

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 77 ได้บัญญัติว่า “รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งอำนาจอธิปไตย และต้องจัดให้มีกำลังทหาร อาวุธยุทโธปกรณ์ เทคโนโลยีที่จำเป็นเพียงพอ เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราช อธิปไตย ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขและเพื่อการพัฒนาประเทศ” (รัฐธรรมนูญ 2550, มาตรา 77, น. 30)

องค์กรจะต้องประกอบไปด้วยทรัพยากรหลัก 4 ประการ (4M) อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งจากปัจจัยทั้ง 4 ประการ คนเป็นปัจจัยและเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้ควบคุมและจัดการปัจจัยบริหารอื่นๆ คอยดูแลแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เป็นผู้ตัดสินใจเลือกสรรวิธีการและเทคโนโลยีที่เหมาะสม มาใช้ในการปฏิบัติงาน คนจึงมีความสำคัญที่สุดของการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ที่องค์การต่างๆ ให้ความสำคัญทำให้เกิดการแข่งขันเพื่อความได้เปรียบและเพิ่มผลิตภาพ จึงเป็นแรงผลักดันให้องค์การต้องให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและผลิตภาพเพิ่มขึ้นแต่องค์การจะต้องไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดลง (Cascio 2003, pp. 25) บุคลากรของหน่วยงานหรือองค์กรจะมีศักยภาพดังกล่าวได้จะต้องมีพื้นฐานมาจากคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญกับคุณภาพชีวิต (Quality of life) ของคนทุกคน คนที่อยู่ในองค์กรไม่ได้มีชีวิตด้วยการทำงานอย่างเดียวแต่มีกิจกรรมอย่างอื่นที่ไม่ใช่งานอยู่ในองค์กรนั้นด้วย (เสนาะ ดิยาว 2542, น. 6 – 7) สำหรับประเทศไทย “คุณภาพชีวิต” ได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาประเทศ และได้รับการบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นหลัก เพื่อให้บุคคลใน

สังคมมีชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสุข ความสมบูรณ์และความกินดีอยู่ดี เริ่มต้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549) มีการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ในด้านแนวคิดการพัฒนา โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่เกิดขึ้นทุกระดับ ยังผลให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและมีคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาอย่างแท้จริง และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) ที่ยังกำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศทั้งทุนทางสังคม ทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่องยึด “คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา” ต่อเนื่องมาถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 -2559) ได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จนกระทั่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) ฉบับปัจจุบัน ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ซึ่งยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยเน้นพัฒนาคนทุกวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีศักยภาพ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันทั้งในภาคการผลิตและภาคบริการให้มีความสุขอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่เป็นกรอบการพัฒนาประเทศในระยะยาว

จากที่กล่าวมาข้างต้นประกอบกับนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมและนโยบายของปลัดกระทรวงกลาโหม (พล.อ.อภิชาติ เพ็ญยิดติ) ที่ได้มอบนโยบายไว้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่ให้ความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นรวมทั้งครอบครัว ให้มีขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (ที่มา: นโยบาย พล.อ.อภิชาติ เพ็ญยิดติ ปลัดกระทรวงกลาโหม)

แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องที่มีการนำมาใช้ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาครัฐอย่างกว้างขวาง ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ก่อปรกับความเป็นมาและความสำคัญของการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงนโยบายของผู้บังคับบัญชาระดับสูงที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการทหารผู้ปฏิบัติราชการอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมด้วยแล้ว จึงสนใจที่จะวิจัย เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม” เพื่อประโยชน์ในการนำเสนอข้อมูลและเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงกลาโหมต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

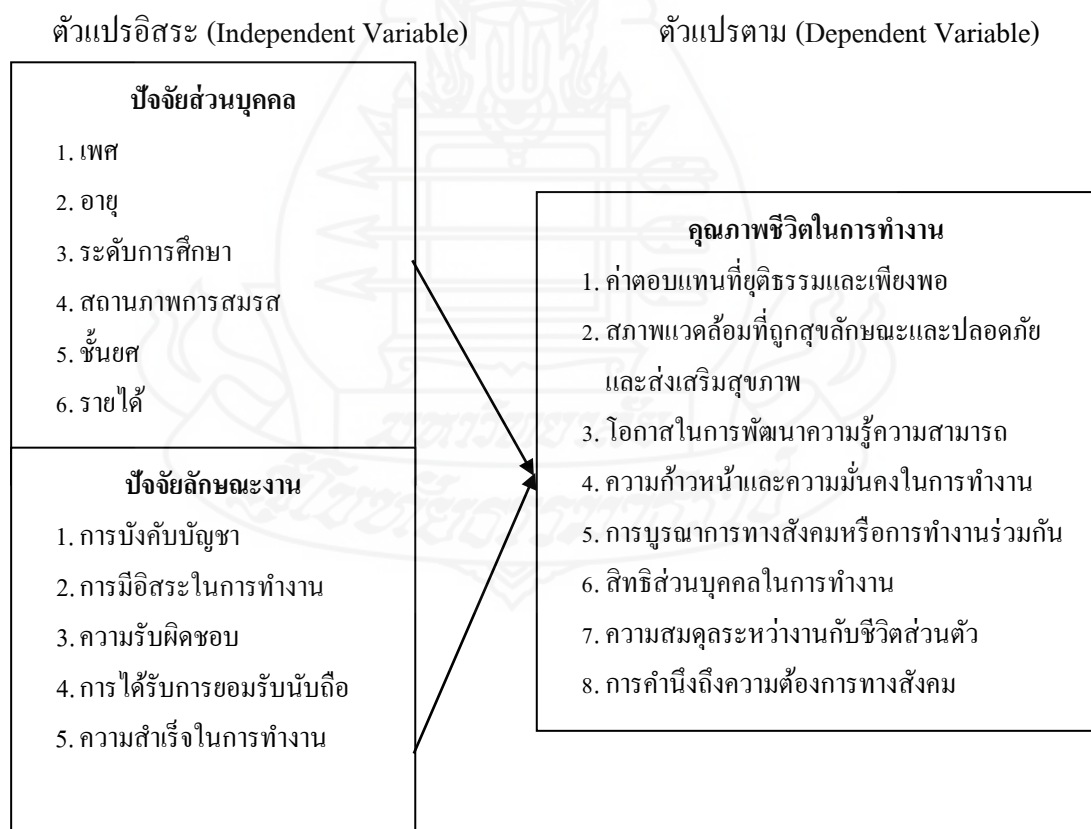
2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางปัจจัยลักษณะงานที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

4.2 ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

4.3 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารชั้นประทวน ที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 4,228 นาย (ที่มา: กรมการเงินกลาโหม)

5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ที่เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถามทั้งหมดในที่นี้ หมายถึง ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถาม คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 365 คน แต่ผู้วิจัยขอเก็บกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อให้เป็นจำนวนเต็ม และสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการในสังกัดส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมดังกล่าวมาจากการคำนวณโดยใช้การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยอยู่ในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดนครสวรรค์ และจังหวัดเชียงใหม่ เท่านั้น

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ผู้วิจัยเริ่มเก็บข้อมูลภาคสนามระหว่างวันที่ 25 ธันวาคม 2560 - 13 มกราคม 2561

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

5.4.1 **ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)** ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ชั้นยศ รายได้ และอายุราชการ

5.4.2 **ตัวแปรตาม (Dependent Variable)** ประกอบด้วย

1) **คุณภาพชีวิตการทำงาน** ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

2) **ปัจจัยด้านลักษณะงาน** ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการทำงาน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้วิจัยและผู้อ่าน จึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย ดังนี้

6.1 **คุณภาพชีวิต** หมายถึง สภาพความพึงพอใจในงานของผู้ทำงาน อันเนื่องมาจากการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกลักษณะ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม

6.2 **สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม** หมายถึง หน่วยงานของรัฐในสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และงานราชการทั่วไปซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดนครสวรรค์ และจังหวัดเชียงใหม่ มีข้าราชการในสังกัด จำนวน 4,228 นาย

6.3 ข้าราชการทหาร หมายถึง ข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่

6.3.1 นายทหารชั้นสัญญาบัตร รายละเอียดตามตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 ตำแหน่งของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและอัตราเงิน

ลำดับ	ทหารบก	ทหารเรือ	ทหารอากาศ	อัตราเงินเดือน
1.	พลเอก (พล.อ.)	พลเรือเอก (พล.ร.อ.)	พลอากาศเอก (พล.อ.อ.)	จอมพล
	พลเอก (พล.อ.)	พลเรือเอก (พล.ร.อ.)	พลอากาศเอก (พล.อ.อ.)	พล.อ., พล.ร.อ., พล.อ.อ.
2.	พลโท (พล.ท.)	พลเรือโท (พล.ร.ท.)	พลอากาศโท (พล.อ.ท.)	พล.ท., พล.ร.ท., พล.อ.ท.
3.	พลตรี (พล.ต.)	พลเรือตรี (พล.ร.ต.)	พลอากาศตรี (พล.อ.ต.)	พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต.
4.	พันเอก (พ.อ.)	นาวาเอก (น.อ.)	นาวาอากาศเอก (น.อ.)	พ.อ., น.อ. (พิเศษ)
	พันเอก (พ.อ.)	นาวาเอก (น.อ.)	นาวาอากาศเอก (น.อ.)	พ.อ., น.อ.
5.	พันโท (พ.ท.)	นาวาโท (น.ท.)	นาวาอากาศโท (น.ท.)	พ.ท., น.ท.
6.	พันตรี (พ.ต.)	นาวาตรี (น.ต.)	นาวาอากาศตรี (น.ต.)	พ.ต., น.ต.
7.	ร้อยเอก (ร.อ.)	เรือเอก (ร.อ.)	เรืออากาศเอก (ร.อ.)	ร.อ.
8.	ร้อยโท (ร.ท.)	เรือโท (ร.ท.)	เรืออากาศโท (ร.ท.)	ร.อ.
9.	ร้อยตรี (ร.ต.)	เรือตรี (ร.ต.)	เรืออากาศตรี (ร.ต.)	ร.อ.

6.3.2 นายทหารชั้นประทวน รายละเอียดตามตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 ตำแหน่งของนายทหารชั้นประทวนและอัตราเงินเดือน

ลำดับ	ทหารบก	ทหารเรือ	ทหารอากาศ	อัตราเงินเดือน
1.	จ่าสิบเอก (จ.ส.อ.)	พันจ่าเอก (พ.จ.อ.)	พันจ่าอากาศเอก (พ.อ.อ.)	จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ)
	จ่าสิบเอก (จ.ส.อ.)	พันจ่าเอก (พ.จ.อ.)	พันจ่าอากาศเอก (พ.อ.อ.)	จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.
2.	จ่าสิบโท (จ.ส.ท.)	พันจ่าโท (พ.จ.ท.)	พันจ่าอากาศโท (พ.อ.ท.)	จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.
3.	จ่าสิบตรี (จ.ส.ต.)	พันจ่าตรี (พ.จ.ต.)	พันจ่าอากาศตรี (พ.อ.ต.)	จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.
4.	สิบเอก (ส.อ.)	จ่าเอก (จ.อ.)	จ่าอากาศเอก (จ.อ.)	ส.อ., จ.อ.
5.	สิบโท (ส.ท.)	จ่าโท (จ.ท.)	จ่าอากาศโท (จ.ท.)	ส.อ., จ.อ.
6.	สิบตรี (ส.ต.)	จ่าตรี (จ.ต.)	จ่าอากาศตรี (จ.ต.)	ส.อ., จ.อ.

6.4 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ชั้นยศ รายได้ และอายุราชการ

6.5 อายุราชการ หมายถึง เวลาการทำงานของข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน (นับเป็นจำนวนปี)

6.7 ปัจจัยลักษณะงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการปกครองบังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมยุติธรรม สามารถระงับข้อขัดแย้งและวิธีการในงานที่ปฏิบัติได้ การรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด การยอมรับในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของงาน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้บังคับบัญชานำไปใช้แก้ไข และส่งเสริมให้ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

7.2 ทำให้ทราบข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

7.3 สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัย ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ไปใช้เป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงในด้านต่างๆ เพื่อนำวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างเหมาะสม