาการเพื่อคลายความเครียด มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96, S.D.=0.19) และข้อที่ 4. ภายหลังจากการทำงานท่านมีเวลาทำกิจกรรมหรือสังสรรค์กับเพื่อน ๆเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95, S.D.= 0.25) ตามลำดับส่วนข้อที่ 5. ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนและร่วมกิจกรรมสันทนาการ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.32, S.D.= 0.48)

5.1.2.8 ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านความภูมิใจในองค์กร โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09, S.D.= 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับ พบว่า ข้อที่ 3. หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.35, S.D.= 0.77)รองลงมาคือข้อที่ 5. ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, S.D.= 0.80) และข้อที่ 4. ท่านไม่พอใจที่เพื่อนร่วมงานของท่านมีมุมมองต่อหน่วยงานในแง่ลบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D.= 1.01) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 2. บุคลากรและผลงานต่าง ๆ ของหน่วยงานได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.89,S.D.= 0.38)

5.1.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

5.1.3.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.1.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความภูมิใจในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.1.3.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.3.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.1.3.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.1.3.6 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีที่มีชั้นยศสัญญาบัตรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นธรรมในการทำงาน และด้านความภูมิใจในองค์กรสูงกว่า ชั้นยศประทวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.3.7 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อายุการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.2 การอภิปรายผล

5.2.1 จากผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุข ความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ เช่น อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม รายได้ ที่อยู่อาศัย และทรัพยากร (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จตุรงค์ บุผาสิงห์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พบว่า ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีคุณภาพ

ชีวิตการทำงานระดับดีและเมื่อพิจารณาสรุปผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

5.2.1.1 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ มีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับปริมาณงาน ตลอดจนผลประโยชน์ตอบแทนที่ ได้รับคุ้มค่ากับความอุตสาหะ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย (2556) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 เขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับดี

5.2.1.2 ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานมีการจัดระบบความปลอดภัยที่ดี มีการจัดตกแต่งสถานที่ได้สะอาดร่มรื่นสวยงามปราศจากมลพิษ และรู้สึกมั่นใจในระบบการรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคคลและทรัพย์สิน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ จตุรงค์ บุผาสิงห์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พบว่า ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านในระดับดี

5.2.1.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการทำงานข้าราชการสามารถกำหนดวิธีการทำงานและตัดสินใจใน งานได้ด้วยตนเอง งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันได้ใช้ทักษะหลายด้าน และมีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ปวรรัตน์ เลิศสุวรรรณเสรี (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีทุกด้าน

5.2.1.4 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเลือกตำแหน่งนึ่งในปัจจุบันมีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร อีกทั้งการทำงานในหน่วยงานมีความมั่นคงดีอยู่แล้ว

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย (2556) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีทุกด้าน

5.2.1.5 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี ผู้ร่วมงานในหน่วยงานมีความสามัคคี ไม่มีความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน อีกทั้งมีการช่วยเหลือหรือความร่วมมือจากผู้ร่วมงานนี้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ มาริน จันทรวงค์ (2556) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การซึ่งก็คือการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมอยู่ในระดับดี

5.2.1.6 ด้านความเป็นธรรมในการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นถึงคุณค่าการทุ่มเททำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ปวรรัตน์ เลิศสุวรรรณเสรี (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีทุกด้าน

5.2.1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอยู่ระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามีเวลาว่างในการออกกำลังกาย หรือทำกิจกรรมหรือเล่นกีฬาสม่ำเสมอ หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรใช้เวลาว่างหลังจากการทำงานในการทำกิจกรรมสันทนาการเพื่อคลายความเครียด มีการจัดกิจกรรมหรือสังสรรค์ จึงทำให้คุณภาพการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ จตุรงค์ บุผาสิงห์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาพบว่า ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านในระดับดี

5.2.1.8 ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย ด้านความภูมิใจในองค์กร โดยรวมอยู่ระดับดี ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะว่า หน่วยงานเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง ข้าราชการมีความภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ มาริน จันทรวงค์ (2556) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ด้านความภาคภูมิใจในองค์การอยู่ในระดับดี

