

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในยุคที่เศรษฐกิจของประเทศกำลังเจริญเติบโต และเป็นโลกแห่งธุรกิจการค้าไร้ขอบเขต การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยที่อยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีกการทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น สถานที่ ขั้นตอนและเรื่องราวต่างๆตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาวน์ปัญญาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต ในขณะที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ภาวะของความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ เชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้จะมีคนเป็นจำนวนมากเข้ามาใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในทุกระดับของการจ้างแรงงานและถ้าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานของมนุษย์ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุขซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันจะเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศทางด้านการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป (ผจญ เฉลิสมสาร, 2540, หน้า 24 - 25)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยให้องค์กรเจริญเติบโต ซึ่งเป็นผลมาจากการได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์กร ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความจงรักภักดีในองค์กรและลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กรเพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรและส่งผลต่อการพัฒนาคนและสังคมส่วนรวมให้เกิดความสงบสุข (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2547, หน้า 2) โดยมีการพัฒนาคนและสังคมเพื่อทำให้มีคุณภาพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างคนให้มีความรู้ มีความสุข มีครอบครัวอบอุ่นและมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีสังคมที่สันติและเอื้ออาทรปราศจากอบายมุขและสิ่งเสพติด และพัฒนาภูมิปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม อย่างครบวงจรและมีคุณภาพได้มาตรฐาน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน (แผนการบริหารราชการแผ่นดิน, 2548, หน้า 14-15)

คุณภาพชีวิตการทำงาน(quality of work life) คือ ความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานราชการ โดยมีความเชื่อว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นตัวแปรที่สำคัญส่งผลต่อผลผลิตและกำไรขององค์กรธุรกิจยุคปัจจุบันสิ่งเหล่านี้ล้วนแสดงให้เห็นว่าในองค์กรธุรกิจให้ความสำคัญเกี่ยวกับบุคคลที่ทำงาน โดยมุ่งสนใจองค์ประกอบและสภาพแวดล้อมต่างๆที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (พยอม วงศ์สารศรี, 2545, หน้า 21) และเป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (quality of life) ซึ่งจะเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรและหน่วยงานราชการเพื่อที่จะนำการเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็คือการมุ่งไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง (ผจญ เณิมสาร, 2540, หน้า 25)

ปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่ากลไกหลักของการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีรัฐบาลเป็นผู้บริหารนั้นจะบรรลุเป้าหมายได้ก็ด้วยข้าราชการทุกคน ซึ่งปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ภายในหน่วยงาน กรม กองต่างๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ความสำเร็จของการพัฒนาประเทศขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของข้าราชการนั่นเองโดยตลอดเวลาที่ผ่านมากองทัพอากาศได้ทำการพัฒนากำลังทางอากาศเพื่อให้สามารถปฏิบัติการกิจตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งด้านการป้องกันประเทศ การพัฒนาประเทศ พัฒนากำลังพล การช่วยเหลือประชาชน การจะดำรงศักยภาพของประเทศไว้ได้อย่างมั่นคงปลอดภัยนั้นพลังอำนาจทางเศรษฐกิจ ทางการเมือง และการทหารจะต้องมีความสอดคล้อง สามารถอำนวยผลทั้งสนับสนุนและคุ้มครองผลประโยชน์ของประเทศให้ได้มากที่สุด ในส่วนของกองทัพอากาศได้ทำการจัดระบบดำเนินงานเพื่อให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีใหม่และเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้มากขึ้น นอกจากนี้ยังทำการพัฒนากำลังพลทุกสาขาให้มีความรู้ความสามารถควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม ความสามัคคี ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อหน้าที่งาน ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ (ปอง มณีศิลป์, 2545, หน้า 1-6)

ดังนั้น ข้าราชการกองทัพอากาศจึงควรเป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพื่อให้ข้าราชการสามารถที่จะรับมือกับปัญหาต่างๆ ในอนาคตได้และสามารถที่จะปกป้องสนับสนุนและคุ้มครองผลประโยชน์ของประเทศชาติให้ได้มากที่สุด โดยจากนโยบายของกองทัพอากาศ กองบิน ๔ เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สำคัญที่สุดหน่วยหนึ่งของกองทัพอากาศ ซึ่งมีบทบาทอย่างสำคัญยิ่งต่อการรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงของประเทศรวมทั้งภารกิจสนับสนุนด้านการพัฒนาประเทศที่กำลังขยายตัวทางเศรษฐกิจ และมีหน่วยงานต่างๆ ภายในกองบิน ๔ ทำหน้าที่ปฏิบัติงานทางด้านการควบคุมดูแลเครื่องบินและการดูแลบำรุงรักษาเครื่องบินให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้บินได้อย่างต่อเนื่องระยะเวลา จึงเป็นเรื่องที่อยู่ใกล้ตัวและส่งผลโดยตรงต่อตัวข้าราชการทหารอากาศภายใน กองบิน ๔ เพราะเป็นบุคคลที่จะต้องใช้ทักษะ และความชำนาญรวมทั้งประสบการณ์ต่างๆที่หาได้ยากนอกจากจะเกิดขึ้นกับ

ตัวข้าราชการที่ปฏิบัติงานนั่นเองซึ่งถือว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อหน่วยงานอย่างยิ่ง โดยเฉพาะข้าราชการที่มีฝีมือดีมีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อยู่เสมอ และในการปฏิบัติงานก็จะต้องอาศัยความปลอดภัยในการทำงานอย่างมากเพราะการทำงานกับอุปกรณ์ที่มีราคาสูงและยังสามารถที่จะทำให้เกิดอันตรายกับตัวผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลาถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่คิดถึงแต่เรื่องอื่นๆ หรือมีสภาพที่ไม่พร้อมในการทำงานทั้งร่างกายและจิตใจอันจะทำให้เกิดความประมาทและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานได้

จากผลสถิติการเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ.2548 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ.2548 อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจนต้องละทิ้งภารกิจปฏิบัติงาน รวมทั้งสิ้น 93 ครั้ง จากผลวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุส่วนใหญ่ของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ เกิดจากความผิดพลาดของผู้ปฏิบัติงานเองส่วนหนึ่งและอีกส่วนหนึ่งเกิดจากความผิดพลาดที่เกิดจากความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งความเครียดนั้นเป็นต้นเหตุถึงสมมติให้ข้าราชการทหารอากาศทำงานโดยขาดสติจึงมีโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุสูง โดยสาเหตุที่อาจทำให้เกิดความเครียดของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ นั้นอาจมีอยู่ 2 ส่วนคือ สาเหตุจากการทำงาน เช่น งานนั้นไม่ตรงกับความสามารถและความสามารถหรือ ปริมาณงานมากหรือยากเกินไป หรือสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ เสียงดัง เป็นต้น หรืออาจมาจากสาเหตุจากเรื่องส่วนตัวและสภาพแวดล้อมทั่วไป เช่น ปัญหาครอบครัว ผู้ที่มีโรคประจำตัว ภาวะทางเศรษฐกิจ มีรายได้น้อยไม่พอรายจ่ายเลี้ยงครอบครัว หรือมีสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี มีมลพิษในสถานที่ทำงาน (แผนกนิรภัยกองบิน ๔, 2549) ดังนั้นจากการสัมภาษณ์ผู้บังคับการกองบิน ๔ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ โดยที่ผู้บังคับบัญชาต้องการทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ และความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นอย่างไร เพื่อที่จะได้นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของหน่วยงาน กองบิน ๔ ให้ข้าราชการทหารอากาศเป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจของ กองบิน ๔ ให้มีประสิทธิภาพต่อไป(ชูชาติ บุญชัย, 2549, พฤษภาคม 14)

จากเหตุผลดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่งคือการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ถ้าหากข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ทุกคนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ก็จะทำให้เกิดความก้าวหน้า ในทุกระดับหน่วยงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานดูแลรักษาเครื่องบินและการทำงานร่วมกันของข้าราชการกับอุปกรณ์ที่มีราคาสูงเพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประเทศชาติ ผู้บังคับบัญชาจึงควรที่จะดูแลข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่อไป

