

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร
กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก วิชัย จวนเจริญ

รองผู้อำนวยการกองกลาง กรมการสรรพกำลังกลาโหม

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2565

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย	พันเอก วิชัย จนวนเจริญ
เรื่อง	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
วันที่	กันยายน 2565 จำนวนคำ : 9,995 จำนวนหน้า : 27
คำสำคัญ	คุณภาพชีวิต, สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม, ประสิทธิภาพ
ชั้นความลับ	ไม่มีชั้นความลับ

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อต้องการให้ประเทศชาติมั่นคง และประชาชนมีความสุข ในการที่ประชาชนจะมีความสุขนั้นจะต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดี ประชาชนดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขทั้งทางกาย ทางใจ มีที่อยู่อาศัยที่ดี มีสุขภาพและการดูแลสุขภาพที่ดี มีระบบสาธารณสุขป้อนที่มาตรฐาน ปรับธรรมชาติให้เข้ากับตนเอง โดยไม่เบียดเบียนสังคม อยู่บนพื้นฐานของปัจจัยทั้ง 4 ประกอบด้วย อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ ซึ่งกรมการสรรพกำลังกลาโหม เป็นหน่วยขึ้นตรงสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีกำลังพลเป็นข้าราชการบรรจุตามอัตราการจัดกำลังของหน่วย ร่วมปฏิบัติงานเปรียบเสมือนครอบครัวใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ เริ่มจากผู้นาองค์กร มองย้อนมาดูแลใส่ใจ และรักษาบุคลากรของตนเอง เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่ามหาศาล อีกทั้งยังต้องพัฒนาให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการในระยะยาว การเพิ่มศักยภาพ สร้างคุณภาพชีวิตให้ดี ปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้เหมาะสม ดูแลผลตอบแทนของแต่ละบุคคล อย่างเป็นธรรม สร้างขวัญและกำลังใจ สวัสดิการและสิทธิต่างๆ รวมถึงการสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นริเริ่มจะสามารถทำให้งานที่ออกมา มีคุณภาพ และทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

Abstract

Researcher Colonel Wichai Juancharoen

Subject: Guidelines for improving the quality of working life of military officials
Department of Defense Forces Office of the Permanent Secretary for Defense

date September 2022 **Word Count : 9,995 number of pages : 27**

Keywords: quality of life , Office of the Permanent Secretary for Defense , efficiency

Secret floor, no secret floor.

National Strategy (2018 - 2037) set vision “Thailand is stable, prosperous, and sustainable” a developed country which has important development goals to keep the nation stable and the people are happy In order for people to be happy, they must have a good quality of life. People can live happily physically and mentally with good housing. have good health and health care There is a standard utility system. adapt nature to oneself without encroaching on society Based on 4 factors including food, clothing Housing, medicines and convenience facilities that the Department of Defense is a straight up unit Office of the Permanent Secretary for Defense have the power to be a civil servant Packed according to unit power rating Working together like a big family The results showed that Maximum efficiency will be achieved. Starting from the leader of the organization look back and take care and maintain their own personnel because personnel is a very valuable resource It also needs to be developed to have performance that is suitable for long-term needs. empowerment Build a good quality of life Improve the quality of working life Take care of the returns of each person fairly. build morale Welfare and rights including supporting and encouraging further studies Encourage the initiative to be able to produce quality work. and make the agency more efficient

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และความกรุณาจากคณาจารย์ของวิทยาลัยการทัพบกทุกท่านที่กรุณาประสิทธิประสาทวิชาให้ความรู้และประสบการณ์ที่ทรงคุณคุณค่าอย่างสูง รวมทั้งอาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาให้คำแนะนำแนวทางในการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคลและตรวจสอบต้นฉบับอย่างละเอียดจนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ นอกเหนือจากข้อเสนอแนะทางวิชาการอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยแล้วยังได้รับกำลังใจและคำชี้แนะ ที่ทำให้เห็นหนทางแห่งความสำเร็จอีกด้วย ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่กรุณาให้การสนับสนุนข้อมูล อีกทั้งเสนอแนวความคิดที่มีประโยชน์ต่อการวิจัย ความดีอันเกิดจากผลงานการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นทุกท่านด้วยความเคารพ

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
วิธีการศึกษา	3
ประโยชน์ที่ได้รับ	5
บทที่ 2 บทวิเคราะห์	6
การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับองค์กระบบราชการ.....	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	8
การพัฒนาคุณภาพชีวิต.....	12
ทฤษฎีแรงจูงใจ.....	17
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก(SWOT).....	18
วิเคราะห์ปัญหา	19
การพึ่งพาตัวเอง	20
แนวทางแก้ปัญหา.....	20
บทที่ 3 บทอภิปรายผล	21
ปัจจัยและองค์ประกอบ.....	22
บทที่ 4 บทสรุป	24
การประเมินผลงาน.....	24
จัดสรรเวลา	26
ข้อเสนอแนะ.....	27
เอกสารอ้างอิง	
ประวัติผู้วิจัย	

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ มุ่งเน้นให้มีการสร้างเสริมให้คนในชาติมีสุขภาวะที่ดี สร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในสังคม และแผนปฏิบัติการระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563-2565) ได้วางกรอบแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบ บูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตร ประเทศ ทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อมุ่งที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่นๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด โดยมีเป้าหมายสำคัญ ได้แก่ 1. ประชาชนอยู่ดี กินดีและมีความสุข 2. บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ 3. กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ความมั่นคง 4. ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ 5. การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

กรมการสรรพกำลังกลาโหม เป็นหน่วยขึ้นตรงสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการระดมสรรพกำลังเพื่อการทหาร การกำลังสำรอง การเสด็จของกระทรวงกลาโหม โดยงานด้านการระดมสรรพกำลัง ปฏิบัติภารกิจภายในกรอบตามแผนเตรียมพร้อมแห่งชาติ (พ.ศ.2562-2565) เพื่อสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงของกองทัพไทย ตามแผนฝึกและทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศ ดังนั้น บทบาทของกรมการสรรพกำลังกลาโหม จะเป็นหน่วยที่ปฏิบัติในสถานการณ์ภาวะปกติและภาวะไม่ปกติ จึงจะต้องมีข้าราชการทหารในสังกัด ที่มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบในสถานการณ์ดังกล่าว โดยเฉพาะภาวะไม่ปกติ จะต้องมีความเข้าใจและประสานการปฏิบัติร่วมกับกองทัพบกได้อย่างต่อเนื่อง ฉะนั้น ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการทหาร กรมการสรรพกำลังกลาโหม กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่จะส่งผลสำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้นำทฤษฎี แนวคิด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต มาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการ

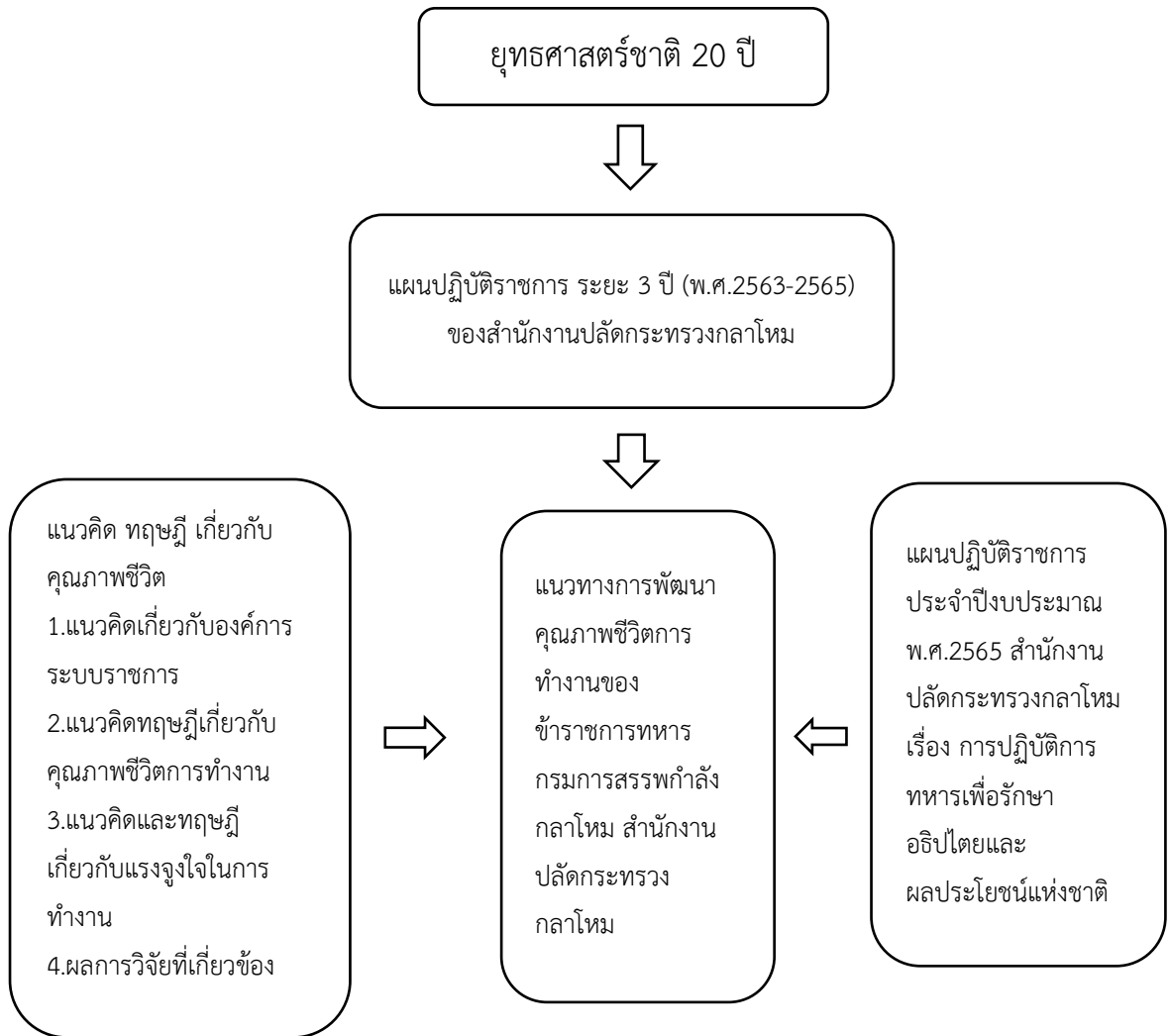
ทำงานให้มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม

การพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและครอบครัว เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนากำลังพล ทั้งร่างกาย ความรู้ คุณธรรม และจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตลอดจนสร้างความมั่นคงในชีวิตเป็นการช่วยลดความกังวลห่วงใยในครอบครัว สร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับกำลังพล ทำให้มีสมาธิมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเป็นที่ยอมรับ ศรัทธา เชื่อมมั่นต่อกรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ของสังคม ภายนอกและประชาชนทั่วไป โดยนำแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิต ที่มีปัจจัยตาม องค์ประกอบมาวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2562-2565) ของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และสามารถนำเสนอ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

1. รูปแบบการวิจัย

โดยการนำวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุสถานการณ์ที่เป็นโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคามหรืออุปสรรค

(Threats) มาเป็นแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

2. ขอบเขตการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

2.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในที่นี้คือ ข้าราชการทหาร กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน ซึ่งมียอดบรรจุจริง จำนวน 211 คน (ข้อมูลจากแผนกธุรการและกำลังพล กองกลาง กรมการสรรพกำลังกลาโหม)

2.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยนำหลักการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (Strategic environment) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ

2.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา คือ ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2564 ถึง เมษายน 2565

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ โควิด-19 ผู้วิจัยจึงดำเนินการโดยการสัมภาษณ์ทางระบบสื่อสารกับข้าราชการทหาร กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมจำนวน 20 คน คือ นายทหารสัญญาบัตร 10 คน นายทหารประทวน 10 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลของข้าราชการทหารกรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารตามรูปแบบการวิจัย ในระหว่างการ

ปฏิบัติราชการ ข้อมูลส่วนตัว และข้อมูลของครอบครัวมาวิเคราะห์แนวทางของปัญหาและแนวทางแก้ไขเพื่อให้สามารถเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ได้อย่างเหมาะสม

5. ขั้นตอนการดำเนินงาน

ในการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เพื่อทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยมุ่งให้ความสนใจในการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน รวม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ หน่วยงานที่สังกัด

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. หน่วยสามารถวางแผนการพัฒนาเพื่อสร้างแนวทางคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร
2. นำผลการวิจัยมาปรับโครงสร้างอัตราของหน่วยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้หน่วย
3. สามารถนำไปปฏิบัติเข้ากับการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ได้

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

จากยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทย “ประเทศไทยมีความมั่นคงมั่งคั่ง ยั่งยืน” เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการกำหนด ยุทธศาสตร์ชาติไว้ 6 ด้าน และด้านที่สำคัญด้านหนึ่งได้แก่ ด้านความมั่นคง ซึ่งมีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะ แวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกရာชอธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อย ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และ ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อม สามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุก รูปแบบและทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคง ที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ ทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐรวมถึงประเทศเพื่อน บ้านและมิตรประเทศทั่วโลก บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อ การดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมาย ที่กำหนด¹

การพัฒนาคุณภาพชีวิตกรอบแนวคิดการทำงาน

จากยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความมุ่งมั่นเพื่อ การพัฒนาข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ทั้งทางด้านกายภาพและคุณภาพ เพื่อสร้างรากฐานที่เข้มแข็งให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ก่อนที่จะนำไปสู่การพัฒนา และปฏิรูปการบริหารจัดการ และการปรับโครงสร้างกองทัพให้มีศักยภาพ ทันสมัย เป็นที่ เชื่อมั่นของประชาชน ตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ระยะเวลา 3 ปี (พ.ศ.2563 - 2565) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ทหาร และครอบครัวของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารและ ครอบครัวของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ เป็นการส่งเสริม ให้ข้าราชการทหารและครอบครัว มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีจิตใจเข้มแข็ง มีคุณธรรม

และจริยธรรม รวมทั้งมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตลอดจนสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขแบบพอเพียง สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มขีดความสามารถ ซึ่งเป็นการสร้างอำนาจกำลังรบที่ไม่มีตัวตนอันสำคัญยิ่งประการหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติการกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นที่ยอมรับของประชาชนและสังคมโดยทั่วไปในที่สุด² กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จึงได้นำแนวคิดจากยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563 – 2565) ของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม³ รวมทั้งแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เรื่อง การปฏิบัติการทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์แห่งชาติ⁴ มาใช้เป็นแนวทางการอำนวยการ เพื่อให้หน่วยงานเกิดความมั่นคงต่อประเทศชาติและกองทัพ เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญ สามารถปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายทุกภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบ, ศึกษาคุณภาพชีวิต, ของข้าราชการทหารในกรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและนำไปใช้ต่อยอดเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในการพัฒนาหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กระบบราชการ

1. ความหมายขององค์กร ความหมายที่เป็นพื้นฐานที่สุดขององค์กร (Organization) คือ การที่คนมากกว่าหนึ่งคนได้มาร่วมกันทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง หรือหลายกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน วัตถุประสงค์นั้นอาจเป็นไปเพียงชั่วคราว หรือต้องใช้เวลายาวนาน อาจมีความยากง่ายหรือจริงจังแตกต่างกันไป จึงได้มีองค์กรเกิดขึ้น แต่ถ้าองค์กรนั้นมีการเติบโตใหญ่ เริ่มมีระบบระเบียบและการยอมรับจาก สังคมมากขึ้น ก็จะมีสถานะ “เป็นทางการ” (Formal Organization) ซึ่งจะต่างจากองค์กรที่ไม่มีการระบุ วัตถุประสงค์ และไม่มีระบบระเบียบในการดำเนินการเอาไว้ หรือมีการยอมรับกันแต่อย่าง “ไม่เป็นทางการ” (Informal Organization) องค์กรอย่างเป็นทางการอาจได้แก่ หน่วยงานราชการ บริษัท ห้างร้าน อุตสาหกรรม วัด โรงเรียน มูลนิธิ สมาคม สถาบัน ฯลฯ ส่วนองค์กรอย่างไม่เป็นทางการอาจได้แก่ กลุ่มเพื่อน วงแชร์ การนัดเล่นไพ่ หรืองานเลี้ยงฉลอง เป็นต้น ซึ่งองค์กรอย่างไม่เป็นทางการเหล่านี้ อาจเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ในระบบขององค์กรที่เป็นทางการอยู่แล้วด้วย เช่น ภายในองค์กรอย่างเป็นทางการนั้น อาจมีการเกาะกลุ่ม เกิดองค์กรอย่างไม่เป็นทางการ

ขึ้นได้เมื่อแต่ละคนได้ทำงานด้วยกัน มีการพบปะกันและอาจมีผลประโยชน์ หรือความสนใจ สอดคล้องกัน ก็คบค้าสมาคมกันไป⁵

2. ลักษณะขององค์กร⁶ ได้สรุปไว้ว่า องค์กรโดยทั่วไปจะมีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1. องค์กรต้องประกอบด้วยคน 2. คนในองค์กรต้องมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน 3. ความเกี่ยวข้องดังกล่าวอยู่ในรูปโครงสร้าง 4. ทุกคนต่างมีจุดมุ่งหมายส่วนบุคคล และ 5. การร่วมงานต้องตอบสนองให้ทุกคนพอใจ ขณะที่ สมคิด บางโม⁷ ได้วิเคราะห์ถึงองค์กรในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้คือ 1. องค์กรเป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์ 2. องค์กรเป็นกลุ่มของบุคคล 3. องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ 4. องค์กรเป็นกระบวนการของกลุ่มงาน และ 5. องค์กรเป็นระบบอย่างหนึ่ง ดังนั้นสามารถกล่าวโดยสรุปว่า องค์กรจะต้องประกอบด้วย คนหรือกลุ่มบุคคล โดยคนหรือกลุ่มบุคคลดังกล่าวนี้ ต้องมีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน โดยความเกี่ยวข้องดังกล่าวนี้ จะเป็นไปในลักษณะของโครงสร้างมีระบบและมีกระบวนการทำงานของระบบอย่างชัดเจน ซึ่งการทำงานขององค์กรตามลักษณะดังกล่าวนี้ จะต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และกลุ่มคนหรือกลุ่มบุคคลในองค์กร จะต้องมีจุดมุ่งหมายของตนที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ได้นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม ตั้งแต่ ค.ศ.1970 เพื่อใช้แก้ไขปัญหาคาความรุนแรงให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น⁸ โดยในช่วงระหว่าง ค.ศ. 1970 ถึง ค.ศ. 1979 ได้เกิดเหตุที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงานไม่เป็นมิตรกัน ซึ่งวิธีแก้ไขปัญหานี้ในยุโรปได้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผ่านข้อเรียกร้องทางกฎหมายในเรื่องเกี่ยวกับงาน ส่วนวิธีการในสหรัฐอเมริกา หลายครั้งได้มีการดำเนินการร่วมกันระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารในการยอมรับร่วมกันถึงความปรารถนา และความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน⁹ การสัมมนา ระหว่างชาติที่กรุงนิวยอร์กในปี ค.ศ. 1972 ได้มีการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หลังจากนั้นแนวคิดนี้ก็กระจายไปทั่วโลก ปัจจุบันในประเทศต่าง ๆ ได้พยายามเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระบบการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความตึงเครียดทางจิตใจของลูกจ้างและเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ประเทศที่ทดลองใช้แนวคิดนี้อย่างจริงจัง คือ สหรัฐอเมริกา สวีเดน และญี่ปุ่น

แนวความคิด “คุณภาพชีวิตการทำงาน” มีรากฐานทางทฤษฎีค่อนข้างยาวนานกว่า 50 ปี โดยรากฐานมาจาก 3 สำนักคือ¹⁰

1. สำนัก “การจัดการแนวมนุษยสัมพันธ์” เชื่อว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดในระบบการทำงาน ไม่ใช่เป็นเรื่องของเศรษฐกิจหรือวัตถุแต่อย่างใด หากแต่เป็น “ปัจจัยมนุษย์” ความสัมพันธ์ของลูกจ้างมีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพเป็นกลุ่ม นอกจากนี้การจัดการแบบประชาธิปไตยย่อมดีกว่าเผด็จการหรืออำนาจนิยมเพราะส่งผลเชิงบวกต่อการทำงานของลูกจ้าง
2. สำนักที่เน้นเรื่อง “ระบบสังคมและเทคนิค” ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ส่งผลเชิงลบต่อระบบการทำงานภายในองค์กร ดังนั้นจำเป็นต้องมีอย่างอื่นที่จะต้องมีการปรับระบบเสียใหม่ เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจและให้แรงกระตุ้นในการยกระดับประสิทธิภาพของงาน
3. สำนัก “ประชาธิปไตยของแรงงาน” ย้ำว่าสภาพแรงงานต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงานภายในองค์กร รวมทั้งขยายขอบเขตไปยังระดับชาติด้วย การทำงานเป็นการกระทำที่เกิดจากเป้าหมาย ทักษะ ความรู้สึก การตัดสินใจว่า ควรทำอะไร และมีความตระหนักว่าคนอื่นจะยอมรับการกระทำของตนหรือไม่ เป็นการกระทำที่อาจใช้เครื่องมือ เพื่อให้การกระทำมีความสะดวก และมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ นอกจากนี้การทำงานยังเป็นการกระทำที่ช่วยให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ได้แก่

3.1 สมองความต้องการด้านวัตถุ การทำงานเป็นการเปลี่ยนวัตถุดิบที่มีอยู่ตามธรรมชาติ ให้เป็นสิ่งที่สามารถสนองความต้องการ เป็นวิธีการที่ทำให้ได้สินค้าและบริการที่จำเป็นเพื่อการดำรงอยู่ของชีวิต อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวก อื่น ๆ ซึ่งถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้มนุษย์จะมีชีวิตอยู่ไม่ได้

3.2 สมองความต้องการการนับถือตนเอง การทำงานมีความสัมพันธ์กับการนับถือตนเองมาก เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มนุษย์นับถือตนเองโดยการทำงานทำให้บุคคลเกิดความตระหนักถึงความสำเร็จ และสมรรถภาพในการทำงานทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองสามารถเอาชนะได้ทั้งตนเองและสภาพแวดล้อม และเกิดจากการที่แต่ละบุคคลได้ทำงานเพื่อผลิตสิ่งที่คนอื่นเห็นว่ามีค่า การที่บุคคลทำงานทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นพลเมืองเต็มขั้น

3.3 สมองความต้องการมีกิจกรรม มนุษย์ต้องการมีกิจกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงความเบื่อหน่าย การทำงานให้มนุษย์มีกิจกรรม ทำให้มนุษย์มีใจจดจ่ออยู่กับงานและจดจ่อกับสภาวะแวดล้อม

3.4 สนองความต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งหมายรวมถึงการริเริ่มสร้างสรรค์ในทางวิทยาศาสตร์ ศิลปะ และสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่มนุษย์คิดสร้างขึ้นมานอกจากการทำงานจะช่วยให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการดังกล่าวได้แล้ว การทำงานยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาวะแวดล้อมของมนุษย์เพื่อช่วยให้มนุษย์มีชีวิตที่มั่นคงและมีประสิทธิภาพต่อการดำเนินชีวิตมากขึ้น และยังเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ธรรมชาติความเหมาะสมที่จะสนองความต้องการของมนุษย์ การทำงานเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ ซึ่งการที่มนุษย์สามารถเปลี่ยนรูปแบบสภาวะแวดล้อม และสามารถกำหนดสภาพแวดล้อมที่เขามีอยู่ถือว่าเป็นความสำเร็จในการทำงานของมนุษย์อย่างหนึ่ง การทำงานจึงเป็นวิธีการสำคัญที่มนุษย์¹¹ จะเอาชนะและควบคุมธรรมชาติจากการศึกษายังพบต่อไป ว่าการทำงานได้สนองเป้าหมายทางสังคมของมนุษย์ สถานที่ทำงานเป็นสถานที่ช่วยให้บุคคลได้พบปะสนทนาสร้างความเป็นมิตรต่อกัน แลกเปลี่ยนทักษะและความรู้ซึ่งกันและกัน สถานที่ทำงานเป็นศูนย์กลางที่สำคัญในการประเมินตนเอง ช่วยให้มนุษย์รู้ถึงสมรรถภาพของตน เป็นสถานที่ที่ช่วยให้บุคคลได้รู้ว่าตนเอง อยู่ในระดับไหน ทำงานได้ดีหรือไม่ประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่กำหนดว่ามนุษย์มีค่าหรือไม่เพียงใด

ดังนั้นคำว่า “คุณภาพชีวิต” จึงถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน โดยมีการศึกษาจากนักวิชาการหลายท่าน เพื่อความหมายของคุณภาพชีวิต ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายไว้ดังนี้ คุณภาพชีวิต คือการใช้ชีวิตที่มีคุณภาพพึงประสงค์ มีชีวิตที่อาศัยสภาพแวดล้อมทั้งปวง เอื้ออำนวยสุขภาพทางกาย เพื่อเป็นรากฐานของสันติภาพทางจิตใจ ทำให้เกิดบูรณาการทางความรู้สึกนึกคิดเต็มที่ตามศักยภาพในมนุษย์ มีความสามารถสร้างสรรค์และผลิตผลรวมกันเข้าเป็นสังคมที่มั่นคง ผาสุก สมบูรณ์ และปราศจากความขัดแย้ง, คุณภาพชีวิตคือ ชีวิตที่มีคุณภาพ ชีวิตที่มีความสุข ทั้งความสุขทางกาย การที่เราที่มีความเป็นอยู่ที่ดี อาทิเช่น มีที่อยู่อาศัยที่ดี มีสุขภาพและการดูแลสุขภาพที่ดี มีสาธารณูปโภค เช่น การคมนาคมที่ดีมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่นน้ำ อากาศบริสุทธิ์ และยังรวมไปถึงการพักผ่อนและในสภาพที่เป็นอยู่ การมีทัศนคติ ต่อตนเอง และผู้อื่น มีความรัก ความอบอุ่น ความผูกพันกันในครอบครัว และเพื่อนมนุษย์ มีความอดทน เสียสละ ทำประโยชน์ให้แก่สังคม, คุณภาพชีวิต คือ ชีวิตที่มีคุณภาพ ชีวิตที่มีความสุข ชีวิตที่สามารถปรับตนเองให้เข้ากับธรรมชาติทั้งธรรมชาติทางกายภาพและธรรมชาติทางสังคม และสามารถปรับธรรมชาติให้เข้ากับตนเอง

โดยไม่เบียดเบียนสังคมและผู้อื่น คุณภาพชีวิตจึงหมายถึง ชีวิตที่มีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสังคมที่ตนเองอยู่ได้อย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ให้กับตนเอง สังคมและประเทศชาติด้วย

1. คุณภาพชีวิต คือสภาพการดำรงชีวิตในสังคมที่เจ้าของชีวิตมีความพึงพอใจในช่วงเวลาหนึ่งและความพึงพอใจนี้สามารถวัดหรือประเมินได้ทั้งด้านจิตใจและวัตถุ มีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตในช่วงเวลานั้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือของสังคมก็ตาม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติให้ความหมายคุณภาพชีวิต คือการดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ในช่วงเวลาหนึ่งๆ องค์ประกอบของความเป็นพื้นฐานที่เหมาะสม อย่างน้อยก็ว่าจะมีอาหารที่เพียงพอ มีเครื่องนุ่งห่ม มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม มีสุขภาพกาย และจิตใจดี ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งได้รับการบริการพื้นฐานที่จำเป็นทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อประกอบการดำรงชีพอ่างยุติธรรม คุณภาพชีวิต หมายถึงความเข้าใจปัจเจกบุคคล ว่าความต้องการของเขาได้รับการตอบสนองแล้ว และไม่ถูกปฏิเสธในโอกาสต่างๆ ที่เขาจะได้รับ ความสุขและความพึงพอใจ ไม่ว่าจะด้านสุขภาพกายหรือทางสังคม ทางเศรษฐกิจของเขาจะอยู่ใน สถานภาพอย่างไร UNESCO ได้ให้ความหมายคำว่า คุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถใช้ศักยภาพส่วนบุคคลสร้างสรรค์ พัฒนาตนเองและสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข ซึ่งดูได้จากรายได้ของครอบครัวที่พอเพียงแก่การดำรงชีวิตขั้นต้น การมีงานทำที่เพียงพอแก่การยังชีพ การศึกษาและอัตราการเรียนรู้นหนังสือของประชาชน โอกาสการมีส่วนร่วมในการปกครองประเทศและการมีเอกราชของชาติที่ปราศจากการแทรกแซงครอบงำจากรัฐบาลอื่น

2. ความหมายของคุณภาพชีวิต คือ การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้เป็นอย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมดังนั้น

คุณภาพชีวิตจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการ ดำรงชีวิตอยู่ของบุคคลในองค์กร, สังคม และประเทศชาติและจากการที่ได้สอบถามทำให้ทราบข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงาน ด้านการจัดทำข้อมูลประวัติของข้าราชการทหารใน กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า สาเหตุหลักที่มีผลทำให้ข้าราชการทหาร ขาดราชการ, หัน ราชการ และลาออกราชการ มักเกิดขึ้นจากตัวของบุคคลนั้น ๆ เอง ส่วนมากจะมี ปัญหาทางด้านการเงิน ด้านสุขภาพ การบริหารเวลาที่ไม่เพียงพอ และขาดความสุขจาก การทำงาน ดังนั้นจึงเป็นประเด็นศึกษาที่สำคัญเพื่อนำปัจจัยหลักที่มีผลนำไปเป็นแนวทาง พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ให้ดีขึ้นต่อไป

การพัฒนาคุณภาพชีวิต

การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารและครอบครัว เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนา ข้าราชการทหาร ทั้งร่างกาย ความรู้ คุณธรรม และจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตลอดจนสร้างความมั่นคงในชีวิตเป็นการช่วยลดความกังวลห่วงใยในครอบครัว สร้างขวัญ และกำลังใจให้กับข้าราชการทหาร ทำให้มีสมาธิมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภารกิจที่ได้รับให้สำเร็จ เป็นที่ยอมรับ ศรัทธา เชื่อมั่นต่อสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ของสังคมภายนอกและ ประชาชนทั่วไป เป็นไปตามเจตนารมณ์ของผู้บังคับบัญชาที่ต้องการพัฒนาข้าราชการทหาร ที่เป็นส่วนสำคัญที่สุดของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เอกสารฉบับนี้ เป็นแนวทางใน การดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารและครอบครัวของ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในขั้นต้นที่ข้าราชการทหาร กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ต้องนำไปปฏิบัติตาม และปรับปรุงพัฒนาให้มีความเหมาะสม กับสภาพของหน่วย เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารและครอบครัวให้ดียิ่งขึ้น ต่อไป โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งทางด้านกายภาพและคุณภาพ เพื่อสร้างรากฐานที่เข้มแข็ง ให้กับองค์กรก่อนที่จะนำไปสู่การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับโครงสร้าง กองทัพให้มีศักยภาพทันสมัย เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชนและเป็นหนึ่งในกองทัพชั้นนำของ ภูมิภาค เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ,ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหม ,แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563 – 2565) ยุทธศาสตร์ทหาร ตลอดจนผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องมาศึกษาวิเคราะห์

และวิจัยพัฒนา เพื่อให้ได้แนวความคิดข้อเสนอแนะในการจัดทำ หรือปรับปรุงพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป¹²

1. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การที่คนเราต้องดำเนินชีวิตให้มีการอยู่ดีกินดีได้นั้น ต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสนับสนุนหลาย ๆ ด้าน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้น ต้องประกอบด้วยกันอย่างกลมกลืนให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล สถานที่ เวลา และความเปลี่ยนแปลงของสังคม ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลแต่ละสังคมย่อมแตกต่างกันไป ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้พยายามศึกษาค้นคว้าวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ดังต่อไปนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตแบ่งเป็น 6 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมกายภาพ คุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้นจะต้องมีปัจจัยพื้นฐานหลายอย่าง เช่น ปัจจัยด้านความสมบูรณ์ ด้านร่างกายและสติปัญญา หมายถึง การที่มนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้น ต้องมีความเป็นปกติของร่างกายและสติปัญญาเป็นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ การมีอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายสมบูรณ์ครบถ้วน มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง มีพลังกำลังที่สามารถทำกิจการงานได้ดี เช่นเดียวกับคนอื่น ๆ มีระดับพัฒนาการของสติปัญญาเป็นปกติ สามารถศึกษาเล่าเรียน คิดไตร่ตรอง หาเหตุผลต่าง ๆ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ต่อมาเป็นปัจจัยด้านความสมบูรณ์ ด้านจิตใจและอารมณ์ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีจิตใจที่ดี มีอารมณ์แจ่มใสมั่นคง ไม่แปรปรวน หงุดหงิดโมโหง่าย จิตใจมีคุณธรรมไม่อิจฉาริษยา หรือเคียดแค้นพยาบาทผู้อื่น เป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีความโอบอ้อมอารีพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้ที่ตกทุกข์ได้ยากหรือเดือดร้อนเสมอ การมีพื้นฐานด้านจิตใจและอารมณ์ที่ดี จะช่วยให้บุคคลเกิดความสุขและความสงบในการดำรงชีวิต และยังมีปัจจัยด้านความสมบูรณ์สังคมและสิ่งแวดล้อม คือการเป็นคนที่ได้รับการยอมรับจากคนทั่วไปอันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความสามารถในการปรับตัวยอมรับความสามารถและความสำคัญของผู้อื่น ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัว ดังนั้น จึงเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าของบุคคลและสิ่งแวดล้อม และคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาให้สิ่งแวดล้อมเหล่านั้นคงคุณค่า และประโยชน์อยู่ตลอดไป จะยอมให้เกิดความเสียหาย หรือมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมบ้างก็เป็นเพียงส่วนน้อยที่สุด การมีความสมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม จะช่วยให้บุคคลมีชีวิตที่

เหมาะสมกลมกลืน และเข้ากันได้ดีกับสังคมและสิ่งแวดล้อมของตน อีกทั้งยังมีปัจจัยด้าน ความสมบูรณ์ของสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิต สามารถที่จะจัดหาสิ่งจำเป็นต่าง ๆ ที่จะช่วย ให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างดี ตามฐานะของตนเอง ตลอดจนสภาพของสังคม เศรษฐกิจ และยุค สมัย ปัจจัยจำเป็นเหล่านี้ ได้แก่ ปัจจัย 4 ซึ่งมี อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรคและ สิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ ตลอดจนการได้รับการศึกษา การพักผ่อน ซึ่งบุคคล จำเป็นต้องจัดให้มีขึ้น ตามความจำเป็นในสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมของตน การมีปัจจัย จำเป็นในการดำรงชีวิตที่ดีและพอเพียง ย่อมช่วยให้บุคคลมีความสะดวกสบาย ไม่ลำบาก ขัดสนและย่อมนำมาซึ่งความสุขและความพึงพอใจในชีวิต

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตมนุษย์ ประกอบด้วยโครงสร้างทางร่างกายและจิตใจมีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เข้ามากระตุ้นส่งผล ให้เกิดเป็นพฤติกรรม นอกจากนี้สิ่งที่เร้าแล้ว สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรม ได้แก่ การรับรู้ การเรียนรู้ แรงจูงใจ เจตคติ และบุคลิกภาพ รวมถึงสิ่งเร้าภายนอก เช่น อิทธิพลทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งปัจจัยภายในตัวบุคคลก็สามารถแบ่งได้เป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการ เป็นสภาวะความจำเป็นของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดการ ตอบสนองแตกต่างกันไปตามเพศอายุ วุฒิภาวะ ความสามารถ ความสนใจและการพัฒนาการ ด้านต่างๆ ด้านการรับรู้ก็เป็นกระบวนการในการเลือกรับจัดระเบียบและแปลความหมายของ สิ่งเร้าว่า มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเช่นไร ซึ่งการแปรความนั้น เป็นผลการเรียนรู้ ต่อมา ด้านการเรียนรู้ เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลไปจากเดิม เป็นผลมา จากประสบการณ์ที่ได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม ส่วนด้านแรงจูงใจ เป็นภาวะที่บุคคล ได้รับการกระตุ้นให้มุ่งไปสู่เป้าหมายบางอย่าง และด้านเจตคติ เป็นความรู้สึกนึกคิดของ บุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น ส่วนทางด้านบุคลิกภาพ เป็นคุณสมบัติและอุปนิสัยเฉพาะตัวของบุคคลที่ได้รับ การปลูกฝัง แต่วัยเด็กและเป็นตัวกำหนดลักษณะการแสดงออกของบุคคลนั้น ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล แบ่งได้เป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านอิทธิพลทางครอบครัว เป็นจุดเริ่มต้นของการที่บุคคล แสดงพฤติกรรมในสังคม ตามแบบอย่างค่านิยมความเชื่อ ขนบธรรมเนียม ของครอบครัว ด้านอิทธิพลทางสังคม สภาวะการณ์ของสังคมมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของบุคคลและ ส่งผลต่อพฤติกรรมทางสังคม ด้านอิทธิพลทางวัฒนธรรม เป็นตัวกำหนดรูปแบบการดำเนิน

ชีวิตของคนในสังคม เกิดความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ด้านอิทธิพลทางเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับการกินอยู่และความสามารถในการตอบสนองความต้องการ ด้านอิทธิพลทางสิ่งแวดล้อม ที่บุคคลต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยเกิดเป็นพฤติกรรมกรรมการแสดงออกต่าง ๆ

1.2 ความต้องการของบุคคล ยังเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการตอบสนองหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดยความต้องการของบุคคลสามารถแบ่งได้หลายลักษณะดังนี้ ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล และความต้องการทางจิตใจ เป็นความต้องการที่สลับซับซ้อนและเกิดขึ้นจากอิทธิพลของการเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจากสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดความต้องการแตกต่างกันไป แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ อาจแบ่งแยกได้ตาม Maslow ที่แสดงให้เห็นว่ามนุษย์ความต้องการตามลำดับขั้น โดยมีหลักพื้นฐานคือบุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นแทนอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วไม่เป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมอื่น ๆ ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของบุคคลนั้น และความต้องการของบุคคลจะเรียงลำดับความสำคัญจากความต้องการพื้นฐานจนถึง ความต้องการขั้นสูงสุด เมื่อความต้องการในลำดับขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะเกิดความสนใจกับความต้องการระดับสูงขึ้นต่อไป

2. ความหมายคุณภาพชีวิต

ความหมายของ “คุณภาพชีวิต” ที่นักวิชาการหลายท่านที่นิยามไว้พอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเป็นความพอใจในการดำรงชีวิตและมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม และมีความสุข โดยมีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ในสังคมปัจจุบันการที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากจะต้องประกอบด้วยปัจจัย 4 ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตโดยทั่วไป ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรคแล้ว ยังต้องประกอบด้วยปัจจัยอื่นอีก ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายว่า องค์ประกอบ หรือลักษณะของการมีคุณภาพชีวิต ตลอดจนลักษณะสังคมที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิต มีองค์ประกอบหรือลักษณะของการมีคุณภาพชีวิต ได้แก่ มีอาหารที่มีคุณค่า มีกินและกินเป็น มีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานที่สะอาด สะดวกสบาย มีความสัมพันธ์ดีในครอบครัว มีสุขภาพดี มีพละกำลัง มีการศึกษา และมี

โอกาสที่จะเรียนรู้ เป็นผู้ผลิตและบริโภคเป็น มีอาชีพสุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรม รู้จักหาความรู้ แก้ปัญหาและคลายทุกข์ด้วยกุศโลบาย รู้จักตัดสินใจ ผูกมิตรและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ขวนขวายทำใจที่มีประโยชน์ มีเวลาว่างและใช้เวลาว่างพัฒนาตนเอง¹³ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญมากอย่างหนึ่งของความแตกต่างระหว่างบุคคล กล่าวถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็นสัญชาตญาณที่ติดตัวมนุษย์มาแต่กำเนิดมีอยู่ 5 ขั้นตอน เริ่มจากต่ำสุดไปสูงสุด โดยที่มนุษย์จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดจนเป็นที่พอใจก่อนที่ความต้องการขั้นสูง ความต้องการของมนุษย์แต่ละคนจะแตกต่างกันไป และพฤติกรรมหนึ่งก็สามารถตอบสนองความต้องการหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน โดยได้จัดความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ไว้ดังนี้ ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต เช่น อากาศ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม การพักผ่อน การขับถ่ายเป็นต้น ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการความปลอดภัยมั่นคง ความคุ้มครองปกป้อง ความต้องการความมั่นคงทางวัตถุปัจจัยภายนอก ความปลอดภัยจากการคุกคามปลอดภัยจากความวิตกกังวล อันตรายและความเจ็บปวดต่างๆ ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ หมายถึงความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการความรัก อยากให้ตนเป็นที่รักได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่ม ความต้องการการยอมรับนับถือ หมายถึง ความต้องการความเคารพนับถือจากผู้อื่น ความต้องการบรรลุศักยภาพสูงสุดแห่งตน เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคลที่จะต้องพยายามทำทุกสิ่งทุกอย่างตามความเหมาะสมและความสามารถของตนเองในทางที่สร้างสรรค์ดีงาม¹⁴

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์ก ได้แบ่งองค์ประกอบ ออกเป็น 2 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น และการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆ ที่มาขอคำปรึกษาซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ลักษณะของงานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย

ให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง ความรับผิดชอบที่ได้รับ มอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ความก้าวหน้า การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน องค์กรประกอบค้ำจุน หรือองค์กรประกอบสุขอนามัย เป็นองค์กรประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือ หย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย เงินเดือน สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึง การเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี และนโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อ สื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ¹⁵

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อนำผลการวิเคราะห์ ไปใช้ในการระบุสถานการณ์ที่เป็นโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคามหรืออุปสรรค (Threats) ซึ่งสรุป ประเด็นสำคัญในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. จุดแข็ง (Strengths)

1.1 มีระเบียบ วินัย แบบธรรมเนียมทหารที่ชัดเจน ทำให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของหน่วยงาน

1.2 มีการส่งเสริมทุนการศึกษาให้กับข้าราชการทหาร และมอบทุนการศึกษาบุตร

1.3 มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ชัดเจน

1.4 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

1.5 มีระบบการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ทำให้เกิดความรวดเร็วในการดำเนินการพัฒนา

1.6 มีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม อุดมการณ์ทางทหาร และความจงรักภักดี ต่อสถาบันหลักของชาติให้กับกำลังพลอยู่เสมอ

1.7 มีการเสริมสร้างให้ข้าราชการทหารมีคุณลักษณะทหาร

2. จุดอ่อน (Weaknesses)

- 2.1 มีการกระทำผิดระเบียบ วินัย แบบธรรมเนียมทหาร จากผลกระทบด้านคุณภาพชีวิต
- 2.2 ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ในตำแหน่งหน้าที่และการพัฒนาตนเอง ทำให้ไม่สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการทหารได้อย่างชัดเจน และลดโอกาสในการพัฒนา
- 2.3 เงินได้รายเดือนน้อย มีภาระรายจ่ายภายในครอบครัวสูง ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.4 การบริหารจัดการข้าราชการทหารยังมีการใช้ดุลยพินิจมากกว่าการพิจารณาความสามารถ ของข้าราชการทหารในการพิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- 2.5 ข้าราชการทหารมีหลายช่วงอายุ ทำให้ยากต่อการจัดรูปแบบการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม

3. โอกาส (Opportunities)

- 3.1 ยุทธศาสตร์ชาติสนับสนุนให้มีการพัฒนากำลังพล และธรรมาภิบาล
- 3.2 นโยบาย Thailand 4.0 กำหนดให้บุคลากรภาครัฐมีสมรรถนะดิจิทัล ส่งผลให้ต้องมีการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการทหารด้านดิจิทัล
- 3.3 ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านการสื่อสารและสารสนเทศ ทำให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น
- 3.4 ระบบการตรวจสอบและประเมินจากภายนอกกระทรวงกลาโหม เป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาข้าราชการทหาร
- 3.5 หน่วยงานภายนอกกรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีรูปแบบวิธีการพัฒนาข้าราชการทหารหลากหลาย ทำให้สามารถนำแนวทางมาพัฒนาต่อยอดการดำเนินการของกรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้

4. อุปสรรค (Threats)

- 4.1 รายได้รายเดือนไม่เพียงพอกับรายจ่ายภายในครอบครัวข้าราชการทหาร
- 4.2 การที่กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีภารกิจนอกเหนือที่รับผิดชอบและ ภารกิจเร่งด่วน ทำให้ข้าราชการทหารมีภาระงานมากขึ้น ส่งผลให้ขาดโอกาสพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.3 องค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลง ไปด้วยต่อเนื่อง ทำให้ข้าราชการทหารปรับตัวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงได้ยาก

1. วิเคราะห์ปัญหา

จากการที่วิเคราะห์ปัญหาของข้าราชการทหาร กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และหน่วยขึ้นตรงพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตที่สำคัญนั้น อาจเกิดจากปัจจัยทางด้านการเงินไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว เพราะเมื่อมีปัญหาทางด้านการเงินแล้ว จะเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดปัญหาทางด้านอื่น ๆ ตามมา เช่น ปัญหาครอบครัวเกิดการทะเลาะกับคนในครอบครัว มีการกู้เงินนอกระบบ เกิดภาระหนี้สินรอบตัว มีปัญหาการลักขโมย ไม่มีสมาธิและความรู้สึกอยากทำงาน และหาทางออกด้วยวิธีที่ไม่ถูกต้องเป็นเหตุให้ตนเองต้องเดือดร้อน

1.1 เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลานั้นก็เป็นปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่ง เช่น ปัจจุบันเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ covid-19 เชื้อนี้ได้ลุกลามไปอย่างรวดเร็วในทุกภูมิภาคของโลก ณ ตอนนี้อยู่โดยองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ประกาศให้เป็น "การระบาดใหญ่" หลังจากทางการจีนยืนยันเมื่อ 31 ธันวาคม 2562 ว่าเกิดการระบาดของเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ในเมืองอู่ฮั่น ทำให้ปัจจุบันไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่แพร่ระบาดไปแล้ว 198 ประเทศทั่วโลก มีผู้ติดเชื้อกว่า 433,196,953 คน และคร่าชีวิตผู้คนไปแล้วกว่า 5,939,353 คน ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารในกรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เนื่องจากครอบครัวของข้าราชการทหารบางนาย ต้องตกงาน เพราะบางองค์กร ได้ปิดตัวลงไป บางรายประกอบอาชีพส่วนตัวก็ต้องปิดกิจการลงชั่วคราว จึงเป็นแนวคิดหาวิธีการดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างไรในสถานการณ์แบบนี้

1.2 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นการลดค่าใช้จ่ายในครอบครัว เป็นปรัชญาที่ชี้แนวทางการดำรงชีวิต ที่รัชกาลที่ 9 มีพระราชดำรัสแก่ชาวไทยเพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประเทศ ให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในกระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ทรงปรับปรุงพระราชทานเป็นที่มาของนิยาม 3 ห่วง 2 เงื่อนไขที่ 13 มีความพอประมาณ ความมีเหตุผลและการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวตลอดจนการใช้ความรู้ความรอบคอบและคุณธรรมประกอบการวางแผนการตัดสินใจ และการกระทำต่างๆ ความพอดีที่ไม่มากและไม่น้อยจนเกินไป ไม่เบียดเบียน

ตนเองและผู้อื่น พิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ การเตรียมตัวให้พร้อมต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงรอบตัว ปัจจัยเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้นั้น จะต้องอาศัยความรู้และคุณธรรมเป็นเงื่อนไขพื้นฐาน กล่าวคือ เงื่อนไขความรู้ ความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังในการดำเนินชีวิตและการประกอบการงาน ส่วนเงื่อนไขคุณธรรม คือ การยึดถือคุณธรรมต่าง ๆ อาทิ ความซื่อสัตย์ สุจริต โดยการดำรงชีวิตตามหลักการทั้งสามข้อนั้น จำเป็นต้องมีความรู้และคุณธรรมประกอบด้วย ความรู้ช่วยสร้างภูมิคุ้มกันที่เหมาะสม¹⁶

2. การพึ่งพาตัวเอง

การพึ่งพาตัวเองได้เป็นเพียงส่วนเริ่มต้นของการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง โดยเมื่อทุกคนสามารถดูแลตัวเอง และครอบครัวได้แล้ว ขั้นต่อไปอาจทำการพัฒนาธุรกิจ โดยมีการรวมกลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการรวมกลุ่มกันนั้น ความช่วยเหลือส่งกลับคืนสู่สังคม ไปสู่กลุ่มที่ยังต้องการความช่วยเหลืออยู่ ในรูปแบบกิจกรรมจิตอาสา เพื่อสร้างสังคมที่เข้มแข็งและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ซึ่งเราสามารถนำหลักการปฏิบัติไปปรับใช้ได้ทั้งในชีวิตการทำงาน และการดำรงชีวิตต่อไป ข้าราชการทหารในกรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้นำแนวคิดไปปฏิบัติโดยการใช้เวลาว่างหลังจากเลิกงานไปหารายได้พิเศษ เช่น ข้าราชการทหารที่มีรถจักรยานยนต์ส่วนตัวไปขับรับจ้างส่งคนหรือไรเดอร์ส่งอาหารเป็นอาชีพเสริม เป็นการลดภาระรายจ่ายในครัวเรือน มีจิตสำนึกที่ดี มีความรักสามัคคีกับคนในสังคมมากขึ้น¹⁷ ซึ่งหน่วยสามารถนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ให้มีประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงานตามภารกิจที่ได้มอบหมายที่ดีขึ้น

3. แนวทางแก้ปัญหา

ต้องการส่งเสริมให้ข้าราชการทหาร มีความเข้าใจ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง การวางแผนรายจ่ายในครัวเรือน ผู้บังคับหน่วย เข้าใจในปัญหาให้การช่วยเหลือข้าราชการทหาร แนวทางการแก้ไขปัญหาคือจะสามารถช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตให้ได้ดี, เร่งดำเนินการการแก้ไขปัญหานี้สินให้กับกำลังพล และดำเนินกลยุทธ์ด้วยวิธีการให้ความรู้และแนวทางการแก้ไขให้รู้จักวางแผนทางการเงินอย่างพอเพียง

บทที่ 3

บทอภิปรายผล

กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีข้าราชการทหารบรรจุจริงอยู่ 211 นาย แยกประเภทเป็น นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน มีหน่วยขึ้นตรงประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการกำลังพลสำรอง (กองการกำลังสำรอง ,กองเลขานุการคณะกรรมการกำลังพลสำรอง) ,กองกลาง ,กองนโยบายและแผน , กองพัฒนาการระดมสรรพกำลัง ,กองการสัตต ,กองทรัพย์สิน ,กองสารสนเทศ

ผู้บังคับหน่วยทุกท่านตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีความคิดริเริ่ม และความเสียสละในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลทุกระดับ ตั้งแต่ นายทหารประทวน นายทหารสัญญาบัตร ตลอดจนสมาชิกในครอบครัว ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีมีขวัญกำลังใจ มีความรัก ความสามัคคี อันเป็นปัจจัยพื้นฐานในการที่จะทำให้กำลังพลทุกนาย มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง หนังสือสั่งการและนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม อย่างเคร่งครัด ทั้งด้านที่พิกอาศัย สภาพอาคารสำนักงาน ภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม และสันตนาการ ห้องออกกำลังกาย และยังมีการตรวจสุขภาพของข้าราชการ และครอบครัวเป็นประจำทุกปี จัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปี มีการส่งเสริมให้ออกกำลังกายและเล่นกีฬาตามความเหมาะสม โดยมีผู้บังคับบัญชาร่วมออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอ

ปัจจัยและองค์ประกอบ

ปัจจัยและองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกยินดี มีความสุข และเต็มใจในการทำงาน หรือมีเจตคติทางบวกต่องานที่ กำลังปฏิบัติอยู่หรือทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพยายาม กระตุ้นให้อยากทำงาน จนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือการมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเป็นอันดับแรกที่จะทำให้ตนรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และความต้องการความมั่นคงปลอดภัยนี้จะมากขึ้น ตามอายุผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงมักจะรู้สึกมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญ

น้อยกว่าผู้มีการศึกษาต่ำ ต่อมาก็คือโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้เลื่อนขั้นตำแหน่ง การงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่มีจากความสามารถของตนเองนั้น ย่อมทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า เพศชายมีความต้องการในเรื่องนี้มากกว่าเพศหญิง แต่ความต้องการในลักษณะนี้จะลดลงเมื่อมีอายุมากขึ้นเรื่องค่าจ้างหรือรายได้ ผู้ปฏิบัติงานจัดอันดับค่าจ้างไว้ในอันดับเกือบสูงสุด แต่อย่างน้อยก็ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยขององค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจใน การทำงานมากกว่าความพึงพอใจ เพศชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าเพศหญิง เรื่องลักษณะของงานที่ทำองค์ประกอบนี้จะมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติได้ทำงานตามที่ตนเองต้องการหรือถนัดแล้ว จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแลหรือบังคับบัญชา ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่ พึงพอใจต่องานได้ อาจเป็นองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุให้ผู้ปฏิบัติงานขาดงานหรือลาออกได้ ลักษณะทางสังคม เป็นลักษณะที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือต้องการให้สังคมยอมรับตนเองหากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมแล้ว จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้น องค์ประกอบนี้ มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงานและเพศหญิงจะให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบนี้มากกว่า เพศชาย การติดต่อสื่อสาร การรับส่งข้อมูลต่าง ๆ คำสั่งการทำงานรายงานการ ติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และผู้มีการศึกษาระดับสูง จะให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบนี้ เรื่องสภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมทั่วไป เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง ห้องทำงาน ห้องอาหาร องค์ประกอบเหล่านี้มีความสำคัญมาก และสุดท้ายคือผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาลเงินสวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อนต่าง ๆ

ผลวิจัยเมื่อเทียบกับเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันเอก อภิชัย จุสนิธิ ซึ่งวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์¹⁸ ซึ่งเป็นหน่วยระดับกรม มีโครงสร้างที่ใกล้เคียงกับ กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ด้านความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับสังคมภายนอกอยู่ในระดับมาก พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตที่

สำคัญนั้น อาจเกิดจากปัจจัยทางการเงิน เพราะเมื่อมีปัญหาทางการเงินแล้ว จะเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดปัญหาทางด้านอื่น ๆ ตามมา เช่น ปัญหาครอบครัวเกิดการทะเลาะกับคนในครอบครัว มีการกู้เงินนอกระบบ เกิดภาระหนี้สินรอบตัว มีปัญหาการลักขโมย ไม่มีสมาธิและความรู้สึกอยากทำงาน และหาทางออกด้วยวิธีที่ไม่ถูกต้องเป็นเหตุให้ตนเองต้องเดือดร้อน ข้อมูลคุณภาพชีวิต อาจมีการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ข้าราชการทหารกรมทหารราบ ที่ 12 รักษาพระองค์ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ต้องปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานพิจารณาเป็นรายด้าน เช่น ด้านผลตอบแทนต้องเพียงพอและยุติธรรม เพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภารกิจและความเสี่ยง ระยะเวลาในการทำงานของแต่ละบุคคล เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และรู้สึกเป็นธรรม รวมทั้งคำนึงถึงขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นการสร้างความพึงพอใจและกระตุ้นการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น อันนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ต่อมาเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคง ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรด้วยการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ และเพิ่มค่าตอบแทนให้เป็นไปตามความรู้ความสามารถ ยุติธรรมและเหมาะสมกับทักษะของแต่ละบุคคลด้วยระบบพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม ในการประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งเกิดความผูกพันกับหน่วยงานและผู้ร่วมงาน สนับสนุนส่งเสริมให้มีการศึกษาเพิ่มเติม มีการศึกษาสูงขึ้นจากที่เป็นอยู่อย่างน้อยก็ให้มีวุฒิการศึกษาถึงระดับปริญญาตรี โดยใช้เวลานอกราชการในการศึกษาหาความรู้ เพื่อยกระดับการศึกษา เป็นเครื่องประกันความก้าวหน้าในการทำงานในอนาคต และทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน เมื่อต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ส่งเสริมให้ผู้ที่มีการศึกษาสูงได้รับการพิจารณาในงานที่สำคัญ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ได้ ขวนขวายในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยควบคู่กันไป ต่อมาเรื่องการบูรณาการทางสังคม ควรเปิดโอกาสให้กำลังพลในระดับต่าง ๆ ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานชัดเจนตามความเหมาะสมกับระดับของงาน

บทที่ 4

บทสรุป

บทสรุปข้อมูลคุณภาพชีวิต อาจมีการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ข้าราชการทหาร กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ต้องปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน พิจารณาเป็นรายด้าน เช่น ด้านผลตอบแทนต้องเพียงพอ และยุติธรรม เพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภารกิจและความเสี่ยง ดูระยะเวลาในการงานของแต่ละบุคคล เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และรู้สึกเป็นธรรม รวมทั้งคำนึงถึงขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นการสร้างความพึงพอใจและกระตุ้นการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น อันนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ต่อมาเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคง ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรด้วยการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ และเพิ่มค่าตอบแทนให้เป็นไปตามความรู้ ความสามารถ ยุติธรรมและเหมาะสมกับทักษะของแต่ละบุคคลด้วยระบบพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม¹⁹ หลีกเลี่ยงการตอบแทนบุญคุณหรือระบบอุปถัมภ์ จะทำให้หน่วยงานไม่สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหน่วยให้สนับสนุนแนวทางการเพิ่มรายได้ให้กับข้าราชการทหารให้เพียงพอต่อรายจ่ายของครอบครัว

การประเมินผลงาน

ในการประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งเกิดความผูกพันกับหน่วยงานและผู้ร่วมงาน สนับสนุนส่งเสริมให้มีการศึกษาเพิ่มเติม มีการศึกษาสูงขึ้นจากที่เป็นอยู่ อย่างน้อยก็ให้มีวุฒิการศึกษาถึงระดับปริญญาตรี โดยใช้เวลานอกราชการในการศึกษาหาความรู้ เพื่อยกระดับการศึกษา เป็นเครื่องประกันความก้าวหน้าในการทำงานในอนาคต และทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน เมื่อต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ส่งเสริมให้ผู้ที่มีการศึกษาสูง ได้รับการพิจารณาในงานที่สำคัญ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ได้ขวนขวายในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยควบคู่กันไป ต่อมาเรื่องการบูรณาการทางสังคม ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการทหารในระดับต่าง ๆ ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานชัดเจนตามความเหมาะสมกับระดับของงาน ส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นเสนอผลงานความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิด

การยอมรับ โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรมีความกว้างทางความคิด มุ่งแก้ปัญหาในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ มิใช่มุ่งตำหนิติเตียน หรือตอกย้ำข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น²⁰

ความคิดที่แปลกใหม่อาจทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่แนวทางที่ดีได้ ในการประสานและปฏิบัติงานร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ และสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน ทั้งในหน่วยงานทหารและหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน ภาคภูมิใจในอาชีพและเกิดการเห็นคุณค่าของตนเองเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดพลังอำนาจที่ไม่มีตัวตน ในการทำงานในสังคมที่สามารถทำให้ข้าราชการทหาร กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้รู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญในสังคมและมีศักดิ์ศรี ในการทำงานเกิดความรักความผูกพันต่อสถานที่ทำงาน ยึดมั่นหลักประชาธิปไตยโดยผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความเสมอภาคในการทำงานของบุคลากรในระดับต่าง ๆ และส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิกำลังพล ตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะในสิทธิของกำลังพลตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนให้ความสำคัญในเอกภาพในการปฏิบัติงานโดยกำกับดูแลและช่วยเหลือสนับสนุนตามสมควร เพื่อให้ภารกิจสำเร็จตามเวลาที่กำหนด และกำกับดูแลการปฏิบัติตนของกำลังพลให้เป็นไปตามแบบธรรมเนียมและวินัยทหาร ทำให้ทุกคนได้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานและมีส่วนรับผิดชอบในความสำเร็จ และความล้มเหลวของงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความรักในงานและเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น²¹

บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นมักทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามลำดับ และที่ขาดไม่ได้เมื่อการทำงานประสบผลสำเร็จก็ต้องมีการชมเชย และประกาศยกย่อง สรรเสริญผู้นั้นให้เป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้มากขึ้นด้วย และที่สำคัญด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของข้าราชการทหาร กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้บังคับบัญชาควรวางแผนแบ่งมอบหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้แน่นอนและเด่นชัด โดยคำนึงอยู่เสมอในเรื่องความเป็นส่วนตัว และความต้องการเวลาให้กับครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน ในทุกระดับ มีการจัดการข้าราชการทหารที่เหมาะสม และเพียงพอในการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถวางแผนและบริหารเวลาให้กับครอบครัว

ได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้กำลังพลได้มีโอกาสใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัวให้มากขึ้น รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ และเปิดโอกาสให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในกิจกรรม²²

จัดสรรเวลา ผู้ปฏิบัติงานจะต้องพยายามจัดสรรเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ และบริหารเวลาในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของตนเองและหน่วยงาน ปลุกจิตสำนึก สร้างความภาคภูมิใจและสร้างศักดิ์ศรี และปลูกฝังให้มีความผูกพัน ความรักในหน่วยงาน และเห็นว่าหน่วยงานของตนเองมีความสำคัญกับประเทศชาติและสังคม ก็จะทำให้ตนเองได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ทหารายได้พิเศษมาจุนเจือครอบครัว ส่งเสริมอาชีพให้แม่บ้านมีรายได้นำมาช่วยเหลือครอบครัว ซึ่งก็สามารถช่วยให้มีผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น²³ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ข้าราชการทหาร กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้รับในแต่ละเดือน ผู้บังคับบัญชาอาจจะต้องประสานกับภาครัฐหรือเอกชน ในการให้การอบรมในวิชาชีพต่าง ๆ มาให้ความรู้และฝึกการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรู้และสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ ซึ่งจะทำให้เกิดผลตอบแทนที่เพียงพอส่งผลไปถึงความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในอาชีพข้าราชการทหารได้

ดังนั้นประสิทธิภาพสูงสุดจะเกิดขึ้นได้เริ่มจากผู้นำองค์กรต้องย้อนมาดูแลใส่ใจ และรักษาบุคลากรของตนเอง เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่ามหาศาล อีกทั้งยังต้องพัฒนาให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการในระยะยาว การที่ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วย สาเหตุใดก็ตามย่อมเท่ากับว่าต้องสูญเสียทรัพยากรที่มีค่าไป ในขณะที่เดียวกันกลับต้องลงทุนอีกหลายๆ ด้าน เพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้เสียเวลาและผลประโยชน์มาก แม้ว่าปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาก โดยเทคโนโลยีนั้นถูกนำมาใช้แทนคนในการทำงานแต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จ ที่สำคัญที่สุดคือคนที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานนั้นต่างหากที่เป็นเครื่องบ่งชี้ เพราะเป็นผู้คิด ผู้ปฏิบัติ และผู้วางแผนในการทำงาน ดังนั้น ถ้าบุคลากรมีคุณภาพ มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่นั้น ก็จะประสบผลสำเร็จดีมากกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน²⁴ หรือความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งหมดนี้จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการทหาร ในกรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ให้มีขีดความสามารถ ในการพัฒนาหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะ

จากสถานการณ์โรคไวรัส โควิด - 19 ระบาด ทำให้มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของข้าราชการทหาร บางครอบครัวตกงาน ทำให้ขาดรายได้ ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดต้องการส่งเสริมให้ข้าราชการทหาร มีความเข้าใจ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยการใช้เวลารว่างหลังจากเลิกงานไปหารายได้พิเศษ เช่น ข้าราชการทหารที่มีรถจักรยานยนต์ไปซักรับจ้างหรือส่งอาหารเป็นอาชีพเสริม เป็นการลดภาระรายจ่ายในครัวเรือน ผู้บังคับหน่วยใส่ใจสอบถามข้อมูลส่วนตัว แก้ไขปัญหา ให้การช่วยเหลือข้าราชการทหาร และที่สำคัญตัวข้าราชการทหารเองนั้น ก็ต้องปรับสภาพตัวเอง ให้เกิดความสมดุล สามารถใช้ชีวิตอยู่กับปัจจุบันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้ได้อย่างมีความสุข มีการจัดทำระบบแอปพลิเคชันเกี่ยวกับเรื่องการตรวจวัดคุณภาพชีวิตสำหรับกัปนายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน เพื่อรับทราบความต้องการ รวบรวมข้อมูลไปประเมินผล นำไปสู่การหาแนวทางการแก้ไข ปัญหาที่ตรงจุด ก็จะสามารถช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตให้ได้ดี, เร่งดำเนินการการแก้ไขปัญหาหนี้สินให้กับกำลังพล โดยการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการข้าราชการของหน่วย เพื่อกู้เงินทุน ดอกเบี้ยต่ำ และดำเนินกลยุทธ์ด้วยวิธีการจัดวิทยากร 1 คน ต่อกำลังพล 10 คน มาให้ความรู้ และแนวทางการแก้ไข ให้รู้จักวางแผนการใช้เงิน การออมเงิน ประมาณการรายรับรายจ่าย ให้พอดี กลับมาอยู่ในสภาวะการเงินที่ปกติ เป็นตัวอย่างให้กับข้าราชการต่อดีต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยจะต้องมีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลคุณภาพชีวิตในภาพรวม โดยจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา เข้าใจในการให้ความใส่ใจและดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนครอบครัวตามสมควร ในการบริหารจัดการสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- 1 ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)
เว็บไซต์ จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/>
- 2 คู่มือการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและครอบครัวของกองทัพบก พุทธศักราช 2560. กรุงเทพมหานคร: ยศ.ทบ.;2560.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
- 3 แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563 – 2565) ของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
- 4 แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
เรื่อง การปฏิบัติการทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์แห่งชาติ
- 5 ประภารัตน์ เต็มเปี่ยม. แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน [อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพฯ; 2555
[เข้าถึงเมื่อ 1 มีนาคม 2565] เข้าถึงได้จาก: <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/323800>
- 6 วิรัช สงวนวงศ์. การบริหารงานด้วยคุณภาพในองค์กร [อินเทอร์เน็ต]. 2537; 20
[เข้าถึงเมื่อ 1 มีนาคม 2565] เข้าถึงได้จาก <http://pe19day.blogspot.com>
- 7 สมคิด บางโม. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิทย์พัฒน์; 2538; 15.
- 8 เดลาโมท และทากีซาว่า. คุณภาพชีวิตการทำงานในมุมมองระหว่างประเทศ เจนิวอิน
สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. [อินเทอร์เน็ต]. 1984.
- 9 ลีเฮอร์. คุณภาพชีวิตการทำงานแบบมีส่วนร่วม ลอนดอน. [อินเทอร์เน็ต]. 1982.
- 10 อุมารินทร์ เอื้อนกุล. คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดจันทบุรี.
จันทบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2551.
- 11 สุมาลย์ รุพหอม. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1
(เชียงใหม่) ภาคเหนือ. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2550
- 12 ธนิตา ชีร์ตัน. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
องครักษ์ นครนายก: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2554. [งานวิจัย
นักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิชาเอกการจัดการทั่วไป]
- 13 จุฬารัตน์ คนเพียร. คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วน
ตำบลสอง คลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา [งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา;

- 2558.
- 14 บ้านจอมยุทธ. ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์. [อินเทอร์เน็ต] 2543 [เข้าถึงเมื่อ 5 มี.ค.65];43(1): [หน้า 1]. เข้าถึงได้จาก www.baanjommyut@yahoo.com
 - 15 อำนวยชัย บุญศรี. ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ค.บทความ [อินเทอร์เน็ต] 2556 [เข้าถึงเมื่อ 5 มี.ค.2565];56(1): [หน้า 1-4]. เข้าถึงได้จาก <http://aumnuychai.blogspot.com>
 - 16 ปรัชญา เศรษฐา.ปรัชญาของ”เศรษฐกิจพอเพียง”รากฐานการวางแผนการเงินของคนไทยอย่างแท้จริง.บทความทางวิชาการ[อินเทอร์เน็ต]2560[เข้าถึงเมื่อ 5 มี.ค.2565]; 60(1):[หน้า 1-3]. เข้าถึงได้จาก <https://aommoney.com/stories/kevindaddy/>
 - 17 เรื่องเดียวกัน.
 - 18 อภิชัย จุสนิถ, พันเอก. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์[เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2563
 - 19 สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน.คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working life).บทความทางวิชาการ [อินเทอร์เน็ต] 2562 [เข้าถึงเมื่อ 3 มี.ค.2565];60(1):[หน้า 1-4]. เข้าถึงได้จาก <https://tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
 - 20 เกศณรินทร์ งามเลิศ.แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. [วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต/ ปริญญาตรี].กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ; 2559. [อินเทอร์เน็ต] [เข้าถึงเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2565];59(1):[หน้า 9,14, 18-23]. เข้าถึงได้จาก http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/2222/1/kaidnarin_ngar.pdf
 - 21 นางสาวเยาวลักษณ์ ศิริสุวรรณ.ความผูกพันของสมาชิกกับองค์กร.บทความทางวิชาการ [อินเทอร์เน็ต]2556 [เข้าถึงเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2565]; 56(1):[หน้า 1-3]. เข้าถึงได้จาก <https://www.stou.ac.th/study/sumrit/3-60/page1-3-60.htm>
 - 22 Tada Ratchagit.ความพึงพอใจของพนักงาน.[อินเทอร์เน็ต]2562 [เข้าถึงเมื่อ 4 มี.ค.2565] ;62(1):[หน้า 1-7]. เข้าถึงได้จาก <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190724-employee-satisfaction/>

- 23 นางสาวพนิดา แก่นสำโรง.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.[อินเทอร์เน็ต]2558 [เข้าถึงเมื่อ 1 มี.ค.2565];58(1):[หน้า 1-2]. เข้าถึงได้จาก www.acn.ac.th/articles/mod/forum/
- 24 Tada Ratchagit.การออกแบบของค์การคืออะไร.[อินเทอร์เน็ต]2562 [เข้าถึงเมื่อ 1 มี.ค.2565] ;62(1):[หน้า 1-5]. เข้าถึงได้จาก <https://th.hnote.asia/orgdevelopment/>

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	พันเอก วิชัย จนวนเจริญ
วัน เดือน ปีเกิด	7 มิถุนายน 2513
ประวัติสำเร็จการศึกษา	
พ.ศ. 2537	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
พ.ศ. 2550	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2539 - 2539	นายทหารประจำศูนย์รักษาความปลอดภัยแห่งชาติ
พ.ศ. 2540 - 2549	นายทหารกำลังพล แผนกธุรการและกำลังพล กองกลาง กรมการสรรพกำลังทหาร
พ.ศ. 2549 - 2550	ประจำแผนกธุรการและกำลังพล กองกลาง กรมการสรรพกำลังทหาร
พ.ศ. 2550 - 2552	ประจำแผนกธุรการและกำลังพล กองกลาง กรมการสรรพกำลังกลาโหม
พ.ศ. 2550 - 2552	ประจำแผนกกำลังพล กองกลาง กรมการสรรพกำลังกลาโหม
พ.ศ. 2552 - 2560	หัวหน้าแผนกกำลังพล กองกลาง กรมการสรรพกำลังกลาโหม
พ.ศ. 2560 - 2561	นายทหารประจำกรมการสรรพกำลังกลาโหม
พ.ศ. 2561 - 2561	รองผู้อำนวยการกองเลขานุการคณะกรรมการกำลังพล สำรอง สำนักงานคณะกรรมการกำลังพลสำรอง กรมการสรรพกำลังกลาโหม

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ. 2561 - ปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการกองกลาง กรมการสรรพกำลังกลาโหม
----------------------	---