5.2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการกอง 7 ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการที่มีชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอายุ ระดับการศึกษา ตลอดจน ระดับชั้นยศ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลเกิดความแตกต่าง การที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างยังส่งผลให้การรับรู้ ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ แตกต่างกันไป ซึ่งเป็นผลให้ทั้งทัศนคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ จตุรงค์ บุผาสิงห์ (2559) ที่พบว่า ระดับชั้นยศ และประสบการณ์ ที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปวรรัตน์ เลิศสุวรรรณเสรี (2556) ที่พบว่าอายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์แตกต่างกัน ส่วนตัวแปร เพศ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และอายุราชการ ต่างกัน ความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ วรรณา วงษ์ธง (2558) ที่ได้ศึกษาพบว่า กำลังพลมหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ประเภทบุคลากร รายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรียาภรณ์ อยู่คง (2558) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าตัวแปรเพศ รายได้ต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกันทำให้มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้

5.3.1.1 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หน่วยงานควรมีการดำเนินการเกี่ยวกับการให้สวัสดิการตามสิทธิที่จะได้รับตามระเบียบที่ทางหน่วยงานจัดให้ทุกประการ

5.3.1.2 ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ หน่วยงานควรมีการปรับปรุงและจัดสิ่งแวดล้อมภายในหน่วยงานป้องกันไม่ให้มีเสียงดังรบกวนในขณะปฏิบัติงาน

5.3.1.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน หน่วยงานควรส่งเสริมให้ข้าราชการในหน่วยงานได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม และพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะทางให้กับข้าราชการ

5.3.1.4 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน หน่วยงานควรจัดกิจกรรมให้ข้าราชการได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น การศึกษาดูงาน อบรมสัมมนา ศึกษาต่อ

5.3.1.5 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม จัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน

5.3.1.6 ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเท่าเทียมกัน

5.3.1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมสันทนาการ และส่งเสริมให้ข้าราชการในหน่วยงานปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน

5.3.1.8 ด้านความภูมิใจในองค์กร มีการประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงาน ผลงานของหน่วยงาน ของข้าราชการ ให้การยกย่อง เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับข้าราชการ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองต่าง ๆของศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย หรือหน่วยราชการอื่น เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของหน่วยงาน

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบข้าราชการ

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตลอดจนคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). **การเผยแพร่รัฐธรรมนูญและพัฒนาวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย.** กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life). **อนุสารแรงงาน**, 11(4), 17-22.

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2553). **จิตวิทยาทั่วไป.** กรุงเทพฯ: ไทยเจริญการพิมพ์.

เกษศิรินทร์ ไชยสงคราม. (2553). **การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทที่ได้รับรางวัลจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทางด้านผลการดำเนินงานยอดเยี่ยมประจำปี 2551 และบริษัทที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานจากอุตสาหกรรมแห่งชาติ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

เกษมศักดิ์ วิชิตเชื้อ. (2546). คุณธรรมและจริยธรรม, **ข่าวทหารอากาศ.** 63 (6), 6-9.

แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

จตุรงค์ บุผาสิงห์. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต).

จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงาน.** สืบค้น มกราคม 17, 2564, จาก http://www.bangkokbiznews.com/home/details/business/ceo-blogs/jamlak/2.

ฉัตรยาพร เสมอใจ. (2550). **พฤติกรรมผู้บริโภค.** กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย. (2553). **เอกสารการสอนชุด วิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชมพูนุท คำพุฒ. (2562). **ปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยจูงใจในการฝากเงินที่ส่งผลต่อการเลือกใช้บริการเงินฝากของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขพิษณุโลก จำกัด.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม).

ชยาทิตย์ โสภาภาร. (2559). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดค่ายพิชัยดาบหัก จังหวัดอุตรดิตถ์.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์).

ชลิต พุกผาสุก. (2549). **แนวทางการปฏิบัติราชการกองทัพอากาศ พ.ศ.** 2549 - 2551. กรุงเทพฯ: กรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ.

บรรณานุกรม

ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2548). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

โชคดี เดชกำแหง. (2544). **เอกสารการสอนชุดวิชาสาขาวิทยาการจัดการ.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2545). **การจัดการทรัพยากรบุคคล**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐพล ไกรวาส. (2560). **คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา).

ตุลา มหาพสุธานนท์. (2557). **หลักการจัดการหลักการบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พ.ศ.พัฒนา.

ถวิล ธาราโภชน์, และศรัณย์ ดำริสุข. (2554). **พฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: ทิยวิสาสน์.

ทิศนา แขมมณี. (2555). **ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

เทพพนม เมืองแมน, และสวิง สุวรรณ. (2550). **พฤติกรรมองค์การ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. (2550). **พฤติกรรมองค์การ**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.

ธัญญา ผลอนันต์. (2556). **การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ธารพรรษ สัตยารักษ์. (2558). หลักการและมุมมองจากมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.

บัญญัต คำนูณวัฒน์. (2555). จะ**สร้างความผูกพันในองค์กรได้อย่างไร.** สืบค้น มกราคม 12, 2564, จาก http://www.komchadluek.net/detail.

บุญแสง ชีระภากร. (2553). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน.**จุลสารพัฒนาข้าราชการ**, 12(5), 25.

ประกาย ธีระวัฒนากุล. (2556). **WORK AND LIFE BALANCE: สมดุลระหว่างงานกับชีวิต.** สืบค้น มกราคม 12, 2564, จาก http://prachatai.com/journal/2013/03/45799.

บรรณานุกรม

ประคัลภ์ ปัณฑพลังกูร. (2554). **วิธีสร้างองค์กรของเราให้เป็นสถานที่ที่น่าทำงานด้วยมากที่สุด ตอนที่ 4.** สืบค้น พฤษภาคม 26, 2556, จาก http://prakal.wordpress.com.

ประมวล พฤฑฒิกุล. (2548). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : ปัณณรัชต์.

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรรณเสรี. (2556). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2555.** นนทบุรี: วิทยาลัยราชพฤกษ์.

ปทิตตา สัณหภักดี. (2550). **ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บีแอนด์อี จำกัด.** (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

ปรียาภรณ์ อยู่คง. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.

ผจญ เฉลิมสาร. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงาน.** สืบค้น 12 มกราคม 2564, จาก http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/images.

_____. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงาน.** สืบค้น 12 พฤษภาคม 2556, จาก http://www.m.society.go.th/document/article/article-3489.doc.

พนัส หันนาคินทร์. (2552). **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พยอม วงศ์สารศรี. (2555). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

พรนพ พุกพันธ์. (2554). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ.** กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). **ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัยการวัดและงานวิจัย.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.

พิทยาภรณ์ เจริญศิริจตุพล. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

พิภพ วชังเงิน. (2550). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

บรรณานุกรม

พิมพา หิรัญกิตติ. (2552). **การวิจัยการตลาด.** กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร จำกัด.

ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ. (2559). **ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน Work-life balance (1).** สืบค้น 29 มกราคม 2564, จาก http://www.ocsc.go.th.

มาริน จันทรวงค์. (2556). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม).

รณัชฤดี ป้องกันภัย. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ:กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว และอัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). **มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ.** กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คเซ็นเตอร์.

รุ่ง พูลสวัสดิ์. (2550). **การบริหารบุคคลในองค์การศึกษา.** เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2558). **การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน.** กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

วรนารถ แสงมณี. (2557). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ประสิทธิภัณฑ์.

วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2552). **องค์การและการจัดการ**. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

วรรณา วงษ์ธง. (2558). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2557). **S.M.E. : Safety Management & Engineering.** Engineering Today, 2(19). สืบค้น 29 มกราคม 2564, จาก http://www.engineeringtoday.net.

วิทยา ด่านธำรงกูล. (2546). **การบริหาร.** กรุงเทพฯ: เธิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

วิภาพร มาพบสุข. (2553). **การพัฒนาคุณภาพชีวิต และสังคม.** กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม วิชาการ.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2556). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2554). **ความเป็นครู.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

บรรณานุกรม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2553). **กลยุทธ์การตลาด : การบริหารการตลาดยุคใหม่.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไดมอนอินบิสสิเน็ตเวิร์ล.

ศูนย์รักษาความปลอดภัย. (2562). **แผนปฏิบัติราชการ ศูนย์รักษาความปลอดภัย.** กรุงเทพฯ: ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย.

สงบ ประเสริฐพันธุ์. (2553). **ร่วมกันสร้างสรรค์คุณภาพโรงเรียน.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2552). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษราพิพัฒน์.

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2556). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ความเป็นเลิศ.** สืบค้น 12 มกราคม 2564, จาก http://203.155.220.175/newweb/index.

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2555). **มาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ**. สืบค้น มกราคม 1**,** 2564**,** จาก http://www.masci.or.th/services_otherlist_th.php?servicesid=5&otherid=55**.**

สมยศ นาวีการ. (2555). **การบริหาร.** กรุงเทพฯ: ประชาอุทิศการพิมพ์.

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์**.** (2559). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการและแนวคิด.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2558). Six Key Managerial Competencies**. Productivity World**, 10(55), 64-70. สืบค้น มกราคม 29, 2564, จาก 202.183.190.2/FTPiWebAdmin/knw_pworld/image.../55/HR1.doc.