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ที่พักอาศัย อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ จะช่วยให้รู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ และประสิทธิภาพสูงสุดต่อกองบิน ๔ และเป็นแนวทางให้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลในการเลือกเพื่อที่จะทำการตัดสินใจแก้ไข ปัญหาและปรับปรุงส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ต่อไปในอนาคตอย่างมีเป้าหมายชัดเจน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารอากาศที่ทำงานในสังกัด กองบิน ๔ กองพลบินที่ ๓ กองบัญชาการยุทธทางอากาศ จำนวน 1,136 คน (แผนกกำลังพลทหารอากาศ กองบิน ๔ , 2549)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite populations) ในการหากรูปแบบตัวอย่างจะใช้การคำนวณจำนวนตัวอย่างโดยวิธีของ ยามาเน่ (Yamane) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ .05 (พิชิต ฤทธิ์จัญญ, 2547, หน้า 117) ดังนั้นจากกลุ่มประชากรทั้งหมด 1,136 คน จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 295 คนแล้วใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยจำแนกข้าราชการทหารอากาศ ออกตามหน่วยงาน 4 หน่วยงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 25 ปี
- 2) 25 – 35 ปี
- 3) 36 – 45 ปี
- 4) มากกว่า 45 ปี

2.1.3 ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 ระดับชั้นยศ

- 1) จำอากาศตรี – จำอากาศเอก
- 2) พันจ่าอากาศตรี – พันจ่าอากาศเอก
- 3) เรืออากาศตรี – นาวาอากาศตรี

2.1.5 ที่พักอาศัย

- 1) บ้านของตนเอง
- 2) บ้านเช่า
- 3) บ้านญาติ
- 4) บ้านพักสวัสดิการทหารอากาศ กองบิน ๔

2.1.6 อายุการทำงาน

- 1) ต่ำกว่า 10 ปี
- 2) 10 – 20 ปี
- 3) มากกว่า 20 ปี

2.1.7 รายได้ต่อเดือน

- 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 2) 10,000 – 15,000 บาท
- 3) 15,001 – 20,000 บาท
- 4) 20,001 – 25,000 บาท
- 5) มากกว่า 25,000 บาท

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่

- 2.2.1 ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม
- 2.2.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย
- 2.2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน
- 2.2.4 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน
- 2.2.5 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม
- 2.2.6 ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน
- 2.2.7 ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- 2.2.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ในการวิจัยดังนี้ :

1. ข้าราชการทหารอากาศ หมายถึง นายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน ที่ทำงานอยู่ที่ กองบิน ๔ กองพลบินที่ ๓ กองบัญชาการยุทธทางอากาศ
2. นายทหารชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการทหารชั้นยศตั้งแต่ เรืออากาศตรี ถึง นาวาอากาศตรี และใช้ชั้นยศแบบย่อว่า ร.ต.- น.ต.
3. นายทหารชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการชั้นยศตั้งแต่ จ่าอากาศตรี ถึง จ่าอากาศเอก ใช้ชั้นยศแบบย่อว่า จ.ต. – จ.อ. และพันจ่าอากาศตรี ถึง พันจ่าอากาศเอก ใช้ชั้นยศแบบย่อว่า พ.อ.ต. – พ.อ.อ.
4. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมของข้าราชการทหารอากาศที่ทำให้ ข้าราชการมีความสุขและมีคุณภาพการทำงานภายใต้แนวความคิด 8 ประการในเรื่องดังต่อไปนี้
 - 4.1 ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน ได้แก่ สวัสดิการที่หักอาศัยของข้าราชการ ทรัพย์สินของข้าราชการ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสงเคราะห์ เงินช่วยเหลือ และทุนการศึกษาบุตร อารมณ์ และ เบี้ยเลี้ยง ที่มีความเหมาะสมในการทำงานของข้าราชการ และเพียงพอต่อค่าครองชีพและภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

4.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง สถานที่ทำงานและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสมต่อการทำงาน และมีอุปกรณ์ในการป้องกันมลภาวะที่อาจทำให้เกิดอันตรายและมีความปลอดภัยต่อสุขภาพร่างกายของข้าราชการ การปฏิบัติตามกฎระเบียบของนิรภัยการบินและภาคพื้น มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงาน หลีกเลี่ยงจากที่มีมลภาวะทางเสียง กลิ่น หรือฝุ่นละอองและไม่เป็นอันตรายแก่ข้าราชการ

4.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนโดยการฝึกอบรม การเรียนรู้จากงาน การลาศึกษาต่อ การได้อบรมในหลักสูตรของกองทัพและภายนอกหน่วยงาน มีโอกาสในการเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและการนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการทำงาน หรือผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

4.4 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน หมายถึง ข้าราชการมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพโดยการพิจารณาตามความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงาน ตลอดจนมีความมั่นใจต่อความมั่นคงในการทำงาน

4.5 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาความไว้วางใจกันเองช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

4.6 ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานจะต้องมีการจัดระเบียบ และถือปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระเบียบเรียบร้อย ตามระเบียบการต่างๆ การเลิกงาน การมาทำงาน และมีการยอมรับเคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้ที่ปฏิบัติงาน การให้รางวัลในการเลื่อนขั้นตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีการแบ่งงานกันทำ มีการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดีไม่แบ่งเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

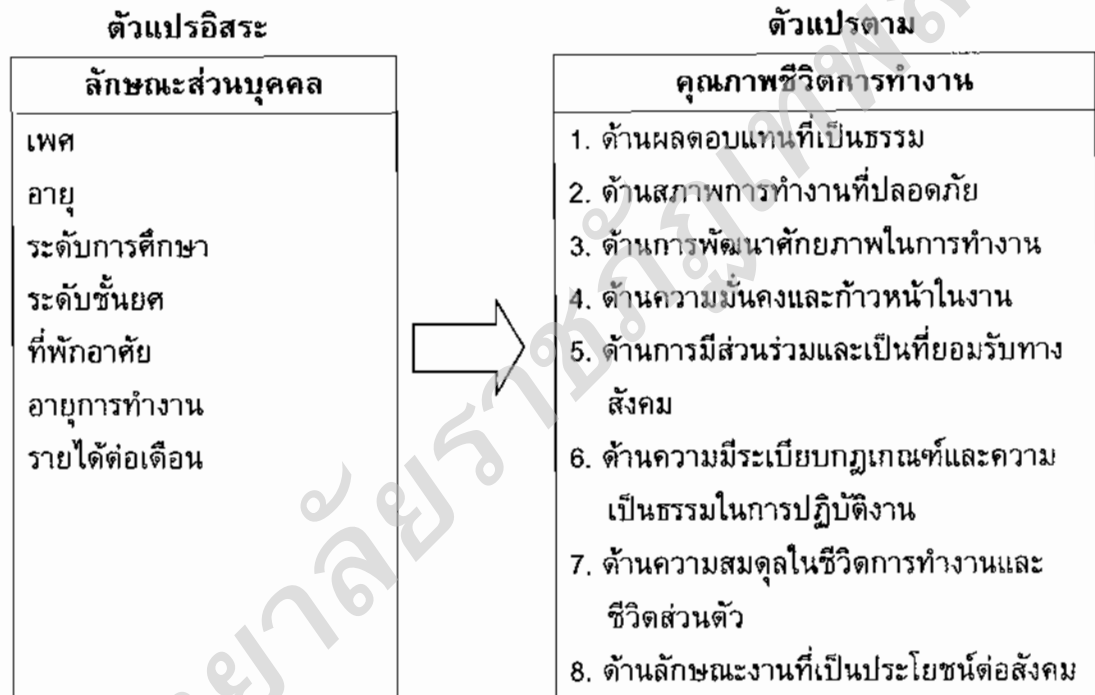
4.7 ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวการแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิตกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาให้กับสังคม

4.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งหน่วยงานของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพข้าราชการและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง มีการช่วยเหลือสังคมภายนอกเมื่อมีโอกาส

5. อาการกัณฑ์ หมายถึง เสื้อ เข็มขัด เครื่องหมาย ผ้าห่ม ผ้า หมวก ถุงเท้าและรองเท้า ที่ทางราชการแจกจ่ายให้กับข้าราชการทหารอากาศประจำปี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิดในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้หลักการของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse, & Commings, 1985, p. 237)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ที่พักออาศัย อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน