

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของกำลังพลที่ได้รับการพัฒนาตามโครงการกองร้อยนำอยู่ กองพันเข้มแข็ง เขตทหารปอดทยาเสพติด ในศูนย์การทหารราบ อำเภอปรางบุรี จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิด เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
2. ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
3. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารและทหารกองประจำการ กองทัพบก
4. ประวัติ การกิจ และหน้าที่ ของศูนย์การทหารราบ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ในคริสต์ศตวรรษที่ 20 แนวคิดว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมได้กลายเป็นแนวคิดสากลประชาคม โลกรับรู้และเห็นพ้องต้องกันว่าคุณภาพชีวิตและสังคมเป็นสิ่งที่ทุกสังคม ต้องการซึ่งการพัฒนาคือกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นหรือเจริญขึ้นอย่างมีเป้าหมายด้วยวิธีการ ที่เป็นระบบ เหตุผลที่ต้องการพัฒนาก็เพื่อยับยั้ง ความเสื่อมและขัดความค้อยพัฒนาให้หมดไปเป็น การแก้ปัญหาและนำไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า เหตุผลที่บุคคลจะต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตเนื่องจากมนุษย์ แต่ละคนมิได้อยู่คนเดียวในโลกแต่จะต้องดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับคนอื่น ๆ ในสังคมจึงจำเป็นต้องพึ่งพา บุคคลอื่น มีปฏิสัมพันธ์และตอบสนองต่อพฤติกรรมของผู้อื่นในสังคม ดังนั้นบุคคลจึงมีความจำเป็นต้อง พิจารณาเปรียบเทียบตัวเรากับคนอื่น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถความเป็นอยู่ตลอดจนการแสดงออก ในสถานการณ์ต่างๆ และนำมาปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เท่ากับคนอื่น ๆ ในสังคมทั้งนี้เพื่อจะได้ สื่อสาร สัมพันธ์กันได้อย่างถูกต้องเหมาะสมรวมทั้งการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

ปัจจุบันการยกระดับสภาพความเป็นอยู่ของคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ อย่างสมศักดิ์ศรีของมนุษย์ภายใต้บริบทที่ต่างกันของสิ่งแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการ

ขั้นพื้นฐานนั้นกำลังดำเนินการทั้งภาครัฐและภาคเอกชนโดยต่างมุ่งหวังว่าเมื่อคุณภาพชีวิตเข้าสู่มาตรฐานตามวัตถุประสงค์แล้วจะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาด้านอื่นๆต่อไป จากการตื่นตัวในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตแพร่ขยายครอบคลุมไปถึงระดับรากหญ้าทั้งของภาครัฐและภาคเอกชนจึงทำให้มีนักวิชาการออกมาให้ความหมายกรอบแนวคิดในหลายประเด็นซึ่งต่างก็มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ของการกินดี อยู่ดี มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์รวมทั้งสังคมและสิ่งแวดล้อมของบุคคล

คฤติ นฤมลนภลัย (อ้างถึงใน สุภาส เครือเนตร, 2541) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต และขอเสนอเพียงบางส่วนดังต่อไปนี้

ความปรารถนาในชีวิต คนเราตั้งแต่กำเนิดเกิดมา ต่างก็ปรารถนาจะให้ตนได้พบกับความสำเร็จในชีวิตด้วยกันทุกคน เพื่อหวังจะให้ชีวิตได้เสวยสุขบนความสำเร็จนั้น จึงเป็นชีวิตที่เต็มไปด้วยความหวังต่าง ๆ อาทิ หวังอยากจะมีทรัพย์สิน มีชื่อเสียง มีเกียรติยศ มีความรักที่อบอุ่น และมั่นคง ฯลฯ เป็นต้น ถ้าหากสามารถสร้างความหวังให้เป็นความจริงในชีวิตนี้ได้ คือ ความสำเร็จของชีวิต และชีวิตคงพบกับความสุข แต่การจะจัดการให้ชีวิตดำเนินไปสู่จุดนั้นได้ ไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ ดังนั้น ชีวิตเรานี้ดีที่สุด ต้องรับผิดชอบจัดการด้วยตนเอง ชีวิตเป็นสิ่งที่ไม่มีค่า ยิ่งทุกชีวิตจะได้รับความคุ้มครองเท่ากันแต่ในความเป็นจริงที่ดำรงอยู่ ค่าของชีวิตไม่เท่าเทียมกัน ทั้งนี้ได้จำกัดว่าคนจนมีค่าชีวิตต่ำ คนรวยมีค่าชีวิตสูง ขึ้นอยู่กับการปรับปรุงและพัฒนาชีวิตเป็นสำคัญ มีหลักความจริงว่าเมื่อพัฒนาสิ่งใด สิ่งนั้นจะมีค่าเพิ่มขึ้น ชีวิตเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ การที่จะพัฒนาชีวิตให้มีคุณภาพได้สำเร็จนั้น ต้องพัฒนาหลาย ๆ ด้านประกอบกัน การมุ่งพัฒนาชีวิตด้วยกระบวนการศึกษาเพื่อหวังสร้างโอกาสหางานทำง่าย มีรายได้มาใช้จ่ายบำรุงชีวิตให้อยู่ดีกินดี มีความสะดวกสบายสามารถยกระดับชีวิตได้สูงขึ้นในสังคมว่าเป็นชีวิตที่มีคุณภาพนั้น คุณภาพชีวิตในลักษณะนี้อาจไม่ยั่งยืนมั่นคงพอ เพราะปัญหาอาจก่อตัวขึ้นมาช่วงใดช่วงหนึ่งของชีวิตได้ ถ้าจิตใจซึ่งเป็นตัวบงการชีวิตยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาให้มั่นคงและสมดุล มนุษย์สัมพันธ์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สำคัญอีกด้านหนึ่งที่จะต้องรีบพัฒนาไปพร้อมกันให้สมดุลกับด้านอื่น ๆ คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ เพราะว่าการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม จำเป็นต้องมีการคบหาเกี่ยวพันระหว่างบุคคลรอบด้านพฤติกรรมที่เราแสดงออกย่อมไปกระทบอารมณ์ความรู้สึกระหว่างบุคคลแล้วสะท้อนกลับมาเกี่ยวพันตัวเราด้วย ผลของการสะท้อนกลับมามีอิทธิพลต่อการพัฒนาชีวิตเช่นกัน

ความหมายของคุณภาพชีวิต

ความหมายของคุณภาพชีวิตเป็นนามธรรมและเป็นแนวคิดที่ยอมรับอย่างเป็นทางการเป็นหนึ่งเดียวกันเป็นเรื่องยากเพราะแต่ละคนหรือสังคมต่างมีมุมมองในเรื่องการมีชีวิตที่ดีแตกต่างกัน ดังนั้นนักวิชาการจากสาขาวิชาต่างๆได้ให้ความหมายหรือคำนิยาม “คุณภาพชีวิต” ไว้มากมายซึ่งก็มีส่วนที่เหมือนๆ กัน และแตกต่างกัน ดังจะได้นำเสนอต่อไปนี้

ดอลเคย์ (Dalkey, 1968) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตว่ามีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า “ความสุข” “ความผาสุก” และคำอื่นๆ ในทำนองนั้นเนื่องจากความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตยังคลุมเครือ ดอลเคย์ (Dalkey) ได้เสนอแนวทางในการสรุปความหมายกว้างๆ ของคุณภาพชีวิต โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในแง่ของวัตถุ เช่น รายได้ ภัย ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม
2. คุณภาพชีวิตในแง่ของจิตใจ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจสถานภาพทางสังคม ระดับความกระตือรือร้นในการทำงานหรือกิจกรรมอื่นๆ ในแต่ละวัน
3. คุณภาพชีวิตในแง่ของความรู้สึกนึกคิดโดยรวมทั้งหมด เช่น ความรู้สึกมีความสุข ความทุกข์หรือความวิตกกังวลต่างๆ ความคิดในการฆ่าตัวตาย ความคิดที่เกี่ยวกับอนาคตในแง่ดีๆ

เลนนาร์ต และ แอนเดอร์สัน (Lennart & Anderson, 1975) ให้ความสำคัญว่าคุณภาพชีวิตหมายถึง การบรรจบกันพอดีระหว่างความต้องการกับโอกาสที่ได้รับตามความคาดหวังของแต่ละบุคคล

ชาร์มาร์ (Sharma, 1975) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตหมายถึง ความพึงพอใจอันเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางจิตใจและสังคมทั้งในระดับจุลภาคและมหภาคและยังเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของสังคมในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของสมาชิกในสังคม

ฟราดิเออร์ (Fradier, 1976) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า คือความสัมพันธ์ทุกด้านระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติที่บุคคลอาศัยอยู่โดยแต่ละด้านจะมีลักษณะเฉพาะในการสนองความต้องการของบุคคล

เกอร์และเบอร์สัน (George & Bereson, 1980 อ้างถึงใน อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ, 2541 : 40) ได้ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง มิติของการมีชีวิตที่ดีประกอบด้วย ความสุข ความพอใจในชีวิตความนับถือตนเอง สุขภาพและสภาพการทำงานของร่างกายและสภาวะทางเศรษฐกิจ

ดีน (Dean 1985 : 98) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ ความสุขสบายทางกายและใจ ชีวิตที่มีความหมายและมีคุณค่า และภาระหน้าที่ของบุคคล

ยูเนสโก (UNESCO, 1978 : 89 อ้างถึงใน นิสารัตน์ ศิลปะเดช, 2540 : 64) ได้สรุปความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า “คุณภาพชีวิต เป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพึงพอใจ (มีความสุข มีความพอใจ) ต่อองค์ประกอบต่างๆ ของชีวิตซึ่งมีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล”

ร่างพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ (2545 : 3-4) ได้ให้ความหมาย สุขภาพ หมายถึง สภาวะที่สมบูรณ์และเชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล ทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทาง

วิญญาณ สุขภาพมิได้หมายถึงเฉพาะความพิการและการไม่มีโรคเท่านั้น มีความสัมพันธ์เกี่ยวโยงทั้งปัจจัยด้านบุคคล สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ชีวภาพ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา กฎหมาย ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น รวมทั้งปัจจัยด้านระบบบริการ สาธารณสุขด้วย

องค์การอนามัยโลก UNESCO (1993 อ้างถึงใน ประเวศ วะสี, 2545 : 9) ซึ่งได้ร่วมกันคิดร่วมกันทำจากประเทศต่างๆ ให้นิยาม ความหมายของคำว่าสุขภาพว่า

“Health is stage of compete physical, mental, social and spiritual well-being, not merely absence of diseases and infirmity”

การไม่มีโรคก็ไม่ได้หมายความว่าสุขภาพดี และแม้มีโรคสุขภาพก็ดีได้ เพราะสุขภาพหมายถึง สุขภาวะที่สมบูรณ์ ทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางวิญญาณ หรือสุขภาวะที่สมบูรณ์ เชื่อมโยงกัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2526 : 14 อ้างถึงใน นิสารัตน์ ศิลปะเดช, 2540 : 63) กล่าวว่า “คุณภาพชีวิตแน่นอนต้องรวมไปถึงการที่เราสามารถแสวงหาปัจจัยและบริการต่างๆ นอกจากนี้ยังรวมไปถึง สุขภาพ ความคิด อารมณ์ สิทธิ และความยุติธรรมทางกฎหมาย ระดับการศึกษา สำหรับคนทุกวัยและปราศจากมลภาวะจากสภาพแวดล้อม นอกเหนือจากนี้มีความสัมพันธ์ที่ดี โอกาสในการพักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ มีความสัมพันธ์ที่ดี มีความรักความอบอุ่นภายในครอบครัว รวมทั้งสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้”

เกษม จันทรแก้ว (2540 : 28-29) คุณภาพชีวิต (Quality of life) ในแง่ของสิ่งแวดล้อมนั้น หมายถึง การศึกษาความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพทางการศึกษา อนามัย และเศรษฐกิจ ตามลักษณะของสิ่งแวดล้อมทางชีวกายภาพ เชื้อชาติ วัฒนธรรม และวิธีการเลี้ยงดูโดยที่คุณภาพชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับสภาพทั่วไปของสิ่งแวดล้อมทางชีวกายภาพ บุคคลอยู่ในที่ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์ย่อมจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า บุคคลที่อยู่ในที่ขาดแคลนทรัพยากรสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิตต้องขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ ซึ่งมีความแตกต่างกันไปแต่ละบุคคลอีกด้วย

กิตติ บุญนาค (2546 : 358 - 359) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้ “หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของคนที่ในระดับหัวหน้างานนั้นก็คือการจูงใจหรือโน้มน้าวให้ลูกน้องเข้าใจว่า คำว่า “คุณภาพชีวิต” เป็นสิ่งที่มีความหมายสำหรับชีวิตมนุษย์และเมื่อลูกน้องเกิดความเข้าใจแล้วก็จะส่งผลต่อคุณภาพของการปฏิบัติงาน โดยปริยาย ลักษณะของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะต้องประกอบด้วย

1. ความสามารถในการหารายได้ จะต้องมีความขยันในการทำมาหากิน เพื่อให้ได้รายได้มาพอแก่การยังชีพภายใต้ความเหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล

2. ความสามารถในการทำงาน จะต้องมีความพอพริบ ขยัน มานะ วิริยะ อุตสาหะ บากบั่น ในการทำงานเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ชีวิตโดยยึดมั่นต่อนโยบายและแผนงานตลอดจน กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ได้รับจากบริษัทเป็นสำคัญ

3. ความสามารถในการใช้จ่าย จะต้องเห็นคุณค่าของเงินที่หามาได้และใช้จ่ายอย่างมี เหตุผลอย่าตกเป็นทาสของวัตถุโดยไม่พิจารณาถึงความเหมาะสมในการหารายได้ของตนเอง

4. ความสามารถในการดูแลครอบครัว จะต้องมุ่งเน้นการสร้างความสะดวกและสันติสุข ให้เกิดขึ้นภายในสถาบันครอบครัวให้ได้จะต้องมุ่งเน้นการสร้างความสุขตามอัธยาศัยภายใน ครอบครัวของเรามากกว่าการสร้างความสุขตามการแข่งขัน (ในเชิงเปรียบเทียบ) กับครอบครัวอื่น

5. ความสามารถในการดูแลสุขภาพและอนามัย ชีวิตที่สดใสและดีงามจะต้อง ตั้งอยู่ในเรือนร่างที่ทรุดโทรมย่อมไม่เกิดประโยชน์แก่ชีวิตเลย ดังนั้นเราจะต้องหมั่นดูแลสุขภาพ และอนามัยอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

6. ความสามารถในการดูแลจิตใจให้สงบสุข จิตใจของเราจะเป็นผู้กำหนดเองว่า “ทุกข์” หรือ “สุข” และที่ว่าสวรรค์อยู่ที่ยอด นรกอยู่ที่ใจ” ดังนั้นอย่าปล่อยให้กิเลส โทสะ โมหะ เข้า ครอบงำจิตใจของเราได้

ศิริ สามสุโพธิ์ (2543 : 57) คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิต อยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม เป็นชีวิตที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ และสามารถดำรงชีวิตที่ขอบรรทัดคลองกับสภาพแวดล้อม และค่านิยมสังคม ตลอดจนแสดงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่ คุณภาพชีวิตแบ่งเป็น 3 ประการ คือ

1. ทางด้านร่างกาย คือ บุคคลจะต้องมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงปราศจาก โรคภัยไข้เจ็บ อันเป็นผลตอบแทนมาจากปัจจัยพื้นฐานฯ

2. ทางด้านจิตใจ คือ บุคคลจะต้องมีสภาวะจิตใจที่สมบูรณ์ร่าเริงแจ่มใส ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตตนเองครอบครัว และสังคมสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัยในชีวิตฯ

3. ทางด้านสังคม คือ บุคคลสามารถดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐานและค่านิยมของ สังคมในฐานะเป็นสมาชิกของสังคมได้อย่างปกติสุขฯ

นอกจากนี้จากรายงานคุณภาพชีวิตของคนไทย ปี 2539 ของศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนา ชนบทกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย (อ้างถึงใน วิไลลักษณ์ ตั้งเจริญ, 2544 : 29) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตว่าเป็นการดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานที่ได้ กำหนดไว้ในสังคมหนึ่งๆ ในช่วงเวลาหนึ่งๆ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตในระดับที่เหมาะสมของมนุษย์ ตามสภาพความจำเป็นพื้นฐานของ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม ตลอดจนศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยม โดยสนองต่อสิ่งที่ต้องการทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และความคิดอย่างเพียงพอ จนก่อให้เกิดความสุขตลอดทั้งการมีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจที่ดี

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

การพัฒนาคุณภาพชีวิต ถือว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำ เพราะปัญหาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ส่วนใหญ่ก็มีสาเหตุมาจากมนุษย์นั่นเอง เช่น ปัญหาจำนวนประชากรมากเกินไป ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาทางสังคม รวมถึงค่านิยมต่างๆ ของสังคม ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตก็ควรพิจารณาที่องค์ประกอบคุณภาพชีวิตว่ามีสิ่งใดเป็นองค์ประกอบอยู่บ้างซึ่งได้มีหน่วยงานและนักวิชาการต่างๆ ได้เสนอไว้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการมีคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ซึ่งก็มีส่วนเหมือนกันและแตกต่างกันไปบ้างดังต่อไปนี้

องค์การสหประชาชาติ มีแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต 9 องค์ประกอบ คือ (วิไลลักษณ์ ตั้งเจริญ, 2544 : 30)

1. ด้านสุขภาพ
2. ด้านการบริโภคอาหาร
3. ด้านการศึกษา
4. ด้านอาชีพและสภาพของงานที่ทำ
5. ด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัย
6. ด้านหลักประกันทางสังคม
7. ด้านเครื่องนุ่งห่ม
8. ด้านสถานที่พักผ่อนและเวลาพักผ่อน
9. ด้านสิทธิมนุษยชน

ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าสุขภาพเป็นองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบแรกที่มีความสำคัญมาก สามารถชี้บอกคุณภาพชีวิตได้อย่างดี การบริโภคอาหารต้องครบถ้วนถูกสุขลักษณะได้รับการศึกษาตามเกณฑ์อายุ

อาร์ ชี ชาร์มา (Sharma) ผู้เชี่ยวชาญของยูเนสโก (Unesco) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ 5 ประการ คือ (ศิริ ฮามสุโพธิ์, 2536 : 34)

1. มาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living) หมายถึง มาตรฐานความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันของประชากร เกี่ยวข้องกับรายได้ต่อบุคคล สุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย และ

การสังคมสงเคราะห์ สิ่งต่างๆ นี้ เป็นส่วนสำคัญทำให้มาตรฐานการครองชีพของมนุษย์เปลี่ยนแปลงได้

2. การเปลี่ยนแปลงของประชากร (Population Dynamics) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงประชากรอันเป็นผลมาจากการเกิด การตาย และการย้ายถิ่นที่อยู่อาศัย มีผลให้ประชากรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เพิ่มจำนวนหรือลดลง การเปลี่ยนแปลงประชากรมีผลกระทบต่อสถานการณ์หลายด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนการจัดบริการสาธารณสุข โภค ปัจจัยต่างๆ ล้วนมีผลต่อคุณภาพชีวิต

3. ระบบสังคมและวัฒนธรรม (Socio – cultural Factors) มนุษย์เมื่อรวมกันมากจำเป็นต้องมีระบบ มีกฎเกณฑ์ที่เรียกว่ารูปแบบการปกครอง กฎหมาย และมีแนวปฏิบัติอันเกิดจากความเชื่อและศรัทธาในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้การดำรงชีวิตร่วมกันมีความสงบสุขซึ่งจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

4. กระบวนการพัฒนา (Process of Development) การพัฒนาเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องกันและสัมพันธ์กับปัจจัยทางสังคม สภาพแวดล้อมและทรัพยากร ด้านคุณภาพชีวิตทั้งระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และประเทศนั้น ประชากรแต่ละกลุ่มจะต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5. ทรัพยากร (Resources) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ จะมีผลทำให้มาตรฐานการดำรงชีวิตอยู่ในระดับสูง ประเทศใดมีสภาพตรงกันข้าม ก็จะมีมาตรฐานในการดำรงชีวิตอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นทรัพยากรจึงเป็นเครื่องกำหนดลักษณะประเทศที่ร่ำรวยและประเทศที่ยากจนได้

จากองค์ประกอบของการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังกล่าว สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้เป็น 2 แนวทาง ดังนี้

แนวทางหลักที่ 1 การพัฒนา “เชิงรุก” มี 2 แนวทางย่อย

1. ปรับปรุงประสิทธิภาพการพัฒนา ทั้งด้านทรัพยากรมนุษย์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และทรัพยากรธรรมชาติเพื่อให้มีการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่

2. ปรับปรุงโครงสร้างการผลิต และการบริการ เพื่อลดต้นทุนสร้างการผลิตซึ่งจะสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ดียิ่งขึ้น

แนวทางหลักที่ 2 การพัฒนา “เชิงแก้ปัญหาในอดีต” มี 1 แนวทางย่อย คือ การกระจายความเจริญ และสร้างความเป็นธรรมเพื่อให้กลุ่มคนที่ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมได้รับประโยชน์จากการพัฒนามากขึ้น

นิโคลัส เบนเนต (Nicolas Bennet อ้างถึงใน นิสารัตน์ ศิลปะเดช, 2540 : 65) ได้กล่าวว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตประกอบด้วยดังนี้

1. บุคคลนั้นได้มีสิ่งจำเป็นพื้นฐานแก่ความต้องการของชีวิต ได้แก่

- 1.1 อาหาร หมายถึง อาหารที่จำเป็นต่อสุขภาพ
- 1.2 ที่อยู่อาศัย มีห้องและเครื่องป้องกันอันตรายต่างๆ
- 1.3 เสื้อผ้าสำหรับสวมใส่อย่างเหมาะสมและเพื่อป้องกันความรุนแรงของอากาศ
- 1.4 สุขภาพ หมายถึง การมีสุขภาพแข็งแรง ไม่เจ็บไข้ได้ป่วย
- 1.5 ความมั่นคงและอิสระจากความไม่ถูกต้องนั้นหมายถึงมีเศรษฐกิจที่ดี สังคมที่ดี

และสนใจการเมือง

2. ความพึงพอใจต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อมโดยบุคคลจะต้องรู้ว่าชีวิตของตนมีการผสมกลมกลืนกับสิ่งต่างๆอย่างดีคือความกลมกลืนกับความต้องการของตนกับความสำเร็จที่น่าจะเป็นไปได้ ความราบรื่นของครอบครัว ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลต่อชุมชนและต่อประเทศชาติตลอดจนความกลมกลืนกับสิ่งแวดล้อมซึ่งภาวะความพึงพอใจดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต่อบุคคลมีดังนี้

2.1 มีค่านิยมที่เหมาะสมกลมกลืนกับสังคม วัฒนธรรม การเมืองและสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจซึ่งเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลสามารถใช้เป็นหลักฐานของชีวิต

2.2 มีความสมดุลระหว่างความปรารถนาและความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความสมปรารถนา

2.3 มีจุดหมายของชีวิต

2.4 มีชีวิตกลมกลืนกับครอบครัว ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

OECD (1988 อ้างถึงใน ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์, 2543 : 328) คุณภาพชีวิตจะครอบคลุมหลายมิติ คือ

1. คุณภาพทางด้านอนามัยและสาธารณสุข
2. พัฒนาการบุคคลโดยผ่านการศึกษาฝึกอบรม
3. การทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. เวลาว่างที่สร้างสรรค์
5. ความสุขสมบูรณ์ทางด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งความเสมอภาคทางเศรษฐกิจ
6. คุณภาพสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ
7. สิ่งแวดล้อมทางสังคม
8. โอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน
9. ความมั่นคงในการดำรงชีวิต
10. สิทธิเสรีภาพทางการเมือง

ลิว (Liu, 1975 : 1) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่ามี 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านจิตวิสัย ซึ่งเป็นเรื่องของอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคล อันได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม และความรู้สึกนึกคิดของบุคคล เป็นต้น และองค์ประกอบด้านวัตถุวิสัย ได้แก่ ปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมของบุคคล เช่น ด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อม

ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิต

คณะกรรมการความร่วมมือทางเศรษฐกิจและสังคมภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก (ESCAP) ได้กำหนดดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิต ดังนี้

1. เศรษฐกิจและการกระจายรายได้
2. การเรียนรู้ และวัฒนธรรมการดำรงชีวิต
3. ชีวิตการทำงาน

กลุ่มประเทศความร่วมมือพัฒนาการทางเศรษฐกิจยุโรป (OECD) ได้กำหนดดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิต ดังนี้

1. การมีงานทำ และคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ความสามารถของบุคคลในการควบคุมสินค้าและบริการ
3. การเรียนรู้ของบุคคล

องค์การสหประชาชาติ กำหนดดัชนีชี้วัดการพัฒนามนุษย์ ดังนี้

1. อายุขัยเฉลี่ยของประชากร
2. อัตราการรู้หนังสือของผู้ใหญ่
3. จำนวนปีโดยเฉลี่ยที่ประชากรได้รับการศึกษา
4. ดัชนีการรู้หนังสือ
5. ดัชนีการได้รับการศึกษา
6. ความสำเร็จในการรับการศึกษา
7. รายได้ประชาชาติโดยรวม

ส่วนประเทศไทยมีการศึกษาทดลองกำหนดดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตตั้งแต่ พ.ศ. 2525 ซึ่งจะมีการกำหนดความจำเป็นพื้นฐาน (Basic Minimum Need หรือ BMN หรือ จปฐ.) เพราะการดำรงชีวิตจะดีหรือไม่ดีนั้นต้องอาศัยเครื่องชี้วัด โดยมีเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ซึ่งหมายถึงความจำเป็นขั้นต่ำสุดที่ทุกคนในชุมชนควรจะมี หรือควรจะเป็นในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพื่อให้มีชีวิตที่ดีและสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขตามสมควร

การนำเครื่องชี้วัดความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) มาเป็นเครื่องมือในการวัดเพื่อให้ประชาชนทราบถึงสภาพความเป็นอยู่ของตนเองครอบครัวและชุมชนว่าบรรลุตามเกณฑ์ความจำเป็น

พื้นฐานแล้วหรือไม่ รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนานับตั้งแต่การกำหนดปัญหาตามต้องการที่แท้จริงของชุมชนตลอดจนค้นหาสาเหตุและแนวทางแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลจปฐ.ที่มีอยู่เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดมากขึ้น ดังนั้นเครื่องชี้วัดความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.) สำหรับคุณภาพชีวิตที่ดีจะประกอบด้วย 9 หมวด 37 ดัชนีชี้วัด ดังนี้ (วิไลลักษณ์ ตั้งเจริญ, 2544 : 36-37)

หมวดที่ 1 อาหารดี (ประชาชนได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะและเพียงพอกับความต้องการของร่างกาย)

- *1. เด็กแรกเกิดมีน้ำหนัก 3,000 กรัม ขึ้นไป
- *2. เด็ก 0 - 5 ปี ไม่ขาดสารอาหาร
- *3. เด็ก 6 - 14 ปี ได้รับสารอาหารครบ
- *4. ครวเรือนไม่กินอาหารประเภทเนื้อสัตว์ที่ดิบหรือสุกๆ ดิบๆ
- *5. ครวเรือนกินอาหารที่มีฉลาก อย.

หมวดที่ 2 มีบ้านอาศัย (ประชาชนมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม)

- *6. ครวเรือนมีที่อยู่อาศัยคงทน 5 ปี
- *7. ครวเรือนจัดบ้านถูกสุขลักษณะ
- *8. ครวเรือนมีและใช้ส้วมถูกหลักสุขาภิบาล
- *9. ครวเรือนมีน้ำสะอาดดื่มเพียงพอ (5 ลิตร/คน/วัน)
- *10. ครวเรือนไม่ถูกรบกวนจากสิ่งรบกวน ที่เป็นอันตราย

หมวดที่ 3 การศึกษาอนามัยถ้วนทั่ว (ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการสังคมขั้นพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิต)

*11. หญิงตั้งครรภ์ได้รับการดูแลก่อนคลอด มีการตรวจสุขภาพและฉีดวัคซีนครบตามกำหนด

- *12. หญิงตั้งครรภ์ได้รับการทำคลอดและดูแลหลังคลอด
- *13. เด็กต่ำกว่า 1 ปี ได้รับวัคซีนป้องกันโรคครบตามเกณฑ์อายุ
- *14. เด็กประถมศึกษาได้รับวัคซีนครบ
- 15. ครวเรือนมีความรู้เรื่องโรคเอดส์
- 16. ครวเรือนรู้จักวิธีป้องกันโรคเอดส์
- *17. เด็ก 3 - 6 ปีทุกคน ได้รับการเลี้ยงดูถูกต้อง และเตรียมพร้อมก่อนวัยเรียน
- *18. เด็กวัยประถมศึกษาได้เข้าเรียนภาคบังคับ
- *19. เด็กจบภาคบังคับได้เรียนต่อระดับมัธยมศึกษา

*20. เด็กไม่ได้เรียนต่อ ได้รับการฝึกอาชีพ

*21. คราวเรือนได้รับข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

*22. คนอายุ 14 - 50 ปี อ่านออกเขียนได้

หมวดที่ 4 ครอบครัวปลอดภัย (ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน)

*23. คราวเรือนปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

*24. คราวเรือนปลอดภัยจากอุบัติเหตุ

หมวดที่ 5 รายได้ดี (ประชาชนมีการประกอบอาชีพและมีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีวิต)

25. คราวเรือนมีรายได้เฉลี่ยไม่น้อยกว่าคนละ 15,000 บาทต่อปี

หมวดที่ 6 มีลูกไม่มาก (ครอบครัวสามารถควบคุมช่วงเวลา และจำนวนของการมีลูกได้ตามต้องการ)

*26. คู่สมรสใช้บริการคุมกำเนิด

*27. คู่สมรสมีลูกไม่เกิน 2 คน

หมวดที่ 7 อยากร่วมพัฒนา (ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาความเป็นอยู่และการกำหนดชีวิตของตนเองและชุมชน)

*28. คราวเรือนเป็นสมาชิกกลุ่มที่ตั้งขึ้นในหมู่บ้านอย่างน้อย 1 กลุ่ม

29. คนไปใช้สิทธิเลือกตั้งด้วยความบริสุทธิ์ใจ

30. คราวเรือนร่วมรักษาสาธารณสมบัติและกิจกรรมการพัฒนา

หมวดที่ 8 พาสู่คุณธรรม (ประชาชนมีการพัฒนาจิตใจของตนเองได้ดีขึ้น)

31. คราวเรือนปฏิบัติศาสนกิจสม่ำเสมอ

*32. คนในคราวเรือนไม่ติดสุรา

*33. คนในคราวเรือนไม่ติดบุหรี่

34. คราวเรือนเข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณี ศิลปวัฒนธรรมประจำท้องถิ่น

*35. คนอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป ได้รับการดูแลจากคนในคราวเรือนหรือชุมชนหรือสถาบันอื่นๆ

หมวดที่ 9 บำรุงสิ่งแวดล้อม (ประชาชนมีจิตสำนึก และร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

36. คราวเรือนได้ร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

*37. คราวเรือนได้ร่วมป้องกันสิ่งแวดล้อม

ถ้าบรรลุเกณฑ์ จปฐ. ทั้ง 37 ข้อ นับได้ว่าบรรลุการมีคุณภาพชีวิตที่ดี แต่หากบรรลุเฉพาะข้อที่มีเครื่องหมาย * ถือได้ว่าบรรลุการมีสุขภาพดีถ้วนหน้า กอปรกับมี Health For All (HFA) ซึ่งหมายถึง การที่ทุกคนเกิดมามีชีวิตยืนยาวและอยู่อย่างมีคุณภาพ ไม่เจ็บป่วย ด้วยสาเหตุที่ไม่จำเป็น และสามารถเข้าถึงบริการ สาธารณสุขที่เหมาะสม สามารถดำรงชีวิตอยู่และสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่สังคมอย่างมีคุณภาพ

ดังนั้น จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตมีความสำคัญต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชนและประเทศชาติ ทุกคนจึงควรรู้จักและเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตให้ถูกต้องและช่วยกันพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การมีคุณภาพที่ดีร่วมกันได้ในที่สุด

ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

มาสโลว์ (Maslow, 1954 : 80-84) ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งมนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่สนใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งที่สนใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการมนุษย์มีเป็นลำดับความสำคัญ กล่าวคือเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

นอกจากนี้ มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางกาย เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ ฯลฯ ในขั้นแรกนี้ องค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนโดยการจ่ายค่าจ้าง เพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้จ่ายเงินไปใช้จ่าย เพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิตเพื่อการดำรงชีวิตแต่ละคน

2. ความต้องการความปลอดภัย เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับ

ความคุ้มครองอันตรายต่างๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ฯลฯ เป็นต้น เช่น มนุษย์ที่ปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบและสามารถคาดหมายไว้ ความต้องการความปลอดภัย หมายถึงความรวมถึงความรู้ของแต่ละบุคคลถึงข้อจำกัดขอบเขตของพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคม ในองค์กรด้วย ความปลอดภัยหรือความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญมีผลต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างทุกคน งานที่ทำไปย่อมไม่เป็นผลดีต่อองค์กร ตัวหัวหน้างานมีหน้าที่จะจัดให้คนงานรู้สึกความมั่นคงในการทำงาน เช่น การปลดออกหรือไล่ออก ควรจะมีการพิจารณาอย่างไร ระบบความชอบพอส่วนตัว การเลือกปฏิบัติ เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อทำที่ ขวัญและกำลังใจของคนงานมากที่สุด

3. ความต้องการทางสังคม ความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะเข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตรภาพ และความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตน องค์กรการยอมรับตอบสนองความต้องการของลูกจ้างโดยการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็นและความชัดเจนที่ได้รับการยอมรับควรจะมีการยกย่อง ชมเชย และให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความรู้สึกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4. ความต้องการที่ได้รับการยกย่องในสังคม เป็นความต้องการอยากเด่นดังในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระ และเสรีภาพและรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กรหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญๆ ล้วนแล้วแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นขึ้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการพิเศษ ซึ่งคนธรรมดาเป็นส่วนมากนึกอยากจะเป็น นึกอยากจะได้ แต่ไม่อาจสามารถเสาะหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ก็ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษไป เช่น ความนึกคิดที่อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรี หรือนักกีฬาที่มีความสามารถ ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปแต่ละคนย่อมมีความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกันไป

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอส์เบอร์ก (Two Factors Theory)

เฟรดเดอริก เฮอส์เบอร์ก (Frederick Herzberg, 1950) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำ และความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิตติเตียน หรือการกล่าวโทษ

3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยึดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็น การเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เฮอรัลด์เบิร์ก กล่าวถึงปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยว่า เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่นๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

3. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

4. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

5. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

6. สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต้องงาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หรือสภาพความเป็นอยู่ หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว และส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

จากทฤษฎีของเฮอรัลด์เฮิร์ซ หากความต้องการทางด้านปัจจัยจำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจ แต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี กลับจะรู้สึกเฉยๆ ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะทำให้มนุษย์พอใจได้ในเวลาเดียวกัน หากความต้องการด้านความจูงใจ (Motivator Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจ ให้กับองค์การอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์จะรู้สึกเฉยๆ ไม่ยินดีในร้าย อาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวันๆ เท่านั้น ไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัลด์เฮิร์ซ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วนคือ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานและปัจจัยจำจุนที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีดังกล่าว มีความเหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การ

ทางราชการและผู้บริหารในองค์กรควรเอาปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยภายในมาเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในเวลาเดียวกันก็ต้องตอบสนองหรือใช้ปัจจัยด้านควบคู่กันไป จึงจะทำให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

ทฤษฎีเร้าอารมณ์ของ แอดคินสัน (Atkinson)

แอดคินสัน (Atkinson, 1964) ได้ทำการศึกษาความต้องการที่ประสบความสำเร็จในการทำงานพบว่า

1. คนที่มีความต้องการความสำเร็จในการทำงานต่ำจะทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายต่ำกว่าคนที่มีความต้องการความสำเร็จในการทำงานสูง
2. งานใดๆ ก็ตามถ้าความสำเร็จอยู่ไม่ไกลนัก (ไม่ยากเกินไป) บุคคลจะพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ
3. งานใดก็ตามถ้าความสำเร็จอยู่ไกล (ยาก) บุคคลจะไม่พยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

จากผลการศึกษาของ Atkinson ได้สรุปเป็นทฤษฎีขึ้น กล่าวคือ การทำงานใดๆ ก็ตาม การแสดงพฤติกรรมของตนต่อความสำเร็จในงานนั้นจะขึ้นอยู่กับค่าหรือผลประโยชน์ที่พึงจะได้รับจากการกระทำ กล่าวคือ จะเกิดแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวจากข้อความนี้สรุปเป็นแนวโน้มในการทำงานของคนเราได้ 2 ประการคือ ทำโดยมุ่งหวังความสำเร็จและทำโดยหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ซึ่งในประการแรกบุคคลจะทำด้วยความพึงพอใจและสมัครใจที่จะทำส่วนประการหลังจะทำโดยไม่พึงพอใจมักทำโดยความจำเป็นหรือถูกบังคับให้ทำ ดังนั้นผลงานที่ได้จากประเภทแรกมักจะดีกว่าประเภทหลัง

ชาร์ซีโอ (Cascio, 1992 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541 : 9) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่างๆ ภายในองค์กร เช่น การเพิ่มเนื้องาน (Job Enrichment) การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (Employee Involvement) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe Working Conditions) หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายจัดการ และการสามารถเติบโตและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ซึ่งเป็นความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในความเข้าใจของลูกจ้าง

สกล ลิขิตภูมิ (2545 : 10) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่มีคุณค่าและคุณภาพที่ดีต่องานยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสมปลอดภัย มีอิสระในด้านความคิด ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และ

เศรษฐกิจอย่างเพียงพอ ยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข อันนำไปสู่คุณค่าแก่ชีวิตของตนเองและครอบครัว

พรนิภา พงศ์พัฒนกิจโชติ (2547 : 13) กล่าวว่าความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

เฮกแมน (Hickman and Suttle, 1977 อ้างถึงใน บุญทริกา ละไมเสถียร, 2548 : 6) ได้ อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของ ผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของ บริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้วยังอาจ ส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และสิ่งที่สำคัญ คุณภาพชีวิตงาน

ทีปกาญจน์ ชัยศิริพาณิชย์ (2549 : 11-12) กล่าวว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร รวมถึงการมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้ พนักงานได้มีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในทุกระดับ ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ มีความสุขทั้งทางกายและใจ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร

จากทฤษฎีต่างๆที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าทุกทฤษฎีนั้นถ้าบุคคลได้รับหรือไม่ได้รับตามที่ ตนเองต้องการแล้วอาจขาดแรงจูงใจหรือไม่เป็นไปในทางที่ความหวังหรือสมหวังก็จะทำให้เกิด แนวความคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตทิศทางต่างๆได้

นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารและทหารกองประจำการกองทัพบก

คำสั่งกองทัพบก ที่ 383 /2551 ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2551 เรื่อง การตรวจสอบ และ ประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพล และประสิทธิภาพหน่วยทหารกองทัพบก ตามโครงการ พัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและประสิทธิภาพหน่วยทหารกองทัพบกระยะที่ 2 “หน่วยทหารพอเพียง กองทัพบกสง่างาม” เพื่อขยายผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลในกองทัพบก จากการปฏิบัติตาม โครงการกองร้อยนำอยู่ กองพันเข้มแข็ง เขตทหารปลอดภัยเสถียร ให้มีความต่อเนื่อง สมดุล และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ คือ หน่วยทหารพอเพียง กองทัพบกสง่างาม โดย เสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับกำลังพลชั้นผู้น้อย คือ ทหารกองประจำการ นายทหารชั้นประทวน และครอบครัว ทำให้ชีวิตและความเป็นอยู่ของกำลังพลและครอบครัวดีขึ้น สามารถดำรงชีวิตอย่าง มีเกียรติ สมศักดิ์ศรี รวมทั้งป้องกันมิให้ กำลังพลและครอบครัวไปยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข

ในการนี้ผู้บัญชาการทหารบกได้อนุมัติทำหนังสือกรมกำลังพลทหารบก ที่ กท 0401/3995 ลงวันที่ 4 ธันวาคม 2549 ให้ กรมจเรทหารบกเป็นหน่วยรับผิดชอบในการตรวจ การพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลต่อจากกรมกำลังพลทหารบกตั้งแต่ปีงบประมาณ 2550 เป็นต้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อพัฒนาหน่วยในกองทัพบกให้มีภาพลักษณ์ดี มีการบริหารงานที่โปร่งใสเป็นที่ ยอมรับรักใคร่ของประชาชน
2. ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและประสิทธิภาพหน่วยให้ต่อเนื่อง สมดุล และยั่งยืน
3. พัฒนาขวัญและกำลังใจของกำลังพลและครอบครัวโดยการพัฒนาที่อยู่อาศัยของ กำลังพลให้มีความน่าอยู่ น่าอาศัย สะอาด ร่มรื่น สวยงาม
4. เสริมสร้างจิตสำนึกของผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการพัฒนาหน่วยให้มีความเข้มแข็ง มีความพร้อม ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. พัฒนากำลังพลให้เป็นทหารอาชีพ ที่มีเกียรติ มีความรู้ มีความสามารถในหน้าที่ ของตนเอง มีสมรรถภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ พร้อมปฏิบัติการกิจเทิดทูน ชาติ ศาสน์ กษัตริย์
6. ให้กำลังพลและครอบครัวร่วมมือร่วมใจ ลด ละ เลิกอบายมุขพร้อมทั้งป้องกันและ ต่อต้านสิ่งเสพติดในหน่วย ในชุมชนให้หมดไป
7. เสริมสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนค่ายทหารกับประชาชน องค์กร บริหารส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ให้สามารถร่วมมือ ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

ขอบเขต : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการและข้าราชการชั้นผู้น้อย 6 ด้าน คือ

1. ด้านอาหารและโภชนาการ
2. ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอนและของใช้ประจำตัว
3. ด้านที่พักอาศัย
4. ด้านสุขภาพร่างกาย
5. ด้านสวัสดิการอื่นๆ
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การปฏิบัติ

1. แนวความคิดในการปฏิบัติ

การดำเนินการตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและประสิทธิภาพหน่วยทหารกองทัพบก ระยะที่ 2 “หน่วยทหารพอเพียง กองทัพบกสง่างาม” เป็นการดำเนินการที่มุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและบูรณาการ และเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับกำลังพลชั้นผู้น้อย คือ ทหารกองประจำการ นายทหารชั้นประทวนและครอบครัว ทั้งนี้กำหนดระยะเวลาการดำเนินงานตามแผนจนบรรลุวัตถุประสงค์ไว้ทั้งสิ้น 5 ปี โดยเริ่มจากปีงบประมาณ 2550 ไปจนถึงปีงบประมาณ 2554 ในการนี้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลและทหารกองประจำการ มุ่งพัฒนาในด้านปัจจัยสี่ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็นลำดับแรกและด้านอื่นๆ เป็นลำดับถัดไป ขณะเดียวกันจะต้องพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไปด้วยอย่างต่อเนื่องโดยกำหนดเป็นแนวทางให้หน่วยนำไปปฏิบัติเพื่อให้กำลังและทหารกองประจำการในหน่วยต่างๆ ของกองทัพบกมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งนี้จะต้องติดตาม ประเมินผล เพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรม

2. ด้านอาหารและโภชนาการ

แนวความคิดในการพัฒนา เป็นความพยายามหลักของหน่วย ที่ต้องการให้ โรงเลี้ยงเป็นศูนย์บริการอาหาร และพลทหารเป็นเสมือนผู้รับบริการ โดยจัดให้มีระบบการทำงานเป็นขั้นเป็นตอน และเน้นที่ความร่วมมือร่วมใจของพลทหาร มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องจากการตรวจสอบ การทำแบบสอบถาม และแบบสำรวจความคิดเห็น เกี่ยวกับรายการอาหาร คุณค่าทางโภชนาการ คุณภาพอาหาร สถานที่ และหน่วยยังให้ความสำคัญในการการจัดการขยะ สิ่งปฏิกูล เศษอาหาร และระบบบำบัดน้ำเสียที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหน่วยได้ดำรงรักษามาตรฐานของหน่วย จากการตรวจในปีที่แล้ว ไว้อย่างต่อเนื่อง

- 2.1 จัดทำคำสั่ง กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการเลี้ยงดูทหาร
- 2.2 จัดทำคำสั่ง แบ่งมอบหน้าที่ความรับผิดชอบภายในตอนสู่ทหาร

2.3 จัดทำระเบียบว่าด้วยการจัดเรือนโรง สถานที่และพื้นที่

2.4 จัดทำอาหารให้กำลังพลในมือเช้า เพิ่มอาหารกลางวันเป็น 2 อย่าง และอาหารมือเย็นเป็น 2 อย่าง ทุกวันพุธจัดให้มีอาหารพิเศษ

2.5 จัดทำที่อุ่นอาหารและมีระบบการลวกภาชนะก่อนใช้งาน

2.6 จัดให้รับประทานอาหารเป็นวง และมีที่คลุมกันแมลง

2.7 อ่างล้างภาชนะปูกระเบื้อง ติดตั้งบ่อดักไขมัน และบ่อบำบัดน้ำเสีย

2.8 จัดกรรมการจากพลทหาร นายสิบ และนายทหารเวร ตรวจรับอาหารเพิ่มเติม

2.9 ประเมินผลความพึงพอใจจากพลทหารอย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้พลทหารได้คัดเลือกรายการอาหารประจำสัปดาห์

2.10 เจ้าหน้าที่ผู้ทรงกรมมีสุขอนามัยที่ดี โดยขณะประกอบอาหารให้สวมผ้ากันเปื้อน และหมวกคลุมศีรษะ มีการตรวจโรคเจ้าหน้าที่ทุก 6 เดือน

3. ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว

แนวความคิดในการพัฒนา พลทหารใหม่ ปี 1 และ ปี 2 ต้องได้รับการแจกจ่าย เครื่องแต่งกาย เครื่องนอน ครบตาม ทบ. กำหนด และหน่วยพิจารณาจัดหาเครื่องแต่งกายบางรายการที่จำเป็น โดยให้ควบคู่ไปกับระบบการดูแลรักษา และทำความสะอาด เครื่องแต่งกาย เครื่องนอนอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิเช่น หน่วยได้ริเริ่มให้กองร้อยจัด ศูนย์บริการซักรีดของกองร้อย ไว้รับบริการซักรีดเครื่องแบบในราคาประหยัด มีบริการตัดชุดฝึกในราคาถูก

3.1 เครื่องแต่งกายที่หน่วยจัดหาเพิ่มเติมได้แก่

3.1.1 เสื้อในคอวี

3.1.2 เสื้อกันหนาว เสื้อกันฝน เฉพาะผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ รักษาการณ์ภายในหน่วย

3.1.3 ชุดวอร์ม

3.1.4 ถุงเท้าหนา สำหรับพลทหารที่ออกทำการฝึก

1) ทุกกองร้อยจัดให้มีบริการซักรีดเครื่องแบบฝึกต่างๆ ในราคาประหยัด

2) จัดผ้าคลุมเตียง เพื่อให้ดูสะอาดและเรียบร้อย

3) จัดเครื่องป้องกันอันตรายจากการตัดหญ้า เช่น หมวก แว่นตา และรองเท้ายาง

กันน้ำ

4) จัดหาชุดกีฬา เป็นทีมเป็นหน่วย ให้กำลังพล มีกำลังใจในการออกกำลังกาย

5) มีวงรอบการทำความสะอาดเครื่องนอนกองรักษาการณ์ (ผ้าปูที่นอน

ปลอกหมอนทุกวัน)

6) ร้านค้าสวัสดิการกองพันมีเครื่องหมายทหารต่างๆ ที่ถูกระเบียบจำหน่ายในราคาประหยัด

4. ด้านที่พักอาศัย

แนวความคิดในการพัฒนา ที่พักอาศัย หรือโรงนอนของพลทหารนั้น ต้องได้รับการปรับปรุงและดูแลให้เสมือนเป็น “บ้านหลังที่สองของพลทหาร” ซึ่งเป็นแหล่งพื้นฐานในการปลูกฝังทัศนคติในการรักหน่วย รักกรมกอง ให้แก่กำลังพล อีกทั้งต้องสามารถเป็นแหล่งปลูกฝังวินัย ความรับผิดชอบ และความรู้ด้านต่างๆ ในเวลาเดียวกัน ในการปรับปรุงหน่วย มุ่งเน้นในเรื่องของการใช้ประโยชน์ สุขลักษณะ ความสะอาด สะดวกสบาย ของโรงนอน และสภาพแวดล้อมรอบโรงนอน ปรับปรุงที่สวดมนต์ให้มีความสง่างาม เพื่อเป็นศูนย์รวมจิตใจของกำลังพล ปรับปรุงห้องสมุด ห้องอบรม กระดานข้อมูลข่าวสารให้เป็นแหล่งความรู้ของกำลังพล ปรับปรุงภูมิทัศน์โดยรอบของโรงนอน ให้สวยงาม สะอาด ร่มรื่น เป็นที่พักผ่อนของพลทหารในยามว่าง

- 4.1 มีการแบ่งมอบดูแลพื้นที่เขตรับผิดชอบ และการทำความสะอาดสุขาของหน่วย
- 4.2 มีการจัดเจ้าหน้าที่ดูแลความสะอาดเกี่ยวกับขยะภายในหน่วย
- 4.3 การกำหนดเขตสุขาภิบาลและวันพัฒนาหน่วย (ทุกวันพุธสัปดาห์สุดท้ายของเดือน)
- 4.4 จัดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบไปตรวจการนอนของพลทหารทุกวัน (น. เวร)
- 4.5 แบ่งความรับผิดชอบบ้านพักของนายทหารสัญญาบัตรและนายทหาร

ประทวน

- 4.6 ด้านหน้าอาคาร หน่วยจัดให้เป็นที่รวมพล และสนามตะกร้อ มีราวบาร์เดียว
- 4.7 ด้านบนโรงนอน หน่วยจัดให้เป็นห้องนอน คลังอาวุธ สำนักงานผู้บังคับบัญชา ที่รัดผ้า ตู้ยาสามัญประจำกองร้อย ห้องให้คำปรึกษา ที่พักผู้ป่วย ที่ละหมาด และห้องสวดมนต์
- 4.8 ห้องสวดมนต์ปรับปรุงให้สง่างาม โดยแสดงถึงสถาบันหลักได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และแสดงเกียรติประวัติของหน่วย เพื่อเป็นศูนย์รวมจิตใจของกำลังพลในกองร้อย

4.9 ด้านล่างโรงนอน หน่วยจัดให้เป็นห้องสอนอบรม ห้องสนทนาการ มุมอ่านหนังสือ ห้องตัดผม ห้องกีฬา และตู้เก็บของนายสิบ

4.10 ด้านหลังโรงนอน หน่วยจัดให้เป็นสถานที่พักผ่อน มีศาลาพักผ่อน สนามเปิดองการปลูกไม้ผล และไม้ประดับ

- 4.11 ปรับปรุงห้องเรียน – ห้องสอนอบรม ให้มีสภาพจิตใจ และรุกรบ ทุกกองร้อย
- 4.12 มีสถานที่พักผ่อนให้กับทหารกองประจำการทุกกองร้อย
- 4.13 มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โทรทัศน์ โทรศัพท์สาธารณะ และ ตู้ยา เป็นต้น

4.14 ห้องน้ำ-ห้องส้วม หน่วยได้ดำเนินการปูกระเบื้อง เปลี่ยนกระเบื้องโปรงแสง เพื่อให้แสงสว่างส่องถึง จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ฝักบัวอาบน้ำ

5. ด้านสุขภาพร่างกาย

แนวความคิดในการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ต้องตระหนักถึงความสำคัญของ คุณภาพชีวิตด้าน สุขภาพร่างกายของกำลังพล เพราะสุขภาพร่างกายที่ดีเป็นพื้นฐานของการประกอบ กิจกรรมงานทั้งปวง โดยมุ่งเน้น การพัฒนาคุณภาพ และความเพียงพอของปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค รวมทั้งการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในหน่วย และการจัด กิจกรรมอื่นๆ ที่ส่งเสริมสุขภาพร่างกายของกำลังพลและครอบครัว ประกอบกับการจัดให้มีสถานที่ อุปกรณ์การออกกำลังกายอย่างเพียงพอ ซึ่งเป็นโอกาสดีที่หน่วยได้รับการก่อสร้างอาคาร ขึ้น ทำให้ เกิดประโยชน์ต่อกำลังพลของหน่วยเป็นอย่างมากในการใช้เป็นสถานที่เล่นกีฬาและประกอบ กิจกรรมอื่นๆ และหน่วยถือเป็นนโยบายหลักในการรณรงค์ให้ครอบครัวของกำลังพล เข้าวชน รวมทั้งประชาชนที่สนใจมาร่วมกันออกกำลังกาย

5.1 จัดทำคำสั่ง การเตรียมการในกระบวนการป้องกันและการบำบัดการเจ็บป่วย ขึ้นต้นของทหาร

5.2 จัดทำคำสั่ง การบริการด้านสวัสดิการ ที่จำเป็นและเหมาะสม ประจำโรงนอน ทหารและหน่วยทหาร

5.3 จัดทำคำสั่ง การออกกำลังกายประจำวันของกำลังพล (ใช้เวลา 30 นาที/วัน)

5.4 จัดทำคำสั่ง การทดสอบสมรรถภาพร่างกายของกำลังพล

5.5 จัดทำคำสั่ง การออกกำลังกาย เป็นส่วนรวมทุกวันอังคาร และวันพฤหัสบดี

5.6 จัดทำโครงการ การลด ละ เลิก อบายมุข

5.7 ทุกกองร้อยมีสถานที่ และอุปกรณ์ในการออกกำลังกายอย่างเพียงพอ

5.8 จัดให้มีผู้ย่ำไว้ที่กองร้อย และกองรักษาการณ์

5.9 การจัดการแข่งขันกีฬาภายในหน่วย ระหว่างหน่วย และระหว่างหน่วยงาน อื่นๆ ทั้งของรัฐ และเอกชนอย่างต่อเนื่อง

5.10 จัดให้มีกีฬาแม่บ้าน และกีฬาเยาวชน ประจำปี

5.11 จัดให้มีโครงการเดินแอโรบิก ทุกวัน เวลา 1800

6. ด้านสวัสดิการอื่นๆ

แนวทางการพัฒนา สวัสดิการของกำลังพลเป็นหน้าที่หลักของผู้บังคับบัญชาที่ต้องจัด ให้มีขึ้นในกำลังพลทุกระดับ ซึ่งจะเป็นการบำรุงขวัญ และกำลังใจของกำลังพลภายในหน่วย โดย มุ่งเน้นในการจัดโครงการต่างๆ เพื่อ ลดค่าใช้จ่าย ส่งเสริมรายได้ และอำนวยความสะดวกต่างๆตาม

ความเหมาะสม โครงการร้านค้าสวัสดิการกองร้อย การจัดรถรับส่งนักเรียน กองทุนสงเคราะห์ต่างๆ ห้องตัดผม ห้องซักผ้าประจำกองร้อย โครงการส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมอาชีพ เป็นต้น

6.1 จัดให้มีร้านค้าสวัสดิการกองร้อย และร้านค้าสวัสดิการกองพัน

6.2 กองทุนสงเคราะห์นายทหารและนายสิบ เพื่อกู้ไว้สำหรับแก้ปัญหา และสำรองจ่ายเป็นค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนของบุตรกำลังพล

6.3 กองทุนช่วยเหลือค่าจัดการศพและครอบครัว และช่วยเหลือด้านสวัสดิการ

6.4 จัดทำคำสั่ง การบริการด้านสวัสดิการ ที่จำเป็นและเหมาะสม ประจำโรงนอนทหาร และหน่วยทหาร

6.5 กำหนดนโยบาย และจัดให้มีการศึกษานอกโรงเรียนของทหารกองประจำการ และแนวทางจัดระบบการศึกษานอกโรงเรียนของทหารกองประจำการ

6.6 จัดให้มีการฝึกอบรมวิชาชีพเบ็ดเสร็จ พลทหารกองประจำการ ก่อนพ้นสภาพกองประจำการเป็นกองหนุน เช่น หลักสูตรเกษตรเบ็ดเสร็จ ช่างไฟฟ้าเบื้องต้น เครื่องยนต์ขนาดเล็ก และขับจักรยานยนต์ จักรยานยนต์

6.7 การฝึกอบรมพลทหาร ก่อนปลดประจำการ เพื่อสอบใบขับขี่เป็นส่วนรวม (ทั้งรถยนต์และรถจักรยานยนต์)

6.8 จัดทำคำสั่ง ให้พลทหารกองประจำการมีบัญชีหรือสมุดฝากเงินของธนาคาร

6.9 ทุกกองร้อยติดตั้งโทรศัพท์ ให้บริการแก่กำลังพลทหารกองประจำการ

6.10 โครงการส่งเสริมอาชีพต่างๆ ให้กำลังพล เช่น กลุ่มเลี้ยงโค กลุ่มเลี้ยงไก่ เป็นต้น

7. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

แนวความคิดในการพัฒนา คุณธรรมและจริยธรรมของกำลังพลในหน่วย เปรียบเสมือนเครื่องมือควบคุมกำลังพลและครอบครัว ให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบธรรมเนียมอันดีงาม ซึ่งจะทำให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยความสงบเรียบร้อย อันจะเป็นพื้นฐานของความสามัคคีภายในหน่วย ซึ่งหน่วยมุ่งหน่วยมุ่งเน้นการพัฒนา ด้านทฤษฎี และด้านปฏิบัติ ควบคู่กันไป ด้านทฤษฎี คือ การอบรมจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น การเชิญพระภิกษุ หรือวิทยากรที่มีความรู้มาทำการอบรม โครงการธรรมะเสียงตามสาย เป็นต้น และด้านปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ การทำกิจกรรมทางศาสนาต่างๆ เช่น การทำบุญตักบาตรในวันสำคัญทางศาสนา โครงการอุปสมบทหมู่ การปฏิบัติธรรมประจำสัปดาห์ การจัดโครงการบำเพ็ญประโยชน์พัฒนาวัด เป็นต้น อีกทั้งหน่วยยังให้ความสำคัญกับผู้ที่นับถือศาสนาอื่นๆ เช่น ศาสนาอิสลาม เช่น จัดให้มีที่ประกอบศาสนกิจประจำกองร้อย จัดให้กำลังพลลาพักเมื่อถึงหัวงที่ ต้องไปประกอบศาสนกิจ ณ ภูมิลำเนาของตน เป็นต้น

7.1 จัดให้มีการอบรมพลทหารโดย นายทหารและนายสิบอาวุโส ในเวลา 1900 ของทุกวัน

7.2 จัดให้มีโครงการปฏิบัติธรรมกำลังพล และครอบครัว

7.3 ปรับปรุงให้ที่สวดมนต์ประจำกองร้อยให้สว่างาม โดยแสดงถึง สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เพื่อให้เป็นศูนย์รวมจิตใจของกำลังพล ภายในกองร้อย

7.4 จัดกำลังพลร่วมกิจกรรมพัฒนาวัด

7.5 จัดโครงการธรรมะเสียงตามสาย

7.6 จัดโครงการตอบปัญหาธรรมะ

7.7 จัดโครงการอุปสมบทหมู่ถวายเป็นพระราชกุศลแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ

7.8 จัดโครงการอุปสมบทหมู่ ถวายเป็นพระราชกุศลแด่สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ

การตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต กำลังพลและประสิทธิภาพหน่วยทหารกองทัพบกระยะที่ 2 “หน่วยทหารพอเพียง กองทัพบกสว่างาม” ประจำปี 2552 ดำเนินการโดยกองทัพบก เพื่อตรวจสอบและประเมินค่าการปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิต และเพื่อรับทราบข้อเท็จจริง และปัญหาข้อขัดข้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประวัติศูนย์การทหารราบ

ศูนย์การทหารราบ เป็นหน่วย/เหล่าสายวิชาการขึ้นตรงต่อกรมยุทธศึกษาทหารบกมีประวัติยาวนาน และได้รับการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องได้มีการปรับปรุงภารกิจ การจัด และรวมทั้งได้เปลี่ยนนามหน่วย ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในแต่ละยุคแต่ละสมัย ดังต่อไปนี้

1. กรมจเรทหารราบ (พ.ศ.2449 - พ.ศ.2460) ศูนย์การทหารราบ ได้เริ่มก่อตั้งเมื่อ พ.ศ.2449 มีนามหน่วยว่า กรมจเรทหารราบ ตั้งอยู่ใน กระทรวงกลาโหม จังหวัดพระนคร มีหน้าที่ตรวจกิจการของเหล่า ทหารราบ รับผิดชอบพัฒนาวิชาการ และการจัดของเหล่าทหารราบ โดยมี พันตรีหลวง สุรยุทธโยธาหาญ (ชื่น ภักดีกุล) เป็นผู้บังคับหน่วย ขึ้นตรงต่อ กรมจเรทหารบก ต่อมา เมื่อ พ.ศ.2460 กรมจเรทหารราบ ได้รวมกับกรมจเรทหารบก และเรียกนามหน่วยว่า “กรมจเรทัพบกและการปืนเล็กปืนกล”

2. กรมจเรทัพบกและการปืนเล็กปืนกล (พ.ศ.2460 - พ.ศ.2478) กรมจเรทัพบกและการปืนเล็กปืนกล มีที่ตั้งหน่วยอยู่ใน กระทรวงกลาโหม กรุงเทพฯ โดยมี พลโท พระยาเทพอรชุน ดำรงตำแหน่ง จเรทัพบกและการปืนเล็กปืนกล เป็นคนแรก มีหน้าที่รับผิดชอบในวิชาการของทหารราบ เทคนิคอาวุธทหารราบ และปืนเล็กปืนกล ที่ทางราชการกำหนดให้มีไว้ใน ทบ. กรมจเรทัพบกและการปืนเล็กปืนกล ได้ดำเนินงานมาจนถึง พ.ศ.2478

3. แผนกที่ 1 กรมจเรทหารบก (พ.ศ.2478 - 2483) พ.ศ.2478 กรมจเรทัพบกและการปืนเล็ก ปืนกลได้เปลี่ยนชื่อมาเป็น “แผนกที่ 1 กรมจเร-ทหารบก” มีที่ตั้งหน่วยใน กระทรวงกลาโหม กรุงเทพฯ ซึ่งในขณะนั้น เป็นเวลาที่ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราช เป็นระบอบประชาธิปไตย อันมีองค์พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข กองทัพบกได้มีการเปลี่ยนแปลง การจัดและการดำเนินงานให้ทันสมัย และเพื่อความเหมาะสมกับสถานการณ์และปี พ.ศ.2479 ได้ย้ายที่ตั้งมา อยู่ที่ ตำบลบางขุนพรหม จังหวัดพระนคร ต่อมา พ.ศ.2481 ได้ย้ายไปอยู่ที่ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ได้ดำเนินงานจนถึง พ.ศ.2483

4. แผนกทหารราบ กรมเสนาธิการทหารบก (พ.ศ.2483 - พ.ศ.2488) ต่อมาในปี พ.ศ.2483 แผนกที่ 1 กรมจเรทหารบก ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “แผนกทหารราบ” ในห้วงระยะนี้ได้ดำเนินการพัฒนา หลักนิยมการรบ อันเป็นประโยชน์แก่ทหารราบเป็นอย่างมาก และได้นำหลักการสงครามจาก กองทัพบกต่างประเทศ เช่น ฝรั่งเศส อังกฤษ โดยนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการจัด และ การกิจของหน่วยทหารราบของไทย และทำให้หลักฐานทางตำราของทหารราบในระบอบนั้นมีความ สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น การเปลี่ยนแปลงในระยะนี้อีกประการหนึ่งคือ แผนกทหารราบไม่ได้เป็นหน่วย ขึ้นตรงกับ จเรทหารบก ดังที่เคยจัดมาแล้ว แต่เป็นส่วนราชการขึ้นกับกรมเสนาธิการทหารบก ได้ ดำเนินงานจนถึง พ.ศ.2488

5. กรมจเรทหารราบ (พ.ศ.2488 - พ.ศ.2489) แผนกทหารราบ กรมเสนาธิการ ทหารบก เปลี่ยนชื่อเป็น “กรมจเรทหารราบ” เมื่อ พ.ศ.2488 ทั้งนี้เนื่องจากบทบาท และหน้าที่ของ ส่วนราชการนี้ ที่ต้องเกี่ยวข้อง ได้มีมากขึ้นตามการพัฒนาของ ทบ.โดยการจัดหน่วยประกอบด้วย ส่วนราชการ ที่สำคัญ 2 ส่วน คือ 1) แผนกเทคนิค มีหน้าที่รับผิดชอบ และอำนวยความสะดวก เกี่ยวกับ วิทยาการของทหารราบทั้งปวง โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 2 กอง คือ กองวิทยาการ และกองฝึก 2) แผนกศึกษา มีหน้าที่วางแผนการศึกษา และให้การศึกษา ตลอดจนการกำหนดการเปิดโรงเรียน กำหนดหลักสูตรของโรงเรียน กำหนดจำนวนนักเรียน และจำนวนครูที่จะให้สอน นักเรียนใน โรงเรียนต่าง ๆ โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 3 กอง คือ กองโรงเรียนนายทหาร กองโรงเรียน นายสิบทหารราบ และกองลูกมือ

6. กรมการทหารราบ (พ.ศ.2495 - พ.ศ.2497) ตามคำสั่ง กห. (พิเศษ) ที่ 59/23640 เรื่อง แก้อัตรา ทบ. (ครั้งที่ 53) ลง 19 พ.ย.95 ซึ่งคำสั่งนี้ได้เปลี่ยนแปลงการจัดและการเปลี่ยนชื่อ “กรมจเรทหารราบ” เป็น “กรมการทหารราบ” โดยให้เป็นหน่วยหนึ่งในส่วนการศึกษาขึ้นตรงต่อ ยศ.ทบ. มีหน้าที่เกี่ยวกับการแนะนำ กำกับ การ และตรวจตรา ในเรื่องการฝึก ศึกษาในเวลาปกติ กล่าวคือ เตรียมคน และเครื่องมือเครื่องใช้ของทหารราบ ให้แก่ ทบ. แบ่งส่วนราชการออกเป็น 8

ส่วน คือ 1) กองกลาง 2) โรงเรียนทหารราบ 3) กองเครื่องช่วยฝึก 4) กองบริการ 5) กองพันทหารราบ 6) กองรักษาการณ์ 7) กองเสนารักษ์ 8) หมวดสัตวรักษ์

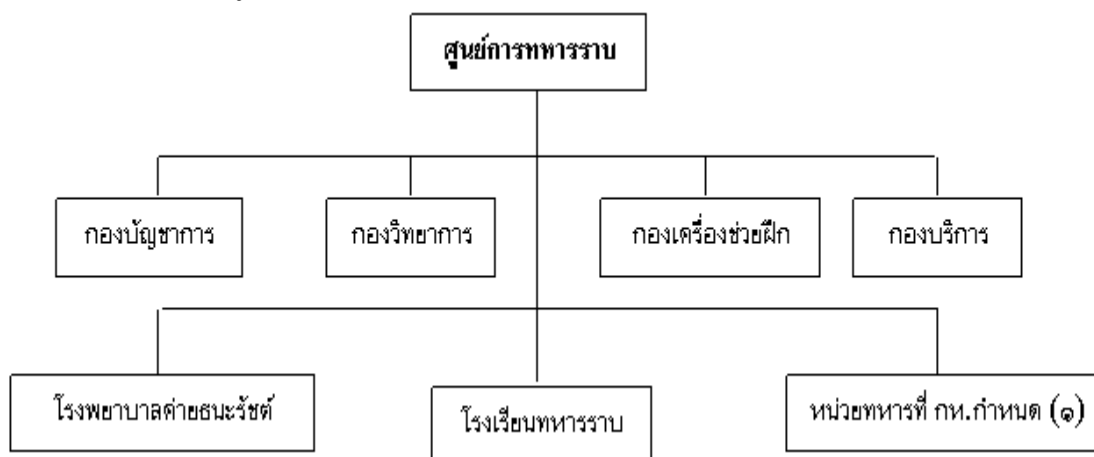
7. ศูนย์การทหารราบ (พ.ศ.2497 ถึง ปัจจุบัน) กรมการทหารราบ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “ศูนย์การทหารราบ” ใน 7 ต.ค.2497 ตามคำสั่ง กห. (เฉพาะ) ที่ 44/12291 เรื่อง แก้ไขอัตราของ ทบ.ลง 10 มิถุนายน 2497 ทั้งนี้ เพื่อความเหมาะสมในการดำเนินการฝึก และการศึกษา สอดคล้องกับ โครงสร้าง การจัดการของ ทบ.ต่อมาเมื่อปี พ.ศ.2509 ได้เปลี่ยนย้ายที่ตั้งหน่วยจากค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช มาเข้าที่ตั้งใหม่ ณ ค่ายธนบุรี อำเภอบางบัวทอง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามคำสั่ง ทบ.ที่ 219/2509 ลง 21 กรกฎาคม 2509 จนถึงปัจจุบันโดยมีหน่วยขึ้นตรงของศูนย์การทหารราบ ดังนี้

1. โรงเรียนทหารราบ
2. กองวิทยาการ
3. กองบริการ
4. กองช่วยฝึก
5. โรงพยาบาลค่ายธนบุรี
6. กองพันทหารราบที่ 1
7. กองพันทหารราบที่ 2

ภารกิจ

1. วางแผน อำนวยการ กำกับดูแล และดำเนินการฝึก ศึกษาเกี่ยวกับวิทยาการ รวมทั้ง การผลิตและ ควบคุมคลังพลของเหล่า ทหารราบ
2. ดำเนินการวิจัยพัฒนา กำหนดหลักนิยม และทำตำราในทางสาขาวิทยาการที่เกี่ยวข้อง
3. ปกครองบังคับบัญชา หน่วยทหารที่ กระทรวงกลาโหม กำหนด ตามที่ได้รับแบ่งมอบ
4. เสนอแนะ และให้คำแนะนำทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกิจการของ เหล่า ทหารราบ

ภาพที่ 2.1 การจัดศูนย์การทหารราบ



หน้าที่หน่วยขึ้นตรงของ ศูนย์การทหารราบ

1. กองบัญชาการ มีหน้าที่ บริหารงานให้เป็นไปตามภารกิจ และนโยบายที่ได้รับมอบ
2. กองวิชาการ มีหน้าที่ วิจัย พัฒนา อาวุธยุทโธปกรณ์ หลักนิยม และการฝึกศึกษาของเหล่าทหารราบ ตลอดจนดำเนินงานประวัติศาสตร์ และพิพิธภัณฑ์ทหารราบ
3. กองเครื่องช่วยฝึก มีหน้าที่จัดสร้าง ซ่อมแซม ออกแบบ ปรับปรุง จัดพิมพ์ตำรา และเอกสารทางวิชาการของ เหล่า ทหารราบ
4. กองบริการ มีหน้าที่สนับสนุนศูนย์การทหารราบ เรื่องสวัสดิการ พลาธิการ ขนส่ง สรรพาวุธ ยุทธโยธา สนามฝึกสนามยิงปืนครียางค์ และเรือนจำ
5. โรงพยาบาลค่ายธนระวัติ มีหน้าที่ให้การรักษายาบาลทหาร ประชาชนทั่วไป และร่วมปฏิบัติการในกิจการแพทย์อาสาในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี
6. โรงเรียนทหารราบ เป็นหน่วยรับผิดชอบดำเนินการ ในเรื่องการศึกษาให้แก่กำลังพลเหล่าทหารราบทุกระดับตั้งแต่นักเรียนนายสิบจนถึงหลักสูตรชั้นนายพัน ซึ่งเป็นหลักสูตรตามแนวทางรับราชการนอกจากนั้นยังมีหลักสูตรตามความชำนาญการทางทหาร และหลักสูตรเฉพาะหน้าที่ต่าง ๆ
7. หน่วยทหารที่กระทรวงกลาโหม กำหนด ได้แก่
 - 7.1 กองพันทหารราบ ที่ 1 มีหน้าที่สนับสนุนการฝึก ศึกษาของศูนย์การทหารราบให้เป็นไปตามแนวทางของเหล่าที่ต้องการ และเป็นหน่วยกองหนุนของ ทบ. อีกทั้งมีหน้าที่ถวายความปลอดภัยในองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ และพระบรมวงศานุวงศ์เสด็จฯ แปรพระราชฐานประทับแรม ณ วังไกลกังวล

7.2 กองพันทหารราบที่ 2 มีหน้าที่สนับสนุนการฝึก ศึกษา ของเหล่าทหารราบ และศูนย์การทหารราบเพื่อเป็นมูลฐานในการพิจารณาหลักนิยมทางยุทธวิธี และการปฏิบัติของฝ่ายตรงข้ามในระดับกองพัน โดยเป็นข้าศึกสมมุติในการฝึกพร้อมของกองทัพบก และเป็นหน่วยกองหนุนของกองทัพบก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้มีนักวิชาการตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ได้ศึกษาไว้มากมาย สำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนและทหารกองประจำการกองทัพบก ได้มีผู้ศึกษาไว้จำนวนไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ได้เข้ารับการศึกษาศาสนาการศึกษาระดับสูงของกองทัพบก ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้รวบรวมผลงานวิจัยและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้

จิตฎ หาญสมบูรณ์ (2546) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของกำลังพลต่อการจัดการคุณภาพชีวิต : ศึกษากรณีกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 9 ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติของกำลังพลที่มีต่อการจัดการคุณภาพชีวิตภายในหน่วย มีทัศนคติในเชิงบวก กล่าวคือ มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่งเป็นส่วนมาก ต่อการจัดการคุณภาพชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน กำลังพลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี และมีบางด้านเท่านั้นที่มีความเห็นว่ายังต้องปรับปรุงและไม่เรียบร้อย แนวทางการศึกษาวิจัยควรยึดนโยบายคำสั่ง ทบ.ที่ 64/2542 ลงวันที่ 3 กันยายน 2542 เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการใน 6 ด้าน และเพิ่มเติมกิจกรรมอีก 5 ประเภท มาพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารและครอบครัวเป็นหลัก นอกจากนี้ ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาเพิ่มเติมต่อประเด็นที่เป็นปัญหาในครั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นประเด็นในด้านสุขภาพอนามัยของกำลังพล ด้านการกีฬาและนันทนาการ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ด้านอาคารที่พักภายในหน่วย และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

รมิดา อ้นวงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการทำงานกับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. จากการวิเคราะห์ความแตกต่างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า

อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ลักษณะสายงานและระดับตำแหน่งของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และความแตกต่างของเพศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และระดับตำแหน่งของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

วุฒิการศึกษาสูงสุด ลักษณะสายงานและระดับตำแหน่งของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าในงาน และความแตกต่างของเพศ สถานภาพสมรส อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านธรรมาภิบาล

กิตติ อาจสัจจร (2546) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของทหารกองประจำการสังกัดกองบัญชาการช่วยรบที่ 4 ที่มีต่อการปฏิบัติตามนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตของกองทัพบก ผลการศึกษาพบว่าทหารกองประจำการสังกัดกองบัญชาการช่วยรบที่ 4 มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับพอใจมาก ซึ่งสูงกว่าที่ได้ตั้งสมมุติฐานที่ระดับความพึงพอใจในเกณฑ์พอใจปานกลาง โดยมีความพึงพอใจมาก ในด้านสุขภาพร่างกาย ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านสวัสดิการอื่นๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอนและของใช้ส่วนตัว ด้านที่พักอาศัยและด้านอาหารโภชนาการ

เกชา เกษตรเวทิน (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กองพลพัฒนาที่ 2 ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการกองพลพัฒนาที่ 2 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี โดยด้านที่อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ด้านที่พักอาศัย ในระดับดี ได้แก่ ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสวัสดิการอื่นๆ ด้านอาหารและโภชนาการ ตามลำดับ และสภาพภูมิหลังทหารกองประจำการที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต ที่แตกต่างกัน โดยพบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน สุดท้าย การสอบถามจากทหารกองประจำการโดยตรง ทำให้ทราบข้อเท็จจริง และปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการครอบคลุมรายละเอียดมากกว่าการตรวจสอบของคณะกรรมการของกองทัพบกที่สำคัญคือการประเมินผลก็มีความแตกต่างกัน

ณรงค์กร ศิริกุล(2547) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนและลูกจ้างประจำสังกัดส่วนวิชาทหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของ

นายทหารชั้นประทวนและลูกจ้างประจำ สังกัดส่วนวิชาทหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า อยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยแต่ละด้าน ประกอบด้วย ด้านอาหารและโภชนาการด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ด้านการได้รับการขึ้นพื้นฐาน ด้านความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านคุณธรรมจริยธรรม คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านรายได้ในครอบครัว คุณภาพชีวิต อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านอายุ ด้านอายุราชการ ด้านระดับยศ ด้านระดับการศึกษา ด้านสภาพภาพสมรส ด้านจำนวนบุคคลในครอบครัว พบว่าทั้ง 6 ด้าน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก

มานะ วงศ์น้ำเพชร (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กับการรับราชการในหน่วยจังหวัดทหารบกเพชรบุรี ผลการศึกษา พบว่า ทหารกองประจำการจังหวัดทหารบกเพชรบุรี ส่วนใหญ่เข้ามารับราชการด้วยการจับใบดำ – ใบแดง ร้อยละ 72.92 การศึกษาอยู่ในระดับตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไปร้อยละ 74.31 สถานภาพโสดร้อยละ 85.42 การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการจังหวัดทหารบกเพชรบุรี โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความพึงพอใจในการรับราชการ ประสิทธิภาพการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในการรับราชการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการจังหวัดทหารบกเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิภาพการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการจังหวัดทหารบกเพชรบุรี

นิเวศน์ ฉายากุล (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรมทหารราบที่ 23 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมทหารราบที่ 23 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 59.30 ระดับชั้นยศ จ.ส.ต. – จ.ส.อ. (พ.) ร้อยละ 48.20 สถานภาพสมรสร้อยละ 83.20 รายได้ครอบครัว 10,001- 15,000 บาท ร้อยละ 30.70 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 56.80 และกำลังพลปฏิบัติงานอยู่ในหน่วย ร.23 พัน.1 ร้อยละ 26.40 การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรมทหารราบที่ 23 โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรมทหารราบที่ 23 พบว่า อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรสรายได้ครอบครัว ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรมทหารราบที่ 23 กำลังพลที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรมทหารที่ 23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประเสริฐ ใจกล้า (2547) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้อมูลพื้นฐานลักษณะด้านบุคคลของกำลังพล กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 มีดังนี้ อายุ โดยเฉลี่ย 35.88 ปี สถานภาพสมรสแบบสมรสแล้วและอยู่ร่วมกัน ร้อยละ 69.90 ประสบการณ์ ด้านการศึกษาอบรมเฉลี่ย 0.62 ประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 13.67 ปี เลือกรับประกอบอาชีพ รับราชการทหารด้วยตนเองร้อยละ 97.74 ภาระงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบระหว่าง 35-44 ชั่วโมง/สัปดาห์ ร้อยละ 53.00

2. กำลังพลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 45.90 รองลงมาอยู่ในระดับน้อยร้อยละ 24.40 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าด้านการตัดสินใจรองลงมาคือ ด้านการสื่อสาร

3. สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของ กำลังพลกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 มี 7 ตัวแปรคือ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุม และประสบการณ์ด้านการศึกษาอบรมซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ส่วนตัวแปรเหตุผลในการเข้าสู่ วิชาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงลบ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กองบัญชาการช่วยรบที่ 1

คุษฎี งามสมภพ (อ้างถึงใน วรยุทธ์ แก้ววิบูลย์พันธ์, 2547 : 47-48) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสารวัตรที่ 11 โดยทำการศึกษาคุณภาพ ชีวิตตามสภาพเป็นจริงและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตตามปัจจัยที่บ่งชี้ 10 ประการ คือ อาหาร โภชนาการ ครอบครัว ที่อยู่อาศัย การได้รับการบริการขั้นพื้นฐาน ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน สุขภาพอนามัย รายได้ ความมั่นคงในอาชีพ คุณธรรมจริยธรรม สิ่งแวดล้อม ความภูมิใจ มีเกียรติ จากกลุ่มตัวอย่างทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสารวัตรที่ 11 จำนวน 282 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตของทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสารวัตรที่ 11 ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านอายุราชการ ระดับยศ การเก็บออม ในครอบครัว และสวัสดิการที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิต ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา จำนวนบุคคลที่พึ่งพาในครอบครัว รายได้ในครอบครัว รายจ่ายในครอบครัว และแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิต

วีริณ ฉันทศาสตร์โกศล (2544) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้น ประทวนในกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ผลการศึกษาพบว่านายทหารชั้นประทวนที่ สมรสแล้วมีคุณภาพชีวิตดีกว่านายทหารชั้นประทวนที่มีสภาพโสด หม้ายและแยกกันอยู่ นายทหาร ชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน สำหรับอายุ อายุราชการและ รายได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนหน้าที่

รับผิดชอบและจำนวนบุคคลที่พึ่งพาในครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน

จิตพล ถินสี (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การของหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก ผลการศึกษา พบว่า

1. หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก มีรูปแบบวัฒนธรรม องค์การ เป็นแบบเชื่อผู้ก่อตั้งมากที่สุด
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่แตกต่างกันและระดับการศึกษาแตกต่างกัน รูปแบบวัฒนธรรมองค์การแบบเชื่อผู้ก่อตั้งและแบบทำงานเสรีแตกต่างกัน
3. กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จจากโรงเรียนนายร้อย จปร. เป็นแบบเชื่อผู้ก่อตั้ง และไม่ได้สำเร็จจากโรงเรียนนายร้อย จปร. เป็นแบบราชการ แบบทำงานเป็นทีม และแบบทำงาน เสรี
4. กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน รูปแบบวัฒนธรรมองค์การแบบเชื่อผู้ก่อตั้ง แบบราชการ และแบบ ทำงานเสรีแตกต่างกัน
5. กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีรูปแบบวัฒนธรรม องค์การแบบราชการ และแบบทำงานเสรีแตกต่างกัน

ณฤทธิ์ เจริญครองสกุล (2547) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ : กรณีศึกษากรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ที่มีต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการใน 8 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาตามโครงการการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ 6 ด้าน คือ ด้านอาหารและโภชนาการ ด้านเครื่องแต่งกายเครื่องนอนและของใช้ประจำตัว ด้านที่พักอาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ประกอบกับการพัฒนาเสริมสำหรับการวิจัย 2 ด้าน คือ ด้านระเบียบวินัยและการบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ พบว่า ทหารกองประจำการสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงบวก กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจมีระดับมากขึ้นผลการปฏิบัติงานก็จะดีขึ้นในทางตรงกันข้าม เมื่อความพึงพอใจมีระดับน้อยลงผลการปฏิบัติงานก็จะลดลงในอัตราส่วนที่เท่ากัน

ธีรารัง ทศนาญชติ (2541) ได้ศึกษานโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหายาเสพติด : การพัฒนานโยบายและแนวทาง ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1. ในส่วนของนโยบายความมั่นคงแห่งชาตินั้น ได้กล่าวถึงไว้ในแนวกว้าง โดยมุ่งเน้นสถานการณ์และปัญหาใหม่ๆ ที่จะมีผลกระทบ โดยให้ถือเป็นกรอบของนโยบายรัฐบาลในการแก้ปัญหาความมั่นคงแห่งชาติด้วย ทั้งนี้ ก็เพื่อเสริมภาพ ความมั่นคงปลอดภัย และอุดมการณ์ของชาติ

2. ในส่วนของแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาตินั้น ได้กำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาเสียดุลไว้ ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 1 แต่เป็นแนวกว้าง และยิ่งเน้นความชัดเจนมากขึ้นในแผนพัฒนาฯ ฉบับต่อมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ได้กำหนดไว้อย่างละเอียด มุ่งเน้นกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งการป้องกันปราบปราม การบำบัดรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพ ส่วนในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 ได้กำหนดแนวทางคล้ายคลึงกับ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 แต่ในส่วนของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 และ 8 นั้น ไม่ได้ระบุรายละเอียดของเนื้อหาไว้เพียงแต่เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินการแก้ไขปัญหา

3. ในส่วนของนโยบายของรัฐในชุดต่างๆ นับแต่ พ.ศ. 2523 เป็นต้นมานั้น จะเห็นได้ว่าทุกรัฐบาลได้กำหนดนโยบายการแก้ไขปัญหาเสียดุลไว้ในนโยบาย ที่แถลงต่อรัฐสภา ทุกรัฐบาลมีเพียงรายละเอียดและประเด็นปลีกย่อยเท่านั้นที่แตกต่าง กันไป แต่ทุกรัฐบาลมุ่งเน้นการปราบปรามเป็นหลัก ในส่วนของการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพได้กล่าวไว้เป็นเพียงส่วนน้อย

4. ในส่วนของมาตรการทาง กฎหมายนั้น ประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ อาทิ พระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ (พ.ศ. 2522) พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (พ.ศ. 2519) พระราชกำหนดป้องกันการใช้สารระเหย (พ.ศ. 2533) เป็นต้น ซึ่งแต่ละกฎหมายก็มุ่งแนวทางการป้องกันและกำหนดบทลงโทษในส่วนที่เกี่ยวข้อง นอกจากนั้น กฎหมายในลักษณะการฟอกเงินหรือการยึดทรัพย์จากการกระทำความผิดคดียาเสพติด ก็ได้มีการดำเนินการสร้างและอยู่ในระหว่างการแก้ไข ปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

5. ในส่วนของข้อมูลแบบสอบถามนั้น ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ร้อยละ 46 ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นชายร้อยละ 93.45 อายุโดยเฉลี่ย 54 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 56.12 และเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาเสียดุลเป็นระยะเวลา 3.29-6.57 ปี หรือโดยเฉลี่ย 4.49 ปี

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้กำกับการปฏิบัติหรือผู้ประสานการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายระดับชาติ ซึ่งได้ให้ข้อเสนอ เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางไว้ โดยควรมุ่งเน้นการให้ความรู้แก่ประชาชน การปราบปรามและจับกุมผู้ผลิตและผู้ขาย การบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ อีกทั้งการลดการปลูกพืชเสพติด และการพัฒนาระบบต้องโทษ

ในส่วนของปัญหานี้ ได้ชี้ประเด็นหลักกว้างประมาณไม่เพียงพอ และการดำเนินการไม่ต่อเนื่อง อีกทั้งมีผู้อิทธิพลหนุนหลัง รวมทั้งได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคโดย

มุ่งเน้นในการจัดสรรงบประมาณและสร้างเอกภาพของหน่วยงานในการแก้ปัญหาตลอดถึงการพัฒนาระบบครอบครัว สังคม และคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

รชต วงษ์อารีย์ (2548) ได้ทำการศึกษาผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน กรมการสารวัตรทหารบก จากการประกอบอาชีพเสริม ผลการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวน กรมการสารวัตรทหารบกส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 41.5 ระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - จ.ส.อ. ร้อยละ 46.9 สถานภาพสมรส ร้อยละ 67.3 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 75.5 รับเงินเดือนมากกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 43.5 มีเงินออมรายเดือน ต่ำกว่า 1,000 บาท ร้อยละ 66.7 จำนวน คนในครอบครัว 1 - 2 คน ร้อยละ 60.5 รายได้ของคนในครอบครัวมีมากกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 62.5 ส่วนรายจ่ายของคนในครอบครัวมีมากกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 55.8 ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการประกอบอาชีพเสริมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ธุรกิจส่วนตัว ธุรกิจขายตรง เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และการอากรักขาบุคคลภายนอก มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

กฤษดา จินดาลัทธ (2549) ได้ศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนของกรมสวัสดิการทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของนายทหารชั้นประทวนของกรมสวัสดิการทหารบก ในคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับที่มาก โดยใช้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมของคุณภาพชีวิตได้เท่ากับ 4.08 ซึ่งเมื่อได้ไปเทียบกับตารางได้ความพึงพอใจในระดับที่มากจึงเป็นไปตามที่ได้กำหนดสมมุติฐานไว้ทุกประการ และในสมมุติฐานของ อายุ และรายได้ของครอบครัว (คู่สมรส) ต่อเดือน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจ ในคุณภาพชีวิต ของนายทหารชั้นประทวน ของกรมสวัสดิการทหารบก จากการทดสอบสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ปรากฏว่า อายุและรายได้ของครอบครัว (คู่สมรส) ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน ของกรมสวัสดิการทหารบก สรุปได้ว่าไม่ว่าอายุและรายได้เฉลี่ยของครอบครัวมีความแตกต่างกันอย่างไร แต่ก็ไม่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ ในคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน ของกรมสวัสดิการทหารบก

ประพิณ ทองสุข (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ของนายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 41 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตตามสภาพที่เป็นจริงของ นายทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 41 ซึ่งศึกษาจากปัจจัยต่าง ๆ ในแต่ละด้านอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยมีข้อมูลคุณภาพชีวิตที่น่าสนใจ คือกำลังพลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องอาหารโภชนาการ แต่ไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่อง ของมาตรฐาน อย. สภาพบ้านพักของกำลังพล บางส่วน ควรได้รับการปรับปรุงซ่อมแซมเนื่องจาก มีสภาพเก่าและชำรุด กำลังพลส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ต้องการอาชีพเสริม มีการตรวจร่างกายประจำปี และได้รับความสะดวกในการรักษาพยาบาล กำลังพลสนใจ

ติดตามข่าวสาร ทั้งทางหนังสือพิมพ์และวิทยุโทรทัศน์มีความภูมิใจในเกียรติที่ได้รับราชการในหน่วยมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในอาชีพ และส่วนใหญ่ มีคุณธรรม จริยธรรม ตั้งใจที่จะ ลด ละ เลิก อบายมุขจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า รายได้ของครอบครัว และจำนวนบุคคลในครอบครัว มีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพชีวิต

สรุป จากบททวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเรื่องการตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพล และประสิทธิภาพหน่วยทหารกองทัพบก ตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและประสิทธิภาพหน่วยทหารกองทัพบกระยะที่ 2 “หน่วยทหารพอเพียง กองทัพบกสง่างาม” ประจำปี 2552 ซึ่งมีหลักเกณฑ์บ่งชี้คุณภาพชีวิตหน่วย โดยได้แบ่งเป็นด้านต่างๆ สามารถสรุปได้ว่าการวัดคุณภาพชีวิตนั้นมีดัชนีชี้วัดดังนี้

1. สิ่งชี้บอกคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย เช่น
 - 1.1 อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย
 - 1.2 สุขภาพอนามัย
 - 1.3 สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัว
 - 1.4 สิ่งอำนวยความสะดวกในการประกอบอาชีพ
 - 1.5 มีทรัพย์สินที่จำเป็นแก่การดำรงชีพ เช่น รายได้ ฯลฯ
 - 1.6 มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งทางร่างกาย
2. สิ่งชี้บอกคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ และความคิด เช่น
 - 2.1 มีความรู้ สติปัญญา ความสามารถ
 - 2.2 มีความกตัญญู เสียสละ สามัคคี
 - 2.3 มีความซื่อสัตย์ สุจริต
 - 2.4 มีระเบียบวินัย
 - 2.5 มีค่านิยมทางวัฒนธรรม
3. สิ่งชี้บอกคุณภาพชีวิตด้านอารมณ์ เช่น
 - 3.1 การพักผ่อนที่มีประโยชน์
 - 3.2 ความรักหมั่นคะ

ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลให้ได้ตามนโยบายของกองทัพบกตัวบ่งชี้ว่ากำลังพลได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ดีก็คือการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านอาหารและโภชนาการ ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอนและของใช้ประจำตัว ด้านที่พักอาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสวัสดิการอื่นๆ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งทุกหน่วยจะต้องทำให้ได้ตามมาตรฐานที่กองทัพบกกำหนดเพื่อบ่งชี้ว่ากำลังพลได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น