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง** จังหวดชลบุรี. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา).

สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2554). **การทำงานให้เจริญก้าวหน้า.** สืบค้น 29 มกราคม 2563, จาก http://www.oknation.net/blog/markandtony/2011/10/05/entry-3.

สุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ. (2553). ผู้บริหารกับโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน. **วารสารการวิจัยทางธุรกิจและการบริหาร**, 20(4), 32-35.

บรรณานุกรม

สุภาพร เทพยสุวรรณ. (2551). เกณฑ์การจัดบริการสุขภาพในโรงเรียนอนุบาล. **วารสารการศึกษาปฐมวัย,** 24)**,** 41-65.

เสนาะ ติเยาว์. (2554). **หลักการบริหาร.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อนุวัตร หอมรสสุคนธ์. (2558). **สร้างที่ทำงานที่ปลอดภัย.** สืบค้น 8 มกราคม 2564, จาก http://www.tpabookcentre.com/catalog/hotnews/hotnew05-20-07-2548.html.

อุษณีย์ จงสุกใส. (2554). **แรงจูงใจต่อการเลือกเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษาปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหิดล.** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

BIBLIOGRAPHY

Backley, Jack, et al. (2004). **The Effects of School Facility Quality On Teacher Retention in Urban School Districts**. Retrieved January 19, 2021, from http://www. Edfacilities. org/pubs/teacherretention. html.

Bernardin, H.J.,& Russell,J.E.A. (1993). **Human resource management an experiential approach.** Singapore : McGraw-Hill.

Bovee, C. L. et al. (1993). **Management**. New York: McGraw-Hill.

Byars,L., & Rue,W. (1997). **Human resource management**. (5th ed.). Boston: Irwin McGraw-Hill.

Campbell, R.F., et al. (1976). **Introduction to educational administration**. Boston : Allyn and Bacon.

Cascio, W.F. (1998). **Managing Human Resource Productivity, Quality of working life Profits**. (5th ed.). Boston: McGraw-Hill.

Chruden, H. J.& Sherman, A. W. (1968). **Personnel Management**. (3rd ed.). Cincinati: South Western.

Cohen.J.M., & Uphoff. (1977). **Rural participation concepts and measures of project desion.** New York: McGraw-Hill.

Domjan, M. (1996). **The Principles of Learning and Behavior Belmont**. California: Thomson Wadsworth.

Evans, M. T. (1971). **Managing the New Manager. Personnel Administration**, 34, pp. 31-38.

Cummings, T. **G.,** & Worley, c. G. (1997). **Organization Development and Change.** (6th ed.). Mason, Ohio: Thomson.

Davis, & Newstrom. J.w. (1989). **Human behavior at work** : **Organizational behavior.** New York: McGraw-Hill.

Decenzo,D.A.,& Robbins,s.p. (1996). **Human resource management.** New York : John Wiley and Sons.

Dessler,G.R. (1991). **Personnel management.** New York: Resion.

BIBLIOGRAPHY

Dubrin,A.J.,& Ireland,R.D. (1993). **Management and organization**. (2nd ed.). Ohio : South Western.

Gardner, R.C., & Lambert, W.E. (1972). **Attitude and Motivation in Second Language Learning.** Rowley, Mass: Newbury House.

Ghiselli, Edwin E., & Brown, Clarance W. (1965). **Personnel and Industrial Psychology**. New York: McGraw-Hill Book Company.

Gilmer, B. Van Haller. (1973). **Applied Psychology : Adjustment in living and Work.** 2nd ed. New York : McGraw-Hill.

Gilmer,v.,et al. (1996). **Industrial psychology.** New York : Macmillan.

Gordon,J.R**.** (1991). **A diagnostic approach to organizational behavior**. Massachusetts: Ally and bacon.

Greenberg, J., & R.Baron. (1995). **Behavior in organization**. (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Hackman,R.J.,& Suttle, L.J. (1984). **Improving life at work;Behavior science approach to arganizational change**. Santa Monica,Calif : Goodyear Publishing.

Hack, W.G., Candoli, I.C., & Ray,J.R. (1995). **School buness administration.** Boston: Allyn and Bacon.

Herrick,N.Q., & Michael, M. (1975). **Humanizing of working life**. New York: McGraw-Hill.

Herzberg, F. (1959). **The motivation to work**. New York: John Wiley & Sons.

Hodgetts, R. M. (1999). **Modern Human Relations at work**. (7th. ed). New York: Dryden.

Huse, E.F., & Commings,T.G.(1985). **Organization development and change.** (3rd ed.). Minnesota: West Publishing.

Kast, F.E., & Rosenzweings, T.G. (1985). **Orgaization and management.** New York: McGraw-Hill.

Kossen, I. (1991). **The human side of organization.** (5th ed.). New York : Collins.

Krejcie, Robert V. & Morgan, Daryle W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-610.

BIBLIOGRAPHY

Lewin, & David. (1981). **Collective Bargaining and Quality of Work Life**. Organization Dynamics. Autumn.

Lovell, R. B. (1980). **Adult Learning**. New York: Halsted Press Wiley & Son.

March, R.M., & Mannari, H. (1977). **Administrative science quarterly**. New York: Harcourt Brace Joranorich.

Maslow, A.A. (1987). **Motivation and personality.** New York: Harper & Row.

Mathieu.J. E., & James L.F. (1991). **Journal of applied psychology.** New York: Prentice Hall.

McClelland, D. C. (1961). **The Achieving Society**. New York: D. Van Nostrand.

Mcgregor, D. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York : Mcgraw – Hill.

Mentz, Kobus. (2001). **Change and the Quality of Work-Life of Teachers in Rural Schools in South Africa.** Retrieved January 19, 2021, from http://www.eric.ed. ov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/16/f5/a0.pdf

Michael Drafke, & Stan Kossen. (2002). **The human side of organizations**. (8th ed.). Upper Saddle River, New Jersey : Prentice Hall.

Milton,c. (1981). **Human behavior in organization.** Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.

Mondy, R.W.,& Noe, R.M. (1996). **Human resource management.** New York : Prentice-Hall.

Noe, & Permeaux. (1999)**. Human resource management**. (7th ed.). New Jersey : Prentice Hall.

Mullins, L. T. (1985). **Management and orgnisational behaviour**. London: Pitman.

Myers, M. C. (1970). **Every Employee a Manager**. New York: McGraw-Hill.

Pelsma, Dennis M. (2003). **The Quality of Teacher Work Life Survey: A Preliminary Report on a Measure of Teacher Stress and Job Satisfaction and the Implications for School Counselors**. Retrieved **J**anuary 19, 2021, from http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/1b/e2/89.pdf**.**

Peter F.D. (1995). **People and performance.** Oxford: Butterworth-Heinemannn.

Plano,**J.c.** (1973). **Political science dictionary.** United States of America : Dryden Press.

Rothlisberger, R. (1998). **The social psychology of organization.** New York: Jonh Willey and Son.

Sanders, N.F. (1988). **Department of health and human service**. United States.

BIBLIOGRAPHY

Schuler, R.S., N.J.Beutell, & S.A.Youngblood. (1989). **Effective personal management.** (3rd ed.). Minnesota : Minnesota Nest Publishig.

Seashore, K.L.(1998). Effects of teacher quality of work life I secondary school on commitment and sense of efficiency. **Journal of school effectiveness and school improvement,** 9(1), p.1.

Shadid. W.,Prins.W., & Nas.P.J.M.(1982). **Access and participation^ theoretical approach**. In Participation of the poor the development leidn: University of Leidn.

Sharma.R.C. (1993). **Population and socio-economic development. In population trends resources and environment**. New York: Hand Book on Population Education.

Terhune, Michael Neil. (2006). **A** study of Demographics and Job-Related Categories That Influence the Quality of Teacher Work Life in Montana Schools with Indigenous Populations. **Dissertation Abstracts International.** Retrieved January 19, 2021**,** from http://www.lib.umi.com.

Thomas, **G.c.** (2001). **Productivity and Quality of Work Life Background.** Organization development and change**.** (7th ed.). New York : South Western.

Umstot, D. (1984). **Understanding organizational behavior**. (2nd ed.). St.Paul, Minnesota: West Publishing.

United Nations. (1981). Department of international economic and social affairs. Popular particition as a strategy community level action and national development, **report of the meeting or the adhoc group of Expert**, Held at UN.

Walton ,R.E. (1975). **The Quality of work life.** New York: Free Press.

Walters, A. (1978). **Microeconomic Theory.** New York : McGraw-Hill.

Werther, W. B. (1996). **Human resources and personal management.** New York: McGraw-Hill.

Weiten, W., & Lloyd, M. A. (1994). **Psychology applied to modern life**. (4th ed.). United States of America : Brooks/Cole.

ภาคผนวก

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7

ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

……

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

ข้อมูลจากแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้นและไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ให้ข้อมูล ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่เป็นจริงที่สุด ในทุกข้อคำถามและครบข้อคำถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณในน้ำใจของท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ปัทมพร มาลีแย้ม

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

☐ โสด ☐ สมรส ☐ หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

5. อัตราเงินเดือน

☐ ไม่เกิน 15,000 บาท ☐ 15,001-25,000 บาท

☐ 25,001-35,000 บาท ☐ 35,001 บาท ขึ้นไป

6. ระดับชั้นยศ

☐ ประทวน ☐ สัญญาบัตร

7. อายุราชการ

☐ ต่ำกว่า 10 ปี ☐ 10-15 ปี

☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านในปัจจุบัน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

โดยพิจารณาระดับและความหมายคะแนน ดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน

ระดับ 5 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีมาก

ระดับ 4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานดี

ระดับ 3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

ระดับ 1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำมาก

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
2	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์ กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน					
3	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ					
4	ท่านได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่จะได้รับตามระเบียบที่ทางหน่วยงานจัดให้ทุกประการ					
5	ท่านคิดว่าโดยภาพรวม ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความอุตสาหะของท่าน					
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย						
6	สิ่งแวดล้อมภายในหน่วยงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวนในขณะปฏิบัติงาน					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย						
7	หน่วยงานของท่านมีการติดตั้งระบบสัญญาณอันตรายและมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน					
8	หน่วยงานของท่านจัดให้มีผู้ดูแลความปลอดภัยภายในหน่วยงานของท่านอย่างเพียงพอ					
9	หน่วยงานของท่านมีการจัดตกแต่งสถานที่ให้สะอาดร่มรื่นสวยงามปราศจากมลพิษ					
10	ท่านมีความมั่นใจในระบบการรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคคลและทรัพย์สิน					
ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน						
11	งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทาง					
12	งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันต้องใช้ทักษะหลายด้านงานจึงจะสำเร็จได้					
13	กำลังพลได้รับโอกาสในการศึกษาต่อเท่าเทียมกัน					
14	ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานและตัดสินใจในงานของท่านได้ด้วยตนเอง					
15	ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน						
16	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
17	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถในงานเช่น ไปดูงาน อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ					
18	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน						
19	ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานที่ทำอยู่มีความมั่นคงดีอยู่แล้ว					
20	การเลือกตำแหน่งนึ่งในปัจจุบันมีความยุติธรรมพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก					
ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม						
21	ท่านมีความพอใจในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
22	ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี					
23	ผู้บังคับบัญชาของท่านี้เป็นกันเองและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่าเท่าเทียมกัน					
24	ท่านได้รับความช่วยเหลือหรือความร่วมมือจากผู้ร่วมงานนี้เป็นอย่างดี					
25	ผู้ร่วมงานในหน่วยงานมีความสามัคคี ไม่มีความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน					
ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน						
26	ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
27	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					
28	ผู้บังคับบัญชาของท่านเห็นถึงคุณค่าการทุ่มเททำงานของท่าน					
29	บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการทำงานของท่าน					
30	ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความห่วงใยและใส่ใจในสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
31	ท่านสามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม					
32	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรใช้เวลาว่างหลังจากการทำงานในการทำกิจกรรมสันทนาการเพื่อคลายความเครียด					
33	ท่านมีเวลาว่างในการออกกำลังกาย หรือทำกิจกรรมหรือเล่นกีฬาที่ท่านชอบสม่ำเสมอ					
34	ภายหลังจากการทำงานท่านมีเวลาทำกิจกรรมหรือสังสรรค์กับเพื่อน ๆ เป็นประจำ					
35	ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนและร่วมกิจกรรมสันทนาการ					
ด้านความภูมิใจในองค์กร						
36	ท่านมีความภูมิใจที่ทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้					
37	บุคลากร และผลงานต่าง ๆ ของหน่วยงานได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศ					
38	หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง					
39	ท่านไม่พอใจที่เพื่อนร่วมงานของท่านมีมุมมองต่อหน่วยงานในแง่ลบ					
40	ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่					

ตอนที่ 3 ท่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

ขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ร้อยตรีหญิง ปัทมพร มาลีแย้ม
วัน/เดือน/ปีเกิด	24 มกราคม 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2556 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ) นิเทศศาสตร์ (การประชาสัมพันธ์และโฆษณา) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2563 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2559 ฝึกงานที่ กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย **ปัจจุบัน** บรรจุเข้ารับราชการเป็นนายทหารสัญญาบัตร ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประจำศรภ. สังกัดศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย