

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life or Quality of Work Life: QWL) มีนักวิชาการเป็นจำนวนมากได้ให้ความหมายในมุมมองที่เหมือนกันและแตกต่างกันไปบ้าง แต่เมื่อนำความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานมาจัดกลุ่มตามความคิดเห็นของนักวิชาการสามารถจำแนกเป็นสองความหมาย ดังนี้

ความหมายแรก คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานขององค์การ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการต่างๆ ความก้าวหน้าในการทำงาน และจริยธรรมของการทำงาน หรือเป็นชุดของวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขและแนวปฏิบัติขององค์การ เช่น การกำหนดนโยบายต่างๆ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความอิสระจากการควบคุม (democratic supervision) การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่สำคัญขององค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย (Bluestone 1977, pp. 43; Cascio 2003, pp. 27-28) และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยหรือวิธีการทำงานให้ดีขึ้น โดยมีเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตขององค์การ และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น (Skrovan 1983, pp. 3)

ความหมายที่สอง คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ได้รับความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (Cummings & Worley 2001, pp. 236-239) ว่า มีระดับความพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นมากน้อยเพียงใด มีอิสระในการทำงานหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนเพียงใด ซึ่งแต่ละคนมีความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไป ตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างก็มีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนสนใจเนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคต เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีผลต่อการรับรู้หรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานและทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน (บุญแสง ชีระภากร 2533, น. 6; Morton 1977, pp. 55)

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและครอบคลุมในหลายด้าน ได้แก่ วิธีการแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจมากขึ้น และส่งผลให้ผลลัพธ์ของบุคคลและองค์กรเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ (Delamotte & Takezawa 1984, pp. 2 - 3) และปัจจัยต่างๆ ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพดำเนินการที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานช่วยสร้างสรรค์บรรยากาศที่ทำให้คนพึงพอใจในการทำงานสูง และเอื้อให้เกิดผลผลิตสูงด้วย (เสนาะ ดิยาว 2542, น. 6-7)

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่สนองความเป็นอยู่ที่ดี และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้บริหาร คนงาน ตลอดจนเจ้าของกิจการ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้คนมีความพึงพอใจในงาน ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดี เกิดความผูกพันต่อองค์กร (Hackman & Suttle 1997, pp. 41) และมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เช่น ความคับข้องใจน้อยลง ช่วยลดอัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุให้ลดลง ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีการพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ดีขึ้น และผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร (Blueston 1977, pp. 43; Cummings & Worley 2001, pp. 236-239)

เสนาะ ดิยาว (2542, น. 6 - 7) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การที่ผู้บริหารดำเนินการต่างๆ ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมต่างๆ ในที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดผลผลิตสูง ในขณะเดียวกันคนที่ทำงานก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย สิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงาน สิ่งที่พนักงานได้รับการปฏิบัติในที่ทำงานและวิธีใช้ในการทำงานล้วนมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่และกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) ของคนทุกคน คนที่อยู่ในองค์กรไม่ได้มีชีวิตด้วยการทำงานอย่างเดียวแต่มีกิจกรรมอย่างอื่นที่ไม่ใช่งานอยู่ในองค์กรนั้นด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีลักษณะ ดังนี้

1. การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ หมายถึง ทำงานเท่าไรก็ได้ค่าจ้างเท่านั้น ทำงานมากได้ค่าจ้างมาก ทำงานน้อยได้ค่าจ้างน้อย หรืองานที่สร้างคุณค่ามากจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่างานที่สร้างคุณค่าน้อย เป็นต้น
2. การทำงานอยู่สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยหรือที่เรียกว่าสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งหมายถึงสิ่งแวดลอมในที่ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจ ทั้งทางตรงและทางอ้อม
3. เมื่อทำงานไปนานๆ คนจะเริ่มรู้สิ่งใหม่ๆ มากขึ้นและมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น หมายถึง ได้รับความรู้ใหม่ๆ และเกิดทักษะใหม่ๆ จากงานที่ทำนั้น ยิ่งทำยิ่งฉลาด ยิ่งทำยิ่งเก่ง
4. มีโอกาสก้าวหน้าในงาน และมีความเติบโตในอาชีพนั้น หมายถึง ทำงานนานๆ เงินออมหรือค่าจ้างสูงขึ้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือสถานภาพในงานที่ทำดีขึ้น
5. งานที่ทำนั้นไม่ไปละเมิดสิทธิส่วนตัว ไม่ก้าวล่วงเข้าไปในเรื่องส่วนตัวหรือกระทบกระเทือนการที่จะเลือกดำเนินชีวิตหรือใช้ชีวิตของแต่ละคน
6. องค์กรหรือสถานที่ทำงานนั้นเป็นสังคมของคนที่ทำงานนั้นด้วย ต้องถือว่าองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่ใช่เป็นสถานที่ที่ทำงานให้มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีวิตอย่างเดียว ดังนั้นกิจกรรมในที่ทำงานต้องมีทั้งส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสังคมด้วย
7. มีความรัก มีความภาคภูมิใจในงานและองค์กรที่คนนั้นทำงานอยู่ เมื่อคนทำงานไปนานๆ จะเกิดความผูกพันในองค์กร จะรักงานที่ทำ มีความรู้สึกทางด้านจิตต่อองค์กรและภาคภูมิใจที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ผจญ เฉลิมสาร (2540, น. 22-25) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์กรและปัจเจกบุคคล

พา ไม้จันทร์ดี (2541, น. 2) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, น. 14) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มีความหมายครอบคลุมในทุกด้านที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลในด้านความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร ประสบการณ์ด้านต่างๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน

Guest (อ้างใน เจนนุวัฒน์ พุ่มไม้ 2547, น. 10) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการของปัจเจกบุคคลต่อการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคลอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งอาจหมายถึงความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีสภาพงานที่ดีขึ้นและสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Citing Zare, Haghooyan and Asl, 2012, pp. 348)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพที่เกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ การมีความพึงพอใจในงาน ได้มีส่วนร่วมในงาน มีการจูงใจ มีการเพิ่มผลผลิต มีสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี มีความมั่นคงในงาน มีการพัฒนาความสามารถ และมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Modinagar et al. 2012, pp. 293)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมีการจูงใจเพิ่มขึ้นและมีการเพิ่มผลผลิตทั้งของพนักงานและองค์กร อันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน ได้แก่ สภาพแวดล้อมของงาน ความมั่นคงในงาน ระบบรางวัล วิธีการทำงาน และปัจจัยภายนอกที่ทำให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีในสังคมและมีความพึงพอใจตามระดับความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล (Singh and Srivastava, 2012, pp. 2)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน การได้รับรางวัลและการตอบสนองความต้องการ รวมถึงการปราศจากความเครียดและผลทางลบอื่นๆ จากการทำงาน ซึ่งทำให้องค์ประกอบที่มีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กร ระบบบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตนอกงาน (Che Rose et al. 2006, pp. 1; Citing Wilton 2011, pp. 111)

จากคำนิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้บททบทวนมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพความพึงพอใจในงานของพนักงานอันเนื่องมาจากการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ การมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบ 8 ประการ ที่บูรณาการจากแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ สามารถสรุปได้เป็น 9 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ซึ่งค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ตลอดจนผลประโยชน์อื่นๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงานในองค์การ (Mondy 2007, pp. 26) ส่วนผลประโยชน์ที่นอกเหนือ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์การจัดให้ เพื่อเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ให้มีความสะดวกสบายในการทำงาน อาทิ วันลา วันหยุด เวลาพัก และสวัสดิการอื่นๆ เป็นต้น ซึ่งแต่ละองค์การมีการจัดที่แตกต่างกัน และบุคคลจำนวนไม่น้อยที่รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานดีเพราะองค์การจัดผลประโยชน์ซึ่งเกินกว่าองค์การอื่นและการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ และการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมโดยใช้หลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (equal pay for equal work) เมื่อทำงานมากก็ต้องได้รับค่าตอบแทนมาก หรืองานที่สร้างคุณค่าก็ควรได้รับค่าตอบแทนสูง เป็นต้น ซึ่งองค์ประกอบนี้ยังสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในปัจจัย 4 ได้ เพราะเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับสามารถนำไปซื้ออาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค (Dubrin 1992, pp. 402)

สรุป ค่าตอบแทนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีตัวหนึ่ง เพราะการที่มนุษย์ทุกคนทำงานก็เพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ นำมาดำรงชีวิตอย่างเพียงพอตามสถานะ ทัศนคติทางสังคมของแต่ละคน การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ดังคำกล่าวที่ว่า “งานคือเงิน เงินคืองานบันดาลสุข”

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัยดี หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น เสียง กลิ่น ฝุ่น และอื่นๆ ที่รบกวนการปฏิบัติงานและเป็นอันตรายต่อชีวิต (Walton 1974, pp. 12) รวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงานนับตั้งแต่สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ แสงสว่าง อุณหภูมิ และกระบวนการในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นองค์การควรจัดให้มีโครงการความปลอดภัยและสุขภาพดีในการทำงาน มีศูนย์แพทย์

อนามัย การให้คำปรึกษาและแนะนำ (Cascio 2003, pp. 27) การส่งเสริมสุขภาพร่างกาย และสุขภาพจิตใจที่ดี จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีความสุข โดยการจัดให้มีบริการรักษาพยาบาล จัดให้มีวันลา วันหยุดพักผ่อน กิจกรรมบันเทิง และจัดหน่วยงานให้คำปรึกษาและพัฒนาบุคลากร ที่ดีแก่พนักงานในองค์กร เหล่านี้จะทำให้บรรยากาศการทำงานเอื้ออำนวยให้พนักงานมีความปลอดภัย ส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกของผู้ได้บังคับบัญชา

สรุป การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ให้มีความปลอดภัยและสุขภาพดีย่อมส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจโดยตรง ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานลดอุบัติเหตุ และการลางาน การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและยังส่งเสริมสร้างทำนุบำรุงทรัพยากรบุคคลขององค์กรด้วย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง กล่าวคือ องค์กรมีนโยบายและแผนการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เช่น การศึกษาต่อ การสัมมนา ดูงาน เป็นต้น (Dubrin 1992, pp. 402; Walton 1974, pp. 12) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลไกหนึ่งในการปรับปรุงการทำงานและสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น โดยมีกิจกรรม 3 ลักษณะ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา (Nadler & Nadler 1990, pp. 1.20 -1.26) และต้องยึดหลักสำคัญ คือ ความสอดคล้องกับเป้าหมาย นโยบาย และปรัชญาในการดำเนินการขององค์กรและตรงกับความต้องการของบุคลากร และตัวบุคลากรก็ต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะและความรู้ความสามารถให้ก้าวทันกับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว รวมถึงการมีโอกาสนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่หลากหลาย คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในงานตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจ และสามารถควบคุมและรับผิดชอบงานได้ด้วยตัวเอง งานที่มีความสำคัญ มีโอกาสสร้างมิตรภาพหรือปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่นและผลย้อนกลับของงานได้รับการยอมรับ การทำงานที่ให้บริการสังคม หรือทำประโยชน์และมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง (เสนาะ ดิยาวี 2542, น. 7; Kerce & Kewley อ้างถึงในสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ 2540, น. 2) ลักษณะงานที่ก่อให้เกิดสภาวะทางจิตวิทยา ได้แก่ ความรู้สึกว่างานมีความหมายและผลงานนั้นทำให้บุคคลได้ทราบถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตนเอง สภาวะทางจิตวิทยาช่วยสร้างแรงจูงใจภายในทำให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (Hackman & Oldham 1975, pp. 87)

4. ความก้าวหน้าในการทำงาน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น หรือมีสถานภาพในการทำงานดีขึ้น นอกจากนั้น หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนไม่เลือกปฏิบัติ (เสนาะ ดิยาวี 2542, น. 6) ทั้งนี้ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ผลงาน ไม่ใช่

ขึ้นตามอำเภอใจของผู้บังคับบัญชา มีกระบวนการร้องทุกข์ที่รับฟังและแก้ไขปัญหาย่างรวดเร็ว (Lewin 1981, pp. 49) ฉะนั้น การแสดงให้เห็นบุคลากรทราบถึงโอกาสก้าวหน้าอย่างเป็นชัดเจน ยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและเป็นรูปธรรม จะเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานผ่านกิจกรรมที่องค์กรจะนำมาใช้ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การจัดการอาชีพ (Career Management) และการวางแผนอาชีพ (Career Planning) รวมทั้งสนับสนุนให้นำระบบคุณธรรมมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานงานจริงจัง

5. ความมั่นคงในอาชีพการงาน กล่าวคือ องค์กรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและแน่นอน ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานโดยไม่ถูกโยกย้าย หรือเลิกจ้างโดยง่ายหรือไม่มีเหตุผล (Cascio 2003, pp. 27; Lewin 1981, pp. 47; Walton 1974, pp. 12) รวมถึงการสร้าง ความมั่นคงในยามที่สูงอายุขึ้น หรือยามที่ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงจากเดิม หรือเมื่อเกิดเหตุพลภาพจนไม่สามารถทำงานได้ โดยมีการจ่ายเงินทดแทน บำเหน็จหรือบำนาญที่จ่ายให้แก่ผู้เกษียณอายุ (ธงชัย สันติวงษ์ 2544, น. 365) การมีหลักประกันมั่นคงในอาชีพ โดยไม่ถูกโยกย้าย ลดตำแหน่ง ถูกลงโทษหรือออกจากงานโดยไม่มี ความผิด และมีหลักประกันในการครองชีพทั้งในระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งและออกจากงานเป็น มาตรการที่ส่งเสริมและจูงใจให้คนทำงานในองค์กรต่อไป

6. ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นๆ ในที่ทำงาน ทั้งที่เป็นรูปแบบทางการ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้ ความร่วมมือรวมถึงมีความจริงใจต่อกัน กลุ่มไม่เป็นทางการ ได้แก่ กลุ่มเพื่อน กลุ่มกีฬา กลุ่มที่มีความสนใจ กิจกรรมเหมือนกัน เป็นต้น ทำให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม (บุญแสง ชีระภากร 2531, น. 7)

7. การมีส่วนร่วมในการบริหารหรือการมีประชาธิปไตยในการทำงาน คือ การมีโอกาสด แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน การได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบในการทำงานร่วมกับผู้อื่น บุคลากรมีโอกาสร่วมในการบริหารในองค์กร เช่น การดำรง ตำแหน่งผู้บริหาร กรรมการ เข้าร่วมประชุมและอื่นๆ ดังนั้น การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง ที่ทำให้คนมีความรู้สึกได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Lewin 1981, pp. 49) ส่งผลทางจิตวิทยาต่อความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน และแสดงความเป็นเจ้าของรวมถึงการมีส่วนร่วมใน ความรับผิดชอบผลงานนั้น (Hackman & Oldham 1975, pp. 162)

8. องค์กรที่มีนโยบายหรือกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน (Kerce & Kewley อ้างถึงในสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ 2540, น. 2) คือ บุคลากรในองค์กรรับทราบและเข้าใจ นโยบายผ่านการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ นโยบายขององค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน เพราะเปรียบเสมือนเข็มทิศในการนำทางแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ทราบเป้าหมายและสิ่งที่จะต้อง

ดำเนินการในอนาคต นโยบายที่มีความชัดเจนย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจในการทำงานและปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับนโยบายขององค์กร

9. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สามารถจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและช่วงอื่นๆ ของชีวิต ได้แก่ ตนเอง งาน ครอบครัว การพักผ่อนและอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม ไม่เกิดปัญหาในอนาคต (เสนาะ ตีเขาว์ 2542, น. 7; Walton 1974, pp. 12)

ดังนั้น การดำเนินชีวิตให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้นั้น ต้องไม่ทุ่มเทชีวิตให้ส่วนใดส่วนหนึ่งมากเกินไปเพื่อให้การดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อไป

Walton (อ้างใน สรัญญา นวลลออ 2544, น. 24 - 26) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น เทียบกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ส่งผลดีต่อร่างกาย และการทำงานควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานควรพร้อมและที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และมีผลเสียต่อสุขภาพของผู้ให้บริการและผู้รับบริการน้อยที่สุด โดยครอบคลุมการแพร่กระจายของเชื้อโรค การใช้ประโยชน์ ความสะอาดสบายและความพอใจของผู้ใช้งาน

3. ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจต่อพนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงานรวมถึงสมาชิกครอบครัวด้วย ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การสร้างโอกาสในการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานให้โอกาสในการศึกษาและใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ และให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงาน ในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและรู้สึก ทำลายในการทำงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสในการเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต่อหน่วยงานการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเองและมีการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากอคติและการทำงานซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ การยึดหลักรัฐธรรมนูญเป็นหลักในการทำงาน โดยการทำงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ของงานตามความเหมาะสม

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) หมายถึง บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตและต้องให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลาในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาให้กับสังคม ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว

8. การคำนึงถึงความต้องการของสังคม (Social relevance) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานที่รับผิดชอบต่อสังคม และการให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญให้แก่อาชีพและเกิดความภาคภูมิใจ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (อ้างใน ประเสริฐ กลิ่นหอม 2543, น. 15) ได้กำหนดค่านิยมพื้นฐานในการมองมนุษย์ จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ซึ่งมีดังนี้

1. มนุษย์พึงได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติ และได้รับการยกย่องยอมรับทั่วไปทั้งภายในสถานที่ทำงาน และที่อื่นๆ
2. มนุษย์พึงได้รับการสนับสนุนในสิ่งที่พวกเขาสร้างขึ้น
3. มนุษย์ในองค์กรมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้และเติบโตไปกับองค์กร
4. มนุษย์ต้องการรู้ว่าองค์กรของตนมีวิธีการทำงานอย่างไร และตนเองจะอุทิศความพยายามเพื่อองค์กรเป็นส่วนรวมอย่างไร

5. มนุษย์มีแนวโน้มที่จะต้องสนองมากขึ้นหากได้รับการตอบสนองอย่างผู้มีเกียรติและศักดิ์ศรี

6. การที่มีค่านิยมร่วมกันนี้ไม่ได้หมายความว่าจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานใดๆ จะดีเด่นกว่าแนวทางอื่น

Gordon (อ้างใน ทิพย์วรรณ บานเย็น 2546, น. 45) กล่าวว่า iva หลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น มีองค์ประกอบมากมาย ทั้ง Job Enrichment การออกแบบเทคโนโลยีเพื่อที่จะปรับปรุงสภาพการทำงาน ซึ่งจะคำนึงถึงสิ่งต่างๆ 7 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา
4. ความพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน
5. มีสิทธิส่วนบุคคล
6. ความสอดคล้องระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
7. งานและประโยชน์ต่อสังคม

Bruce & Blackburn (อ้างใน ทิพย์วรรณ บานเย็น 2546, น. 46) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียม
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม หมายถึง มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

Dessler (อ้างใน สรรยง นวลลออ 2544, น. 29) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการด้วยกัน ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เพียงพอ
4. ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน
5. มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
7. มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน
8. มีโอกาสได้รับความดีความชอบ
9. มีสภาพสังคมดี
10. มีความเป็นธรรมและยุติธรรม

Lewin (อ้างใน เชนนวัฒน์ พุ่มไม้ 2547, น. 14) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 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 (Relation with Supervisor)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals Procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of Resource to Get Work Done)
10. ความอาวุโส (Seniority in Employment)

นพรัตน์ รุ่งอุทัย (อ้างใน เชนนวัฒน์ พุ่มไม้ 2547, น. 12) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอยู่ 9 ประการ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมการทำงาน
2. จิตวิทยาและมนุษย์สัมพันธ์ในงาน
3. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
4. ปัญหาส่วนตัว
5. การจัดองค์การและการบริหาร

6. ปัญหาสุขภาพ
7. ระบบงานสำนักงาน
8. ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ
9. การสื่อสารและการประสานงาน

ฉงนศรัทธ ชูศรี (2548) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถแบ่งออกตามองค์ประกอบได้ 5 ประการ ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน หมายถึง การทำงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับที่ได้ศึกษามา และมีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่แน่นอน ชัดเจน ไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน
2. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทน หรือค่าชดเชยที่ได้รับและสามารถใช้ค่าตอบแทนนั้นได้เพียงพอ
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน มีการให้คำแนะนำปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้ และมีความยุติธรรม
4. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีความสะดวกสบาย ทันสมัย และผู้ปฏิบัติงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
5. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า หมายถึง ความภูมิใจในการทำงานที่มีความเจริญก้าวหน้าและการได้รับการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

บุญแสง ชีระภากร (อ้างใน รมิตา อ้นวงษ์ 2542, น. 15) กล่าวว่า องค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานมี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอ
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต
7. บุรณาการทางสังคม
8. การมีส่วนร่วมในองค์กร
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน
10. เวลาว่างของชีวิต

Maccoby (อ้างใน ณพงษ์ธร ชูศรี 2548, น. 16) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้เกณฑ์ชีวิต ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สุขภาพอนามัยของพนักงาน
2. ความเสมอภาค (Equity) ประกอบด้วย กฎ ระเบียบ ที่ยุติธรรมเหมาะสมตามสมควร และเป็นธรรมในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน
3. ความเป็นประชาธิปไตย (Democracy) ประกอบด้วย การมีโอกาสมากขึ้นที่จะมีส่วนร่วมต่างๆ เช่น การตัดสินใจในงาน การปรับปรุงงาน เป็นต้น
4. ความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual) คือ การมีเป้าหมายที่จะพัฒนานักทดลองอย่างเต็มที่ และเท่าที่เป็นไปตามศักยภาพ

สรุป จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีหลากหลายด้าน อาทิ การพัฒนาคุณภาพงาน พฤติกรรมองค์การ และส่วนที่สำคัญยิ่ง คือ กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นตัวขับเคลื่อนและส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยเห็นว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยทั้ง 8 ประการ เป็นแนวทางที่มีการอ้างอิงกันอย่างแพร่หลาย มีการนำมาใช้ในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนของไทย จึงขอใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ด้วยเห็นว่ามีความครอบคลุมในด้านต่างๆ ของการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (ชไนน์ทรี ชุนหพันธ์ 2550, น. 25)

ความต้องการของมนุษย์พื้นฐานซึ่งกำหนดโดย มาสโลว์ มี 5 ระดับ ดังนี้

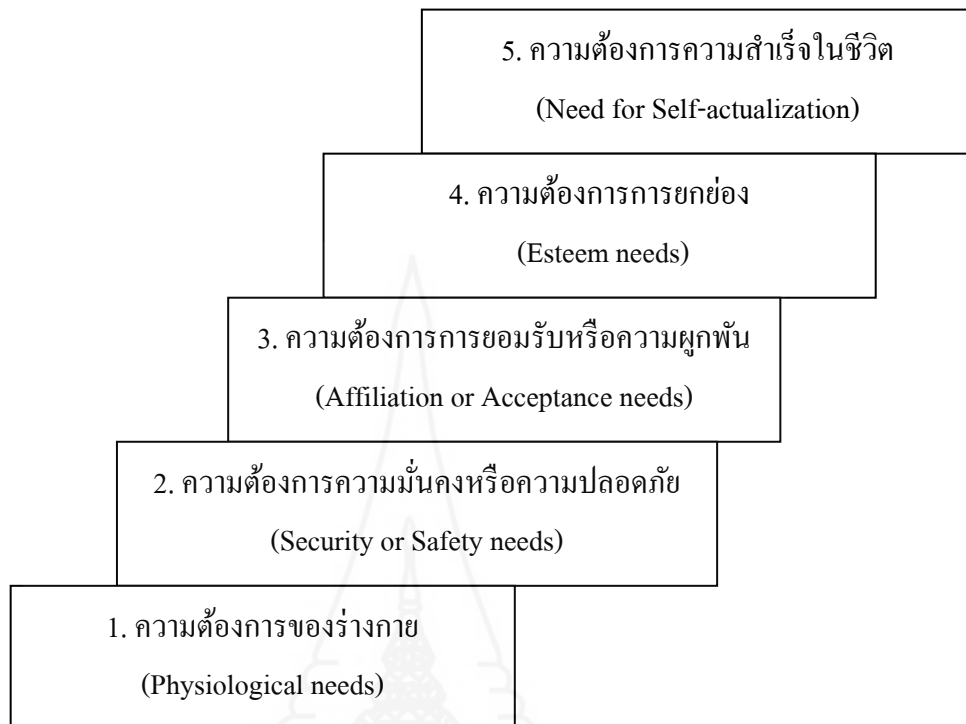
- 1) ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ การพักผ่อนนอนหลับ ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ มาสโลว์ ได้กล่าวว่าความต้องการเหล่านี้คนต้องได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ จากนั้นจึงเริ่มที่จะมีความต้องการในขั้นต่อไป

2) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจึงเข้ามาเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการ โดยที่ตรงนี้จะได้รับความคุ้มครองและป้องกันจากอันตรายต่างๆ ต่อชีวิตทรัพย์สินไม่มีอันตรายจากโจรผู้ร้าย ตลอดจนมีความมั่นคงต่อหน้าที่การงานไม่ถูกปลดออกจากงาน มีรายได้ที่มั่นคงได้รับการประกันในเรื่องของสุขภาพร่างกาย ตลอดจนได้รับความยุติธรรมในการทำงาน

3) ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation or Acceptance needs) หรือความต้องการด้านสังคมและความรัก เมื่อความต้องการด้านความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วคนก็จะเริ่มความต้องการในด้านต่อไป เหตุเพราะมนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมจึงต้องการที่จะมีส่วนร่วมของสังคมและได้รับการยอมรับจากสังคมในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม รวมถึงความต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง ต้องการให้คนอื่นรักใคร่นิยมชมชอบ มีมิตรสหาย ถ้าเป็นเรื่องในการทำงานก็จะต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) จัดเป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการยอมรับแล้วจะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นความต้องการในเรื่อง ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ ความภาคภูมิใจ อำนาจ ความเชื่อมั่นในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำทุกอย่างที่จะทำให้ได้มาซึ่งความต้องการในด้านนี้และจะมีความภาคภูมิใจมาก

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self-actualization) มาสโลว์ กล่าวว่า เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ โดยต้องการที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ ทำสิ่งที่ตนต้องการ เช่น เป็นเจ้าของกิจการ ความต้องการในด้านนี้เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ โดยอยากให้เกิดความสำเร็จในทุกๆ ด้านที่ต้องการตามที่ได้คาดหมายไว้



ภาพที่ 2.1 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow)

นักจิตวิทยาชื่อ อับรมฮัม มาสโลว์ เป็นผู้กล่าวถึงทฤษฎีนี้ไว้และนิยมนำมาใช้ในระบบการบริหารงานบุคคลและศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ ที่ว่าบุคคลมีสิ่งกระตุ้นให้ตอบสนองตามลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนอง จะมีความต้องการอื่นในระดับสูงขึ้นไป โดยมาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้

- 1) คนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปไม่มีวันสิ้นสุด
- 2) ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่ทำพฤติกรรมส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป

3) ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นไปสู่ความต้องการไปในระดับสูงขึ้น และความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไป คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น จึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้นต่อไป

3.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg 1923 อ้างใน ดำรงค์ วัฒนา 2544, น. 16-17)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก เป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร โดย เฮิร์ซเบิร์ก ได้เน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยค้นพบว่าปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบและไม่ชอบในงานของบุคคลในองค์กร ปัจจัยดังกล่าวคือ

1) ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่จะค่าจูนแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีตลอดเวลา ปัจจัยค่าจูนไม่ใช่ปัจจัยโดยตรงที่เพิ่มประสิทธิภาพของงาน ถ้าองค์กรใดจัดองค์ประกอบด้านนี้เหมาะสม จะเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ประการสำคัญจะช่วยทำให้ลดความ ไม่พอใจในงานของคนทำงานอยู่ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

(1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

(2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นด้วยกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

(4) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

(5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

(6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโงง การทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

(7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

(8) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

(9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2) ปัจจัยจูงใจ (Motivated Factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพราะจะทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสนองตอบต่อความต้องการของบุคคลได้เป็นอย่างดี

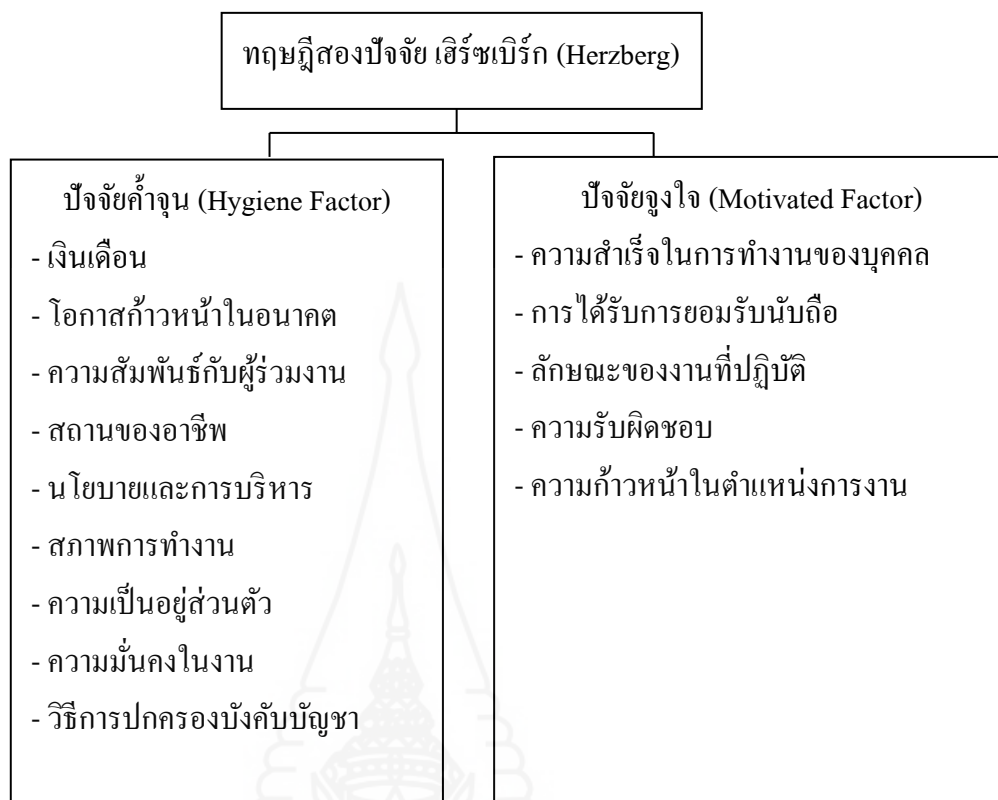
(1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลานปลื้มในผลสำเร็จของงาน

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุความสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มี การตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม



ภาพที่ 2.2 ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัย เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg)

3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

แฮกแมนและโอลด์แฮม (Hackman & Oldham 1975, pp. 84) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ที่จะช่วยอธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงานได้ได้ดี ซึ่งแฮกแมนและโอลด์แฮมมีความเห็นว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจภายในงานพนักงานจะสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีออกมา และยังเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีขึ้นในส่วนรูปแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job characteristics model) ดังกล่าว เกิดขึ้นจาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของงาน (Job characteristics) ประกอบด้วย 5 ประการที่มีส่วนให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง คุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างกันอันเนื่องมาจากหลายๆ ด้าน ในหน่วยงานทำให้บุคคลต้องนำความรู้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะของตนมาใช้

2) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่บุคลากรได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมดและสามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้

3) ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ หรือการทำงานของบุคคลหน่วยงานเดียวกัน หรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน

4) ความมีอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

5) ข้อมูลย้อนกลับหรือผลสะท้อนจากงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยของบุคลากรที่ได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจน ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน

ส่วนที่ 2 สภาวะทางจิตวิทยา (Critical psychological states) ซึ่งสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงาน (Job characteristics) ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่

1) ประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced meaningfulness of work) หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคลากรว่า งานนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาได้จากความหลากหลายของทักษะของการปฏิบัติงาน การได้รับผิดชอบงานทั้งหมดและความสำคัญของงาน

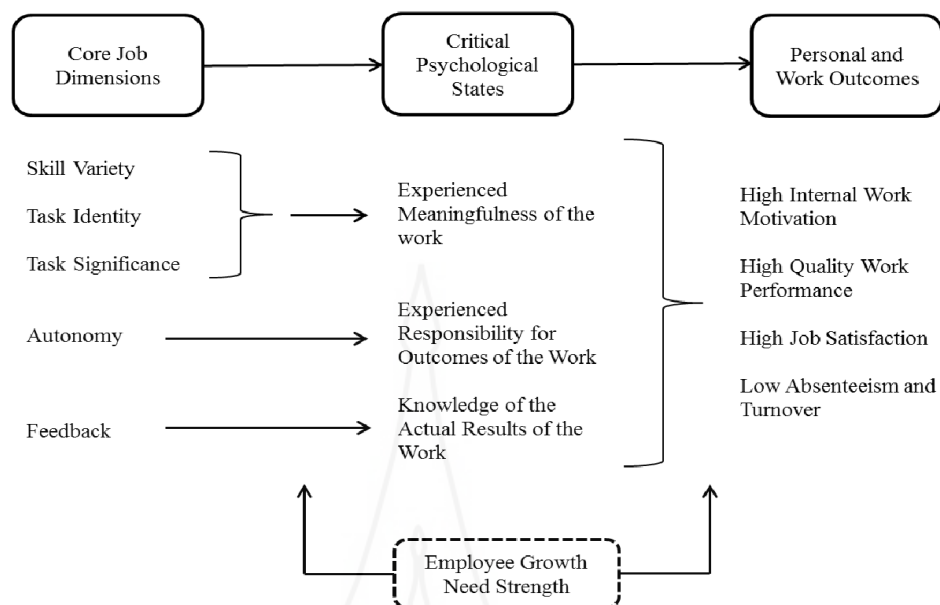
2) ประสบการณ์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลงาน (Experienced responsibility for work outcome) หมายถึง ระดับความรู้สึกของพนักงานว่า ตนสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จากความเป็นอิสระของงาน

3) การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (Knowledge of results) หมายถึง ระดับการรับรู้ของบุคลากรต่อผลการปฏิบัติงานที่ตนพิจารณาได้จากข้อมูลย้อนกลับ

ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลและงาน (Personal and work outcomes) เมื่อบุคคลมีสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 สภาวะข้างต้นจากการปฏิบัติงานแล้วจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ ดังต่อไปนี้

- 1) แรงจูงใจภายในงานสูงขึ้น
- 2) ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 3) ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น
- 4) อัตราการขาดงานและการลาออกจากงานลดลง

ทั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่าคุณลักษณะของงาน (Job characteristics) ที่กล่าวมาข้างต้นทั้ง 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ และผลสะท้อนจากงานล้วนมีส่วนสำคัญ และส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยา (Critical psychological states) ล้วนแล้วแต่ส่งผลการทำงานทั้งสิ้น



ภาพที่ 2.3 Job Characteristics Model ของ แฮกแมน และ โอลด์แฮม (Hackman & Oldham)

บารอน (Baron 1986, pp. 120) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า เพราะทัศนคติคงอยู่ในช่วงเวลานานแต่ความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจาก 4 ปัจจัย ดังนี้

- 1) เกิดการลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระ ส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
- 2) เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก ทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
- 3) เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก และมีระยะในการทำงานนาน และมีตำแหน่งในระดับสูงๆ และคนที่มีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้ม มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
- 4) เกิดจากสภาพการทำงานบุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึ่งพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าการให้รางวัลและการดูแลสวัสดิการของบุคลากร จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

สเตียร์ (Steers 1977, pp. 46-56) ได้เสนอแบบจำลอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedent of Commitment) 2) ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) 3) ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment) นอกจากนี้แบบจำลองยังได้เสนอถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งองค์ประกอบดังกล่าวออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นต้น
- 2) ลักษณะงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน โอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เป็นต้น
- 3) ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) ได้แก่ ทักษะของกลุ่มที่มีต่อองค์กร ความเชื่อถือต่อองค์กร เป็นต้น ปัจจัยทั้ง 3 นี้มีความสัมพันธ์กันและมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีผลทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตั้งใจในการปฏิบัติงาน และคงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

จึงสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส และคุณลักษณะของงาน (Job characteristics) อาทิเช่น ความหลากหลายของทักษะในการทำงาน การที่ระบุขั้นตอนวิธีการทำงานได้ การที่ได้มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนได้ทราบผลการทำงานอย่างชัดเจนและมีการประเมินผลการทำงานอย่างเป็นธรรม มีความสัมพันธ์กัน ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการด้านพื้นฐานของ มาสโลว์ และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ที่กล่าวถึงเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งหากองค์กรนำมาปรับปรุงแก้ไขส่วนน้อย และสนับสนุนส่งเสริมได้อย่างถูกต้องและตรงกับความต้องการบุคลากรแล้ว ย่อมนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

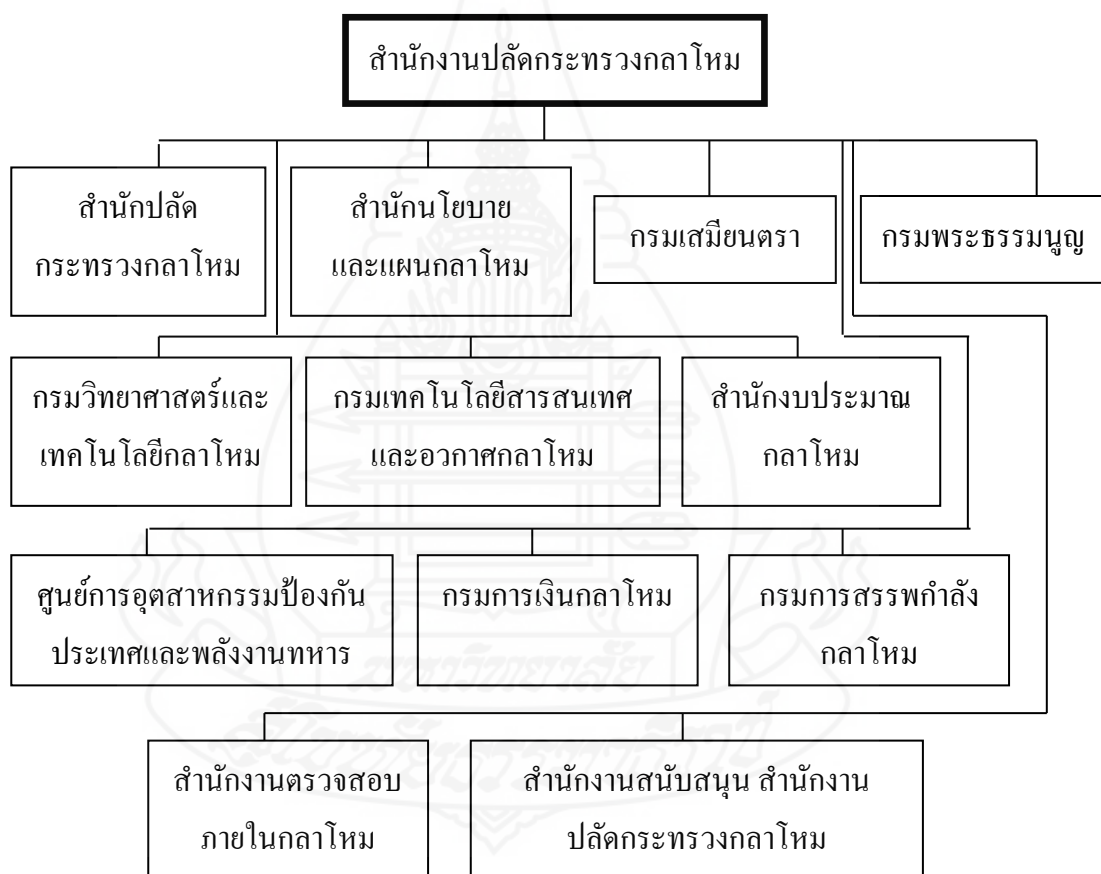
4. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ผู้วิจัยได้ศึกษาความเป็นมา โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีการจัดส่วนราชการ แบ่งส่วนราชการเป็น 12 ส่วน ดังนี้

- 1) สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม
- 2) สำนักนโยบายและแผนกลาโหม
- 3) กรมเสมียนตรา
- 4) สำนักงบประมาณกลาโหม
- 5) กรมพระธรรมนูญ

- 6) ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร
- 7) กรมการเงินกลาโหม
- 8) กรมการสรรพกำลังกลาโหม
- 9) กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม
- 10) กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม
- 11) สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
- 12) สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม

รายละเอียดดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

อำนาจหน้าที่และการจัดส่วนราชการ (กำหนดขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2552)

ภารกิจของส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1) สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่เกี่ยวกับการเลขานุการ การรับรองและการประสานการปฏิบัติงานด้านพิธีการให้กับปลัดกระทรวงกลาโหม รองปลัดกระทรวงกลาโหม และผู้ดำรงตำแหน่งอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย การประชาสัมพันธ์ให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวงกลาโหมในภาพรวม และปฏิบัติราชการอื่นๆ ซึ่งมีได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงโดยเฉพาะ มีปลัดกระทรวงกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

2) สำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย อำนาจการประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันประเทศ นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงกลาโหม ทั้งระบบการควบคุมบังคับบัญชาและระบบการบริหารราชการทั่วไป นโยบายและแผนด้านการทหาร การข่าว การส่งกำลังบำรุง การระดมสรรพกำลัง การต่างประเทศ การพัฒนาประเทศและการช่วยเหลือประชาชน และมีหน้าที่ควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติของส่วนราชการในกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์ที่กระทรวงกลาโหมกำหนด การจัดทำและปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามนโยบายของส่วนราชการในกระทรวงกลาโหม การฝึก การศึกษาอบรมในต่างประเทศ การวิเทศสัมพันธ์ กิจกรรมของสภากลาโหม การรักษาความปลอดภัย และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

3) กรมเสมียนตรา มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย อำนาจการประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและแผนงานการกำลังพล ตลอดจนการดำเนินการกำลังพลที่อยู่ในอำนาจของปลัดกระทรวงกลาโหมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม การควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติของส่วนราชการในกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามนโยบายด้านการกำลังพลที่กระทรวงกลาโหมกำหนด การศึกษาอบรมในต่างประเทศ การสวัสดิการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายมีเจ้ากรมเสมียนตราเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

4) สำนักงานงบประมาณกลาโหม มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย อำนาจการประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการเกี่ยวกับงานงบประมาณ การบริหารทรัพยากรและงานในสายงานงบประมาณอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งควบคุมการปฏิบัติของส่วนราชการในกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามนโยบายด้านงบประมาณที่กระทรวงกลาโหมกำหนด และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ

มอบหมายมีผู้อำนวยการสำนักงบประมาณกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบนโยบายด้านงบประมาณที่กระทรวงกลาโหมกำหนด และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายมีผู้อำนวยการสำนักงบประมาณกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

5) กรมพระธรรมนูญ มีหน้าที่เกี่ยวกับศาลทหาร อัยการทหาร นายทหารนายทหาร พระธรรมนูญ การคุ้มครองพยานในคดีอาญา ราชการในส่วนธุรการและวิชาการที่เกี่ยวกับกฎหมาย และสังคมศาสตร์ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีเจ้ากรมพระธรรมนูญเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

6) ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีหน้าที่ส่งเสริมและดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร วางแผน อำนาจการประสานงาน พิจารณา และเสนอความเห็นให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงกลาโหมและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

7) กรมการเงินกลาโหม มีหน้าที่เกี่ยวกับเงิน การบัญชี เบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ และควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะการดำเนินงานด้านการเงินและการบัญชี และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีเจ้ากรมการเงินกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

8) กรมการสรรพกำลังกลาโหม มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็น วางแผนอำนาจการประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการระดมสรรพกำลังเพื่อการทหาร การกำลังสำรอง การสัสดีของกระทรวงกลาโหม ตลอดจนประสานความร่วมมือกับต่างประเทศ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีเจ้ากรมการสรรพกำลังกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

9) กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน อำนาจการประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับกิจการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีป้องกันประเทศ ตลอดจนบริหารจัดการเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน โครงการ และงบประมาณให้เป็นไปตามนโยบายด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีเจ้ากรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

10) กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน อำนาจการประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร เพื่อการบริหารราชการทั่วไป คลื่นความถี่ กิจการอวกาศและภาพดาวเทียมเพื่อความมั่นคงของกระทรวงกลาโหม และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีเจ้ากรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

11) สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่สนับสนุนทาง การส่ง กำลังและซ่อมบำรุง การขนส่ง การบริการทางการแพทย์ การบริการ การโยธาธิการ การควบคุมดูแล อสังหาริมทรัพย์ กิจการดุริยางค์ กิจการโรงพิมพ์ของสำนักงานปลัดกระทรวง ตลอดจนดำเนินการ เกี่ยวกับการที่ดินของกระทรวงกลาโหม และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการ สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

12) สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน ให้แก่ส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานรัฐมนตรีตามคำสั่ง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการตรวจสอบการ ปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง พิจารณาความรับผิดชอบทางแพ่ง และ ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมเป็น ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

สรุป สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วยส่วนราชการทั้งสิ้น 12 หน่วยงาน ได้แก่ (1) สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม (2) สำนักนโยบายและแผนกลาโหม (3) กรมเสนาธิการ (4) สำนักงบประมาณกลาโหม (5) กรมพระธรรมนูญ (6) ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงาน ทหาร (7) กรมการเงินกลาโหม (8) กรมการสรรพกำลังกลาโหม (9) กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลาโหม (10) กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม (11) สำนักงานสนับสนุน สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม และ (12) สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม และมีหน้าที่เกี่ยวกับราชการ ทั่วไปของกระทรวงกลาโหม โดยมีปลัดกระทรวงกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ยังมีหน้าที่เกี่ยวกับส่วนราชการส่วนหนึ่งส่วนใดของกระทรวง ซึ่งยังไม่หน่วยงานใดรับผิดชอบโดยตรง และมีได้แยกเป็นหน้าที่ของส่วนราชการอื่น อีกทั้งยังเป็น หน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงานของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม และสนับสนุนการปฏิบัติ ตามแผนทางทหารของ กองบัญชาการกองทัพไทย และเหล่าทัพอย่างมีประสิทธิภาพ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประมวลศักดิ์ ศรีสมบุญ (2541; จนัญญา ฉายกำเนิด 2549, น. 23) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาล ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนตำรวจ นครบาล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุดไปน้อยสุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตน ความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อมสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาล

สืบศักดิ์ สืบสกุล (2541; จันัญญา ฉายกานิต 2542, น. 23-24) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ผลการศึกษาพบว่า การทำงานระดับปานกลางและมีคุณภาพชีวิตในด้านการงานไม่แตกต่างกัน เว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่มีชั้นยศประทวนและสัญญาบัตร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง ยกเว้นรายได้แปรประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

รุมิตา อ้วนวงษ์ (2542) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ลักษณะสายงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงบวก

โกลัมบีสกี และซัม (Golembieski Sum 1990; ประเสริฐ กลิ่นหอม 2543, น. 48; กัลยา หมอชาติ 2550, น. 31) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและระดับความสำเร็จจากกลุ่มตัวอย่าง 231 คน เพื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จ 4 ประการจาก QWL ในด้านความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อน ความคาดหวังในงาน ความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า ความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อน มีผลอย่างมากในการพัฒนาคุณภาพงานและระดับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

คงชีพ ตันตะวานิชย์ (2543; กัลยา หมอชาติ 2530, น. 31) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ พบว่า ในภาพรวมนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

กริชเพชร ชัยช่วย (2544, น. 67-68) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า จากกลุ่มประชากรข้าราชการกรมเจ้าท่าสังกัดส่วนกลาง จำนวน 499 คน ศึกษาตัวอย่างจำนวน 222 คน พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมของข้าราชการกรมเจ้าท่าอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า รายได้ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนสางานมีความสัมพันธ์กับ

คุณภาพชีวิตการทำงาน องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เมื่อพิจารณาด้านองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ มีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาด้านองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัวมีสัดส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านเงินเดือนมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด และพบว่า ปัจจัยด้านสายงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ สายงานระดับปฏิบัติการมีสัดส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ส่วนสายงานด้านบริหารทั่วไปและสายงานด้านวิชาการมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

วัลลภ ปรัชญาสันติ (2544 บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรมทางหลวง: กรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 569 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 235 คน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในรายด้านพบว่า ไม่มีด้านใดที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับกลาง ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านดุลระหว่างชีวิตครอบครัว การทำงานและสังคม ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและการบังคับบัญชา

ประสิทธิ์ สุขแก้ว (2544; จันัญญา นายกำเนิด 2549, น. 23) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจรดตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เพศ และระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กร การทำงานเป็นประโยชน์ต่อสังคม การได้รับการยอมรับในสังคม การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ส่วนด้านสวัสดิการในองค์กร ความสมดุลชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเพียงพอของรายได้มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

ตรีชฎา อุ่นเรือน (2545 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง พบว่า ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ รายได้ต่อเดือน ส่วนราชการที่สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน และการมีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัย ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน

ณัฐเดช จันทรางศุ (2547 บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกองดุริยางค์ทหารบก จากกลุ่มประชากรข้าราชการกองดุริยางค์ทหารบกสังกัดส่วนกลาง จำนวน 354 คน ศึกษากลุ่มตัวอย่าง 200 คน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของข้าราชการดุริยางค์ทหารบกตามองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ พบว่าด้านความสำเร็จของงานมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ส่วนด้านลักษณะงานความรับผิดชอบมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตต่ำที่สุด ส่วนด้านลักษณะงานความรับผิดชอบมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาด้านองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่า ด้านการบังคับบัญชา มีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านนโยบายการบริหารมีสัดส่วนระดับความสำเร็จของการทำงานต่ำที่สุด และจากการศึกษา พบว่า ระดับชั้นยศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพภาพครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และอายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

บงกช เทพจารี (2547 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก 220 คน ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย มีอายุตั้งแต่ 36-45 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส ชั้นยศ ส.ต.- จ.ส.อ. (พิเศษ) มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีอายุการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี สำหรับความคิดเห็นด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านสิทธิของข้าราชการ และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวซึ่งมีค่าเท่ากัน และด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงใน

การงานและด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก คือ ชัยยศ อัตราเงินเดือน ลักษณะงานสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานและการปกครองบังคับบัญชา ส่วนด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก

ภัทรพล เจริญเกะ (2547; จินตนา นายกำเนิด 2549, น. 24) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการชนบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการชนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนการชนบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของอาจารย์ และด้านประชาธิปไตย ในองค์การตามลำดับ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของอาจารย์ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ

สัญญา รอดโพธิ์ทอง (2547) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านอายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ รายได้ สถานภาพการทำงาน ลักษณะสายงาน จำนวนบุคคลที่จะต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู และสถานภาพการเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นทร์ศรี เกษียรพรมราช (2548 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการทำงานภายหลังการนำนโยบายการปฏิรูประบบราชการมาปฏิบัติ: ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานในการทำงานโดนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านขององค์ประกอบคุณภาพที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานอยู่ระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานที่ทำ ประเภทงานและอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ยุทธนา ไชยสมบัติ (2550 บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างประจำ กองโรงงานช่างแสง ศูนย์อุตสาหกรรมอาวุธ กรมสรรพาวุธทหารบก จำนวน 1,768 คน ศึกษากลุ่มตัวอย่าง 326 คน พบว่า ลูกจ้างประจำกองโรงงานช่างแสง มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับสังคมมีค่าเฉลี่ยสูง และด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น หากจะยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานนของลูกจ้างประจำให้สูงขึ้นควรจะพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลก่อน ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน การส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น การเพิ่มเงินเดือนหรือเงินตอบแทนพิเศษให้กับกำลังพลที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการให้น้ำอยู่ และปลูกฝังอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวม ซึ่งให้เห็นคุณค่าของงานและความสำคัญในอาชีพตนเอง

สุรัช แก้วพิกุล (2552 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ด้านความมั่นคง โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถมีความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองครบถ้วน ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ ชั้นยศแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยทางสถิติ

ธวัช พิทักษ์นิกร (2557 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร จำนวน 508 นาย ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 224 คน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของกำลังพล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ระดับดีมาก แต่เมื่อตรวจสอบเป็นรายด้านพบว่า นายทหารชั้นประทวน ค่ายเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดทหารบกชุมพร ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานได้รับอิทธิพล
จากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะงาน

