

การศึกษาการรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การจัดสรรสวัสดิการ
ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

กรณีศึกษากองทัพอากาศที่ 1

พล.ต.พิเชษฐ บุญรักษา

เสนาธิการกรมพลาธิการทหารบก

การศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรป้องกันราชอาณาจักร

รุ่นที่ 57

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)

ประจำปีการศึกษา 2558

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “การรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การจัดสรรสวัสดิการที่ส่งผลต่อและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษากองทัพภาคที่ 1” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาการรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การจัดสรรสวัสดิการที่ส่งผลต่อและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1 และเพื่อสร้างสมการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้การรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและการจัดสรรสวัสดิการเป็นตัวแปรพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นบุคลากรระดับชั้นสัญญาบัตร ชั้นประทวน และต่ำกว่าชั้นประทวน ของกองทัพภาคที่ 1 จำนวน 401 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามวัดการรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี จำนวน 18 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.961 แบบสอบถามวัดการจัดสรรสวัสดิการ จำนวน 25 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.945 และแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 24 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.881 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษารูปได้ ดังนี้

1. บุคลากรทุกระดับชั้นของกองทัพภาคที่ 1 มีการรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยรวมในระดับมาก และรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความ และด้านหลักความคุ้มค่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน
2. บุคลากรทุกระดับชั้นของกองทัพภาคที่ 1 มีการรับรู้การจัดสรรสวัสดิการโดยรวมในระดับมาก และรายด้านทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการข้าราชการที่รัฐจัดให้ และด้านสวัสดิการภายในกองทัพก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน
3. บุคลากรทุกระดับชั้นของกองทัพภาคที่ 1 มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมในระดับมาก และรายด้านทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิต และด้านความภูมิใจในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน
4. บุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้การนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการพัฒนาองค์กรสูง และค่าเฉลี่ยของการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิตสูงกว่าบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งชั้นประทวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. เมื่อตัวแปรการรับรู้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีร่วมกับตัวแปรการจัดสรรสวัสดิการเพื่อทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มีตัวแปรการรับรู้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ ด้านนิติธรรม ด้านความโปร่งใส และด้านความรับผิดชอบ ร่วมกับการจัดสรรสวัสดิการ ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการข้าราชการที่รัฐจัดให้ และด้านสวัสดิการภายในกองทัพบก สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 29.5

คำนำ

การศึกษาเรื่อง “การรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การจัดสรรสวัสดิการที่ส่งผลต่อและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษากองทัพภาคที่ 1” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความแตกต่างของตำแหน่งงานที่ส่งผลต่อการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การจัดสรรให้มีสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตการทำงานในบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 และศึกษาการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 จากการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการจัดสรรให้มีสวัสดิการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 โดยคำนวณจากสูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite Population) สูตรที่ใช้ คือ Taro Yamane (1967) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ซึ่งผลจากการวิจัยจะนำไปใช้ในการเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายองค์กรให้เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายด้านสวัสดิการให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้มากที่สุด อันจะส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและมีขวัญ กำลังใจในการทำงานที่ดีเพิ่มขึ้น ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำให้องค์กรมีผลผลิตในการปฏิบัติงานของกองทัพที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

พล.ต.

(พิษณุ บุญรักษา)

เสนาธิการกรมพลาธิการทหารบก

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(ก)
คำนำ	(ข)
กิตติกรรมประกาศ.....	(ค)
สารบัญตาราง.....	(ฉ)
สารบัญภาพประกอบ.....	(ช)
บทที่	
1. บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามในการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	7
ข้อตกลงเบื้องต้น	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2. เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ.....	24
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	27
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	42
3. วิธีการวิจัย	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	47

4. ผลการวิจัย.....	49
ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร	50
การรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การจัดสรรสวัสดิการ และคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษากองทัพภาคที่ 1.....	51
การทดสอบสมมติฐาน	64
5. สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....	70
สรุปผลการวิจัย	70
ข้อเสนอแนะ.....	
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก	
ก. แบบสอบถามการวิจัยเรื่องการศึกษาการรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การ จัดสรรสวัสดิการ ที่ส่งผลต่อและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา กองทัพภาคที่ 1	79
ข. (1) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ ของแบบสอบถามการศึกษาการรับรู้ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การจัดสรรสวัสดิการ ที่ส่งผลต่อและคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษากองทัพภาคที่ 1.....	84
(2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี.....	87
(3) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้านการจัดสรรสวัสดิการ.....	89
(4) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	91

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	6
3.1	จำนวนสัดส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร	50
4.2	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดีของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1	51-54
4.3	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดสรรสวัสดิการ ของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1	55-58
4.4	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1	59-62
4.5	แสดงถึงผลการวิเคราะห์ของระดับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานแตกต่างกันที่มีผล ต่อการรับรู้การนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการพัฒนาองค์กร ของบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1.....	64
4.5.1	แสดงถึงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ แตกต่างกันที่มีผลต่อการรับรู้การนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ ในการพัฒนาองค์กรของบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1	65
4.6	แสดงถึงผลการวิเคราะห์ของระดับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานแตกต่างกันที่มีผล ต่อการรับรู้และความต้องการจัดสรรให้มีสวัสดิการของบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1	65
4.7	แสดงถึงผลการวิเคราะห์ของระดับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานแตกต่างกันที่มีผล ต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1.....	66
4.7.1	แสดงถึงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ แตกต่างกันที่มีผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในการดำเนิน ชีวิตของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1	67
4.7.2	แสดงถึงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ แตกต่างกันที่มีผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1	67
4.8	แสดงองค์ประกอบของการรับรู้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการจัดสรรให้มี สวัสดิการที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	68

สารบัญภาพประกอบ

ภาพที่		หน้า
2.1	แสดงกระบวนการรับรู้.....	34
2.2	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	42

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศไทยนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 ที่ได้เริ่มมีการพัฒนาประเทศด้วยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า 50 ปี ความสำเร็จหลายประการได้เห็นได้จากการขยายบริการโครงสร้างพื้นฐานด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบายมากขึ้น แต่เมื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาที่สังคมไทยประสบอยู่ในปัจจุบัน พบว่าภาวะวิกฤตเศรษฐกิจและการเงินของประเทศที่เกิดขึ้นในปี 2540 ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากกลไกและการบริหารจัดการในประเทศของภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาชน มีความไม่เหมาะสมหลายประการ เมื่อเผชิญกับสภาพแวดล้อมและกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ระบบเศรษฐกิจและสังคมไทยที่อ่อนแอ จึงนำไปสู่การพัฒนาที่ขาดความสมดุลและไม่ยั่งยืน

การบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสมของภาคส่วนต่างๆ ของสังคมไทย ปรากฏให้เห็นในลักษณะต่างๆ กล่าวคือ ภาครัฐหลายหน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณอย่างฟุ่มเฟือยและลงทุนในโครงการพัฒนาขนาดใหญ่อย่างไม่โปร่งใส ระบบราชการขาดการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะกฎระเบียบต่างๆ ที่ยังล้าสมัยขาดความยืดหยุ่น เอื้อต่อการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่เป็นหลัก ข้าราชการขาดจิตสำนึกถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ รัฐวิสาหกิจดำเนินกิจการที่ไม่มีประสิทธิภาพขาดความโปร่งใส ซึ่งนำไปสู่ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่รุนแรงในสังคมไทย ในขณะที่ธุรกิจเอกชนบริหารกิจการอย่างขาดความระมัดระวัง เช่น การปล่อยกู้แก่โครงการที่มีความเสี่ยงสูง การแสวงหากำไรโดยมิชอบ เป็นการทำลายความเข้มแข็งของภาคธุรกิจและเศรษฐกิจของชาติโดยส่วนรวมอันนำไปสู่วิกฤตเศรษฐกิจของไทย และสุดท้ายได้นำมาซึ่งสถานการณ์ทางการเมืองอันเลวร้ายที่มีการช่วงชิงอำนาจทางการเมืองในกลุ่มนักการเมืองจนขยายวงกว้างไปยังประชาชนที่มีการแบ่งกลุ่ม พรรคพวก ตามอุดมการณ์และผู้นำในฝ่ายที่ตนสนับสนุน ทำให้เกิดเป็นปัญหาลุลกลามทำลายระบบเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความรักสามัคคีของคนในประเทศไทย นำมาซึ่งความหยุดชะงักหรือดำเนินไปอย่างล่าช้าในการพัฒนาและขับเคลื่อนการบริหารประเทศ ดังนั้นภายใต้สถานการณ์เปลี่ยนแปลงภายในประเทศ ณ ปัจจุบัน การนำเอาหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) มาปรับใช้อย่างจริงจังและเป็นระบบจึงเป็นวาระสำคัญที่ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญเพื่อบูรณาการการบริหารจัดการและขับเคลื่อนการบริหารประเทศให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบ และยั่งยืน

คำว่า Good Governance ได้มีการนำมาใช้อย่างเป็นทางการในครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1989 ในรายงานเรื่อง Sub Sahara Africa : From Crisis to Growth ซึ่งเป็นรายงานที่ธนาคารโลกได้วิเคราะห์ถึงความล้มเหลวของรัฐในแอฟริกาในการพัฒนาประเทศ ต่อจากนั้น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) จึงได้เริ่มมีบทบาทในการเป็นส่วนหนึ่งของกระแสโลกาภิวัตน์เมื่อธนาคารโลกและธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank) ได้นำมาใช้เป็นเงื่อนไขทางการเมืองของการให้เงินกู้แก่ประเทศกำลังพัฒนา และต่างก็เชื่อว่าการพัฒนาอย่างยั่งยืนจะทำได้โดยหากประเทศนั้นปราศจาก Good Governance หากกล่าวอีกนัยหนึ่งได้มีการผูกโยงคำว่า “การพัฒนา” เข้ากับคำว่า “Good Governance” หรือการกำหนดกลไกอำนาจรัฐในการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม (วันทนา เนื่องอนันต์, 2553) ทำให้ คำว่าการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเริ่มเป็นที่รู้จักและนำไปใช้อย่างแพร่หลาย ซึ่งได้เริ่มมีการกล่าวถึงในประเทศไทยภายหลังจากประกาศใช้รัฐธรรมนูญ ฉบับปี พ.ศ.2540 (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2542, หน้า 15)

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงกลายเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นหลักการที่เกื้อหนุนสังคมประชาธิปไตย ซึ่งในประเทศไทยได้มีการเสนอและกล่าวถึงแนวคิดนี้อย่างกว้างขวาง ตัวอย่างที่เห็นอย่างเป็นรูปธรรม คือกฎหมายรัฐธรรมนูญ ฉบับปี พ.ศ. 2540 ได้บัญญัติมาตราต่างๆ ที่สัมพันธ์กับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (เสกสรรค์ นิสัยกล้า, 2550, หน้า 1) ต่อมาระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ (สุรชัย ขวัญเมือง, 2548, หน้า 27) และในภายหลังได้มีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยกำหนดให้การปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอน ตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ในปี 2550 ได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 รัฐธรรมนูญฉบับนี้ได้บัญญัติรับรองการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการไว้หลายมาตรา เช่น กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน คือ พัฒนางานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐ ใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ จัดระบบงานราชการและงานรัฐอย่างอื่น เพื่อให้การจัดทำและการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ตลอดจนกระทั่งปัจจุบันที่ประเทศไทยได้มี

การประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ก็ได้นำมาบูรณาการเพื่อการบริหารประเทศที่มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความสุขในสังคมและการพัฒนาอย่างยั่งยืนยั่งยืน โดยกำหนดในมาตรา 27 ให้มีสภาพปฏิรูปแห่งชาติมีหน้าที่ศึกษาและเสนอแนะเพื่อให้เกิดการปฏิรูปในด้านต่างๆ ได้แก่ 1) การเมือง 2) การบริหารราชการแผ่นดิน 3) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม 4) การปกครองท้องถิ่น 5) การศึกษา 6) เศรษฐกิจ 7) พลังงาน 8) สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 9) สื่อสารมวลชน 10) สังคม และ 11) อื่นๆ ทั้งนี้ เพื่อให้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมีความเหมาะสมกับสภาพสังคมไทย มีระบบการเลือกตั้งที่สุจริตและเป็นธรรม มีกลไกป้องกันและขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพ ขจัดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทำให้กลไกของรัฐสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง สะดวก รวดเร็ว และมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม

ทั้งนี้ ภายใต้การบริหารราชการแผ่นดินของคณะรัฐมนตรีชุดปัจจุบัน ที่มีพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ดำรงตำแหน่งเป็นนายกรัฐมนตรี ก็ได้มีการนำเอาหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาเป็นแนวทางหลักในการบริหารจัดการประเทศ โดยได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศว่าด้วยความเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเป็นสำคัญ ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งทรงเน้นความพอดี เหมาะสมแก่ฐานะ ความมีเหตุมีผล และการมีภูมิคุ้มกันมาเป็นแนวคิด ใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 แนวทางของ คสช. และความต้องการของประชาชนที่แสดงออกมาโดยตลอดมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารประเทศ 11 ด้าน ได้แก่

- 1) นโยบายการปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
- 2) นโยบายการรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ
- 3) นโยบายการลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสเข้าถึงบริการของรัฐ
- 4) นโยบายการศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- 5) นโยบายการยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน
- 6) นโยบายการเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ
- 7) นโยบายการส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน
- 8) นโยบายการพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย

และการพัฒนา และนวัตกรรม

9) นโยบายการรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

10) นโยบายการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

11) นโยบายการปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
นอกจากนี้ภายใต้การดำเนินงานของรัฐบาลปัจจุบัน ได้มีการกำหนดค่านิยมหลักของคนไทย เพื่อสร้างประเทศไทยให้เข้มแข็ง 12 ประการ รายละเอียดดังนี้

- 1) มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นสถาบันหลักของชาติในปัจจุบัน
- 2) ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม
- 3) กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
- 4) ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษา เล่าเรียน ทางตรงและทางอ้อม
- 5) รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม
- 6) มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เคารพแม่และแบ่งปัน
- 7) เข้าใจ เรียนรู้ การเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง
- 8) มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักเคารพผู้ใหญ่
- 9) มีสติ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
- 10) รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่ายจำหน่าย ขยายกิจการ เมื่อมีความพร้อม โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี

11) มีความเข้มแข็ง ทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ หรือกิเลส มีความละอาย เกรงกลัวต่อบาป ตามหลักของศาสนา

12) คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และต่อชาติ มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สะท้อนให้เห็นได้ว่าการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมานานระยะหนึ่งในสังคมไทย แต่ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่สะท้อนออกมาในสถานการณ์ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา นับแต่เริ่มมีการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารประเทศนั้นกลับเป็นผลในเชิงลบที่น่าพามาซึ่งสถานการณ์ความวุ่นวายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมไทย อันเป็นสถานการณ์ที่เป็นปัจจัยส่งเสริมก่อกร่อนทำลายความมั่นคงของประเทศชาติ ที่เกิดจากการขาดซึ่งความมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารกิจการบ้านเมือง ซึ่งการเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ นับเป็นหนึ่งในเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาสังคมการเมือง ด้วยเหตุที่ความมั่นคงของชาติ หมายรวมถึงทั้งการปกป้องวิถีชีวิตคนในสังคม การดูแลให้สังคมสามารถผ่านพ้นวิกฤตการณ์ต่างๆ โดยที่สังคมเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด รวมถึงการจัดการความขัดแย้งภายในสังคม โดยการทำให้คนในชาติมีวิถีที่จะจัดการกับความเห็นที่ต่างกัน ในลักษณะที่ทำให้ทุกกลุ่มความเห็นมีพื้นที่ดำรงอยู่ในสังคมร่วมกันได้อย่างสันติ และการจัดการความขัดแย้งภายนอก เพื่อให้สังคมไทยสามารถดำรงอยู่ร่วมกับเพื่อนบ้านอย่างมีความสมานฉันท์

การที่องค์กรมีการบริหารนโยบายด้วยหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สิ่งที่สะท้อนเป็นผลลัพธ์ที่ชัดเจนภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรก็คือ การที่มีการดำเนิน

นโยบายเพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับบุคลากรขององค์กรอย่างยุติธรรม และเสมอภาค โดยเฉพาะในประเด็นของค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรได้มีการจัดสรรให้กับบุคลากรภายในองค์กร ทั้งในกรณีปกติที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์สวัสดิการของส่วนราชการ และในส่วนที่เป็น การเพิ่มเติมกรณีพิเศษตามความเห็นชอบขององค์กรที่จะจัดให้มีสวัสดิการนั้นขึ้น

การจัดสรรให้มีสวัสดิการที่ดีเพียงพอ และตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรทุกระดับ ได้อย่างเท่าเทียมกัน นับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรมีความทุ่มเทในการทำงาน ด้วยมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ทั้งในที่ทำงานและชีวิตประจำวันที่ดี

ดังนั้นเพื่อสะท้อนระดับการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี ตลอดจนสวัสดิการที่องค์กรจัดสรรให้กับบุคลากร อันเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่ามาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจเกี่ยวกับการรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และการจัดสรรสวัสดิการ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรทางการทหารสังกัดกองทัพอากาศที่ 1 เพื่อศึกษาว่าบุคลากรทางการทหารของกองทัพอากาศที่ 1 มีการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในระดับใด รวมถึงการรับรู้ต่อการจัดสรรสวัสดิการให้กับบุคลากรว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด มีความต้องการสวัสดิการในรูปแบบใดบ้าง และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในปัจจุบัน ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะนำไปใช้ในการเป็นแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบายขององค์กรให้เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี รวมถึงการปรับปรุงนโยบายด้านสวัสดิการเพื่อสนองต่อความต้องการของบุคลากรมากที่สุด อันจะส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเพิ่มขึ้น ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำให้องค์กรมีผลผลิตในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพที่ดี

2. คำถามในการวิจัย

1. บุคลากรของกองทัพอากาศที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การจัดสรรให้มีสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

2. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการจัดสรรให้มีสวัสดิการที่ส่งผลต่อการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในบุคลากรของกองทัพอากาศที่ 1 ได้อย่างไร

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความแตกต่างของตำแหน่งงานที่ส่งผลต่อการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การจัดสรรให้มีสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ในบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1
2. เพื่อศึกษาการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 จากการเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการจัดสรรให้มีสวัสดิการ

4. สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการรับรู้การนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการพัฒนาองค์กรแตกต่างกัน
2. บุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการรับรู้และความต้องการจัดสรรให้มีสวัสดิการที่แตกต่างกัน
3. บุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
4. การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการจัดสรรให้มีสวัสดิการหรืออย่างไรอย่างหนึ่งสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ได้

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และการจัดสรรสวัสดิการ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษากองทัพภาคที่ 1 โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการพัฒนาองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1 ได้แก่ การรับรู้ต่อแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความร่วมมือ ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า การรับรู้และความต้องการให้มีการจัดสรรสวัสดิการให้กับบุคลากร และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1

2. **ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง**

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 จำนวน 27,057 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2557)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 โดยคำนวณจากสูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite Population) สูตรที่ใช้คือ Taro Yamane (1967) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน จำแนกเป็นรายพื้นที่ ดังนี้

ตารางที่ 1.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	หน่วยงาน	สัญลักษณ์		ประทวน		จำนวนบุคลากรทั้งหมด	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
		จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
1	กองทัพภาคที่ 1	116	2	236	3	352	5
2	กองร้อยฝึกรบพิเศษที่ 1	12	0	47	1	59	1
3	กองพันทหารสื่อสารที่ 21	23	0	135	2	158	2
4	กรมทหารพรานที่ 11	40	1	216	3	256	4
5	กรมทหารพรานที่ 12	25	0	108	2	133	2
6	กรมทหารพรานที่ 13	23	1	102	1	125	2
7	กรมทหารพรานที่ 14	26	0	113	2	139	2
8	กองบัญชาการช่วยรบที่ 1	134	2	769	11	903	13
9	กองบัญชาการกองทัพ น้อยที่ 1	41	1	83	1	124	2
10	กองพลที่ 1 รักษา พระองค์	774	11	5,737	85	6,511	96
11	กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์	696	10	5,041	75	5,737	85
12	กองพลทหารราบที่ 9	586	9	4,546	67	5,132	76
13	กองพลพัฒนาที่ 1	196	3	1,184	18	1,380	20
14	มณฑลทหารบกที่ 11	705	10	1,333	20	2,038	30
15	มณฑลทหารบกที่ 12	330	5	749	11	1,079	16
16	มณฑลทหารบกที่ 13	353	5	793	12	1,146	17
17	มณฑลทหารบกที่ 14	260	4	503	7	763	11
18	มณฑลทหารบกที่ 15	274	4	739	11	1,013	15

19	หมวดทหารพรานหญิงที่ 11	0	0	4	0	4	0
20	หมวดทหารพรานหญิงที่ 12	0	0	5	0	5	0
รวม		4,614	68	22,443	332	27,057	400

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยจะทำการศึกษา ได้แก่ ระดับตำแหน่งหน้าที่

3.2 ตัวแปรตาม ผู้วิจัยจะทำการศึกษา ได้แก่

- การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า
- การรับรู้และความต้องการด้านสวัสดิการ ประกอบด้วย ด้านสวัสดิการข้าราชการที่รัฐจัดให้ และสวัสดิการภายในกองทัพบก
- คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และความภูมิใจในองค์กร

4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ศึกษาตั้งแต่คิดประเด็นปัญหา หัวข้อวิจัย เขียนโครงร่างการวิจัย ออกแบบสอบถาม ทดสอบเครื่องมือ วิเคราะห์ แปลผลข้อมูล เขียนรายงาน และพร้อมนำเสนอ ตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2557 ถึง มิถุนายน 2558

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยจะนำไปใช้ในการดังนี้

1. เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายองค์กรให้เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
2. เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายด้านสวัสดิการให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้มากที่สุด อันจะส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและมีขวัญ กำลังใจในการทำงานที่ดีเพิ่มขึ้น ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำให้องค์กรมีผลผลิตในการปฏิบัติงานของกองทัพที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

7. ข้อตกลงเบื้องต้น

เนื่องจากการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีการใช้คำที่หลากหลายในภาษาไทย เช่น ธรรมาภิบาล ธรรมรัฐ สุประชาสนการ ธรรมราชฎร์ การกำกับดูแลที่ดี ประชารัฐ รัฐบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และกลไกประชารัฐที่ดี เป็นต้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้คำว่าบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

8. นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และการจัดสรรสวัสดิการ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษากองทัพภาคที่ 1 คือ

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง แนวทางการดำเนินงานบริหารระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยหลักพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การมีเกณฑ์ยุติธรรม ชัดเจน ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1 และยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตาม

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม มีระบบการประเมินผลการทำงานที่เป็นธรรม ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การมีการดำเนินงานที่โปร่งใส มีการประกาศให้รับทราบเกี่ยวกับแผน กฎ ระเบียบ สิทธิและผลประโยชน์ต่างๆ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนรับทราบ

4. หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ได้มีส่วนร่วมรับรู้ ในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งผู้บริหาร มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร และเสนอความเห็นในการตัดสินใจในปัญหาสำคัญ

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ความสำนึกในความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อหน่วยงาน และสังคม

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารกองทัพภาคที่ 1 อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ได้แก่ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามากที่สุด

สวัสดิการ หมายถึง รูปแบบ นโยบายของการกำหนดเงินเดือน รวมถึงค่าตอบแทนและการอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงานที่ได้รับจากองค์การในลักษณะต่างๆ เช่น การจัดหาบ้านพัก รถรับส่ง รวมทั้งสิทธิในการลาประเภทต่างๆ เป็นต้น ซึ่งในการ

ศึกษาวิจัยครั้งนี้ สวัสดิการที่กองทัพภาคที่ 1 ได้จัดให้มีแก่บุคลากรประกอบด้วย สวัสดิการข้าราชการที่รัฐจัดให้ และสวัสดิการภายในกองทัพบก

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่ได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการที่องค์การจัดให้มีขึ้น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ (Huse and Cummings, 1995, pp. 199-200; ดุสิตา เครือคำปิว, 2551, น.9-10) ซึ่งมี 8 ด้านดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รายได้ตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ธรรมเนียมในองค์การ หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ความสมดุลในการดำเนินชีวิต หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจ ที่ไปปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและความรับผิดชอบต่อสังคม

การรับรู้ของบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 มีการรับรู้และทราบในการดำเนินงานขององค์กร ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตลอดจนรูปแบบ นโยบายของการกำหนดเงินเดือน รวมถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการในลักษณะต่างๆ ว่ามีความเท่าเทียมและเป็นธรรม

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1 เกี่ยวกับหลักการและแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการทหาร พนักงาน ลูกจ้างในสังกัดกองทัพภาคที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แตกต่างกันของบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ระดับตำแหน่งของบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ทุกระดับ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และการจัดสรรสวัสดิการ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษากองทัพภาคที่ 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 - 1.1 ความหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 - 1.2 หลักการของแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 - 1.3 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามแนวทางของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - 1.4 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 - 1.5 การประยุกต์หลักการของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการพัฒนาบริหารระบบราชการ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ
 - 2.1 ความหมายของสวัสดิการ
 - 2.2 หลักการจัดสวัสดิการในองค์การ
 - 2.3 ประเภทของการจัดสวัสดิการ
 - 2.4 สวัสดิการทหารบก
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.2 องค์ประกอบที่ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้
 - 4.1 กระบวนการของการรับรู้
 - 4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

1.1 ความหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เนื่องจากมีผู้ให้คำนิยามและความหมายของคำว่าการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไว้มาก ดังนั้นจึงรวบรวมคำนิยามที่องค์กรหลักและบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

1. ธนาคารโลก (World Bank) โดยได้ให้ความหมายว่า Good Governance เป็นลักษณะและวิถีทางของการที่มีการใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อจัดการงานของบ้านเมือง โดยเฉพาะการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนา โดยนัยของความหมายของธนาคารโลก เป็นการชี้ให้เห็นความสำคัญของการมีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อช่วยในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้รัฐบาลสามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพมีระบบที่ยุติธรรม มีกระบวนการกฎหมายที่อิสระ ที่ทำให้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามสัญญา อีกทั้งระบบราชการ ฝายนิติบัญญัติ และสื่อที่มีความโปร่งใส รับผิดชอบ และตรวจสอบได้ (นฤมล ทับจุมพล, 2541, หน้า 15)

2. องค์การสหประชาชาติ (United Nations (UN)) ให้ความสำคัญกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพราะเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นอยู่ของคนในสังคมทุกประเทศให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การดำเนินการนี้ต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใส การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คือ การมีส่วนร่วมของประชาชน และสังคมอย่างเท่าเทียมกัน และมีคำตอบพร้อมเหตุผลที่สามารถชี้แจงกันได้ (บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี, 2544, หน้า 6)

3. United Nations and Development Programme (UNDP) ให้นิยามของคำว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ว่าหมายถึง การดำเนินงานของภาคการเมือง การบริหาร และภาคเศรษฐกิจที่จะจัดการกิจการของประเทศในทุกๆระดับ ประกอบด้วยกลไก กระบวนการ และสถาบันต่าง ๆ ที่ประชาชนและกลุ่มสามารถแสดงออกซึ่งผลประโยชน์ปกป้องสิทธิของตนเองตามกฎหมาย และแสดงความเห็นที่แตกต่างกันบนหลักการของการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การส่งเสริมหลักนิติธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดลำดับความสำคัญทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ยืนอยู่บนความเห็นพ้องต้องกันทางสังคม และเสียงของคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสได้รับการพิจารณาในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนา (สุดจิต นิमितกุล, 2543, หน้า 13-24)

4. องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น – JICA กล่าวถึงการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีใน “Participatory Development and Good Governance Report of the Aid Study Committee (1995)” ว่าเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม โดยกำหนดให้รัฐมีหน้าที่ที่จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน พึ่งตนเองได้ และมีความยุติธรรมทางสังคม (อมรา พงศาพิชญ์ 2543, หน้า 68-81)

สำหรับประเทศไทย การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาจากคำว่า Good Governance ในภาษาอังกฤษ (โกวิท วงศ์สุรวัฒน์, 2549, หน้า 6) จึงมีการใช้คำที่หลากหลายในภาษาไทย เช่น ธรรมภิบาล ธรรมรัฐ สุประชาสนการ ธรรมราชฎ์ การกำกับดูแลที่ดี ประชาธิปไตย รัฐบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และกลไก

ประชารัฐที่ดี เป็นต้น ซึ่งนักวิชาการได้นำแนวคิดดังกล่าวมาตีความ และให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป เช่น (ธีรยุทธ บุญมี, 2541, หน้า 9-11) กล่าวว่า ธรรมนูญ คือ กระบวนการความสัมพันธ์ (Interactive Relation) ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคสังคม และภาคประชาชน ในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีคุณธรรม มีความโปร่งใส มีความยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ การบริหารประเทศที่ดี ควรเป็นการบริหารแบบสองทาง ระหว่างรัฐบาลประชาธิปไตย และฝ่ายสังคม เอกชน องค์กรพัฒนาภาคเอกชน โดยเน้นการมีส่วนร่วม การจัดการตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นธรรมมากขึ้น ในปี 2544 ธีรยุทธ บุญมี (อ้างถึงในสมบุรณ์ ศิริประชัย, 2552, หน้า 6) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า แนวคิดธรรมนูญ คือ การเป็นหุ้นส่วนกันในการบริหารและการปกครองประเทศโดยรัฐประชาชน และเอกชน ซึ่งขบวนการอันนี้จะก่อให้เกิดความเป็นธรรม ความโปร่งใส ความยุติธรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของคนดี สอดคล้องกับอานันท์ ปันยารชุน (2541, หน้า 20) ที่ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับธรรมนูญว่า รัฐต้องจำกัดอำนาจลง มีความโปร่งใส (สะอาด หรือ Clear) มีการเปิดเผยข้อมูลและการกระทำมากขึ้น (Open) ยิ่งไปกว่านั้น รัฐต้องเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความยุติธรรม เพิ่มการบริการสังคม โดยไม่สนใจเรื่องรูปแบบการปกครอง

สำหรับประเวศ วะสี (2541) ได้ให้คำนิยามของธรรมนูญไว้ว่า คือ รัฐที่มีความถูกต้องเป็นธรรม ซึ่งหมายถึงความถูกต้องเป็นธรรมใน 3 เรื่องใหญ่ๆ คือ

1. การเมืองและระบบราชการที่โปร่งใส รับผิดชอบต่อสังคม ถูกตรวจสอบได้
2. ภาคธุรกิจที่โปร่งใส รับผิดชอบต่อสังคม สามารถตรวจสอบได้
3. สังคมที่เข้มแข็ง ความเป็นประชาสังคม (Civil Society) สามารถตรวจสอบ

ภาครัฐ และภาคธุรกิจให้ตั้งอยู่ในความถูกต้องได้

นอกจากนี้ประเวศ วะสี (2541) แสดงทัศนะค่อนข้างต่างจากอานันท์ ปันยารชุน ว่า ธรรมนูญ ไม่อาจแยกออกจากการปกครองประชาธิปไตย ยิ่งไปกว่านั้นเสนอให้มีการสร้างเครือข่ายสังคม และพลังสังคม เพื่อสถาปนาสังคมที่มี “สันติประชาธรรม” อย่างไรก็ตามความคิดของ ประเวศ วะสี ในภายหลังมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น โดยกล่าวว่ากระบวนการธรรมาภิบาลคือ “การสร้างเศรษฐกิจ มหภาคที่ถูกต้อง มีระบบรัฐที่ถูกต้อง มีการปฏิรูปการศึกษาให้สามารถสร้างความเข้มแข็งทางสติปัญญาให้คนทั้งมวล ปฏิรูปสื่อเพื่อสังคม ตลอดจนปฏิรูปกฎหมายให้เหมาะสม สอดคล้องกับการที่จะสร้างสังคมเข้มแข็งถูกต้องเป็นธรรมทั้งหมด รวมกันคือธรรมนูญ หรือ Good Governance อันจะทำให้สังคมไทยมีความเข้มแข็งทุกด้านทั้งทางคุณค่าและจิตสำนึก ทางปัญญา ทางสังคม ทางการเมือง ทางวัฒนธรรม ทางจริยธรรม ทางเศรษฐกิจ มีสมรรถนะ มีความโปร่งใส สามารถอยู่ร่วมกันได้ด้วยความสุข และมีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความจำเริญรุ่งเรืองต่อไปด้วยฐานอันมั่นคง (สมบุรณ์ ศิริประชัย, 2552, หน้า 7)

จากการศึกษา พบว่า คำนิยามที่หน่วยงาน และนักวิชาการต่างๆ ซึ่งได้แก่ ธนาคารโลก ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย อานันท์ ปันยารชุน ธีรยุทธ บุญมี ประเวศ วะสี ได้นำเสนอไว้

นั้นมีความสอดคล้องกับบริบทการพัฒนาและส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย และมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม สังคม และลักษณะการปกครองปัจจุบันของประเทศ จึงอาจสรุปได้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทำหน้าที่เป็นกลไก เครื่องมือ และแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเน้นความจำเป็นของการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และ ภาคประชาชน อย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมี มีโครงสร้างและกระบวนการการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน”

1.2 หลักการของแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

โดยหลักของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ในด้านต่างๆ อาทิ ภาครัฐ ธุรกิจ ประชาสังคม ปังเอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อความเป็นธรรม สุจริต มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งวิธีการที่จะสร้างให้เกิดมีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีคือการมีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ถูกตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ (ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ, 2547, หน้า 4) ในบทความเรื่อง “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี : แนวคิดและประสบการณ์ในภาคราชการไทย” (อรพินท์ สฟโชคชัย, 2547, หน้า 4) ได้นำกรอบความคิดและค่านิยมความหมายของ Good Governance ในความหมายของ ธนาคารโลก องค์กรสหประชาชาติ และ United Nations and Development Programme (UNDP) มาสู่ข้อสรุปในการจัดองค์ประกอบและคุณลักษณะในเชิงการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมของสาธารณชน (Public Participation) คือ กลไกกระบวนการที่ประชาชน (ชายและหญิง) มีโอกาสและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน (Equity) ไม่ว่าจะเป็โอกาสในการเข้าร่วมในทางตรงหรือทางอ้อม โดยผ่านกลุ่มผู้แทนราษฎรที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนโดยชอบธรรมการเปิดโอกาสให้สาธารณชนมีส่วนร่วมอย่างเสรีนี้ รวมถึงการให้เสรีภาพแก่สื่อมวลชนและให้เสรีภาพแก่สาธารณชนในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ คุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่สาธารณชนมีส่วนร่วม คือ การมีรูปแบบการปกครองและการบริหารที่กระจายอำนาจ

2. ความสุจริตและโปร่งใส (Honesty and Transparency) คือ กลไกที่มีความสุจริต และโปร่งใส ซึ่งรวมถึงการมีระบบกติกากและการดำเนินงานที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา ประชาชนสามารถเข้าถึงและได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเสรีเป็นธรรม ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานกำกับดูแล โดยประชาชนสามารถตรวจสอบและติดตามผลได้

3. พันธะความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) คือ กลไกที่มีความรับผิดชอบ ในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยมีการจัดองค์กรหรือการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เน้นการดำเนินงานเพื่อสนองตอบความต้องการของกลุ่มต่างๆ ในสังคมอย่างเป็นธรรม ในความหมายนี้รวมถึง

การที่มี Bureaucracy Accountability, Political Accountability ซึ่งจะมีความหมายที่มากกว่า การมีความรับผิดชอบเฉพาะต่อผู้บังคับบัญชา หรือกลุ่มผู้เป็นฐานเสียงที่ให้การสนับสนุนทางการเมือง แต่ครอบคลุมถึงพันธะความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น องค์กรหน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องต้องพร้อม และสามารถที่จะถูกตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ ประสิทธิภาพ และการใช้ทรัพยากรสาธารณะ ดังนั้น คุณลักษณะของความโปร่งใสของระบบในลำดับที่สองจึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้าง Accountability

4. กลไกการเมืองที่ชอบธรรม (Political Legitimacy) คือ กลไกที่มีองค์ประกอบของผู้ที่เป็นรัฐบาลหรือผู้ที่เข้าร่วมบริหารประเทศซึ่งมีความชอบธรรม เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม โดยรวมไม่ว่าจะโดยการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง แต่จะต้องเป็นรัฐบาลที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนว่า มีความสุจริตมีความเที่ยงธรรมและมีความสามารถที่จะบริหารประเทศได้

5. กฎเกณฑ์ที่ยุติธรรมและชัดเจน (Fair Legal Framework and Predictability) คือ มีกรอบของกฎหมายที่ยุติธรรมและเป็นธรรมสำหรับกลุ่มคนต่างๆ ในสังคม ซึ่งกฎหมายมีการบังคับใช้และสามารถใช้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกฎหมายที่ชัดเจนซึ่งคนในสังคมทุกส่วน เข้าใจ สามารถคาดหวังและรู้ว่าจะเกิดผลอย่างไรหรือไม่เมื่อดำเนินการตามกฎหมายของสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นการประกันความมั่นคงศรัทธาและความเชื่อมั่นของประชาชน

6. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) คือ กลไกที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดกระบวนการทำงาน การจัดองค์กร การจัดสรรบุคลากร และมีการใช้ทรัพยากรสาธารณะต่างๆ อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม มีการดำเนินการและการให้บริการสาธารณะที่ให้ผลลัพธ์ เป็นที่น่าพอใจและกระตุ้นการพัฒนาของสังคมทุกด้าน (การเมือง สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ)

สำหรับสมบรูณ์ ศิริประชัย (2552, หน้า 10) มีความเห็นว่าปัจจัยสามด้านที่แวดล้อม คำว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้นคือ ความเป็นระบบการเมืองและการบริหารราชการแผ่นดิน

1. ในแง่ความเป็นระบบ เป็นที่ยอมรับว่า คำว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีความหมายกว้างกว่าคำว่ารัฐบาล (Government) ซึ่งโดยทั่วไปหมายถึง โครงสร้างทางสถาบันแบบที่เป็นทางการและเป็นเรื่องการตัดสินใจของฝ่ายบริหารในรัฐสมัยใหม่ทั่วไป แต่คำว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี นั้นมีนัยที่หลวมกว่าและกว้างกว่าการใช้อำนาจทางการเมืองภายในและภายนอกของระบบการเมือง ในแง่นี้ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงมีลักษณะเป็นระบบความสัมพันธ์ทางการเมืองและสังคมเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามในความหมายที่แคบที่มีการใช้กันอยู่นั้นการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีความหมายถึงระบบทุนนิยมแบบประชาธิปไตย (Democratic Capitalist Regime) ที่มีรัฐแบบมีอำนาจน้อยที่สุด คือ รัฐมีหน้าที่รักษากฎหมายและความสงบเรียบร้อยเท่านั้น ซึ่งเป็นความคิดที่กว้างของธรรมาภิบาลแบบตะวันตก

2. ในด้านการเมือง ซึ่งมีลักษณะจำกัดและระบุทางการเมืองไว้อย่างชัดเจน การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีนัยว่ารัฐมีความชอบธรรม (Legitimacy) และมีอำนาจหน้าที่

(Authority) อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นสิ่งที่ระบบประชาธิปไตยสร้างขึ้นมา เพื่อแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ทางการเมืองอย่างชัดเจน ในแง่อำนาจของนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหารและฝ่ายตุลาการ ซึ่งไม่ว่าจะอยู่ภายใต้ระบบประธานาธิบดีหรือระบบรัฐสภา ระบบสหพันธรัฐหรือรัฐเดี่ยวก็ใช้ระบบเดียวกัน ในแง่ของการมีสังคมแบบพหุนิยมที่มีการเลือกตั้งอย่างเสรี มีการเลือกตั้งตัวแทนเข้าไปทำงานในฝ่ายบริหาร โดยที่ต้องมีการตรวจสอบให้มีการใช้อำนาจอย่างถูกต้องเพื่อปกป้องสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นความหมายในทางการเมืองที่ประเทศตะวันตกยึดถือตลอดมา

3. การบริหารราชการแผ่นดินแบบแคบ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึงระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ เปิดเผย มีความรับผิดชอบและมีการตรวจสอบทางบัญชีอย่างถี่ถ้วน โดยมีระบบข้าราชการที่เข้มแข็งเพื่อออกแบนโยบายและปฏิบัตินโยบายที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีระบบตุลาการที่เป็นอิสระอย่างแท้จริง เพื่อแก้ไขกรณีพิพาทต่างๆ ซึ่งเกิดขึ้นในระบบเศรษฐกิจตลาดแบบเสรี

ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ (2547, หน้า 9-11) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบสำหรับวัดระดับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักการกระจายอำนาจ จิตสำนึกรับผิดชอบทางสังคม หลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักนิติธรรม หมายถึง ระบบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาและการบริหารจัดการของภาครัฐซึ่งจะต้องเป็นกฎหมายที่ชัดเจนและปรับใช้ได้กับทุกเรื่องและมีความเป็นอิสระในการพิจารณา ทั้งยังต้องเป็นกฎหมายที่กำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามอย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ยังต้องสนับสนุนหลักนิติธรรม สิทธิมนุษยชน และการหมุนเวียนของเงินทุนในภาคเอกชน ถ้าขาดระบบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมดังกล่าวก็จะทำให้ระบบการหมุนเวียนเงินทุนในภาคเอกชนและการค้าเกิดความเสียหาย นอกจากนี้ระบบกฎหมายดังกล่าวยังต้องต่อต้านการทุจริตในทุกระดับอีกด้วย

2. สำนึกรับผิดชอบทางสังคม หมายถึงการบุคคลหรือหน่วยงานที่ได้รับมอบอำนาจจากประชาชนจะต้องแสดงความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนเองกระทำต่อสาธารณะชน เช่น สามารถอธิบายถึงการกระทำ การปฏิบัติงาน หรือการตัดสินใจใดๆ ของตนเองได้ ในความหมายอย่างแคบ หลักความรับผิดชอบต่อจะเน้นไปที่ความสามารถในการอธิบายถึงการจัดสรร การใช้ และการควบคุม เช่น การทำงบประมาณการทำให้บัญชีและการตรวจสอบ ในความหมายอย่างกว้าง หลักความรับผิดชอบต่อยังรวมไปถึงการออกกฎและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองด้วย

3. ความโปร่งใส หมายถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และตรวจสอบนโยบายของรัฐ กล่าวคือ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบายนั้น พร้อมทั้งสามารถแสดงความคิดเห็นในทางเลือกต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อดำรงชีวิตของตนโดย ทั้งนี้รัฐจะต้องสนับสนุนข้อมูลเพื่อให้ประชาชนใช้ในการพิจารณาและตัดสินใจ

4. การกระจายอำนาจ การกระจายอำนาจคือกระบวนการให้อำนาจกับท้องถิ่นในการมีอิสระในการบริหารพัฒนาและมีการบริการสาธารณะที่ชุมชนสามารถให้บริการชุมชนเองได้ การกระจายอำนาจรวมไปถึงการวางแผนพัฒนา การวางนโยบาย และการวางแผนงบประมาณ ซึ่งรวมถึงการมีส่วนร่วมของสมาคมท้องถิ่น การกระจายอำนาจยังช่วยปรับปรุงโครงการพัฒนาชุมชน เพื่อให้สามารถให้บริการประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างเข้าถึงมากขึ้น ความสำเร็จของการกระจายอำนาจอยู่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารพัฒนาและมีการบริการสาธารณะที่ชุมชนสามารถให้บริการชุมชนเองได้ มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนา การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในชุมชนท้องถิ่นของตน รวมทั้งผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนด้วย

5. การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึงกระบวนการที่ประชาชนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในนโยบายสาธารณะ มีส่วนร่วมในการควบคุมการจัดสรรทรัพยากรและมีส่วนในการควบคุมองค์กรต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อดำรงชีวิตของประชาชน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ นั่นเอง ในบริบทของการบริหารจัดการ (Governance) การมีส่วนร่วมจะมุ่งเน้นการให้อำนาจแก่ประชาชนทุกหมู่เหล่า และแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มต่างๆ ในสังคม ผู้ขับเคลื่อนและ กิจกรรม นอกจากนั้นการมีส่วนร่วมยังเป็นการสร้างกรอบกฎเกณฑ์และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่ก่อให้เกิดการเรียกร้องอันชอบธรรมทั้งยังเป็นการตรวจสอบนโยบายและกิจกรรมต่างๆ ของรัฐ การมีส่วนร่วมนี้เกิดขึ้นในหลายๆ ระดับไม่ว่าจะเป็นในระดับรากหญ้า (Grassroots) ในระดับท้องถิ่น องค์กรเอกชน ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ ซึ่งก่อให้เกิดความยืดหยุ่นและการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง

องค์ประกอบในการเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกระทรวงมหาดไทยมี 11 องค์ประกอบคือ การมีส่วนร่วม ความยั่งยืน สิ่งที่ชอบธรรม ความโปร่งใส ความเป็นธรรมและความเสมอภาค ความรู้และทักษะของเจ้าหน้าที่ ความเสมอภาคทางเพศ ความอดทนอดกลั้น หลักนิติธรรมความรับผิดชอบ และการเป็นผู้กำกับดูแล จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่เสนอโดยกระทรวงมหาดไทยเน้นไปทางด้านการบริหาร การปกครอง การพัฒนา และการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นสายงานที่กระทรวงมหาดไทยรับผิดชอบโดยตรง (สุดจิต นิमितกุล 2543, หน้า 13-24)

1. การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการมีส่วนร่วมของทั้งประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและพลังการทำงานที่สอดประสานกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการให้บริการประชาชน

2. ความยั่งยืน (Sustainability) มีการบริหารงานที่อยู่บนหลักการของความสมดุลทั้งในเมืองและชนบท ระบบนิเวศ และทรัพยากรธรรมชาติ

3. ประชาชนมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ชอบธรรม (Legitimacy) และให้การยอมรับ (Acceptance) การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ประชาชนพร้อมที่จะยอมสูญเสียประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน

4. มีความโปร่งใส (Transparency) ข้อมูลต่างๆ ต้องตรงกับข้อเท็จจริงของการดำเนินการและสามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินการที่เปิดเผยชัดเจนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้

5. ส่งเสริมความเป็นธรรม (Equity) และความเสมอภาค (Equality) มีการกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และมีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่ชัดเจน

6. มีความสามารถที่จะพัฒนาทรัพยากรและวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานได้ และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกหน่วยงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน

7. ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (Promoting Gender Balance) เปิดโอกาสให้สตรีทั้งในเมืองและชนบทเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น

8. การอดทนอดกลั้น (Tolerance) และการยอมรับ (Acceptance) ต่อทัศนคติที่หลากหลาย (Diverse Perspectives) รวมทั้งต้องยุติข้อขัดแย้งด้วยเหตุผล หากจุดร่วมที่ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกันได้

9. การดำเนินการตามหลักนิติธรรม (Operating by Rule of Law) พัฒนาปรับปรุง แก้ไขและเพิ่มเติมกฎหมายให้มีความทันสมัยและเป็นธรรม

10. ความรับผิดชอบ (Accountability) เจ้าหน้าที่ที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชนความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานจะเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินความสำเร็จของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่

11. การเป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) แทนการควบคุม โอนงานบางอย่างไปให้องค์กรท้องถิ่นซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนที่สุด หรืองานบางอย่างก็ต้องแปรรูปให้ออกชนดำเนินการแทน

โดยสรุปหลักของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นหลักพื้นฐานที่มีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน มีองค์ประกอบที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบทการใช้ว่าจะนำมาประยุกต์ใช้ได้ในพื้นที่ต่าง ๆ อาทิ ภาครัฐ ธุรกิจ ประชาสังคม บัณฑิตชน และองค์กรระหว่างประเทศ แนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า (รายละเอียดของการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ที่กรอบแนวคิดในการวิจัย)

1.3 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามแนวทางของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระราชดำรัส แก่พสกนิกรชาวไทยมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 และทรงเน้นย้ำอย่างชัดเจนในวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2540 (ภายหลังวิกฤติเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540) และต่อมา ได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิในทาง เศรษฐกิจ และสาขาอื่นๆ มาร่วมกันประมวลและกลั่นกรองพระราชดำรัสเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อ บรรจุในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 -2549) (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542) และได้จัดทำเป็นบทความเรื่อง "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" แล้วได้นำความกราบบังคลทูล พระกรุณาขอพระราชทานพระบรมราชวินิจฉัย เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม พ.ศ. 2542 และทรงพระกรุณา โปรดเกล้า พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้นำบทความที่ทรงแก้ไขแล้วไปเผยแพร่ เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2542

- เศรษฐกิจพอเพียง คือ เศรษฐกิจแบบพอมีพอกิน แบบพอมีพอกินนั้น หมายความว่าอุ้มชูตัวเองได้ ให้มีพอเพียงกับตัวเอง (พระราชดำรัสในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ติพิมพ์ใน ธนบัตรใบละพันบาท) เศรษฐกิจพอเพียงเป็นระบบเศรษฐกิจที่เน้นถึงการดำรงอยู่และการปฏิบัติของ ประชาชนในทุกด้าน ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและการบริหาร ประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง

- ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่ จะต้องมีการมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้ง ภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการ นำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผน และการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้อง เสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรมอย่างดี (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542)

โดยความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเศรษฐกิจที่มีรูปแบบเป็นทางสายกลาง หรือเศรษฐกิจแบบมีขีดจำกัดมาปฏิบัติ เพราะเชื่อมโยงทุกเรื่องเข้ามาด้วยกันทั้งเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ที่จริงคำว่า เศรษฐกิจ เป็นคำที่มีความหมายในทางที่ดี หมายถึงความ เจริญที่เชื่อมโยง ภายใจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน (ประเวศ วสี, 2542, หน้า 1) ความพอเพียงในความหมายของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จึงหมายถึง ความพอประมาณและมี เหตุผล รวมถึงการมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลง ภายนอกและภายใน โดยอาศัยความรู้ ความรอบคอบและระมัดระวังในการดำเนินการ ในขณะที่ เดียวกันต้องเสริมสร้างจิตใจของคนในชาติให้มีสำนึกในความซื่อสัตย์สุจริต (เดือนเด่น นิคมบริรักษ์, 2542, หน้า 1) การปฏิบัติตนตามแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงจึงมีลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ (สุเมธ ตันติเวชกุล อ้างถึงใน สมพร เทพสิทธิ์, 2549, หน้า 5)

1. ยึดความประหยัด ตัดทอนค่าใช้จ่ายในทุกด้าน ลดละความฟุ่มเฟือยในการดำรง ชีพอย่างจริงจัง ดังพระราชดำรัสที่ว่า “ความเป็นอยู่ที่ไม่ต้องฟุ้งเฟ้อ ต้องประหยัดไปในทางที่ถูกต้อง”

2. ต้องยึดถือการประกอบอาชีพด้วยความถูกต้องสุจริตแม้จะตกอยู่ในภาวะขาดแคลนในการดำรงชีพก็ตาม ดังพระราชดำรัสที่ว่า “ความเจริญของคนทั้งหลายย่อมเกิดมาจากการประพฤติชอบและการหาเลี้ยงชีพชอบเป็นสำคัญ”

3. ละเลิกการแก่งแย่งผลประโยชน์และแข่งขันกันในทางการค้าขายประกอบอาชีพแบบต่อสู้อย่างรุนแรงดังอดีต ซึ่งมีพระราชดำรัสเรื่องนี้ว่า “ความสุขความเจริญอันแท้จริงนั้น หมายถึงความสุขความเจริญที่บุคคลหามาได้ด้วยความเป็นธรรมทั้งในเจตนาและการกระทำไม่ใช่ได้มาด้วยความบังเอิญ หรือด้วยการแก่งแย่งเบียดบังมาจากผู้อื่น”

4. ไม่หยุดนิ่งที่จะหาทางให้ชีวิตหลุดพ้นจากความทุกข์ยากครั้งนี้โดยต้องขวนขวายใฝ่หาความรู้ให้เกิดมีรายได้เพิ่มพูนขึ้นจนถึงขั้นพอเพียงเป็นเป้าหมายสำคัญ พระราชดำรัสตอนหนึ่งให้ความชัดเจนว่า “การที่ต้องการให้ทุกคนพยายามที่จะหาความรู้ และสร้างตนเองให้มั่นคงนี้เพื่อตนเอง เพื่อที่จะให้ตัวเองมีความเป็นอยู่ที่ก้าวหน้า มีความสุข พอมีพอกินเป็นขั้นหนึ่ง และขั้นต่อไป ก็คือให้มีเกียรติว่ายืนได้ด้วยตนเอง”

5. ปฏิบัติตนในแนวทางที่ดี ลดละสิ่งชั่วให้หมดสิ้นไป พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานพระบรมราโชวาทว่า “พยายามไม่ก่อความชั่วให้เป็นเครื่องทำลายตัว ทำลายผู้อื่น พยายามลดละ พยายามละความชั่วที่ตัวเองมีอยู่ พยายามก่อความดีให้แก่ตัวเองอยู่เสมอ พยายามรักษาและเพิ่มพูนความดีที่มีอยู่นั้นให้งอกงามสมบูรณ์ขึ้น”

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงชี้ให้เห็นว่า การดำเนินตามปรัชญานี้ เจาะใจสำคัญคือ รัฐต้องมีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนั้นการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงการนั้นคือ การสร้างให้การบริหารจัดการทั้งภาครัฐมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ ความโปร่งใส โดยประชาชนต้องมีส่วนร่วม รัฐเองต้องมีความพอเพียงในโครงการและมาตรการรัฐ ต้องไม่สร้างความไม่พอประมาณ ความไม่มีเหตุมีผล การลงทุนและการก่อหนี้ของภาครัฐต้องไม่เกินตัว และคำนึงถึงผลกระทบระยะยาว หากให้การตัดสินใจของรัฐมีเหตุมีผล รัฐจะต้องมีข้อมูลที่ดี มีการศึกษาเพื่อวางแผนงานนโยบายที่ดี คนในรัฐบาลต้องมีการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาของประเทศอย่างแท้จริง

1.4 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้นำมาใช้ในระบบราชการในช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้ว ดังเช่นที่ปรากฏในกฎหมาย 2 ฉบับ คือ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารราชการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และต่อมาได้ยกเลิกระเบียบฯ ฉบับดังกล่าว และประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้ให้เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่มีการปฏิรูประบบราชการ

เพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งการบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการนี้ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน มีประสิทธิภาพ คุ่มค่าและผลสัมฤทธิ์ในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ โดยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มีรายละเอียดดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2547, หน้า 1-7)

มาตรา 6 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้

- (1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- (2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- (3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- (4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- (5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- (6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ

(7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

มาตรา 7 การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หมายถึง การปฏิบัติราชการที่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความผาสุก และความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ความสงบและปลอดภัยของสังคมส่วนรวม ตลอดจนประโยชน์สูงสุดของประเทศ

มาตรา 8 ในการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ส่วนราชการจะต้องดำเนินการโดย ถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับการบริการจากรัฐ และจะต้องมีแนวทางการบริหารราชการดังต่อไปนี้

- (1) การกำหนดภารกิจของรัฐและส่วนราชการต้องเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 และสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐและนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา
- (2) การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการต้องเป็นไปโดยซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบได้ และมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนทั้งในระดับประเทศและท้องถิ่น
- (3) ก่อนเริ่มดำเนินการ ส่วนราชการต้องจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ผลดีและผลเสียให้ครบถ้วนทุกด้าน กำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใส มีกลไกตรวจสอบการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ในกรณีที่ภารกิจใดจะมีผลกระทบต่อประชาชน ส่วนราชการต้องดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนหรือชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับจากภารกิจนั้น

(4) ให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องคอยรับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจของสังคมโดยรวมและประชาชนผู้รับบริหารเพื่อปรับปรุงหรือเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการให้เหมาะสม

(5) ในกรณีที่เกิดปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินการ ให้ส่วนราชการดำเนินการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นโดยเร็ว ในกรณีที่ปัญหาหรืออุปสรรคนั้นเกิดขึ้นจากส่วนราชการอื่นหรือระเบียบข้อบังคับที่ออกโดยส่วนราชการอื่นให้ส่วนราชการแจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อดำเนินการแก้ไขปรับปรุงโดยเร็วต่อไป และแจ้งให้ ก.พ.ร. ทราบด้วย

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ส่วนราชการกำหนดวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับภารกิจแต่ละเรื่อง ทั้งนี้ ก.พ.ร. จะกำหนดแนวทางการดำเนินการทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานนี้ได้

มาตรา 9 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ส่วนราชการปฏิบัติดังต่อไปนี้

(1) ก่อนจะดำเนินการตามภารกิจใด ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการไว้เป็นการล่วงหน้า

(2) การกำหนดแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการตาม (1) ต้องมีรายละเอียดของขั้นตอน ระยะเวลา และงบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินการของแต่ละขั้นตอน ระยะเวลา และงบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินการของแต่ละขั้นตอน เป้าหมายของภารกิจ ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ และตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจ

(3) ส่วนราชการต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานที่ ก.พ.ร. กำหนด

(4) ในกรณีที่การปฏิบัติภารกิจ หรือการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการเกิดผลกระทบต่อประชาชน ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการที่จะต้องดำเนินการแก้ไขหรือบรรเทาผลกระทบนั้น หรือเปลี่ยนแผนปฏิบัติราชการให้เหมาะสม

มาตรา 10 วรรคหนึ่ง ในกรณีที่ภารกิจใดมีความเกี่ยวข้องกับหลายส่วนราชการหรือเป็นภารกิจที่ใกล้เคียงหรือต่อเนื่องกัน ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องนั้นกำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารราชการแบบบูรณาการร่วมกันโดยมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

มาตรา 20 เพื่อให้การปฏิบัติราชการภายในส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ส่วนราชการกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานหรือโครงการ และงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละงานหรือโครงการ และต้องเผยแพร่ให้ข้าราชการและประชาชนทราบทั่วกันด้วย

มาตรา 27 วรรคหนึ่ง ให้ส่วนราชการจัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการสั่งการอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการหรือการดำเนินการอื่นใดของผู้ดำรง

ตำแหน่งใดให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการในเรื่องนั้นโดยตรง เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ในการกระจายอำนาจการตัดสินใจดังกล่าวต้องมุ่งผลให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการบริการประชาชน

มาตรา 37 ในการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือติดต่อประสานงานระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ให้ส่วนราชการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของแต่ละงานและประกาศให้ประชาชนและข้าราชการทราบเป็นการทั่วไป ส่วนราชการใดมิได้กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานใด และ ก.พ.ร. พิจารณาเห็นว่างานนั้นมีลักษณะที่สามารถกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จได้หรือส่วนราชการได้กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จไว้ แต่ ก.พ.ร. เห็นว่าเป็นระยะเวลาที่ล่าช้าเกินสมควร ก.พ.ร. จะกำหนดเวลาแล้วเสร็จให้ส่วนราชการนั้นต้องปฏิบัติก็ได้ให้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องตรวจสอบให้ข้าราชการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 45 นอกจากการจัดให้มีการประเมินผลตามมาตรา 9 (3) แล้ว ให้ส่วนราชการจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่ ก.พ.ร. กำหนด

จากรายละเอียดของพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ ได้ระบุเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนในมาตรา 6 ข้อน่าสังเกตก็คือ ในเป้าหมายทั้ง 7 ประการนี้ ในประการที่ 3 มีการนำเอาแนวความคิด Value for Money เข้ามาไว้ในพระราชกฤษฎีกาอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามเป้าหมาย 7 ประการได้พยายามวางกรอบอย่างกว้างๆ ว่าการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการต้องเป็นไปโดยซื่อสัตย์สุจริตสามารถตรวจสอบได้ และมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนทั้งในระดับประเทศและท้องถิ่น ในมาตรา 8 ของพระราชกฤษฎีกาฯ กำหนดว่าส่วนราชการจะต้องดำเนินการโดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับบริการจากรัฐ ในบางมาตราเป็นเรื่องที่พยายามจะสร้างกรอบของธรรมาภิบาลใหม่ เช่น ในมาตรา 11 “กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้”

นอกเหนือจากนี้ หมวดที่สำคัญในพระราชกฤษฎีกาฉบับดังกล่าวคือ หมวด 4 เรื่องการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ในหมวดนี้ระบุชัดเจนในมาตรา 20 ว่า ให้ส่วนราชการจัดทำบัญชีต้นทุนในงานบริการสาธารณะแต่ละประเภทขึ้นตามวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนดเงื่อนไขที่สำคัญในการควบคุมประสิทธิภาพคือ ในกรณีที่ย้ายถ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะใดของส่วนราชการใดสูงกว่ารายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการ

สาธารณะประเภทและคุณภาพเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันของส่วนราชการอื่น ให้ส่วนราชการนั้น จัดทำแผนการลดรายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะดังกล่าว เสนอสำนักงานงบประมาณ กรมบัญชีกลาง และ ก.พ.ร. ทราบ และถ้ามิได้มีข้อทักท้วงประการใดภายในสิบห้าวันก็ให้ส่วนราชการ ดังกล่าวถือปฏิบัติตามแผนการลดรายจ่ายนั้นต่อไปได้

ในพระราชกฤษฎีกานี้ ได้ให้อำนาจแก่หน่วยงานของรัฐคือ สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานงบประมาณ โดยในมาตรา 22 ระบุว่า ให้สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานงบประมาณร่วมกันจัดให้มีการ ประเมินความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐที่ส่วนราชการดำเนินการอยู่ เพื่อรายงานคณะรัฐมนตรี สำหรับเป็นแนวทางในการพิจารณาว่า ภารกิจใดสมควรจะได้ดำเนินการต่อไปหรือยุบเลิก และเพื่อ ประโยชน์ในการจัดตั้งงบประมาณของส่วนราชการในปีต่อไป ทั้งนี้ ตามระยะเวลาที่คณะรัฐมนตรี กำหนด ในการประเมินความคุ้มค่าตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงประเภทและสภาพของแต่ละภารกิจ ความเป็นไปได้ของภารกิจหรือโครงการที่ดำเนินการ ประโยชน์ที่รัฐและประชาชนจะพึงได้และ รายจ่ายที่ต้องเสียไปก่อนและหลังที่ส่วนราชการดำเนินการด้วยความคุ้มค่าตามมาตรานี้ ให้ หมายความว่าถึงประโยชน์หรือผลเสียทางสังคม และประโยชน์หรือผลเสียอื่น ซึ่งไม่อาจคำนวณเป็นตัว เงินได้ด้วย

แม้ว่าจะเป็นการให้อำนาจแก่หน่วยงานที่ประเมินโครงการ เช่น สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แต่เครื่องมือนี้ก็ยังมีลักษณะที่ไม่เข้มงวด เท่าที่ควร เพราะความคุ้มค่าระบุไว้ในมาตรานี้ ให้หมายถึงประโยชน์หรือผลเสียทางสังคม หรือ ประโยชน์หรือผลเสียอื่น ดังนั้น การประเมินว่าภารกิจหรือโครงการใดๆ ไม่คุ้มค่าทางเศรษฐกิจจึงเป็น เรื่องที่ลำบากมาก และอาจไม่สามารถเป็นมาตราวัดที่เป็นวิทยาศาสตร์ได้อย่างไรก็ตามพระราช กฤษฎีกาฉบับนี้ดูเหมือนจะให้อำนาจในการตรวจสอบและถ่วงดุลแก่ ก.พ.ร. (สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ) ไม่น้อย โดยในมาตรา 34 นี้ให้ ก.พ.ร. พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจของรัฐที่ส่วน ราชการได้รับผิดชอบดำเนินการอยู่สมควรเปลี่ยนแปลง ยกเลิก หรือเพิ่มเติม ให้เสนอคณะรัฐมนตรี พิจารณา เมื่อคณะรัฐมนตรีเห็นชอบแล้ว ให้ส่วนราชการนั้นดำเนินการปรับปรุงภารกิจ อำนาจหน้าที่ โครงสร้างและอัตรากำลังของส่วนราชการนั้นให้สอดคล้องกัน โดยในมาตรา 34 ระบุว่า ในกรณีที่มี การยุบ เลิก โอน หรือรวมส่วนราชการใดทั้งหมดหรือบางส่วน ห้ามมิให้จัดตั้งส่วนราชการที่ภารกิจ หรืออำนาจหน้าที่ที่มีลักษณะเดียวกัน หรือคล้ายกันกับส่วนราชการดังกล่าวขึ้นอีก เว้นแต่มีการ เปลี่ยนแปลงแผนการบริหารราชการแผ่นดิน และมีเหตุผลจำเป็นเพื่อรักษาความมั่นคงของรัฐหรือ เศรษฐกิจของประเทศหรือรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนและโดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.พ.ร.

ส่วนหมวดที่ 7 เป็นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการ ของประชาชนซึ่งก็เป็นเรื่องของความรับผิดชอบ (Accountability) ที่รัฐมีต่อประชาสังคม ในพระราช กฤษฎีกานี้ พยายามระบุให้ประชาชนสามารถติดต่อขอข้อมูลจากส่วนราชการได้ โดยเน้นให้กระทรวง

เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารเป็นผู้ดูแลจัดทำให้มีระบบเครือข่ายสารสนเทศให้มากขึ้น ในแง่นี้ พระราชกฤษฎีกาพยายามสร้างความปลอดภัยเท่าที่ทำได้ โดยระบุให้มาตรา 44 ให้รัฐต้องเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ส่วนราชการต้องจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่าย แต่ ละปี รายการเกี่ยวกับการจัดซื้อหรือจัดจ้างที่จะดำเนินการในปีงบประมาณนั้น และสัญญาใดๆ ที่ได้มีการ อนุมัติให้จัดซื้อหรือจัดจ้างแล้ว ให้ประชาชนสามารถขอดูหรือตรวจสอบได้ ณ สถานที่ทำการของส่วน ราชการ และระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการ ทั้งนี้ การเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวต้องไม่เกิด ความได้เปรียบหรือเสียเปรียบ หรือความเสียหายแก่บุคคลใดในการจัดซื้อหรือจัดจ้างในการจัดทำ สัญญาจัดซื้อหรือจัดจ้าง ห้ามมิให้มีข้อความหรือข้อตกลงห้ามมิให้เปิดเผยข้อความหรือข้อตกลงใน สัญญาดังกล่าว เว้นแต่ข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่อยู่ภายใต้ข้อบังคับกฎหมาย กฎระเบียบ หรือ ข้อบังคับที่เกี่ยวกับการคุ้มครองความลับทางราชการ หรือในส่วนที่เป็นความลับทางการค้า

นอกเหนือจากนั้น ในหมวด 8 ว่าด้วยเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในพระ ราชกฤษฎีกานี้พยายามสร้างแรงจูงใจมากกว่าจะพยายามลงโทษ โดยกำหนดรางวัลไว้ถึง 2 มาตรา คือ มาตรา 48 ในกรณีที่ส่วนราชการใดดำเนินการให้บริการที่มีคุณภาพ และเป็นไปตามเป้าหมายที่ กำหนด รวมทั้งเป็นที่พึงพอใจแก่ประชาชน ให้ ก.พ.ร. เสนอคณะรัฐมนตรีจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษเป็น บำเหน็จความชอบแก่ส่วนราชการ หรือให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการ นั้น เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือจัดสรรเป็นรางวัลให้ข้าราชการใน สังกัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.ร. กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี และ มาตรา 49 เมื่อส่วนราชการใดได้ดำเนินงานไปตามเป้าหมาย สามารถเพิ่มผลงานและผลสัมฤทธิ์ โดย ไม่เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายและค้ำค่าต่อภารกิจของรัฐ หรือสามารถดำเนินการตามแผนการลดค่าใช้จ่าย ต่อหน่วยได้ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนด โดยให้ ก.พ.ร. เสนอคณะรัฐมนตรีจัดสรรเงินรางวัลเพื่อ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ส่วนราชการนั้น หรือให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณเหลือจ่ายของ ส่วนราชการนั้น เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือจัดสรรเป็นรางวัลให้ ข้าราชการในสังกัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.ร. กำหนด โดยความเห็นชอบของ คณะรัฐมนตรี

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ส่งผลให้เกิดการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเป็นปัจจัยเสริมในการบริหารจัดการประเทศ ไปสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ การบริหารจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้ภาคราชการต้องปรับแนวทางการบริหารจัดการ โดยมีการกำหนดเป้าหมาย แนวทาง วิธีการให้บริการแก่กลุ่มผู้รับบริการที่ชัดเจน รวมถึงมีความ ชัดเจนในเรื่องผลผลิต ผลลัพธ์ ที่สามารถวัดผลอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นไป ในทิศทางที่สนับสนุนให้เกิดธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะแทนภาครัฐมากขึ้น ส่วนภารกิจที่ภาครัฐต้อง เป็นผู้ดำเนินการเองให้ปรับปรุงแบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพ และมีความคล่องตัว

สูง นอกจากนั้น ยังมีการพัฒนาระบบประเมินผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและคุณภาพ การให้บริการและในระดับบุคคล โดยมีตัวชี้วัด และ Best Practice เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการ ประเมินผลที่ชัดเจน และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบ ในการพิจารณาจัดสรรรางวัลประจำปีของ ส่วนราชการ การพิจารณาความดีความชอบในระดับเจ้าหน้าที่ และรายงานผลการปฏิบัติราชการของ องค์กรต่อสาธารณะ

1.5 การประยุกต์หลักการของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการ พัฒนาระบบราชการ

ตามแนวคิดของการบริหารภาครัฐแนวใหม่หรือการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM) การดำเนินกิจกรรมจะมีจุดเริ่มต้นที่วัตถุประสงค์การ ดำเนินงาน ซึ่งได้แก่ การระบุถึงรายละเอียดของผลงาน (ผลผลิตและผลลัพธ์) ที่คาดหวัง โดยส่วนใหญ่ จะต้องพัฒนามาจากวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งมีปัจจัยนำเข้า อันได้แก่ ทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการดำเนินกิจกรรมที่จะเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิตและผลลัพธ์ การวัดผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะมีจุดเน้นของการดำเนินการ 3 ด้าน ได้แก่ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2543, หน้า 3)

1. ความประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในการผลิตหรือ การดำเนินกิจกรรม
2. ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การสร้างผลผลิตในระดับที่สูงกว่า ปัจจัยนำเข้า ความมีประสิทธิภาพสามารถวัดได้โดยนำปัจจัยนำเข้าจริงหารด้วยผลผลิตจริง หากได้ค่าน้อยแสดงว่ามีผลผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่าการเพิ่มขึ้นของปัจจัยนำเข้า ซึ่งหมายถึงการดำเนินกิจกรรม/ องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
3. ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ว่าได้ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

ตัวชี้วัดผลงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สำคัญดังต่อไปนี้ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2543, หน้า 148-150)

1. ตัวชี้วัดปัจจัยนำเข้า (Input Indicators) ได้แก่ จำนวนทรัพยากรโดยรวมที่ใช้ใน การดำเนินกิจกรรมหรือบริการ เพื่อก่อให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์ เช่น จำนวนเงินที่ใช้ จำนวนบุคลากรที่ จำเป็นในการให้บริการ จำนวนวัตถุดิบและอุปกรณ์การผลิต เป็นต้น
2. ตัวชี้วัดผลผลิต (Output Indicators) เป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงปริมาณ จำนวน สิ่งของที่ผลิตได้จากการดำเนินกิจกรรม
3. ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome Indicators) หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ ของกิจกรรม เช่น จำนวนผู้จบการศึกษาที่มีงานทำ จำนวนกิโลเมตรของทางด่วนที่มีสภาพอยู่ในเกณฑ์

ดี และยังรวมถึงตัวชี้วัดผลลัพธ์คุณภาพของการบริการ (Quality Indicators) เช่น จำนวนสินค้าที่บกพร่อง จำนวนใบแจ้งหนี้ที่ผิดพลาด เป็นต้น

4. ตัวชี้วัดประสิทธิภาพ (Efficiency Indicators) หมายถึง ตัวชี้วัดผลงานที่แสดงค่าใช้จ่ายต่อหน่วยของผลผลิต หรือระยะเวลาในการให้บริการต่อรายการ เช่น ค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักเรียนสำเร็จการศึกษา เวลาการทำงานในการปรับสภาพพื้นผิวถนน 1 กิโลเมตร

5. ตัวชี้วัดความคุ้มค่า (Cost-Effectiveness) หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงค่าใช้จ่ายของผลลัพธ์ที่แสดงถึงความคุ้มค่า (Value for Money) ที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรม เช่น ต้นทุนเฉลี่ยในการช่วยให้ผู้ว่างงานได้งานภายหลังการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในการซ่อมบำรุงรถยนต์ให้พร้อมใช้งาน

6. ตัวชี้วัดปริมาณงาน (Workload Indicators) หมายถึง ข้อมูลที่แสดงถึงความต้องการในการใช้บริการ หรือภาระงานในหน้าที่ของบุคลากร เช่น จำนวนแพทย์ต่อประชากร จำนวนพยาบาลต่อคนไข้ใน จำนวนใบสมัครงานที่ได้รับในแต่ละวัน เป็นต้น

7. ตัวชี้วัดสารสนเทศเชิงอธิบาย (Explanatory Information) หมายถึง ข้อมูลที่อธิบายถึงองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งอาจจะอยู่ภายใต้หรืออยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์การก็ได้ เช่น อัตราส่วนของนักเรียนต่อครู อายุการใช้งานของอุปกรณ์ที่ใช้ในการซ่อมถนน ร้อยละของนักเรียนที่นับถือศาสนาพุทธ เป็นต้น

ดังนั้นในหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงเป็นส่วนหนึ่งของหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งจะเป็นสิ่งช่วยสนับสนุนให้การบริหารงานงานรัฐมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทำหน้าที่เป็นกลไก เครื่องมือ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานราชการมีโครงสร้างและกระบวนการการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

2.1 ความหมายของสวัสดิการ

อุทัย หิรัญโต (2530, หน้า 200 – 201) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยราชการหรือองค์การธุรกิจจัดให้มีขึ้น เพื่อให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานองคการนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นใด นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งที่จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลต่อปัญหา ทั้งในส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงานมีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด

ชอนกลิน วอกกลาง (2537, หน้า 10) ได้สรุปความหมายของคำว่า “สวัสดิการ” หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงาน

ในขณะที่พนักงานหรือลูกจ้างคนนั้นยังปฏิบัติอยู่ หยุดพักงานชั่วคราวและในระหว่างพ้นจากงานเพื่อเป็นการบำรุงขวัญของพนักงานหรือให้ลูกจ้างได้ทำงานอย่างมีความสุข มีความพอใจกับงาน และมีประสิทธิภาพ สวัสดิการอาจให้เป็นเงินหรือให้เป็นการบริการ ความสะดวกสบายต่างๆ ก็ได้แต่จะต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานหรือองค์การจัดให้อาจจะเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย ความสะดวกสบายต่างๆ การศึกษาและข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อน สันทนาการ การให้ค่าปรึกษาเมื่อมีปัญหาทั้งในด้านส่วนตัวและครอบครัวและการให้ผลประโยชน์หรือความสนใจในส่วนที่เกี่ยวกับชุมชนหรือสังคมทั่วไป

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 191 – 192) สวัสดิการ คือ ผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน ทั้งในขณะที่บุคลากรยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักชั่วคราว และในระหว่างพ้นจากงานเพื่อบำรุงขวัญของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีความพอใจกับงาน สวัสดิการอาจเป็นการให้เงินหรือให้เป็นการบริการ ความสะดวกต่างๆ ก็ได้ แต่จะต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย ความสะดวกสบายต่างๆ การศึกษาและข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อนหรือสันทนาการ การแนะนำเมื่อมีปัญหา ปรึกษาทั้งในด้านส่วนตัวและครอบครัว โดยการให้ผลประโยชน์หรือความสนใจในส่วนที่เกี่ยวกับชุมชนหรือสังคมทั่วไป

ประมินทร์ ทวีสุข (2550, หน้า 14) สรุปความหมายของ สวัสดิการ หมายถึง เงินหรือผลประโยชน์ที่คนทำงาน หรือพนักงานได้รับเพิ่มเติมจากค่าตอบแทนหลักและค่าตอบแทนเพิ่ม ซึ่งจำแนก เป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน 2) เงินช่วยเหลือคุ้มครองภัยพิบัติของคนทำงานและ 3) บริการที่จัดให้คนทำงานเพื่อความสะดวกในการครองชีพ

ปีช (Beach, 1980, p. 780 อ้างถึงใน ประทีน ไกรสรวิทย์, 2541, หน้า 22) ให้ความหมายสวัสดิการไว้ว่า คือ ประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งอาจเป็นไปในรูปของเงินรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้อยู่แล้ว เพื่อเป็นการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานอย่างกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่างๆ ก็ได้ เช่น การให้ลาพักผ่อนได้โดยได้รับเงินตามสมควรและการจัดสภาพแวดล้อมทั้งในและรอบๆ ที่ทำงานให้สะดวกสบายที่สุด และได้แบ่งประเภทสวัสดิการออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การช่วยเหลือด้านการเงินให้แก่พนักงานที่ไม่สามารถช่วยตนเองได้มากนัก เช่น เงินสะสม เงินค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ
2. ผลประโยชน์ที่ได้รับในเวลาที่ไม่ได้ทำงาน ได้แก่ วันหยุด วันลา รางวัล หรือสิ่งของพิเศษที่ไม่เกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน เช่น เงินโบนัส ซึ่งจ่ายตามอายุงานหรือจ่ายให้ทุกคนเท่าเทียมกัน เงินช่วยเหลือบุตร
3. เงินช่วยเหลือในการจัดกิจกรรม สันทนาการ การกีฬา การอำนวยความสะดวก การบริการทางการแพทย์ ห้องสมุด ห้องอาหารและบริการอื่นๆ เช่น การจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูก เป็นต้น

สรุปความหมายของคำว่า สวัสดิการ ในแนวความคิดของผู้วิจัย หมายถึง บริการผลประโยชน์ใดๆ ทั้งในรูปของตัวเงินที่ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้างปกติ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง ค่าอาหาร เงินโบนัส เป็นต้น และไม่ใช้ตัวเงิน เช่น มุมอ่านหนังสือ เครื่องดื่ม การพักผ่อน วันลาต่างๆ กิจกรรมสันทนาการ กีฬา ห้องออกกำลังกาย การให้คำปรึกษาต่างๆ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับมีคุณภาพชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงานที่มีความสมดุล มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง อันจะส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

2.2 หลักการจัดสวัสดิการในองค์การ

การจัดสวัสดิการมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรในองค์การ และเป็นส่วนหนึ่งในการรักษาบุคลากรในองค์การ ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอแนวทางในการจัดสวัสดิการในองค์การเอาไว้ ดังนี้

เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ (2545, หน้า 75-76 อ้างถึงในสลักจิต ภู่อระกร, 2555, หน้า 25-26) กล่าวถึงหลักการจัดสวัสดิการ ว่าเป็นความต้องการของบุคลากรทุกคนที่หวังจะได้รับจากองค์การ โดยเฉพาะองค์การที่ตั้งเงินเดือนเอาไว้ในเกณฑ์ต่ำ เช่น องค์การภาครัฐที่เป็นหน่วยงานราชการ มีอัตราเงินเดือนตามเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อเทียบกับภาคเอกชนแล้วจะต่ำกว่ามากแต่ก็ยังคงมีบุคคลจำนวนมากที่ประสงค์จะเข้ารับราชการเพราะแม้ว่าเงินเดือนที่ได้รับจะไม่มากนัก แต่เมื่อพิจารณาจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้แล้วจึงสนใจที่จะเข้ารับราชการมากกว่า เมื่อเทียบกับองค์การเอกชนด้วยกันเององค์การที่ให้สวัสดิการดีมีโอกาสสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพได้ดีกว่าองค์การที่ให้สวัสดิการไม่มากนัก สวัสดิการที่อยู่ในความสนใจของบุคลากร เช่น

1. การจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ทั้งตนเองและครอบครัว
2. ค่าเรียนบุตร
3. ค่าอาหารกลางวัน
4. ค่าเดินทาง เบี้ยเลี้ยง ที่พัก
5. ค่าชดเชยอุบัติเหตุเนื่องจากปฏิบัติงาน
6. ค่าประกันชีวิต
7. ค่าประกันอุบัติเหตุ
8. ค่าบำเหน็จ บำนาญ
9. เงินปันผล
10. เงินโบนัส (Bonus)
11. ที่อยู่อาศัย
12. ค่าสาธารณูปโภค
13. ค่าภาษีสังคม (บวช แต่งงาน งานศพ ฯลฯ)

พะยอม วงศ์สารศรี (2545, หน้า 179 อ้างถึงในสลักจิต ฎุประกร, 2555, หน้า 26-27) ได้อธิบายถึงหลักการจัดสวัสดิการและประโยชน์ที่ก่อได้ ดังนี้

1. การลา ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535 ได้แบ่งการลาออกเป็น 9 ประเภท คือ

- 1.1 การลาป่วย
- 1.2 การลาคลอดบุตร
- 1.3 การลากิจส่วนตัว
- 1.4 การลาพักผ่อน
- 1.5 การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- 1.6 การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการระดมพล
- 1.7 การลาไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย
- 1.8 การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
- 1.9 การลาติดตามคู่สมรส
2. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร
3. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
4. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร
5. ค่าเช่าบ้าน
6. เครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.3 ประเภทของการจัดสวัสดิการ

เบญจวรรณ ประจวบลาภ (2546, หน้า 17) ได้แบ่งประเภทของการจัดสวัสดิการเอาไว้ 7 ประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการประเภทสุขภาพอนามัย คือ สวัสดิการที่องค์การให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลเจ็บป่วยในขณะที่เป็นบุคลากร โดยช่วยเหลือค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาล และอาจครอบคลุมถึงครอบครัวบุคลากรด้วย

2. สวัสดิการประเภทความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต คือ สวัสดิการที่จัดให้เพื่อช่วยบุคลากรให้มีความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรและครอบครัว เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมถึงการช่วยเหลือความเป็นอยู่เมื่อบุคลากรประสบภัยพิบัติ ไฟไหม้บ้าน น้ำท่วม หรือเกิดความเดือนร้อนจากภัยธรรมชาติ องค์การจะเข้ามาช่วยเหลือดูแล

3. สวัสดิการประเภทเศรษฐกิจ คือ สวัสดิการที่องค์การจัดให้เพื่อช่วยเหลือแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายที่มีผลกระทบต่อภาวะการครองชีพของบุคลากร เช่น การจัดสวัสดิการการเงิน

ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลืองานศพบุคลากรหรือครอบครัวบุคลากร เงินช่วยค่าน้ำมันรถ และเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ

4. สวัสดิการประเภทจูงใจ คือ สวัสดิการที่จัดไว้เพื่อจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากร มาร่วมทำงานกับองค์กร ซึ่งถือเป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานของบุคลากร โดยองค์กรจะจัดให้ ในรูปของเงินหรือวัตถุตามความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งบางองค์กรจูงใจพนักงานด้วยการให้เงิน โบนัส ให้รถยนต์ การเลื่อนตำแหน่งแก่พนักงานที่มีผลงานดี

5. สวัสดิการประเภทการศึกษา คือ สวัสดิการที่จัดไว้เพื่อส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น เช่น การให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน การจัดอบรม สัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ การจัดให้มีห้องสมุดสำหรับบุคลากร เป็นต้น

6. สวัสดิการประเภทสันทนาการ คือ สวัสดิการที่จัดไว้ให้บุคลากรได้มีการผ่อนคลาย ความเครียดจากการทำงาน การส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น การจัดท่องเที่ยวประจำปี การจัดให้มีห้องพักผ่อน ห้องออกกำลังกาย การจัดให้มีชมรมกีฬา เป็นต้น

7. สวัสดิการประเภทสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากรหรือพนักงาน มีห้องทำงานสะอาดและถูกสุขลักษณะที่ดี กรมีอุปกรณ์ทำงาน ที่พร้อม บรรยากาศในการทำงานที่ดี บุคลากรจะมีสุขภาพจิตดีและช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลงานออกมามากขึ้น

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีการให้ความหมายที่แตกต่างกันหลายรูปแบบ โดยสามารถ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานจะเน้นเกี่ยวกับความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อสภาพการทำงานและประสบการณ์การทำงานในองค์กร ที่ได้รับการตอบสนองความคาดหวัง หรือความต้องการ ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข และมีสุขภาพจิตที่ดี เช่น

เบอร์นาดีนและรัสเซล (Bernardin and Russel, 1998, p. 338 อ้างจาก เทพรัชต์ สกุลมีฤทธิ์, 2551, น. 12) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน จากประสบการณ์ทำงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ความเสมอภาคและรางวัลที่ได้รับ เป็นต้น หากพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีจะทำให้ เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cumming, 1985, p.199-200) กล่าวถึงความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกว่าได้รับสิ่งที่คาดหวังของ

บุคคลกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร หรือกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพที่องค์กรได้รับจากความเป็นอยู่ที่ดี (Well-Being) ของบุคลากร ซึ่งสิ่งเหล่านี้มาจากการมีประสบการณ์รับรู้ความพึงพอใจในงานนั้น

ศักดิ์นา บุญเปี่ยม (2542, น.21) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้มีความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน และสุขภาพจิตที่ได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคคลและองค์กร

กลุ่มที่ 2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานจะเน้นเกี่ยวกับกระบวนการที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งร่างกายและจิตใจ และมุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เช่น

ราโอ (Rao, 1992, p. 207) คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การให้ความสำคัญแก่พนักงานในองค์กร โดยมุ่งเน้นในเรื่องของการทำงานว่าจะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข และมีความพึงพอใจในงานสูง ซึ่งมีผลทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ได้รวมเอาความหมายของกลุ่มที่หนึ่งและสองไว้ด้วยกัน เช่น คาสซิโอ (Casio, 1998, p.18) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 แนวทาง คือ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เสมือนเป็นกรอบแนวทางให้พนักงานปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาของพนักงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกและการยอมรับของพนักงานในเรื่องของความปลอดภัย ความพึงพอใจ การได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพตามความต้องการของแต่ละบุคคล

คาสซิโอ (Casio, 1998, p.19) ได้สรุปความหมายรวมว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง พนักงานมีความเข้าใจในกระบวนการที่องค์กรจัดให้ในการทำงาน รวมถึงพนักงานมีความเข้าใจในความต้องการของตนเองทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยที่พนักงานจะต้องประสานความความเข้าใจทั้งสองอย่างเข้าด้วยกัน อันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ดุสิตา เครือคำปิว (2551, น. 14) ได้แบ่งความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 2 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ด้านพนักงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกต่อสภาพการทำงานของพนักงานและประสบการณ์การทำงานในองค์กรที่ได้รับการตอบสนองตามความคาดหวังหรือความต้องการ ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพที่ดี

มิติที่ 2 ด้านองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข โดยพยายามตอบสนองความต้องการหรือ

ความคาดหวังของพนักงาน เพื่อให้เกิดผลด้านทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานในด้านบวกต่อองค์การของพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นต้น

โดยสรุปรวมความหมายเอาไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงานและประสบการณ์การทำงานในองค์การ ที่สามารถตอบสนองตามความคาดหวังและความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยผ่านกระบวนการที่องค์การได้จัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี

เทพรชต์ สกุลมีฤทธิ์ (2551, น. 15) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ภาวะสมดุลที่เกิดขึ้นระหว่างสิ่งต่างๆ ที่องค์การได้จัดให้แก่พนักงานในองค์การปฏิบัติงาน ที่มีความสอดคล้องกันกับความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานแต่ละคน เมื่อได้มีการเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ทำให้พนักงานมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สำหรับองค์การแล้ว ภาวะสมดุลดังกล่าว ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน การมีความผูกพันต่อองค์การ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลผลิตหรือบริการขององค์การ

จากที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ภาวะสมดุลในชีวิตที่ทำให้เกิดความสุข และการมีสุขภาพที่ดี ที่เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การ อันเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองในมิติต่างๆ จากองค์การตามความคาดหวังและความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

1.2 องค์ประกอบที่ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Walton 1973, pp. 12-16; ดุสิตา เครือคำปิว, 2551 น. 14) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคล เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต แนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคล และสังคมที่มีผลต่อตัวบุคคล ความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานโดย วอลตันได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ว่าประกอบได้ด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการที่พอกพูน และสวัสดิการด้านอื่นๆ เพียงพอในการดำรงชีวิต และยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานอื่น

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต้องมีความเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ควรจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียงกลิ่น การบกพร่องทางสายตา

3. การพัฒนาศักยภาพบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะ และความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน รวมทั้งให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุมงานด้วยตัวเองได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามมุ่งหวัง

5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในองค์การที่บุคคลได้รับมอบหมาย โดยพิจารณาความสามารถ ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การ

6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalist) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศองค์การมีความเสมอภาค

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (Total life space) หมายถึง ความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายความเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ การแบ่งเวลามีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตนเอง คราบน้ำคร่ำและสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) หมายถึง ความรู้สึกที่งานและองค์การที่ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อสังคม ความภูมิใจในงานและองค์การของตน ความมีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับจากสังคม การให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงาน อื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ต่างๆ

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985, pp.199-200) ผู้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การและการเปลี่ยนแปลง แบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายกับ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Wolton, 1973) และคัมมิงส์และวอร์เลย์ (Cumming and Worley, 1997) โดยมีแนวคิดเรื่ององค์ประกอบที่ 1-7 เหมือนกัน แต่เปลี่ยนแปลงองค์ประกอบที่ 8 ของคุณภาพชีวิตการทำงาน จากลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นความภาคภูมิใจในองค์การ (Organization Pride) โดยให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจว่าได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่าการอำนาจการอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Delamotte and shin-ichi, 1984, pp.11-32; ดุสิตา เครือคำปิว, 2551 น. 17) ได้ทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน และเสนอมิติของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 มิติ คือ

มิติที่ 1 การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Traditional Goals) พิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

- ความปลอดภัย ในการทำงานและสุขภาพอนามัย (Occupational safety and health) หมายถึง การที่องค์การจัดสภาพการทำงานและสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย ลดโอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ และการเจ็บป่วย ด้วยโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน

- ชั่วโมงการทำงาน (Working Time) หมายถึง การที่องค์การจัดให้พนักงานมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและมีช่วงเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ซึ่งทำได้โดยการจัดเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น การทำงานบางเวลา (Part-time work) หรือการเพิ่มวันหยุด

- ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ หรือในกรณีที่ต้องเลิกจ้างพนักงานเป็นจำนวนมากองค์การต้องกำหนดให้มีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างเพื่อกำหนดเกณฑ์การเลิกจ้าง ที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่พนักงานทุกคน

มติที่ 2 การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (Fair treatment at work) หมายถึง สิทธิตามกฎหมายที่เกี่ยวกับที่พนักงานพึงได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากองค์การ ไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงานคนใดคนหนึ่ง ทั้งในเรื่องของกระบวนการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน วินัย และการลงโทษ การเปลี่ยนตำแหน่งงาน หรือ การเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมโดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

- การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคล ได้แก่ การคุ้มครองไม่ให้พนักงานคนใดคนหนึ่งถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เช่น การที่องค์การโยกย้ายพนักงานไปทำงานที่อื่น การเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ หรือการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ผิดไปจากสัญญาจ้างหรือตกลงไว้ โดยที่พนักงานหรือครอบครัวของพนักงานไม่ยินยอม ดังนั้น องค์การต้องมีการกำหนดกระบวนการหรือขั้นตอนในการพิจารณาข้อร้องทุกข์ ของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้พนักงานได้รับความเป็นธรรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวินัยและการลงโทษ รวมถึงการคุ้มครองสภาพการจ้างตามกฎหมายที่พนักงานพึงได้รับอีกด้วย

- การปฏิบัติต่อกลุ่มอย่างเป็นธรรม ได้แก่ การที่องค์การไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อก่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานองค์การ จะต้องไม่คำนึงถึงการแบ่งชนชั้นอันเนื่องมาจากความแตกต่างด้านเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือสถานภาพทางสังคม เป็นต้น

มติที่ 3 การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ (Influence on decision) หมายถึง การส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ในองค์การ หรือการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ เกิดความภาคภูมิใจ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสได้แสดงออก มีบทบาทในการตัดสินใจแสดงออก มีบทบาทในการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เกิดความรู้สึกผูกพัน และรับผิดชอบต่องานและองค์การ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อบรรยากาศของแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ

มิติที่ 4 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of content) หมายถึงการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อการจัดระบบงานและเนื้อหา งาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานองค์กรสามารถทำได้โดยการหมุนเวียนงาน การมอบหมายให้รับผิดชอบในแนวนอน เช่น การเพิ่มความรับผิดชอบและปริมาณงานให้มากขึ้น และการขยายความรับผิดชอบในแนวตั้ง เช่น การเพิ่มเนื้อหาของงาน พนักงานจะต้องใช้ความสามารถและทักษะอื่นนอกเหนือจากทักษะที่ใช้อยู่เดิม เพื่อให้สามารถทำงานประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นการปรับปรุงระบบงานไม่ให้ความน่าเบื่อหน่าย

มิติที่ 5 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต (Work and life Cycle) หมายถึง การที่องค์กรให้ความสำคัญในเรื่องของงานกับช่วงอายุของพนักงาน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างงานกับช่วงชีวิตของพนักงานให้มีความเหมาะสม การกำหนดเวลาพักในการทำงาน รวมถึงการแสดงความรับผิดชอบต่อชีวิตของพนักงาน และชุมชนที่องค์กรตั้งอยู่ ได้แก่ การทำให้ชีวิตงานและการพักผ่อนของพนักงานสมดุลและเหมาะสมกับช่วงชีวิตในแต่ละช่วงอายุ การรักษาสภาพแวดล้อมการจำกัดของเสียจากกระบวนการผลิต เป็นต้น แบ่งการพิจารณาออกเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

- ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ได้แก่ การที่องค์กรให้ความสำคัญต่อการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม โดยการรักษาสภาพแวดล้อมบริเวณสถานประกอบการให้ถูกสุขลักษณะ

- งานกับชีวิตครอบครัวและการพักผ่อน หมายถึง การให้ความสำคัญการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว และการส่งเสริมให้พนักงานทำกิจกรรมยามว่างที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาตนเอง

- งานสถานภาพทางสังคมและชนชั้นทางสังคม ได้แก่ การกำหนดนโยบายที่ไม่คำนึงถึงความแตกต่างของชนชั้น การลดความแตกต่างระหว่างชนชั้น สถานภาพทางสังคมจะแสดงในรูปแบบของสัญลักษณ์ต่างๆ ในสถานที่ทำงาน จะแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อชนชั้นที่แตกต่างกัน เช่น ห้องทำงานของผู้บริหารจะมีห้องส่วนตัวและหุรัหฺร ในขณะห้องพนักงานระดับรองๆ ลงมาจะไม่มีห้องทำงานส่วนตัวและความสะดวกสบายลดหลั่นกันลงมา เป็นต้น

- ความก้าวหน้าในหน้าที่ กล่าวคือ หลักเกณฑ์การพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่มีมาตรฐาน โดยใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์การหรือภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับบริหารเป็นเกณฑ์สำคัญ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถปรับงานให้เข้ากับความต้องการเฉพาะของลูกจ้างในแต่ละช่วงชีวิต ทั้งนี้ยังกล่าวถึงการเปิดโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานด้วย

เดวิส และนิวสตอร์ม (Davis and Newstorm, 1997, p. 293-394) กล่าวว่า องค์กรประกอบในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสารที่ดี
2. ระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความมั่นคงในงานและความพึงพอใจในการพัฒนาอาชีพ
4. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน
5. การมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น

6. การพัฒนาทักษะในการทำงาน
7. การหาวิธีลดความเครียดในการทำงาน
8. สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

เบอร์นาดีนและรัสเซล (Bernardin and Russel, 1998, p. 338 อ้างจาก เทพรัชต์ สกุลมีฤทธิ์, 2551, น. 16-17) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 12 ด้าน ดังนี้

1. สภาพการทำงาน (ความปลอดภัย สุขภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ)
2. การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่นๆ ที่มีความเสมอภาค
3. การจ้างงานที่มั่นคง
4. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ประชาธิปไตย
7. ความพึงพอใจของพนักงาน
8. รายได้ที่เพียงพอ
9. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
10. การฝึกอบรมให้พนักงานทุกระดับ
11. การให้สหภาพมีส่วนร่วมในเรื่องความเกี่ยวข้อง

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น จะเห็นว่ามีความหลากหลายแนวคิดที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดถือเอาแนวคิดของคัมมิงและวอร์เลย์มาใช้ในการวิจัย ด้วยเหตุผลที่ว่าแนวคิดดังกล่าวมีความครอบคลุมในมิติต่างๆ มีการสื่อความหมายที่ดี และชัดเจน ครอบคลุมความหมายที่กว้างกว่า ซึ่งจะสามารถวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของประชากรที่ศึกษาได้เหมาะสมที่สุด จึงเลือกใช้อองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 องค์ประกอบตามแนวคิดของคัมมิงและวอร์เลย์ มาใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของกองทัพภาคที่ 1

4. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้

Schiffman and Kanuk (1991, อ้างถึงในวรวิทย์ พัฒนาอิทธิกุล, 2545) ให้ความหมายว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลแต่ละคนมีการเลือก การประมวล การตีความเกี่ยวกับตัวกระตุ้นออกมาให้ความหมายและได้ภาพของโลกที่มีเนื้อหา นอกจากนี้ การรับรู้ยังสามารถอธิบายได้อย่างง่ายๆ คือ หมายถึง “กระบวนการการตีความที่ผ่านประสาทสัมผัสใดๆ โดยตรง” ซึ่งจากความหมายนี้คำที่จะสื่อความหมายเกี่ยวกับการรับรู้ การสัมผัส อันเป็นการรู้ที่เกิดจากการรับรู้ความรู้สึกเข้ามาทางประสาทสัมผัส เกิดเป็นความเข้าใจหรือความรู้สึกภายในของบุคคลกล่าวอีกอย่าง

คือ การรับรู้ หมายถึง “การตีความหมายจิตใจของบุคคลที่จะทำให้เกิดการรับรู้ได้เข้าใจ” ดังนั้นการรับรู้ทุกครั้งที่เกิดขึ้นจะต้องมีบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ เพื่อทำการตีความบางสิ่งบางอย่าง หรือ เหตุการณ์ หรือความสัมพันธ์ในฐานะเป็นสิ่งที่สัมผัสรู้อะไรก็ตามที่เกี่ยวข้องในฐานะเป็นสิ่งที่สัมผัสรับรู้ โดยการผ่านประสาทสัมผัส มนุษย์ทุกคนรู้ทุกสิ่งในโลกโดยผ่านเข้ามาทางประสาทสัมผัส นั้นแสดงว่าบุคคลได้บอกถึงบางสิ่งบางอย่างที่บุคคลได้สัมผัสรู้อาจมาจากระบบการรับรู้ที่ผ่านเข้ามาทางการสัมผัส ซึ่งก็คือ การรับรู้นั่นเอง

กิตติเชษฐ์ ธนาพรชัยพงษ์ (2548) ให้ความหมายว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการแปลความหมายจากสิ่งเร้าที่บุคคลพบเห็นหรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วยสิ่งแวดล้อมหนึ่งๆ โดยอาศัยประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคลนั้นๆ การรับรู้เป็นสิ่งที่บุคคลเรียนรู้ได้ และยังขึ้นอยู่กับสถานการณ์ความต้องการและหน้าที่ความรับผิดชอบ

สายพิณ จินดาวรรณและคณะ (2546) ให้ความหมายว่า การรับรู้ คือ กระบวนการที่บุคคลได้รับข่าวสารข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว และมีการวิเคราะห์ตีความข่าวสารข้อมูลนั้นจนเกิดความเข้าใจในข่าวสารข้อมูลนั้น อย่างไรก็ดีอย่างหนึ่ง

รัชนิวรรณ สุวรรณพงษ์ (2545, หน้า 20) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง การที่บุคคลได้เห็นได้ยิน และได้รับความรู้สึกจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การรับรู้ต่อเหตุการณ์หรือวัตถุใดๆ ในโลกต้องอาศัยประสาทสัมผัสทั้งห้า ถึงแม้ว่าคนจะมีประสาทสัมผัสเหมือนกันแต่อาจจะรับรู้สิ่งกระตุ้นจากภายนอกแตกต่างกัน และกระบวนการจะถูกกระทบโดยตัวแปร 3 ตัว คือ วัตถุหรือเหตุการณ์ที่รับรู้ สภาพแวดล้อมที่การรับรู้เกิดขึ้น และบุคคลที่ทำการรับรู้

จรรยา สุวรรณทัต (2547, หน้า 141) ได้สรุปความหมาย และคุณลักษณะต่างๆ ไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการทางด้านความคิดและจิตใจของคนที่สมองจะต้องแปลความหมายจากสิ่งเร้าที่มาสัมผัสกับบุคคลแล้วแสดงออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมาย โดยมีแรงผลักดันจากการอาศัยความรู้เดิมและประสบการณ์ การรับรู้เป็นองค์ประกอบทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และการที่บุคคลจะเข้าใจสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะไม่มีเหตุผลหรือไม่มีเหตุผลหรืออาจจะเป็นไปได้ในทางลบหรือทางบวกก็ได้ จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามแนวคิดหรือการรับรู้

สรุปการรับรู้จะเกิดขึ้นได้จะต้องมีสิ่งเร้า ได้แก่ วัตถุ เหตุการณ์ หรือสภาพแวดล้อมที่มากระทบกับอวัยวะสัมผัส (Sensory Organ) กระแสประสาทจะส่งความรู้สึกไปยังสมอง และสมองจะแปลความหมายหรือตีความนำไปสู่การรับรู้ (วัจรี นพเกตุ, 2544, หน้า 157-158) กระบวนการที่ผ่านการตีความจากการจัดระเบียบข้อมูลต่างๆ หรือการรับรู้ คือ กระบวนการจัดรวบรวมและตีความข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาจากการรู้สึกหรืออาจกล่าวอย่างง่ายที่สุดว่าการรับรู้ คือ การตีความของข้อมูลจากการรู้สึกหรือจากสิ่งเร้าต่างๆ ที่ได้สัมผัสเพื่อสร้างประสบการณ์ที่มีความสำคัญสำหรับผู้รับรู้ การรับรู้เป็นสิ่งที่ทำให้ปัจเจกบุคคลมีความแตกต่างกัน ไม่มีบุคคลใดที่จะมีการรับรู้เหมือนกับบุคคลอื่นเลยทีเดียว เพราะเมื่อบุคคลได้รับสิ่งเร้าหรือสิ่งที่รับรู้ก็จะประมวลสิ่งที่ได้รับรู้นั้น ขึ้นมาเป็นประสบการณ์ที่มีความหมายเฉพาะตัว

4.1 กระบวนการของการรับรู้

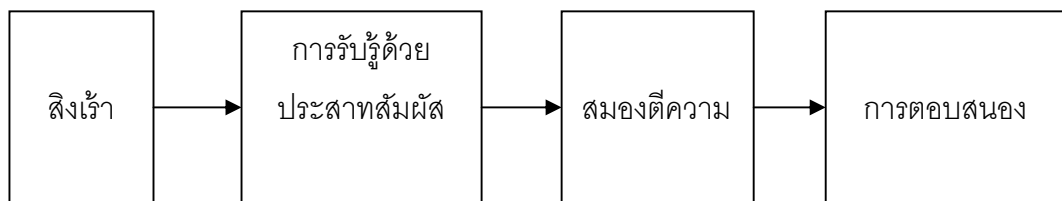
วิภาพร มาพบสุข (2540, หน้า 244) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้จะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องเป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการดังนี้

ขั้นที่ 1 สิ่งเร้า (Stimulus) มากระทบอวัยวะสัมผัสของอินทรีย์

ขั้นที่ 2 กระแสประสาทสัมผัสวิ่งไปยังระบบประสาทส่วนกลาง ซึ่งมีศูนย์อยู่ที่สมอง เพื่อสั่งการ ตรงนี้เกิดการรับรู้ (Perception)

ขั้นที่ 3 สมองแปลความหมายออกมาเป็นความรู้ความเข้าใจโดยอาศัย ความรู้เดิม และประสบการณ์เดิม ความจำ เจตคติ ความต้องการ ปทัสถาน บุคลิกภาพ เชาวน์ปัญญา ทำให้เกิดการตอบสนองอย่างใดอย่างหนึ่ง การรับรู้ (Perception)

สอดคล้องกับสายพิณ จินดาวรรณและคณะ (2546) ลักษณะที่จะรับรู้ (Selective Perception) ซึ่งสิ่งใดก็ตามเมื่อมีส่วนเกี่ยวข้องกับสภาพร่างกายและจิตใจมนุษย์ก็มีโอกาสที่จะรับรู้ ก่อนสภาพการณ์อย่างอื่นตามสภาพแวดล้อมที่การรับรู้เกิดขึ้นและบุคคลที่ทำการรับรู้ โดยมีรายละเอียดกระบวนการรับรู้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 แสดงกระบวนการรับรู้

ที่มา: สายพิณ จินดาวรรณและคณะ, 2546, 10

4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล

การรับรู้ของบุคคลจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมา ความสนใจ อายุ อาชีพและความเกี่ยวข้องของสิ่งเร้ากับบุคคลนั้นเป็นสำคัญ หรืออาจกล่าวได้ว่าการรับรู้ของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับภูมิหลังทางสังคมของบุคคลนั่นเอง ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลไว้ 2 ประการ คือ (วัจรี นพเกตุ, 2540, หน้า 159-161)

1. บทบาทของปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณสมบัติภายในของผู้รับรู้ เช่น ความต้องการ หรือแรงขับ คุณค่า ความสนใจและประสบการณ์เดิม

2. บทบาทของปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความยึดมั่น ความเชื่อถือบอกเล่า คำแนะนำ คำสอนที่ได้รับต่อๆ กันมา ตลอดจน สื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น

นอกจากนี้การรับรู้ปรากฏการณ์แต่ละเรื่องนั้น มีปัจจัยหลายประการเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ละปัจจัยก็จะมีผลต่อการรับรู้แตกต่างกันออกไป ทำให้การรับรู้ของคนบางคนดี การรับรู้ของคนบางคนไม่ดีหรือการรับรู้ในแต่ละคนแตกต่างกันไปจากปรากฏการณ์เดียวกัน ทั้งนี้เพราะบุคคลมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นภูมิหลัง ประสบการณ์ ลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ที่เป็นสิ่งเร้า และระยะเวลาที่เปลี่ยนไป จะส่งผลต่อการรับรู้ของคน ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 องค์ประกอบใหญ่ๆ คือ สิ่งเร้าหรือเหตุการณ์ และบุคคลหรือผู้รับรู้

1. สิ่งเร้า (Stimulus) สิ่งเร้าแต่ละอย่างมีคุณสมบัติไม่เหมือนกัน บางอย่างสามารถกระทบความรู้สึกของผู้รับรู้ได้อย่างเร็ว บางอย่างก็ทำให้ผู้รับรู้มองผ่านไปโดยไม่สามารถจำได้ ที่เป็นเช่นนั้นเพราะความดึงดูดของสิ่งเร้าไม่เหมือนกัน โดยทั่วไปสิ่งเร้าที่สามารถดึงดูดความสนใจของคนมักมีลักษณะดังนี้

1.1 ความเข้มของสิ่งเร้า (Intensity) เป็นระดับความหนักเบาหรือความเข้มจางของสิ่งเร้า อาจเป็นแสง สี เสียง การดำเนินงานต่างๆ ทั้งงานทั่วไป และงานส่วนตัว การใช้แสงที่จ้า สีที่เข้มฉูดฉาด และเสียงที่ดัง เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลมีความใส่ใจในสิ่งนั้นมากขึ้น

1.2 ความเด่นหรือการตัดกัน (Prominency or Contrast) การทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้เด่น หรือผิดแผกไปจากเดิม จะทำให้เกิดความใส่ใจในสิ่งนั้นมากขึ้น เช่น คนสูงในหมู่คนเตี้ย ดอกกุหลาบสีแดงในกลุ่มดอกกุหลาบสีเหลือง

1.3 ขนาดของสิ่งเร้า (Size) ขนาดของสิ่งเร้าที่ผิดปกติไป เช่น ใหญ่มาก หรือเล็กมากจะดึงดูดให้คนเราเกิดการรับรู้ได้ดีกว่า

1.4 การเคลื่อนไหว (Motion) สิ่งเร้าที่มีการเคลื่อนไหวจะถูกรับรู้ได้มากกว่าสิ่งเร้าที่อยู่นิ่ง เช่น ภาพเคลื่อนไหวย่อมดึงดูดให้คนสนใจมากกว่าภาพนิ่ง

1.5 ความถี่หรือความบ่อย (Frequency) สิ่งเร้าที่ปรากฏให้เห็นบ่อยๆ จะทำให้คนรับรู้ได้มากกว่าสิ่งเร้าที่ปรากฏให้เห็นนานๆ ครั้ง

1.6 ความแปลกใหม่และความคุ้นเคย (Novelty and Familiarity) สิ่งใหม่อยู่ในสภาพแวดล้อมเดิมหรือสิ่งที่คุ้นเคยอยู่ในสภาพแวดล้อมใหม่จะเรียกร้องความสนใจของบุคคล

1.7 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) สภาพที่ตั้งของสิ่งเร้า ได้แก่ ความใกล้หรือไกลจากตัวเรา ความลึก ความสูงและจำนวนสิ่งเร้าที่อยู่รอบตัวเรา เรามักจะรับรู้สิ่งที่ใกล้ตัวเรามากกว่าหรือเห็นความสำคัญมากกว่าสิ่งที่อยู่ไกล

2. บุคคลหรือผู้รับรู้ (Perceiver) ถือเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคลมาก เพราะในกระบวนการรับรู้ จะมีการตีความสิ่งที่เรารับรู้มา ซึ่งการตีความนี้แต่ละคนก็อาจตีความแตกต่างกันออกไป ทำให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

2.1 ขีดจำกัดทางกายภาพและความสมบูรณ์ของร่างกาย (Physical Limit and Physical Perfection) ความสามารถในการรับรู้ของบุคคลมีความแตกต่างกัน ส่วนหนึ่งมาจากสาเหตุ

ทางด้านร่างกายของผู้รับรู้เอง เช่น ตา หู จมูก ลิ้น และความสามารถของสมองและประสาทสัมผัสในการรับรู้สิ่งเร้า จัดหมวดหมู่และตอบสนองต่อสิ่งเร้า

2.2 แรงจูงใจหรือความต้องการ (Motivation or Need) ความต้องการมักเป็นตัวกำหนดให้บุคคลให้ความหมายหรือตีความของสิ่งของหรือสถานการณ์ที่รับรู้ ให้ตรงกับความต้องการของตน หรือกล่าวได้ว่า คนเรารับรู้สิ่งแวดลอมรอบตัว คล้อยไปตามความต้องการ หรือสิ่งที่เขาปรารถนา

2.3 ความคาดหวัง (Expectation) เป็นความคาดหวังของบุคคลที่จะบรรลุในสิ่งที่ปรารถนาหรือความต้องการ หากความคาดหวังไม่ได้รับการตอบสนองเท่าที่ควร จะทำให้บุคคลเกิดความผิดหวังคับข้องใจ ก่อให้เกิดความเครียด และทำให้การแปลความหมาย หรือรับรู้สิ่งต่างๆ ที่มาสัมผัสเบี่ยงเบนได้

2.4 บุคลิกภาพ (Personality) บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ย่อมมีการรับรู้สิ่งต่างๆ แตกต่างกันไป ซึ่งปัจจัยด้านบุคลิกภาพนั้นนับเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ลักษณะบุคคลที่ไม่เหมือนกัน เช่น บุคคลที่ชอบสังคมกับบุคคลที่ชอบเก็บตัว ย่อมรับรู้ตรงข้ามกันเสมอ หรือบุคคลที่มองสิ่งต่างๆ ในสภาพที่ยืดหยุ่น จะรับรู้สิ่งต่างๆ แตกต่างจากบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอาจริงเอาจัง เป็นต้น

2.5 ประสบการณ์ในอดีตและการเรียนรู้ (Experience and Learning) เรื่องราวหรือความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่บุคคลจะมีย่อมมาก หรือน้อย หรือเป็นเรื่องเกี่ยวกับสิ่งใด ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ประสบการณ์ในอดีตเป็นเหมือนเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้จากความรู้สึกแจ่มชัดขึ้น การรับรู้ของบุคคลก็จะสอดคล้องกับสิ่งเร้ามากขึ้น การรับรู้ของบุคคลไม่ได้เกิดขึ้นด้วยความว่างเปล่า แต่จะมีองค์ประกอบหลายประการที่ทำให้เกิดการรับรู้โดยเฉพาะประสบการณ์ในอดีตที่บุคคลสะสมมาตั้งแต่เกิด อันเป็นสิ่งที่บุคคลจะนำมาคาดคะเน หรือเตรียมการเพื่อการรับรู้ ย่อมจะทำให้การรับรู้ที่ได้มีความหมายต่อการดำรงชีวิตของบุคคลมากยิ่งขึ้น

2.6 ค่านิยม (Value) ค่านิยมของบุคคลมักมีบทบาทร่วมในการรับรู้ กล่าวคือเป็นขอบเขตของการรับรู้ของบุคคล ต่อความสัมพันธ์ของสิ่งแวดลอมที่ปรากฏ ซึ่งอาจกระทบต่อการตีความหมายของบุคคล ตามค่านิยมและความเชื่อของบุคคลนั้นๆ

2.7 ความคุ้นเคยกับสิ่งเร้า (Familiarity) สิ่งเร้าที่เราเห็นบ่อยๆ จะทำให้เราระลึกถึงและรับรู้สิ่งนั้นได้เร็วกว่าสิ่งเร้าที่นานๆ ครั้งจะพบที่หนึ่ง

2.8 ความสอดคล้องกับสภาวะภายในของผู้รับรู้ในช่วงนั้น (Internal Condition) สิ่งเร้าที่สอดคล้องกับช่วงอารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความคาดหวัง และทัศนคติของเราในขณะนั้น เราจะรับรู้ได้เร็วกว่าสิ่งเร้าอื่นๆ ที่ไม่สอดคล้องกับสภาวะภายใน

สรุปนอกจากปัจจัยสำคัญดังกล่าวแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้อีก ได้แก่ สมรรถภาพของอวัยวะรับสัมผัส ความสามารถของสมอง และประสาทสัมผัสที่จะรับ เลือกลงจัดหมวดหมู่และตอบสนอง รวมทั้งลักษณะขนาดและชนิดของสิ่งเร้า ดังเช่นบุคคลจะรับรู้สิ่งเร้าได้ดีและ

รวดเร็ว ถ้าสิ่งเร้านั้นมีความเข้มมาก ขนาดของสิ่งเร้านั้นใหญ่มากและสะดุดตา โดยเฉพาะสิ่งเร้าใหม่ที่
 เราไม่คุ้นเคยบุคคลจะใส่ใจและเกิดการรับรู้ หากพบว่ามีความแตกต่างของสิ่งเร้าเกิดขึ้น และสิ่งเร้านั้น
 เกิดขึ้นซ้ำและมีการเคลื่อนไหว บุคคลจะรับรู้ต่อสิ่งเร้านั้นได้ดีและรวดเร็ว จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็น
 ได้ว่าการรับรู้ของมนุษย์ไม่สามารถจะเกิดขึ้นได้ ถ้ามีเพียงการสัมผัสสัมผัสจากปัจจัยทั้งสิ่งเร้าและปัจจัย
 อันเนื่องมาจากบุคคลเท่านั้น แต่การรับรู้จะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยการเรียนรู้และประสบการณ์ หรืออาศัย
 ความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมเป็นเครื่องช่วยในการแปลความหมายปัจจัยนั้นๆ ออกเป็นการรับรู้
 ซึ่งการเรียนรู้ ความรู้และประสบการณ์เหล่านี้ก็จะเกี่ยวข้องกับลักษณะและคุณสมบัติของบุคลากร
 ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และกลุ่มวิชาชีพ ซึ่งการเรียนรู้ในแนวคิด
 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีก็เหมือนกัน บุคลากรมีการรับรู้ที่แตกต่างกันโดยขึ้นอยู่กับสิ่งเร้า และ
 คุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้รับสาร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ (2547) ศึกษาเรื่อง จัปซีพจรประเทศไทย : ตัววัดประชาธิปไตย
 และธรรมาภิบาล โดยมีจุดมุ่งหวังเพื่อวัดระดับธรรมาภิบาลในภาพกว้าง และพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อวัด
 ระดับธรรมาภิบาลจำนวน 13 ตัว ผลการศึกษา พบว่า กระบวนการเป็นประชาธิปไตยและธรรมา
 ภิบาลในการบริหารประเทศ กำลังเข้าสู่กระแสโลกาภิวัตน์ และกำลังเปลี่ยนผ่านไปสู่การมีกระบวน
 ทศน์ใหม่ในการบริหารราชการแผ่นดินที่ให้ความสำคัญกับประชาชนโดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง จึง
 เสนอแนวทางจากการศึกษาครั้งนี้ โดยในด้านนโยบาย (1) ประเทศไทยต้องกำหนดนโยบายเพื่อ
 สร้างธรรมาภิบาลอย่างจริงจังเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐและเอกชนมีความรู้ ความเข้าใจในธรรมาภิบาล
 (2) ต้องมีการปฏิรูปการศึกษาและกระบวนการนิติบัญญัติอย่างจริงจัง (3) รัฐบาลต้องส่งเสริม
 เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อให้มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ในด้านการบริหาร
 จัดการ (1) รัฐบาลต้องเร่งนำกฎหมายและนโยบายไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ (2) จัดอบรมในเรื่อง
 ของธรรมาภิบาลทั้งในและนอกระบบ ให้แก่ประชาชน ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐในทุกระดับ
 (3) รัฐต้องสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนจัดทำฐานข้อมูลในทุกภาคส่วน รวมถึงส่งเสริมศักยภาพของ
 หน่วยงานต่างๆ ให้สามารถดำเนินการตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4) รัฐต้องส่งเสริมการ
 ศึกษาวิจัยให้นำผลการวิจัยไปปรับปรุงการทำงานให้เกิดผลดีในการทำงานด้านธรรมาภิบาล

รพีพร แสงผ่อง (2547) ศึกษาเรื่องกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของ
 กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ
 ศึกษากระบวนการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล และเปรียบเทียบ เพศ อายุ สถานภาพสมรส
 ระดับการศึกษา อายุ และรายได้ ผลการศึกษาพบว่ากรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหาร
 ส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี มีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลในระดับ

มาก โดยมีกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ กระบวนการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความคุ้มค่า สำหรับค่าที่มีคะแนนต่ำสุดคือ กระบวนการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม และกระบวนการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดจันทบุรีที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ จำนวนครั้งในการดำรง ตำแหน่ง และระดับชั้นขององค์การบริหารที่ต่างกันมีกระบวนการในการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน

ภัทรา นิยะถิรกุล (2547) ศึกษาเรื่องคุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาลตามความคิดเห็นของข้าราชการ และลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาล ตามความคิดเห็นของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิ การศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการ นโยบายรัฐวิสาหกิจ จำนวน 107 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และ One-way ANOVA ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ มีความคิดเห็นต่อคุณสมบัติของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาลจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ชวนชม เนตรอุดม (2548) ศึกษาเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลระบบบัญชีตามหลักธรรมาภิบาล ของธุรกิจนำเข้า-ส่งออก เพอร์นิเจอร์ไม้ : กรณีศึกษาเปรียบเทียบ บริษัทในตลาดหลักทรัพย์กับบริษัทนอกตลาดหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลทางระบบบัญชีตามหลักธรรมาภิบาล ผลการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาลสรุปได้ว่าพนักงานในตลาดหลักทรัพย์และนอกตลาดหลักทรัพย์ของธุรกิจ นำเข้า-ส่งออก เพอร์นิเจอร์ไม้ มีระดับธรรมาภิบาลในระดับปานกลาง และปัญหาเกี่ยวกับธรรมาภิบาลที่พบได้มากที่สุด คือ ปัญหาด้าน โครงสร้างทางบัญชี รองลงมาคือปัญหาด้านผู้บริหาร ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านโครงสร้างองค์กร และปัญหาด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีด้านบัญชี

ศิริรักษ์ ปภัสร์วิจิตร (2548) ศึกษาเรื่อง ธรรมาภิบาลส่วนบริหารของบริษัท ขนส่ง จำกัด เพื่อศึกษาถึงแนวคิด หลักการ และการสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทยรวมถึง ศึกษาปัญหา และอุปสรรคของการบริหารจัดการในส่วนของธรรมาภิบาลของบริษัทขนส่ง จำกัด ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงโครงสร้างตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้วิธีศึกษาเชิงคุณภาพ ค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ผลการศึกษาพบว่าบริษัท ขนส่ง จำกัด มีปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งปัญหาเกิดจากทั้งภายนอกและภายใน โดยปัญหาภายนอกเกิดจากการปรับราคาน้ำมัน และผลกระทบภายในเกิดจากการขาดข้อมูลจัดสรรต้นทุน อันเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการนำไปวิเคราะห์การประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละธุรกิจ

ศศิวิมล ธรรมเกษร (2548) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารองค์การตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี และศึกษาเปรียบเทียบเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ของกรรมการบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนครั้ง (สมัย) ที่ดำรงตำแหน่ง อาชีพ และรายได้ของกรรมการบริหารส่วนตำบล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 135 คน ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า (1) กรรมการบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพในการบริหารงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความคุ้มค่า และหลักคุณธรรม (2) สถานภาพสมรส และอาชีพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารตามหลักการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน

รัตนะ บัวสนธ์ (2551) ศึกษาเรื่อง ธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยของรัฐ : พหุกรณีศึกษา วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยรัฐในประเทศไทยสองแห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยของรัฐในเขตภาคเหนือ และมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างละ 1 แห่ง วิธีการวิจัยเป็นแบบผสมผสาน โดยใช้แผนวิจัยแบบบูรณาการ ซึ่งใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 226 ชุด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยทั้ง 2 แห่ง มีธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลางทั้งภาพรวมและองค์ประกอบ 5 ด้าน ยกเว้นด้านประสิทธิผลที่อยู่ในระดับมาก แต่ผลการวิจัยในเชิงคุณภาพพบว่าธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยทั้ง 2 แห่ง ในด้านความโปร่งใส ความเป็นธรรมและการมีส่วนร่วมยังน้อยอยู่ สำหรับในองค์ประกอบด้านการมีอิสระ ความมีประสิทธิผลและความคล่องตัวอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้เปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ก็พบว่ามี ความแตกต่างกัน บางองค์ประกอบและบางประเด็นย่อย จากผลการวิจัยนี้มหาวิทยาลัยของรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเร่งดำเนินการป้องกัน และแก้ไขส่วนที่ขาดธรรมาภิบาลให้เกิดธรรมาภิบาลในที่สุด

ด้านสวัสดิการ

พชร วรญาวิสุทธิ์ และสมศักดิ์ มีทรัพย์หลาก (2556) ศึกษาวิจัย เรื่อง สวัสดิการที่มีผลต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาของพระราชพิธีสำนักพระราชวัง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของกองพระราชพิธีสำนักพระราชวัง ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่งงานต่างกัน จะมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือสถานะภาพต่างกัน จะมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สวัสดิการ

ทางด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการทางด้านสังคม กับความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกองพระราชพิธีสำนักพระราชวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สลักจิต ภูประกร (2555) ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านการศึกษาด้านนันทนาการ แตกต่างกันไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังพบว่าระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ต่างกัน จะมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จินตนา รอดอารมณ์ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้สูงอายุต่อการจัดสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกิว อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษารายงานพบว่า ระดับความพึงพอใจของผู้สูงอายุต่อสวัสดิการสังคม ทั้ง 5 ด้าน คือ (1) สวัสดิการด้านรายได้ (2) สวัสดิการด้านสุขอนามัย (3) สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย (4) สวัสดิการด้านการศึกษา (5) สวัสดิการด้านนันทนาการ โดยรวมผู้สูงอายุมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนระดับความพึงพอใจของผู้สูงอายุต่อการให้บริการ ทั้ง 4 ด้าน คือ (1) ความเพียงพอในการให้บริการ (2) ความรวดเร็วในการให้บริการ (3) ความเสมอภาคและเป็นธรรมในการให้บริการ (4) อธิปไตยไม่ตรีในการให้บริการ โดยรวมผู้สูงอายุมีความพึงพอใจในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้สูงอายุที่มีเพศอายุ การศึกษา รายได้ สถานะครอบครัว สมาชิกในบ้าน การพักอาศัย จำนวนบุตรต่างกัมีความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการสังคมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้สูงอายุมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกิวที่ควรเร่งปรับปรุง 3 เรื่อง คือ การประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ทั่วถึงอาคาร/ สถานที่ในการจัดกิจกรรม และวัสดุ/อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการบริการแก่ผู้สูงอายุ

ประมินทร์ ทวีสุข (2550) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจต่อสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวน : กรณีศึกษา กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ พบว่า นายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ มีระดับความพึงพอใจสูงสุดต่อสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรงกองทัพบก รองลงมาคือ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกองทัพบก และอันดับสุดท้าย คือ ความพึงพอใจด้านสวัสดิการข้าราชการที่รัฐจัดให้ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นายทหารชั้นประทวนที่มีสถานภาพการสมรส อาชีพเดิม และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการแตกต่างกัน

ประทีน ไกรสรวิทย์ (2541) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมผลิต ประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษารายงานพบว่า

ลูกจ้างมีความพึงพอใจสูงสุดในสวัสดิการแรงงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจเรื่องวันหยุดตาม ประเพณีที่ได้รับค่าตอบแทน ด้านสุขภาพอนามัยเรื่องการตรวจสุขภาพประจำปี ด้านความปลอดภัย ในการทำงานเรื่องสวัสดิการกองทุนเงินสะสม ด้านนันทนาการเรื่องการมีตู้เก็บของส่วนตัวและเครื่อง กีฬา ด้านการศึกษาเรื่องการจัดฝึกอบรมเพื่อความรู้และทักษะ ด้านการยอมรับการยกย่องเรื่องการ ประกาศเกียรติคุณและยกย่องชมเชยเมื่อได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยความพึงพอใจของลูกจ้างจะ แตกต่างกันไปตามตัวแปร 7 ชนิด คือ โรงงานอุตสาหกรรม ขนาดของโรงงาน อาชีพเดิม สถานภาพ สมรส การอยู่อาศัย ประเภทลูกจ้างและตำแหน่ง โดยได้ให้ข้อเสนอแนะให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง กับสวัสดิการแรงงานให้ขอความร่วมมือจากสถานประกอบการต่างๆ ให้จัดสวัสดิการแรงงานประเภท ต่างๆ ให้แก่ลูกจ้าง

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ธิภูษณ์ ยิ้มประเสริฐ (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศ องค์การ พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานระดับ ปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า บุคลากรสาย ปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีระดับคุณภาพชีวิตการ ทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง และรายด้านทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน ด้านบูรณาการทางสังคม และด้านความภูมิใจในองค์การ อยู่ในระดับสูง ด้านผลตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงภายในงาน ด้านธรรมาภิบาลในองค์การ และด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิต อยู่ในระดับ ปานกลาง การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .747 พฤติกรรมการ เผชิญความเครียดโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .192 และเมื่อตัวแปรการรับรู้บรรยากาศ องค์การร่วมกับตัวแปรพฤติกรรมการเผชิญความเครียดเพื่อทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มี ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ คือ ลักษณะงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และโครงสร้างองค์การ โดยมีอำนาจใน การพยากรณ์ได้ร้อยละ 64

เดซี และคณะ (Deci et al., 2001) พบว่าบรรยากาศของการให้อิสระในการทำงาน ภายในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต และยังพบว่า การพึงพอใจใน บรรยากาศการทำงานของพนักงานสามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิตได้ ซึ่งตรงกับการศึกษาของ วิลสัน และคณะ (Wilson et al., 2004) ที่พบว่า การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในงาน นอกจากนี้การรับรู้บรรยากาศ

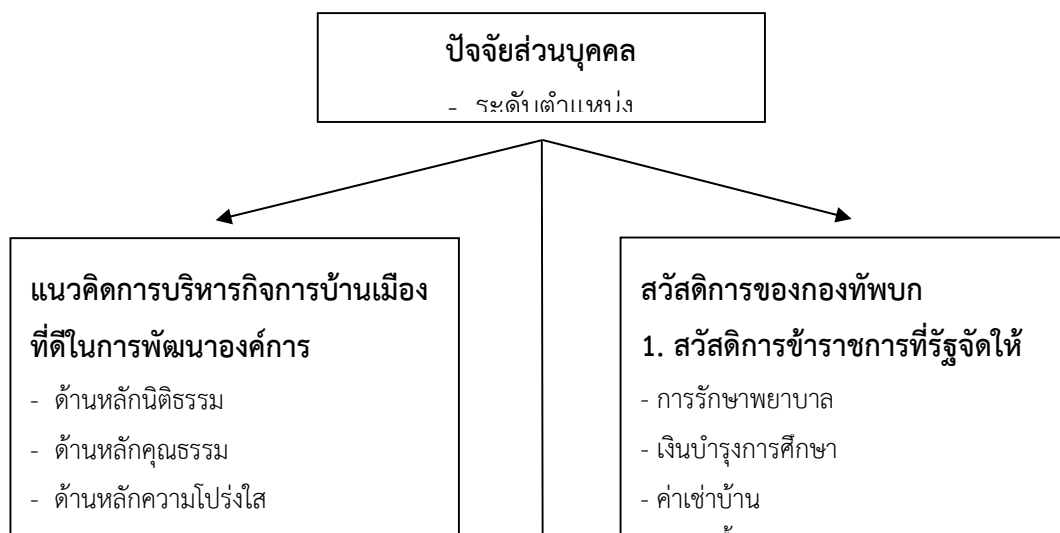
องค์การด้านการมีส่วนร่วมยังมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อสุขภาพและความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานด้วย โดยพบว่าพนักงานมีพฤติกรรมการดื่มเหล้า สูบบุหรี่ การขาดงาน ตลอดจนความเครียดจากการทำงานลดลง

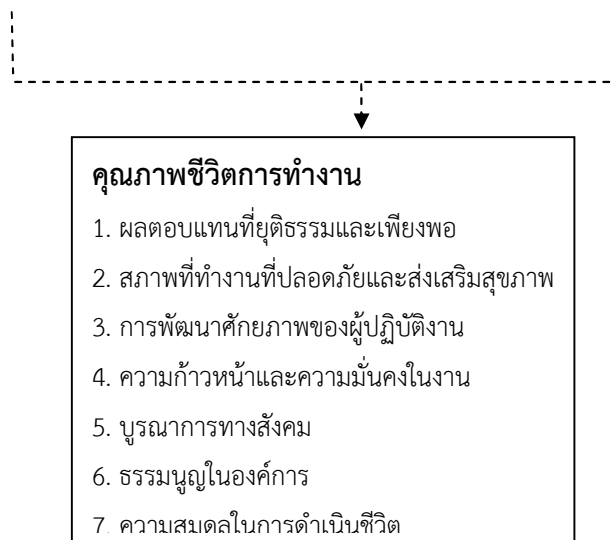
เกเกอร์-บราวน์ และคณะ (Geiger-Brown et al., 2004) พบว่าการรับรู้ถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินสุขภาพร่างกายตนเอง และความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต กล่าวคือ เมื่อพนักงานรับรู้ว่างานที่ตนเองรับผิดชอบมีมากเกินไปจะส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกาย เช่น การเจ็บที่คอ ไหล่ และหลัง ทั้งนี้หากองค์การมีการบริหารจัดการที่ดี มีการกำหนดโครงสร้างการทำงาน ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนแล้ว พนักงานในองค์การก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในชีวิต ตลอดจนเกิดอาการเจ็บป่วยทางร่างกายน้อยลง

เวย์ และ แม็คเนล (Way and MacNeil, 2006) พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการควบคุมงาน (Job Control) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน สุขภาพและความพึงพอใจในชีวิต และยังพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านอำนาจควบคุมในงาน สามารถทำนายความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต ความผูกพันต่อองค์การ และสุขภาพทั่วไปได้ถึงร้อยละ 20-40

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980 อ้างจากอังคินันท์ อินทรกำแหง, 2551, น. 24) ได้กล่าวถึงปัจจัยเกี่ยวกับตัวงานว่า สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน (Working condition) เช่น การที่ต้องการทำงานอย่างรวดเร็ว ต้องใช้ความพยายามสูงหรืองานที่ลำบากเกินไป และงานที่หนักเกินไป (Work overload) หมายถึง การมีปริมาณงานที่ต้องทำมากหรืองานที่ต้องใช้สมาธิในการทำงานสูง ใช้เวลารวดเร็ว หรือเป็นการตัดสินใจที่มีความหมาย

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย





ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาการรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การจัดสรรสวัสดิการ ที่ส่งผลต่อและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษากองทัพภาคที่ 1” ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บและรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการประเมินผล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 จำนวน 27,057 คน (สถานภาพกำลังพล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2557)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการทหารของกองทัพภาคที่ 1 จำนวน 400 คน

ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการคำนวณหาค่าขนาดตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการคำนวณของ Yamane's (1967) ใช้สูตรดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

เมื่อ n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง (กำหนด 0.05)

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{27,057}{(1 + 27,057 (0.05)^2)}$$

$$= 399.99$$

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ 400 คน

เนื่องด้วยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีความแตกต่างกันในด้านระดับตำแหน่ง ผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มตัวอย่าง Sample โดยคำนวณสัดส่วนจากประชากรในแต่ละตำแหน่ง แบบ Systematic Random Sample รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนสัดส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระดับตำแหน่ง	ประชากร (คน)	วิธีการคำนวณ	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. นายทหารชั้นประทวน	22,443	$\frac{22,443 \times 400}{27,057}$	332
2. นายทหารชั้นสัญญาบัตร	4,614	$\frac{4,614 \times 400}{27,057}$	68
รวม	27,057		400

สำหรับวิธีการสุ่มตัวอย่างในแต่ละตำแหน่ง ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลากรายชื่อ และทำการสุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการทดสอบความรู้ (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการพัฒนาองค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดสรรสวัสดิการของข้าราชการทหารกองทัพภาคที่ 1

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกองทัพภาคที่ 1

ลักษณะแบบทดสอบตอนที่ 2, 3 และ 4 เป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) ผู้วิจัย กำหนดคะแนน ในการตอบแบบทดสอบ แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เกณฑ์การจัดเมื่อได้คะแนนดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยจัดระดับการวัดเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{เกณฑ์การวัด} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{(5 - 1)}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วได้แบ่งเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ตัวแปรต่าง ๆ ออกเป็น 5 ระดับ

4.21 – 5.00	หมายถึง	มีการรับรู้ระดับมากที่สุดต่อการนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการพัฒนาองค์การ การจัดสรรสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตการทำงาน
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีการรับรู้ระดับมากต่อการนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการพัฒนาองค์การ การจัดสรรสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตการทำงาน
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีการรับรู้ระดับปานกลางต่อการนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการพัฒนาองค์การ การจัดสรรสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตการทำงาน
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีการรับรู้ระดับน้อยต่อการนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการพัฒนาองค์การ การจัดสรรสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.00 – 1.80 หมายถึง มีการรับรู้ระดับน้อยที่สุดต่อการนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการพัฒนาองค์การ การจัดสรรสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามคำศัพท์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม

2.2 สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารกองทัพภาคที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และการรับรู้แนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การจัดสรรสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตการทำงาน มากำหนดเป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมินค่าตามความคิดเห็น

2.3 กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถาม

- การนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการพัฒนาองค์การ โดยการสังเคราะห์แนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับ จำนวน 18 ข้อ
- การจัดสรรสวัสดิการ กรอบสวัสดิการของข้าราชการทหารกองทัพภาคที่ 1 และตามแบบสอบถามของปรมินทร์ ทวีสุข (2550) ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อ สวัสดิการของนายทหารชั้นประทวน: กรณีศึกษากรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ จำนวน 25 ข้อ
- คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการสังเคราะห์แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 องค์ประกอบตามแนวคิดของคัมมิงและวอร์เลย์โดยใช้แบบสอบถามของดุสิตา เครือคำปิว (2551) ที่ปรับปรุงมาจากมาตรฐานวัดคุณภาพชีวิตการทำงานตามทฤษฎีของ คัมมิงและวอร์เลย์ (Cumming and Worley, 1997) ที่สร้างขึ้นโดยศักดินา บุญเปี่ยม (2542 อ้างจาก ดุสิตา เครือคำปิว, 2551, หน้า 52) จำนวน 24 ข้อ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร

$$IOC = \sum R / N$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยที่ ค่า +1 หมายความว่า ข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายความว่า ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนทรงคุณวุฒิ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งพบว่า ข้อคำถามทุกข้อผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว จึงไม่มีข้อคำถามใดถูกตัดออก

3.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการทหารกองทัพอากาศที่ 1 จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรม Statistical package for the social science (SPSS) for Windows Version 11.0 เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ที่ได้จากข้อคำถามในภาพรวมทั้งฉบับ โดยพบว่า ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .961 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .961 ด้านการจัดสรรสวัสดิการ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .945 และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .881 (รายละเอียดภาคผนวก ข)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดรหัสหมายเลขแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบการเก็บแบบสอบถาม
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 400 ชุด
3. ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำมาประมวลผล หากมีฉบับไหนไม่สมบูรณ์จะคัดออก

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้ว นำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน
2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Statistical package Of Social Science (SPSS) for Windows Version 11.0 เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยจำแนกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequencies) บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ของข้าราชการทหารกองทัพอากาศที่ 1

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับการนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการพัฒนาองค์การ การจัดสรรสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการทหารกองทัพอากาศที่ 1

2. สถิติอ้างอิง (Inferential statistics)

เพื่อเปรียบเทียบการนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการพัฒนาองค์การ การจัดสรรสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามการรับรู้ของข้าราชการทหารกองทัพอากาศที่ 1 ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ Fisher's Least Significant Difference (LSD) และสมการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานจากการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีร่วมกับการจัดสรรสวัสดิการด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์และอำนาจการพยากรณ์

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการศึกษาการรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การจัดสรรสวัสดิการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษากองทัพภาคที่ 1 ได้ทำการสำรวจโดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรทุกระดับชั้น (ประทวนและสัญญาบัตร) ของกองทัพภาคที่ 1 จำนวน 401 คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 401 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ และได้ผลการวิเคราะห์ ซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 การรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การจัดสรรสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษากองทัพภาคที่ 1

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร

ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่นำมาทำการศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร

N = 401

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	304	75.9
หญิง	92	22.9
ไม่ระบุ	5	1.2
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	27	6.7
25 – 34 ปี	76	19.0
35 – 44 ปี	121	30.2
45 – 54 ปี	130	32.4
55 ปีขึ้นไป	47	11.7
3. อายุงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	58	14.5
5 – 9 ปี	34	8.5
10 – 14 ปี	71	17.7
15 – 19 ปี	52	13.0
20 – 24 ปี	48	12.0
25 ปีขึ้นไป	126	31.4
ไม่ระบุ	12	3.0
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	107	26.7
ปริญญาตรี	268	66.8
ปริญญาโท ขึ้นไป	23	5.7
ไม่ระบุ	3	0.7
5. ระดับตำแหน่ง		
ชั้นสัญญาบัตร	69	17.2
ชั้นประทวน	332	82.8

ตารางที่ 4.1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 75.9 และเป็นเพศหญิง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9

2. อายุ กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 45 – 54 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 มีอายุระหว่าง 35 – 44 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 มีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 มีอายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

3. อาชีพ กลุ่มตัวอย่างมีอายุงาน 25 ปีขึ้นไป จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 มีอายุงานระหว่าง 10 – 14 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 มีอายุงานระหว่าง 15 – 19 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 มีอายุงานระหว่าง 20 – 24 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และมีอายุงานระหว่าง 5 – 9 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5

4. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7

5. ระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับชั้นประทวน จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 82.8 และชั้นสัญญาบัตร จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2

ส่วนที่ 2 การรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การจัดสรรสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเทศบาลนครที่ 1

ตารางที่ 4.2 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของบุคลากรเทศบาลนครที่ 1

N = 401

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD.	ระดับการรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ด้านหลักนิติธรรม	55 (13.7)	230 (57.4)	99 (24.7)	12 (3.0)	5 (1.2)	3.79	.76	มาก
1. มีการกำหนดขอบเขต อำนาจ และหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	95 (23.7)	235 (58.6)	57 (14.2)	9 (2.2)	5 (1.2)	4.01	.76	มาก
2. มีการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ	70 (17.5)	147 (36.7)	136 (33.9)	32 (8.0)	16 (4.0)	3.56	1.00	มาก

ตารางที่ 4.2 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1 (ต่อ)

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD.	ระดับการรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
3. มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน	69 (17.2)	208 (51.9)	107 (26.7)	12 (3.0)	5 (1.2)	3.81	.80	มาก
ด้านหลักคุณธรรม	49 (12.2)	187 (46.6)	140 (34.9)	15 (3.7)	10 (2.5)	3.62	.84	มาก
4. บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีผลประโยชน์ด้านอื่นที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่	68 (17.0)	187 (46.6)	118 (29.4)	21 (5.2)	7 (1.7)	3.71	.87	มาก
5. มีการรับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนในการตัดสินใจเบื้องต้น และนำไปปรับปรุงการบริหารงาน	52 (13.0)	180 (44.9)	132 (32.9)	27 (6.7)	10 (2.5)	3.59	.89	มาก
6. มีการบริหารงาน โดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติและการบริการอย่างทัดเทียมกัน	46 (11.5)	184 (45.9)	138 (34.4)	23 (5.7)	10 (2.5)	3.58	.86	มาก
ด้านหลักความโปร่งใส	73 (18.2)	200 (49.9)	103 (25.7)	25 (6.2)	0 (0.0)	3.80	.81	มาก
7. มีระบบการตรวจสอบการทำงานภายในหน่วยงาน	80 (20.0)	180 (44.9)	111 (27.7)	20 (5.0)	10 (2.5)	3.75	.92	มาก
8. มีการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานอย่างเปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเสรีตามความเหมาะสม	58 (14.5)	190 (47.4)	123 (30.7)	30 (7.5)	0 (0.0)	3.69	.81	มาก
9. มีการสื่อสารหรือแจ้งข้อมูลที่สำคัญและเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่าง	99 (24.7)	182 (45.4)	82 (20.4)	35 (8.7)	3 (0.7)	3.85	.92	มาก

สม่ำเสมอและถูกต้อง								
--------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

ตารางที่ 4.2 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1 (ต่อ)

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD.	ระดับการรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ด้านหลักความมีส่วนร่วม	37 (9.2)	187 (46.6)	144 (35.9)	22 (5.5)	11 (2.7)	3.54	.84	มาก
10. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และร่วมแสดงความคิดเห็นของตนเองได้	47 (11.7)	157 (39.2)	159 (39.7)	20 (5.0)	18 (4.5)	3.49	.92	มาก
11. มีการใช้กระบวนการตัดสินใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) ที่เกี่ยวข้อง	35 (8.7)	189 (47.1)	147 (36.7)	19 (4.7)	11 (2.7)	3.54	.83	มาก
12. มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) และนำไปปรับปรุงการบริหารงาน	48 (12.0)	187 (46.6)	135 (33.7)	20 (5.0)	11 (2.7)	3.60	.86	มาก
ด้านหลักความรับผิดชอบ	100 (24.9)	186 (46.4)	94 (23.4)	21 (5.2)	0 (0.0)	3.91	.83	มาก
13. มีระบบให้บุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่และศักยภาพของตนเอง	94 (23.4)	211 (52.6)	74 (18.5)	22 (5.5)	0 (0.0)	3.94	.80	มาก
14. มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทัดเทียมกัน	84 (20.9)	171 (42.6)	121 (30.2)	20 (5.0)	5 (1.2)	3.77	.88	มาก
15. มีความสำนึกในการรับผิดชอบต่อหน้าที่ และยอมรับผลการดำเนินงาน ทั้งรับผิดและรับชอบ	105 (26.2)	167 (41.6)	108 (26.9)	21 (5.2)	0 (0.0)	3.88	.85	มาก

ด้านหลักความคุ้มค่า	70 (17.5)	195 (48.6)	116 (28.9)	20 (5.0)	0 (0.0)	3.79	.79	มาก
16. มีการบริหารจัดการที่ได้ผลงานที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับเป้าหมายงบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป	76 (19.0)	174 (43.4)	133 (33.2)	12 (3.0)	6 (1.5)	3.75	.75	มาก

ตารางที่ 4.2 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1 (ต่อ)

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD.	ระดับการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
17. มีการนำข้อมูลสารสนเทศเป็นหลักสำคัญในการบริหารงาน	80 (20.0)	186 (46.4)	104 (25.9)	31 (7.7)	0 (0.0)	3.79	.85	มาก
18. สามารถแนะแนวทาง แก้ไขปัญหาการทำงาน หรือ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการทำงานของหน่วยงาน	91 (22.7)	163 (40.6)	126 (31.4)	21 (5.2)	0 (0.0)	3.81	.85	มาก
รวม	46 (11.5)	232 (57.9)	108 (26.9)	15 (3.7)	0 (0.0)	3.77	.69	มาก

ตารางที่ 4.2 การรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1 กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับความคิดเห็นดังนี้

ด้านหลักนิติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 1 มีการกำหนดขอบเขตอำนาจ และหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.01$) ข้อที่ 3 มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.81$) และข้อที่ 2 มีการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.56$)

ด้านหลักคุณธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 4 บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีผลประโยชน์ด้านอื่นที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.72$) ข้อที่ 5 มีการรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงาน มีส่วนในการตัดสินใจเบื้องต้น และนำไปปรับปรุงการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.59$) และข้อที่ 6 มีการบริหารงาน โดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติและการบริการอย่างทัดเทียมกัน ($\bar{X} = 3.58$)

ด้านหลักความโปร่งใส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 9 มีการสื่อสารหรือแจ้งข้อมูลที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและถูกต้อง ($\bar{X} = 3.85$) ข้อที่ 7 มีระบบการตรวจสอบการทำงานภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.75$) และข้อที่ 8 มีการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานอย่างเปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเสรีตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.69$)

ด้านหลักความมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 12 มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) และนำไปปรับปรุงการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.60$) ข้อที่ 11 มีการใช้กระบวนการตัดสินใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.54$) และข้อที่ 10 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และร่วมแสดงความคิดเห็นของตนเองได้ ($\bar{X} = 3.49$)

ด้านหลักความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 13 มีระบบให้บุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่และศักยภาพของตนเอง ($\bar{X} = 3.94$) ข้อที่ 15 มีความสำนึกในการรับผิดชอบต่อหน้าที่ และยอมรับผลการดำเนินงาน ทั้งรับผิดชอบและรับชอบ ($\bar{X} = 3.89$) และข้อที่ 14 มีการกำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างทัดเทียมกัน ($\bar{X} = 3.77$)

ด้านหลักความคุ้มค่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 18 สามารถแนะแนวทาง แก้ไขปัญหาการทำงาน หรือแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการทำงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.81$) ข้อที่ 17 มีการนำข้อมูลสารสนเทศเป็นหลักสำคัญในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.79$) และข้อที่ 16 มีการบริหารจัดการที่ได้ผลงานที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับเป้าหมายงบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป ($\bar{X} = 3.75$)

ตารางที่ 4.3 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดสรรสวัสดิการของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1

N = 401

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD.	ระดับการ รับรู้การ จัดสรร สวัสดิการ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ด้านสวัสดิการข้าราชการที่รัฐจัดให้	25 (6.2)	207 (51.6)	149 (37.2)	20 (5.0)	0 (0.0)	3.59	.68	มาก
1.ท่านได้รับสิทธิด้านการรักษาพยาบาลเป็นอย่างดี	142 (35.4)	209 (52.1)	41 (10.2)	9 (2.2)	0 (0.0)	4.21	.71	มากที่สุด
2.ท่านพึงพอใจเกี่ยวกับระยะเวลาการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลในปัจจุบัน	123 (30.7)	181 (42.6)	78 (19.5)	13 (3.2)	6 (1.5)	4.00	.88	มาก
3.ท่านพึงพอใจในจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่เบิกได้	110 (27.4)	176 (43.9)	88 (21.9)	27 (6.7)	0 (0.0)	3.92	.87	มาก
4.ท่านเห็นด้วยกับสิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลให้บิดามารดา และครอบครัวที่รัฐจัดให้	191 (47.6)	139 (34.7)	56 (14.0)	15 (3.7)	0 (0.0)	4.26	.84	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดสรรสวัสดิการของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1 (ต่อ)

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD.	ระดับการ รับรู้การ จัดสรร สวัสดิการ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
5.ท่านคิดว่าสวัสดิการของข้าราชการเกี่ยวกับเงินบำนาญ	53 (13.2)	156 (38.9)	141 (35.2)	36 (9.0)	15 (3.7)	3.49	.96	มาก

					ยิ่ง			
21.ท่านคิดว่า การสนับสนุนเพื่อการจัดสวัสดิการทุนการศึกษาให้แก่บุตรของนายทหารชั้นประทวนของกองทัพบกมีความเหมาะสมและยุติธรรม	60 (15.0)	158 (39.4)	137 (34.2)	41 (10.2)	5 (1.2)	3.57	.91	มาก
22.ท่านคิดว่าจำนวนเงินต่อทุนการศึกษามีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและระดับการศึกษา	25 (6.2)	143 (35.7)	131 (32.7)	75 (18.7)	27 (6.7)	3.16	1.02	ปานกลาง
23.ท่านคิดว่าสวัสดิการสนับสนุนผ่าตัดเครื่องแบบมีความเหมาะสม	53 (13.2)	152 (37.9)	114 (28.4)	71 (17.7)	11 (2.7)	3.41	1.01	มาก
24.ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านจัดให้มีการเบิกรับเครื่องแต่งกายและเครื่องประกอบเครื่องแต่งกายได้อย่างรวดเร็วถูกต้อง	53 (13.2)	166 (41.4)	129 (32.2)	44 (11.0)	9 (2.2)	3.52	.93	มาก
25.ท่านคิดว่า คุณภาพของเครื่องแต่งกาย และเครื่องประกอบเครื่องแต่งกายที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	46 (11.5)	168 (41.9)	116 (28.9)	52 (13.0)	19 (4.7)	3.43	1.01	มาก
รวม	26 (6.5)	197 (49.1)	163 (40.6)	15 (3.7)	0 (0.0)	3.58	.67	มาก

ตารางที่ 4.3 การรับรู้การจัดสรรสวัสดิการของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1 กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การจัดสรรสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับความคิดเห็นดังนี้

ด้านสวัสดิการข้าราชการที่รัฐจัดให้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 5 อันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 4 ท่านเห็นด้วยกับสิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลให้บิดามารดา และครอบครัวที่รัฐจัดให้ ($\bar{X} = 4.26$) ข้อที่ 1 ท่านได้รับสิทธิด้านการรักษาพยาบาลเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.21$) ข้อที่ 2 ท่านพึงพอใจเกี่ยวกับระยะเวลาการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.00$) ข้อที่ 3 ท่านพึงพอใจในจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่เบิกได้ ($\bar{X} = 3.92$) ข้อที่ 5 ท่านคิดว่าสวัสดิการของข้าราชการเกี่ยวกับเงินบำรุงการศึกษาเป็นจำนวนเงินที่เหมาะสมแล้ว ($\bar{X} = 3.49$) และข้อที่ 8 ท่านคิดว่าสวัสดิการค่าเช่าบ้านที่รัฐจัดให้ช่วยบรรเทาความเดือดร้อนเรื่องที่อยู่ ($\bar{X} = 3.49$)

ด้านสวัสดิการภายในกองทัพบก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 5 อันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 12 ท่านคิดว่า การที่กองทัพ บกจัดสวัสดิการด้านการประกันชีวิตพิทักษ์พลพิเศษเมื่อเสียชีวิตในทุกกรณีให้กำลังพลเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น ($\bar{X} = 4.08$) ข้อที่ 17 ท่านคิดว่าโครงการเงินฝากออมทรัพย์กองทัพบกทำให้ท่านมีเงินเก็บเมื่อเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.01$) ข้อที่ 13 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านจัดให้มีการเบิกเงินค่าสินไหมทดแทนประกันชีวิตพิทักษ์พลพิเศษเมื่อเสียชีวิตในทุกกรณี ($\bar{X} = 3.89$) ข้อที่ 14 หน่วยของท่านสามารถเบิกเงินสินไหมทดแทนประกันชีวิตพิทักษ์พลพิเศษเมื่อเสียชีวิตได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.64$) และข้อที่ 21 ท่านคิดว่าการสนับสนุนเพื่อการจัดสวัสดิการทุนการศึกษาให้แก่บุตรของนายทหารชั้นประทวนของกองทัพบกมีความเหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.57$)

ตารางที่ 4.4 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1

N=401

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD.	ระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	20 (5.0)	127 (31.7)	145 (36.2)	78 (19.5)	31 (7.7)	3.07	1.00	ปานกลาง
1.ท่านคิดว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมเมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ	25 (6.2)	164 (40.9)	124 (30.9)	62 (15.5)	26 (6.5)	3.25	1.01	ปานกลาง
2.เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพในหน่วยงานอื่น เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความทัดเทียมกัน	23 (5.7)	82 (20.4)	158 (39.4)	83 (20.7)	55 (13.7)	3.84	1.08	มาก
3.ในภาพรวมท่านพอใจเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ	30 (7.5)	119 (29.7)	125 (31.2)	96 (23.9)	31 (7.7)	3.05	1.07	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1 (ต่อ)

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD.	ระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	22 (5.5)	120 (29.9)	191 (47.6)	63 (15.7)	5 (1.2)	3.22	.82	ปานกลาง
4.ท่านคิดว่าสภาพของสถานที่ทำงานในปัจจุบันไม่มีความปลอดภัย	45 (11.2)	115 (28.7)	110 (27.4)	84 (20.9)	47 (11.7)	3.07	1.19	ปานกลาง
5.ท่านคิดว่าการเดินทางมาทำงานยังมีความเสี่ยงต่ออันตราย	30 (7.5)	111 (27.7)	144 (35.9)	86 (21.4)	30 (7.5)	3.06	1.04	ปานกลาง
6.หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน	49 (12.2)	152 (37.9)	144 (35.9)	44 (11.0)	12 (3.0)	3.45	.95	มาก
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	53 (13.2)	178 (44.4)	141 (35.2)	22 (5.5)	7 (1.7)	3.62	.85	มาก
7.ท่านคิดว่าการทำงานในหน่วยงานนี้ ท่านได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก	64 (16.0)	184 (45.9)	125 (31.2)	20 (5.0)	8 (2.0)	3.69	.87	มาก
8.ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ได้รับการฝึกอบรม ดูงาน หรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาต่างๆ บ่อยครั้ง	42 (10.5)	147 (36.7)	111 (27.7)	84 (20.9)	17 (4.2)	3.28	1.04	ปานกลาง
9.ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจและสนุกกับงาน	101 (25.2)	171 (42.6)	102 (25.4)	14 (3.5)	13 (3.2)	3.83	.95	มาก

ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	21 (5.2)	144 (35.9)	201 (50.1)	34 (8.5)	1 (0.2)	3.37	.72	ปานกลาง
10.ท่านคิดว่าการปฏิบัติงาน อยู่กับหน่วยงานนี้ทำให้ท่าน ได้รับความก้าวหน้ามากกว่า ที่อื่น	66 (16.5)	165 (41.1)	119 (29.7)	43 (10.7)	8 (2.0)	3.59	.95	มาก

ตารางที่ 4.4 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1 (ต่อ)

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD.	ระดับการ รับรู้ คุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
11.ท่านคิดว่าการทำงานใน หน่วยงานนี้ ท่านอาจถูกกลั่น แกล้ง ถูกโยกย้าย หรือถูก ออกจากงานอย่างไม่ยุติ ธรรม	29 (7.2)	86 (21.4)	153 (38.2)	77 (19.2)	56 (14.0)	2.89	1.12	ปานกลาง
12.ท่านพอใจในโอกาสที่จะ ก้าวหน้าในหน่วยงานที่ เป็นอยู่ในปัจจุบัน	54 (13.5)	187 (46.6)	124 (30.9)	28 (7.0)	8 (2.0)	3.63	.87	มาก
ด้านบูรณาการทางสังคม	14 (3.5)	168 (41.9)	205 (51.1)	14 (3.5)	0 (0.0)	3.45	.62	มาก
13.งานของท่านเปิดโอกาสให้ ได้สร้างความสัมพันธ์คุ้นเคย กับผู้ร่วมงาน	98 (24.4)	232 (57.9)	60 (15.0)	3 (0.7)	8 (2.0)	4.02	.78	มาก
14.เมื่อเพื่อนร่วมงานบางคน ประสบปัญหา เพื่อนในที่ ทำงานมักจะช่วยเหลือกัน เสมอ	82 (20.4)	195 (48.6)	98 (24.4)	26 (6.5)	0 (0.0)	3.83	.83	มาก
15.ท่านรู้สึกโดดเดี่ยว อ้างว้างในหมู่เพื่อนร่วมงาน	17 (4.2)	65 (16.2)	101 (25.2)	125 (31.2)	93 (23.2)	2.47	1.14	ปานกลาง
ด้านธรรมณูญในองค์กร	18 (4.5)	149 (37.2)	222 (55.4)	12 (3.0)	0 (0.0)	3.43	.63	มาก
16.การปฏิบัติงานของหัว	64	211	101	21	4	3.77	.81	มาก

หน้าที่มีต่อท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่า	(16.0)	(52.6)	(25.2)	(5.2)	(1.0)			
17.ท่านอยู่ในหน่วยงานที่ขาดความเป็นธรรม	30 (7.5)	75 (18.7)	146 (36.4)	85 (16.2)	65 (16.2)	2.80	1.14	ปานกลาง
18.หัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	84 (20.9)	152 (37.9)	136 (33.9)	29 (7.2)	0 (0.0)	3.73	.87	มาก
ด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิต	44 (11.0)	134 (33.4)	192 (47.9)	31 (7.7)	0 (0.0)	3.48	.79	มาก
19.แม้นอกเวลางาน ท่านยังกังวลและเครียดกับงานที่รับผิดชอบ	67 (16.7)	130 (32.4)	120 (29.9)	64 (16.0)	20 (5.0)	3.40	1.09	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1 (ต่อ)

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD.	ระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
20.ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตของท่าน	47 (11.7)	111 (27.7)	128 (31.9)	86 (21.4)	29 (7.2)	3.15	1.11	ปานกลาง
21.แม้ท่านจะมีความเครียดในการทำงาน แต่ท่านก็มีเวลาพอที่จะผ่อนคลายกับความเครียดได้	87 (21.7)	202 (50.4)	81 (20.2)	19 (4.7)	12 (3.0)	3.83	.92	ปานกลาง
ด้านความภูมิใจในองค์กร	116 (28.9)	196 (48.9)	67 (16.7)	22 (5.5)	0 (0.0)	4.01	.82	มาก
22.ท่านมีความภูมิใจในการทำงานที่นี่	135 (33.7)	168 (41.9)	75 (18.7)	18 (4.5)	5 (1.2)	4.02	.90	มาก
23.บุคลากร งานวิจัย และผลงานต่างๆ ของหน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศ	119 (29.7)	178 (44.4)	82 (20.4)	22 (5.5)	0 (0.0)	3.98	.85	มาก

24.หน่วยงานของท่านเป็น หน่วยงานที่มีชื่อเสียง เป็นที่ ยอมรับของสังคมและ ประเทศชาติ	142 (35.4)	169 (42.1)	64 (16.0)	26 (6.5)	0 (0.0)	4.06	.88	มาก
รวม	12 (3.0)	154 (38.4)	228 (56.9)	7 (1.7)	0 (0.0)	3.43	.58	มาก

ตารางที่ 4.4 การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1 กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 1 ท่านคิดว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมเมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.25$) ข้อที่ 3 ในภาพรวมท่านพอใจเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.05$) และข้อที่ 2 เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพในหน่วยงานอื่น เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความทัดเทียมกัน ($\bar{X} = 2.84$)

ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 6 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.45$) ข้อที่ 4 ท่านคิดว่าสภาพของสถานที่ทำงานในปัจจุบันไม่มีความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.07$) และข้อที่ 5 ท่านคิดว่าการเดินทางมาทำงานยังมีความเสี่ยงต่ออันตราย ($\bar{X} = 3.06$)

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 9 ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจและสนุกกับงาน ($\bar{X} = 3.83$) ข้อที่ 7 ท่านคิดว่าการทำงานในหน่วยงานนี้ ท่านได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ($\bar{X} = 3.69$) และข้อที่ 8 ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ได้รับการฝึกอบรม ศึกษาน หรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาต่างๆ บ่อยครั้ง ($\bar{X} = 3.28$)

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 12 ท่านพอใจในโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน่วยงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.63$) ข้อที่ 10 ท่านคิดว่าการทำงานอยู่กับหน่วยงานนี้ทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น ($\bar{X} = 3.59$) และข้อที่ 11 ท่านคิดว่าการทำงานในหน่วยงานนี้ ท่านอาจถูกกลั่นแกล้ง ถูกโยกย้าย หรือถูกออกจากงานอย่างไม่ยุติธรรม ($\bar{X} = 2.89$)

ด้านบูรณาการทางสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 13 งานของท่านเปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์คุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.02$) ข้อที่ 14 เมื่อเพื่อนร่วมงานบางคนประสบปัญหาเพื่อนในที่ทำงานมักจะช่วยเหลือกันเสมอ ($\bar{X} = 3.83$) และข้อที่ 15 ท่านรู้สึกโดดเดี่ยว อ้างว้างในหมู่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.47$)

ด้านธรรมณูญในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 16 การปฏิบัติงานของหัวหน้าที่มีต่อท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ($\bar{X} = 3.77$) ข้อที่ 18 หัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\bar{X} = 3.73$) และข้อที่ 17 ท่านอยู่ในหน่วยงานที่ขาดความเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.80$)

ด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 21 แม้ท่านจะมีความเครียดในการทำงาน แต่ท่านก็มีเวลาพอที่จะผ่อนคลายกับความเครียดได้ ($\bar{X} = 3.83$) ข้อที่ 19 แม้นอกเวลางาน ท่านยังกังวลและเครียดกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.40$) และข้อที่ 20 ปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตของท่าน ($\bar{X} = 3.15$)

ด้านความภูมิใจในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 24 หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของสังคมและประเทศชาติ ($\bar{X} = 4.06$) ข้อที่ 22 ท่านมีความภูมิใจในการทำงานที่นี่ ($\bar{X} = 4.02$) และข้อที่ 23 บุคลากร งานวิจัย และผลงานต่างๆ ของหน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศ ($\bar{X} = 3.98$)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 1 บุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการรับรู้การนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการพัฒนาองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 แสดงถึงผลการวิเคราะห์ของระดับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานแตกต่างกันที่มีผลต่อการรับรู้การนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการพัฒนาองค์กรของบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
------------------	----------------	----	-------------	---	------

หลักนิติธรรม	Between Groups	3.222	2	1.611	2.830	.060
	Within Groups	226.598	398	.569		
	Total	229.820	400			
หลักคุณธรรม	Between Groups	1.121	2	.560	.794	.453
	Within Groups	281.019	398	.706		
	Total	282.140	400			
หลักความโปร่งใส	Between Groups	2.876	2	1.438	2.225	.109
	Within Groups	257.164	398	.646		
	Total	260.040	400			
หลักความมีส่วนร่วม	Between Groups	5.006	2	2.503	3.576	.029*
	Within Groups	278.565	398	.700		
	Total	283.571	400			
หลักความรับผิดชอบ	Between Groups	.563	2	.282	.409	.665
	Within Groups	274.205	398	.689		
	Total	274.768	400			
หลักความคุ้มค่า	Between Groups	.376	2	.188	.302	.739
	Within Groups	247.180	398	.621		
	Total	247.556	400			

*p<.05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับตำแหน่งของบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้การนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการพัฒนาองค์กรด้านหลักความมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีผลต่อการรับรู้การนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการพัฒนาองค์กรด้านหลักความมีส่วนร่วมของกองทัพภาคที่ 1 แตกต่างกัน จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับตำแหน่งที่ต่างกันที่มีผลต่อการรับรู้การนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการพัฒนาองค์กรด้านหลักความมีส่วนร่วม เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least-Significant Diference) ได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.5.1 แสดงถึงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันที่มีผลต่อการรับรู้การนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการพัฒนาองค์กรของบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1

ระดับตำแหน่ง	ชั้นสัญญาบัตร ($\bar{X} = 3.78$)	ชั้นประทวน ($\bar{X} = 3.49$)
ชั้นสัญญาบัตร	-	.295*

($\bar{X} = 3.78$)		
ชั้นประทวน ($\bar{X} = 3.49$)		-

จากตารางที่ 4.5.1 พบว่า บุคลากรของกองทัพอากาศที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้การนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการพัฒนาองค์กรสูงกว่า บุคลากรของกองทัพอากาศที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งชั้นประทวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐาน 2 บุคลากรของกองทัพอากาศที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการรับรู้และความต้องการจัดสรรให้มีสวัสดิการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 แสดงถึงผลการวิเคราะห์ของระดับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานแตกต่างกันที่มีผลต่อการรับรู้และความต้องการจัดสรรให้มีสวัสดิการของบุคลากรของกองทัพอากาศที่ 1

แหล่งความแปรปรวน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
สวัสดิการรัฐ	Between Groups	1.422	2	.711	1.525	.219
	Within Groups	185.506	398	.466		
	Total	186.928	400			
สวัสดิการภายใน	Between Groups	2.195	2	1.098	2.012	.135
	Within Groups	217.116	398	.546		
	Total	219.312	400			

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับตำแหน่งของบุคลากรของกองทัพอากาศที่ 1 ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการรับรู้และความต้องการจัดสรรให้มีสวัสดิการของบุคลากรของกองทัพอากาศที่ 1

สมมติฐาน 3 บุคลากรของกองทัพอากาศที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 แสดงถึงผลการวิเคราะห์ของระดับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานแตกต่างกันที่มีผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1

แหล่งความแปรปรวน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	Between Groups	4.131	2	2.066	2.040	.131
	Within Groups	403.051	398	1.013		
	Total	407.182	400			
สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	Between Groups	1.589	2	.794	1.176	.309
	Within Groups	268.760	398	.675		
	Total	270.349	400			
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	Between Groups	2.016	2	1.008	1.410	.245
	Within Groups	284.607	398	.715		
	Total	286.623	400			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	Between Groups	1.150	2	.575	1.096	.335
	Within Groups	208.740	398	.524		
	Total	209.890	400			
บูรณาการทางสังคม	Between Groups	1.059	2	.529	1.365	.257
	Within Groups	154.338	398	.388		
	Total	155.397	400			
ธรรมเนียมในองค์กร	Between Groups	.416	2	.208	.524	.592
	Within Groups	157.948	398	.397		
	Total	158.364	400			
ความสมดุลในการดำเนินชีวิต	Between Groups	6.640	2	3.320	5.429	.005*
	Within Groups	243.385	398	.612		
	Total	250.025	400			
ความภูมิใจในองค์กร	Between Groups	4.845	2	2.423	3.623	.028*
	Within Groups	266.093	398	.669		
	Total	270.938	400			

*p<.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับตำแหน่งของบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิต และด้านความภูมิใจในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิต และด้านความภูมิใจในองค์กรของกองทัพภาคที่ 1

แตกต่างกัน จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันที่มีผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิต และด้านความภูมิใจในองค์กร เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least-Significant Diference) ได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7.1 แสดงถึงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันที่มีผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิตของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1

ระดับตำแหน่ง	ชั้นสัญญาบัตร ($\bar{X} = 3.74$)	ชั้นประทวน ($\bar{X} = 3.41$)
ชั้นสัญญาบัตร ($\bar{X} = 3.74$)	-	.326*
ชั้นประทวน ($\bar{X} = 3.41$)		-

จากตารางที่ 4.7.1 พบว่า บุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิตสูงกว่าบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งชั้นประทวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.7.2 แสดงถึงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันที่มีผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1

ระดับตำแหน่ง	ชั้นสัญญาบัตร ($\bar{X} = 3.74$)	ชั้นประทวน ($\bar{X} = 3.41$)
ชั้นสัญญาบัตร ($\bar{X} = 3.74$)	-	.258*
ชั้นประทวน ($\bar{X} = 3.41$)		-

จากตารางที่ 4.7.2 พบว่า บุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรของบุคลากรสูงกว่าบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งชั้นประทวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐาน 4 การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการจัดสรรให้มีสวัสดิการหรืออย่างใดอย่างหนึ่งสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ได้

ตารางที่ 4.8 แสดงองค์ประกอบของการรับรู้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการจัดสรรให้มีสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน

Coefficients							
ตัวแปร	Understandardized Coefficients		Understandardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.512	.166		9.101	.000*		
นิติธรรม	.207	.050	.269	4.181	.000*	.433	2.309
คุณธรรม	-.079	.048	-.114	-1.657	.098	.378	2.643
โปร่งใส	-.147	.050	-.203	-2.968	.003*	.383	2.610
ส่วนร่วม	.031	.045	.044	.674	.501	.421	2.374
รับผิดชอบ	.118	.054	.167	2.167	.031*	.301	3.318
ค้ำค่า	.014	.057	.019	.252	.801	.308	3.243
สวัสดิการรัฐ	.236	.046	.276	5.087	.000*	.610	1.640
สวัสดิการภายใน	.140	.046	.178	3.039	.003*	.525	1.904
R	R Square		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		Durbin-Watson	
.544	.295		.281	.495		2.016	

*p < .05

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแสดงองค์ประกอบของการรับรู้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการจัดสรรให้มีสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = .544 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1 มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการจัดสรรให้มีสวัสดิการในระดับปานกลาง (ค่าระหว่าง 0.000 – 1.000)

ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) = .295 หมายความว่า มีปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการจัดสรรให้มีสวัสดิการที่ทำงานร่วมกันแล้วมีอิทธิพลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน

ทำงานของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1 ได้เท่ากับร้อยละ 29.5 หรือ ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรผันหรือการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ร้อยละ 29.5

ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณ (Std. Error of the Estimate) = .495 หมายความว่า การประมาณค่าของการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1 มีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นได้ เท่ากับ .495

ฉะนั้น จากผลการวิเคราะห์ที่ได้สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน = $1.512 + 0.207$ (นิติธรรม) - 0.147 (ความโปร่งใส) + 0.118 (ความรับผิดชอบ) + 0.236 (สวัสดิการรัฐ) + 0.140 (สวัสดิการภายใน)

จากการวิเคราะห์จะพบว่าค่า VIF สูงสุดที่ได้ คือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่า 3.318 ซึ่งต่ำกว่า 10 และมีค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ เช่นกัน มีค่า .301 ซึ่งใกล้เคียง 0.19 แสดงให้เห็นว่า ไม่เกิด Multicollinearity ขึ้น คือ ไม่มีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 2 ตัวขึ้นไป นั่นหมายถึง สมการการคุณภาพชีวิตการทำงานนี้ใช้ทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1 ได้ และค่าการทำนายที่ได้จะได้ค่าตัวแปรตามที่ค่อนข้างเหมือนเดิมตลอดเวลา มีความเสถียรภาพค่อนข้างมากของสมการทำนายในต่างเวลากัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การจัดสรรสวัสดิการ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษากองทัพภาคที่ 1 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความแตกต่างของตำแหน่งงานที่ส่งผลต่อการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การจัดสรรให้มีสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตการทำงานในบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 และเพื่อสร้างสมการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 จากการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการจัดสรรให้มีสวัสดิการ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มประชากร คือ บุคลากรทุกระดับชั้น (ประทวนและสัญญาบัตร) ของกองทัพภาคที่ 1 จำนวน 401 คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 401 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของประชากรนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 75.9 มีอายุระหว่าง 45-54 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 มีอายุงาน 25 ปีขึ้นไป จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 และมีตำแหน่งระดับชั้นประทวน จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 82.8

1.2 การรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1

กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) ด้านหลักคุณธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) ด้านหลักความโปร่งใส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) ด้านหลักความร่วมมือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) ด้าน

หลักความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และด้านหลักความคุ้มค่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$)

1.3 การรับรู้การจัดสรรสวัสดิการของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1

การรับรู้การจัดสรรสวัสดิการของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1 กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การจัดสรรสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสวัสดิการข้าราชการที่รัฐจัดให้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) และด้านสวัสดิการภายในกองทัพบก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$)

1.4 การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1

การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองทัพภาคที่ 1 กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) ด้านบูรณาการทางสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) ด้านธรรมณูญในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) ด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) และด้านความภูมิใจในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$)

1.5 การทดสอบสมมติฐาน

1. บุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้การนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการพัฒนาองค์กรสูงกว่าบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งชั้นประทวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป ยอมรับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า บุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการรับรู้การนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการพัฒนาองค์กรแตกต่างกัน

2. บุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานแตกต่างกันไม่มีผลต่อการรับรู้และความต้องการจัดสรรให้มีสวัสดิการที่แตกต่างกัน

สรุป ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า บุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการรับรู้และความต้องการจัดสรรให้มีสวัสดิการที่แตกต่างกัน

3. บุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งชั้นสัญญาบัตรมีค่าเฉลี่ยของการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิตสูงกว่าบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งชั้นประทวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป ยอมรับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า บุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยด้านแสดงองค์ประกอบของการรับรู้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการจัดสรรให้มีสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน = 1.512 + 0.207 (นิติธรรม) - 0.147 (ความโปร่งใส) + 0.118 (ความรับผิดชอบ) + 0.236 (สวัสดิการรัฐ) + 0.140 (สวัสดิการภายใน)

สรุป ยอมรับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการจัดสรรให้มีสวัสดิการหรืออย่างใดอย่างหนึ่งสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ได้

2. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การจัดสรรสวัสดิการ ที่ส่งผลต่อและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษากองทัพภาคที่ 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. กองทัพภาคที่ 1 ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในประเด็นที่มีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ให้มีการรับรู้ที่เหมือนและสอดคล้องกันมากขึ้น โดยการนำผลที่ได้จากการวิจัยในด้านการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี และการจัดสรรสวัสดิการ ในประเด็นที่ยังมีการรับรู้ในระดับปานกลางในประเด็นที่เป็นปัญหาเชิงบวกให้มีการรับรู้ที่เปลี่ยนไปในทิศทางที่มากขึ้น และในประเด็นที่ยังมีการรับรู้ในระดับปานกลางในประเด็นที่เป็นปัญหาเชิงลบ ให้มีการรับรู้ในระดับที่ค่อนข้างไปในทิศทางที่น้อยลง

2. กองทัพภาคที่ 1 ควรมีการจัดประชุมบุคลากรเพื่อนำเสนอผลงานวิจัยนี้ เพื่อให้มีพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มบุคลากร พร้อมนำผลที่ได้รับมาปรับปรุง แก้ไขการบริหารงานของกองทัพด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสำหรับผู้สนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการอื่นๆ นอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม หรือการศึกษาเชิงคุณภาพร่วมด้วย และเพื่อให้มีความแม่นยำในการทำนายมากยิ่งขึ้นควรเพิ่มระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้มากกว่านี้
2. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงลึกในแต่ละกลุ่มบุคลากร โดยการออกแบบเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยที่มีความเฉพาะเจาะจงในบุคลากรของแต่ละระดับตำแหน่ง

บรรณานุกรม

- กิตติเชษฐ์ ธนาพรชัยพงษ์. 2548. การศึกษาการรับรู้และความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตร กองทัพเรือต่อการปฏิรูปกองทัพเรือ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2547. คู่มือการจัดทำพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ:กระทรวงมหาดไทย
- โกวิท วงศ์สุรวัฒน์. 2549. การเมืองการปกครองไทย. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จรรยา สุวรรณทัต. 2547. จิตวิทยาและจิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- จินตนา รอดอารมณ์. 2554. ความพึงพอใจของผู้สูงอายุต่อการจัดสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกิว อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์.
- ชวนชม เนตรอุดม. 2548. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลระบบบัญชีตามหลักธรรมาภิบาล ของธุรกิจนำเข้า-ส่งออก เพอร์นิเจอร์ไม้ : กรณีศึกษาเปรียบเทียบ บริษัทในตลาดหลักทรัพย์กับบริษัทนอกตลาดหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ช่อนกลิ่น วอกลาง. 2537. สวัสดิการอุตสาหกรรม : ปัจจัยสำคัญที่กำหนดขอบข่ายสวัสดิการอุตสาหกรรมไทย. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดุสิตา เครือคำปิว. 2551. ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การ กัยการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลวิชัยยุทธ และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เดือนเด่น นิคมบริรักษ์. 2542. บรรษัทภิบาลกับเศรษฐกิจพอเพียง. ในเอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการ TDRI ประจำปี 2542.
- ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ. 2547. จับชีพจรประเทศไทย : ตัวชี้วัดประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล. นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2549). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารราชการแนวใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. 2543. สามประสานในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. นานาสาระจากกรมพลัง
เพื่อการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. นนทบุรี: สถาบันพัฒนาข้าราชการพล
เรือน.
- เทพรัตน์ สกุลมีฤทธิ์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสามารถในการเผชิญ
และฟื้นฝ่าอุปสรรค และจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในสถานีตำรวจ สังกัด
กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธิปฎกพันธ์ ยิ้มประเสริฐ. 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเผชิญ
ความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ คณะ
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต
คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีรยุทธ บุญมี. 2541. สังคมเข้มแข็งธรรมรัฐแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สายธาร.
- นฤมล ทับจุมพล. 2541. แนวคิดและวาทกรรมว่าด้วย “ธรรมรัฐแห่งชาติ” ในการจัดการปกครอง
(Governance). บรรณาธิการ
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. 2542. การสร้างธรรมาภิบาล (good governance) ในสังคมไทย.
กรุงเทพมหานคร:
วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์และ บุญมีลี. 2544. ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. กรุงเทพมหานคร : สถาบัน
พระปกเกล้า.
- เบญจวรรณ ประจวบลาภ. 2546. แนวทางการจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคม
สงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรมิินทร์ ทวีสุข. 2550. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวน : กรณีศึกษากรมทหาร
ราบที่ 11 รักษาพระองค์. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
บูรพา สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ.
- ประทีน ไกรสรวิทย์. 2541. ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมผลิต
ประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประเวศ วะสี. 2541. ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ สังคม และศีลธรรม.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิโกศลทอง.
- ประเวศ วะสี. 2542. เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคม แนวทางพลิกฟื้นเศรษฐกิจสังคม.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.

- เพชร วรญาวิสุทธิ์ และสมศักดิ์ มีทรัพย์หลาก. 2556. สวัสดิการที่มีผลต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาของพระราชพิธีสำนักพระราชวัง. บทความวิจัย เสนอในการประชุมมหาดใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4 วันที่ 10 พฤษภาคม 2556 (229).
- ภัทรา นิยะถิรกุล. 2547. คุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาลตามความคิดเห็นของข้าราชการ และลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. 2542. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ. กรุงเทพฯ: พัทธอักษร.
- รหัส แสงผ่อง. 2547. กระบวนการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรมการบริการและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รัจรี นพเกตุ. 2540. จิตวิทยาการรับรู้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ประกายพริก.
- รัชนิวรรณ สุวรรณพงษ์. 2545. การรับรู้ของพนักงานองค์การโทรศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจกรณีศึกษา : พนักงานองค์การโทรศัพท์ภาคตะวันออก. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ.
- รัตนะ บัวสนธ์. 2551. ธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยของรัฐ : พหุกรณีศึกษา. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. 6(1) : 72-73 ; มีนาคม.
- รววิทย์พัฒนาอิทธิกุล. 2545. บทเรียน E-learning วิชา การโฆษณาและพฤติกรรมผู้บริโภค. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.nsr.u.ac.th/e-learning/advertising/chapter5.htm>, สืบค้นเมื่อ 16 มกราคม 2558.
- วันทนา เนื่องอนันต์. 2553. หลักธรรมาภิบาล (Good governance). สำนักพัฒนาพุดินิสัย กรมราชทัณฑ์. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://br.correct.go.th/eduweb/index.php/eduessay/50-general-essay/118-good-governance.html>, สืบค้นเมื่อ 16 มกราคม 2558.
- วิภาพร มาพบสุข. 2540. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ศักดิ์นา บุญเปี่ยม. 2542. การศึกษาความสัมพันธ์ของความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกับความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ศศิวิมล ธรรมเกษตร. 2548. *ประสิทธิภาพการบริหารองค์การตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี*. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริรักษ์ ปภัสร์วิจิตร. 2548. *ธรรมาภิบาลส่วนบริหารของบริษัท ขนส่ง จำกัด*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมบุรณ์ ศิริประชัย. 2552. *ธรรมาภิบาลภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์: นัยต่อประเทศไทย*. รัฐศาสตร์สาร, ปีที่ 30, ฉบับที่ 2, หน้า 1-112.
- สมพร เทพสิทธิ์า. 2549. *เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อริยมรรค.
- สลักจิต ภูประกร. 2555. *ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สายพิน จินดาวรรณ และคณะ. 2546. *การรับรู้บทบาทหน้าที่ตามภารกิจใหม่ของนักวิชาการและเจ้าพนักงานสัตวบาล กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีการปศุสัตว์*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www.dld.go.th/person/training/content1-27.doc_lb'sk8, สืบค้นเมื่อ 16 มกราคม 2558.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. 2542. *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542*.
- สุดจิต นิमितกุล. 2543. *กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี: การปกครองที่ดี (good governance)*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ปพิธการพิมพ์.
- สุรัชย์ ขวัญเมือง. 2550. *ธรรมาภิบาล (Good Governance)*. วารสารครุศาสตร์.
- เสกสรรค์ นิสัยกล้า. 2551. *การนำนโยบายหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ไปปฏิบัติ: กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร*. ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อมรา พงศาพิชญ์. 2543. *การประเมินการพัฒนามนุษย์ และคุณภาพชีวิตในกระบวนการพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ : สมาคมวิจัยเชิงคุณภาพแห่งประเทศไทย.
- อรพินท์ สฟโชคชัย. 2547. *การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี : แนวคิดและประสบการณ์ในภาคราชการไทย*. การเมืองการบริหารของไทยในยุคโลกาภิวัตน์ : การประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ.
- อังศินันท์ อินทรกำแหง. 2551. *การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเครียดและการเผชิญความเครียดของคนไทย*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อานันท์ ปันยารชุน. 2541. *ธรรมรัฐกับอนาคตประเทศไทย*. กรุงเทพฯธุรกิจ, ฉบับวันที่ 25 มีนาคม 2541, หน้า 20.

- อุทัย หิรัญโต. (2530). *ระบบราชการไทย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- Bernardin, H.J., and Russel, Joyce E.A. 1998. *Human Resource Management*. 2nd Ed. Boston: McGraw-Hill.
- Cascio, W.F. 1998. *Managing Human Resource Productivity, Quality of Work Life, Profit*. 5th Ed. New York: McGraw-Hill.
- Comings, T. & Worley, C.G. 2009. *Organization Development and Change*. 9th Ed. USA: South-Western college Publishing.
- Davis, K., and Newstorm, J.W. 1997. *Organization Behavior: Human Behavior at Work*. 10th Ed. New York: McGraw-Hill.
- Deci Edward L., Ryan Richard M., Gagne Marylene. Leone Dean R., Usunov Julian and Kornazheva Boyanka P. 2001. *Need Satisfaction, Motivation, and Well-Being in the Work Organizations of a Former Eastern Bloc Country: A Cross-Cultural Study of Self-Determination*. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 27 : 930-942.
- Geiger-Brown, J. et al. 2004. *Nurse's Perception of their Work Environment, Health, and Well-Being: A Qualitative Perspective*. *AAOHN Journal*. 52 : 16-22.
- Huse, E., and Cumming, T. 1985. *Organization Development and Change*. New York: West Publishing.
- Rao, V.R. 1992. *Better Quality of Work Life through Productivity*. International Productivity Congress. Hong Kong: Nordical International Ltd.
- Yamane, Taro. 1967. *Statistics, An Introductory Analysis*, 2nd Ed., New York: Harper and Row.
- Walton, Richard E. 1973. *Quality of Working Life: What is it?*. *Sloan Management Review*, 4 (7), 20-23.
- Way, M. and MacNeil, M. 2006. *Organizational Characteristics and their Effect on Health*. *Nursing Economics*. 24 : 67-77.
- <http://findarticles.com/p/articles/mi_m0FSW/is_2_24/ai_n17212511/?tag=mantle_skin;content>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการวิจัยเรื่องการศึกษาการรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การจัดสรรสวัสดิการ
ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษากองทัพภาคที่ 1

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน และเติม
ข้อความในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25 - 34 ปี 35 -
44 ปี 45 - 54 ปี 55 ปี ขึ้นไป
3. อายุงาน น้อยกว่า 5 ปี 5 - 9 ปี 10 -
14 ปี 15 - 19 ปี 20 - 24 ปี 25 ปี
ขึ้นไป
4. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ขึ้นไป
5. ระดับตำแหน่ง ชั้นสัญญาบัตร ชั้นประทวน ต่ำกว่าชั้นประทวน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อ และแสดงความคิดเห็นว่าท่านรู้สึกอย่างไรต่อองค์การ ซึ่ง
ตลอดแบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดแต่อย่างใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลง ใน
ช่องคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

การแปลความหมาย	ระดับความเห็น	“5”	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	ระดับความเห็น	“4”	เห็นด้วย
	ระดับความเห็น	“3”	ไม่แน่ใจ
	ระดับความเห็น	“2”	ไม่เห็นด้วย
	ระดับความเห็น	“1”	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านหลักนิติธรรม						
1	มีการกำหนดขอบเขตอำนาจ และหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
2	มีการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และข้อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน					
ด้านหลักคุณธรรม						
4	บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีผลประโยชน์ด้านอื่นที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่					
5	มีการรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงาน มีส่วนในการตัดสินใจเบื้องต้น และนำไปปรับปรุงการบริหารงาน					
6	มีการบริหารงาน โดยคำนึงถึงบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติและการบริการอย่างทัดเทียมกัน					
ด้านหลักความโปร่งใส						
7	มีระบบการตรวจสอบการทำงานภายในหน่วยงาน					
8	มีการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานอย่างเปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเสรีตามความเหมาะสม					
9	มีการสื่อสารหรือแจ้งข้อมูลที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและถูกต้อง					
ด้านหลักความมีส่วนร่วม						
10	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และร่วมแสดงความคิดเห็นของตนเองได้					
11	มีการใช้กระบวนการตัดสินใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) ที่เกี่ยวข้อง					
12	มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) และนำไปปรับปรุงการบริหารงาน					
ด้านหลักความรับผิดชอบ						
13	มีระบบให้บุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่และศักยภาพของตนเอง					
14	มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างทัดเทียมกัน					
15	มีความสำนึกในการรับผิดชอบต่อหน้าที่ และยอมรับผลการดำเนินงาน ทั้งรับผิดชอบและรับชอบ					
ด้านหลักความคุ้มค่า						
16	มีการบริหารจัดการที่ได้ผลงานที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับเป้าหมายงบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป					
17	มีการนำข้อมูลสารสนเทศเป็นหลักสำคัญในการบริหารงาน					
18	สามารถแนะแนวทาง แก้ไขปัญหาการทำงาน หรือแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการทำงานของหน่วยงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดสรรสวัสดิการ

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อ และแสดงความคิดเห็นว่าท่านรู้สึกอย่างไรต่อองค์การ ซึ่งตลอดแบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดแต่อย่างใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

การแปลความหมาย	ระดับความเห็น	“5”	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	ระดับความเห็น	“4”	เห็นด้วย
	ระดับความเห็น	“3”	ไม่แน่ใจ
	ระดับความเห็น	“2”	ไม่เห็นด้วย
	ระดับความเห็น	“1”	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านสวัสดิการข้าราชการที่รัฐจัดให้						
1	ท่านได้รับสิทธิด้านการรักษาพยาบาลเป็นอย่างดี					
2	ท่านพึงพอใจเกี่ยวกับระยะเวลาการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลในปัจจุบัน					
3	ท่านพึงพอใจในจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลที่เบิกได้					
4	ท่านเห็นด้วยกับสิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลให้บิดา,มารดา และครอบครัวที่รัฐจัดให้					
5	ท่านคิดว่าสวัสดิการของข้าราชการเกี่ยวกับเงินบำรุงการศึกษาเป็นจำนวนเงินที่เหมาะสมแล้ว					
6	ท่านคิดว่า สวัสดิการของข้าราชการเกี่ยวกับเงินค่าบำรุงการศึกษาที่ให้สิทธิในการเบิกแก่บุตรจำนวน 2 คน เหมาะสมแล้ว					
7	ท่านคิดว่า สวัสดิการของข้าราชการเกี่ยวกับเงินค่าบำรุงการศึกษา มีขั้นตอนการเบิกจ่ายที่รวดเร็วไม่ยุ่งยาก					
8	ท่านคิดว่าสวัสดิการค่าเช่าบ้านที่รัฐจัดให้ช่วยบรรเทาความเดือดร้อนเรื่องที่อยู่					
9	ท่านคิดว่าอัตราค่าเช่าบ้านที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
10	ท่านคิดว่าอัตราค่าเช่าซื้อที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
11	ท่านคิดว่าท่านหรือผู้ร่วมงานของท่านที่เบิกค่าเช่าซื้อได้รับเงินอย่างรวดเร็ว					
ด้านสวัสดิการภายในกองทัพบก						
12	ท่านคิดว่าการที่กองทัพบกจัดสวัสดิการด้านการประกันชีวิตพิทักษ์พลพิเศษเมื่อเสียชีวิตในทุกกรณีให้กำลังพลเป็นสิ่งที่มิประโยชน์					
13	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านจัดให้มีการเบิกเงินค่าสินไหมทดแทนประกันชีวิตพิทักษ์พลพิเศษเมื่อเสียชีวิตในทุกกรณี					
14	หน่วยของท่านสามารถเบิกเงินสินไหมทดแทนประกันชีวิตพิทักษ์พลพิเศษเมื่อเสียชีวิตได้อย่างรวดเร็ว					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15	ท่านคิดว่าอัตราการจัดจ่ายเงินฌาปนกิจสงเคราะห์กองทัพบกมีความเหมาะสม					
16	ท่านคิดว่าหน่วยของท่านสามารถเบิกเงินจ่ายเงินฌาปนกิจสงเคราะห์กองทัพบกได้อย่างรวดเร็ว					
17	ท่านคิดว่าโครงการเงินฝากออมทรัพย์กองทัพบกทำให้ท่านมีเงินเก็บเมื่อเกษียณอายุ					
18	ท่านคิดว่าอัตราดอกเบี้ยที่ได้รับจากโครงการเงินฝากออมทรัพย์กองทัพบกมีความเหมาะสม					
19	ท่านคิดว่า ร้านค้าสวัสดิการกองทัพบกจัดให้มีการจำหน่ายสินค้าที่ถูกกว่าท้องตลาด					
20	ท่านคิดว่าสินค้าที่จำหน่ายในร้านค้าสวัสดิการกองทัพบกมีคุณภาพ และปริมาณที่เหมาะสม					
21	ท่านคิดว่าการสนับสนุนเพื่อการจัดสวัสดิการทุนการศึกษาให้แก่บุตรของนายทหารชั้นประทวนของกองทัพบกมีความเหมาะสมและยุติธรรม					
22	ท่านคิดว่าจำนวนเงินต่อทุนการศึกษามีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและระดับการศึกษา					
23	ท่านคิดว่าสวัสดิการสนับสนุนผ้าตัดเครื่องแบบมีความเหมาะสม					
24	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านจัดให้มีการเบิกรับเครื่องแต่งกายและเครื่องประกอบเครื่องแต่งกายได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง					
25	ท่านคิดว่า คุณภาพของเครื่องแต่งกาย และเครื่องประกอบเครื่องแต่งกายที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง ให้อ่านข้อความแต่ละข้อ และแสดงความคิดเห็นว่ารู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตเป็นอย่างไรในการทำงานในองค์กร จากนั้นโปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

การแปลความหมาย	ระดับความเห็น	“5”	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	ระดับความเห็น	“4”	เห็นด้วย
	ระดับความเห็น	“3”	ไม่แน่ใจ
	ระดับความเห็น	“2”	ไม่เห็นด้วย
	ระดับความเห็น	“1”	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านคิดว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมเมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ					
2	เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพในหน่วยงานอื่น เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความทัดเทียมกัน					
3	ในภาพรวมท่านพอใจเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ					
ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
4	ท่านคิดว่าสภาพของสถานที่ทำงานในปัจจุบันไม่มีความปลอดภัย					
5	ท่านคิดว่าการเดินทางมาทำงานยังมีความเสี่ยงต่ออันตราย					
6	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน					
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน						
7	ท่านคิดว่าการทำงานในหน่วยงานนี้ ท่านได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก					
8	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ได้รับการฝึกอบรม ดูงาน หรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาต่าง ๆ บ่อยครั้ง					
9	ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจและสนุกกับงาน					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						
10						
11	ท่านคิดว่าการทำงานในหน่วยงานนี้ ท่านอาจถูกกลั่นแกล้ง ถูกโยกย้าย หรือถูกออกจากงานอย่างไม่ยุติธรรม					
12	ท่านพอใจในโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน่วยงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
ด้านบูรณาการทางสังคม						
13	งานของท่านเปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์คุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน					
14	เมื่อเพื่อนร่วมงานบางคนประสบปัญหา เพื่อนในที่ทำงานมักจะช่วยเหลือกันเสมอ					
15	ท่านรู้สึกโดดเดี่ยว อ้างว้างในหมู่เพื่อนร่วมงาน					
ด้านธรรมณูญในองค์กร						
16	การปฏิบัติงานของหัวหน้าที่มีต่อท่าน ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่า					
17	ท่านอยู่ในหน่วยงานที่ขาดความเป็นธรรม					
18						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิต						
19	เมื่อนอกเวลางาน ท่านยังกังวลและเครียดกับงานที่รับผิดชอบ					
20	ปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตของท่าน					
21	แม้ท่านจะมีความเครียดในการทำงาน แต่ท่านก็มีเวลาพอที่จะผ่อนคลายกับความเครียดได้					
ด้านความภูมิใจในองค์กร						
22	ท่านมีความภูมิใจในการทำงานที่นี่					
23	บุคลากร งานวิจัย และผลงานต่างๆ ของหน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศ					
24	หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของสังคมและประเทศชาติ					

ภาคผนวก ข (1)

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ ของแบบสอบถามการศึกษาการรับรู้การบริหาร
จัดการบ้านเมืองที่ดี การจัดสรรสวัสดิการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากร : กรณีศึกษากองทัพภาคที่ 1

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	401	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	401	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.961	.963	65

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
นิติธรรม3	3.8080	.79721	401
คุณธรรม4	3.7182	.86769	401
คุณธรรม5	3.5910	.88731	401
คุณธรรม6	3.5810	.85967	401
โปร่งใส7	3.7481	.91592	401
โปร่งใส8	3.6883	.80937	401
โปร่งใส9	3.8454	.91980	401
ส่วนร่วม10	3.4863	.92490	401
ส่วนร่วม11	3.5436	.82687	401

ส่วนร่วม12	3.6010	.86336	401
รับผิดชอบ13	3.9401	.79775	401
รับผิดชอบ14	3.7706	.87877	401
รับผิดชอบ15	3.8878	.85433	401
คุ่มค่า16	3.7531	.84640	401
คุ่มค่า17	3.7855	.85082	401
	Mean	Std. Deviation	N
คุ่มค่า18	3.8080	.84589	401
สวัสดิการรัฐ1	4.2070	.71032	401
สวัสดิการรัฐ2	4.0025	.87607	401
สวัสดิการรัฐ3	3.9202	.87099	401
สวัสดิการรัฐ4	4.2618	.83592	401
สวัสดิการรัฐ5	3.4888	.95943	401
สวัสดิการรัฐ6	3.3865	.99635	401
สวัสดิการรัฐ7	3.3791	.94655	401
สวัสดิการรัฐ8	3.4888	1.00524	401
สวัสดิการรัฐ9	3.0324	.91730	401
สวัสดิการรัฐ10	3.1671	.86285	401
สวัสดิการรัฐ11	3.2294	.94722	401
สวัสดิการใน12	4.0798	.84771	401
สวัสดิการใน13	3.8878	.90823	401
สวัสดิการใน14	3.6359	.94979	401
สวัสดิการใน15	3.5212	.93551	401
สวัสดิการใน16	3.5062	.91136	401
สวัสดิการใน17	4.0100	.81541	401
สวัสดิการใน18	3.5237	.96440	401
สวัสดิการใน19	3.4464	.96319	401
สวัสดิการใน20	3.5037	.87213	401
สวัสดิการใน21	3.5661	.90898	401
สวัสดิการใน22	3.1596	1.01954	401
สวัสดิการใน23	3.4115	1.01379	401
สวัสดิการใน24	3.5237	.93277	401
สวัสดิการใน25	3.4239	1.00986	401

QLC1	3.2494	1.00631	401
QLC2	2.8379	1.07989	401
QLC3	3.0524	1.06993	401
QLF4	3.0673	1.18868	401
QLF5	3.0623	1.04336	401
QLF6	3.4539	.94525	401
QLD7	3.6883	.86896	401
QLD8	3.2818	1.04302	401
QLD9	3.8304	.95455	401
QLP10	3.5935	.95229	401

	Mean	Std. Deviation	N
QLP11	2.8878	1.11574	401
QLP12	3.6259	.87449	401
QLI13	4.0200	.77756	401
QLI14	3.8304	.82533	401
QLI15	2.4713	1.13789	401
QLG16	3.7731	.81294	401
QLG17	2.8005	1.14460	401
QLG18	3.7257	.87439	401
QLB19	3.3990	1.09334	401
QLB20	3.1521	1.10874	401
QLB21	3.8304	.92259	401
QLH22	4.0224	.90388	401
QLH23	3.9825	.84982	401
QLH24	4.0648	.87794	401

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.570	2.471	4.262	1.791	1.725	.131	65

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
232.0224	1046.237	32.34559	65

ภาคผนวก ข (2)

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	401	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	401	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.961	.961	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item1	4.0125	.76311	401
Item2	3.5561	.99873	401
Item3	3.8080	.79721	401
Item4	3.7182	.86769	401
Item5	3.5910	.88731	401
Item6	3.5810	.85967	401
Item7	3.7481	.91592	401
Item8	3.6883	.80937	401
Item9	3.8454	.91980	401
Item10	3.4863	.92490	401
Item11	3.5436	.82687	401
Item12	3.6010	.86336	401
Item13	3.9401	.79775	401
Item14	3.7706	.87877	401

Item15	3.8878	.85433	401
Item16	3.7531	.84640	401
Item17	3.7855	.85082	401
Item18	3.8080	.84589	401

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.729	3.486	4.012	.526	1.151	.021	18

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
67.1247	145.029	12.04282	18

ภาคผนวก ข (3)

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้านการจัดสรรสวัสดิการ

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	401	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	401	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.945	.946	25

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item1	4.2070	.71032	401
Item2	4.0025	.87607	401
Item3	3.9202	.87099	401
Item4	4.2618	.83592	401
Item5	3.4888	.95943	401
Item6	3.3865	.99635	401
Item7	3.3791	.94655	401
Item8	3.4888	1.00524	401
Item9	3.0324	.91730	401
Item10	3.1671	.86285	401
Item11	3.2294	.94722	401
Item12	4.0798	.84771	401
Item13	3.8878	.90823	401

Item14	3.6359	.94979	401
Item15	3.5212	.93551	401
Item16	3.5062	.91136	401
Item17	4.0100	.81541	401

	Mean	Std. Deviation	N
Item18	3.5237	.96440	401
Item19	3.4464	.96319	401
Item20	3.5037	.87213	401
Item21	3.5661	.90898	401
Item22	3.1596	1.01954	401
Item23	3.4115	1.01379	401
Item24	3.5237	.93277	401
Item25	3.4239	1.00986	401

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.591	3.032	4.262	1.229	1.405	.110	25

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
89.7631	229.861	15.16118	25

ภาคผนวก ข (4)

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	401	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	401	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.881	.888	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item1	3.2494	1.00631	401
Item2	2.8379	1.07989	401
Item3	3.0524	1.06993	401
Item4	3.0673	1.18868	401
Item5	3.0623	1.04336	401
Item6	3.4539	.94525	401
Item7	3.6883	.86896	401
Item8	3.2818	1.04302	401
Item9	3.8304	.95455	401
Item10	3.5935	.95229	401
Item11	2.8878	1.11574	401
Item12	3.6259	.87449	401
Item13	4.0200	.77756	401

Item14	3.8304	.82533	401
Item15	2.4713	1.13789	401
Item16	3.7731	.81294	401
Item17	2.8005	1.14460	401

	Mean	Std. Deviation	N
Item18	3.7257	.87439	401
Item19	3.3990	1.09334	401
Item20	3.1521	1.10874	401
Item21	3.8304	.92259	401
Item22	4.0224	.90388	401
Item23	3.9825	.84982	401
Item24	4.0648	.87794	401

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.446	2.471	4.065	1.594	1.645	.205	24

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
82.7032	149.219	12.21553	24

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	พลตรี พิษณุ บุญรักษา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๐๓
การศึกษา	๒๕๕๕ หลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์การบริหารส่งกำลังและการอุตสาหกรรม ป้องกันประเทศ (พสอ.) รุ่นที่ ๑๐ ๒๕๕๕ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา ๒๕๒๕ วิทยาศาสตร์บัณฑิต โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
ประวัติการทำงาน	๒๕๕๖ เสนาธิการกรมพลาธิการทหารบก ๒๕๕๖ รองเสนาธิการกรมพลาธิการทหารบก ๒๕๕๕ รองผู้บัญชาการโรงเรียนทหารพลาธิการ กรมพลาธิการทหารบก ๒๕๔๖ ผู้อำนวยการกอง กรมพลาธิการทหารบก ๒๕๔๔ หัวหน้ากอง กองอำนวยการสถานพักผ่อน กรมพลาธิการทหารบก ๒๕๓๘ ประจำ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก ๒๕๓๘ ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายพลาธิการ กองทัพอากาศที่ ๓ ๒๕๓๔ ผู้บังคับกองทหารพลาธิการ กองพลทหารม้าที่ ๑ ๒๕๒๒ รองผู้บังคับหมวดรถยนต์บรรทุก กองทหารพลาธิการ กองพลทหารม้าที่ ๑
ตำแหน่งปัจจุบัน	เสนาธิการกรมพลาธิการทหารบก

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การวิจัย

เรื่อง การศึกษาการรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และการจัดสรรสวัสดิการ ที่ส่งผลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษากองทัพภาคที่ 1

ผู้วิจัย พล.ต.พิษณุ บุญรักษา

หลักสูตร

วปอ.

รุ่นที่ 57

ตำแหน่ง เสนาธิการกรมพลธิการทหารบก

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่องค์กรมีการบริหารนโยบายด้วยหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สิ่งที่จะสะท้อนเป็น
ผลลัพธ์ที่ชัดเจนภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรก็คือ การที่มีการดำเนินนโยบาย
เพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับบุคลากรขององค์กรอย่างยุติธรรม และเสมอภาค โดยเฉพาะในประเด็น
ของค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ องค์กรได้มีการจัดสรรให้กับบุคลากรภายในองค์กร ทั้งในกรณีปกติ
ที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์สวัสดิการของส่วนราชการ และในส่วนที่เป็นการเพิ่มเติมกรณีพิเศษตามความ
เห็นชอบขององค์กรที่จะจัดให้มีสวัสดิการนั้นขึ้น

การจัดสรรให้มีสวัสดิการที่ดีเพียงพอ และตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรทุกระดับได้
อย่างเท่าเทียมกัน นับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรมีความทุ่มเทในการทำงาน
ด้วยมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ทั้งในที่ทำงานและชีวิตประจำวันที่ดี

ดังนั้นเพื่อสะท้อนระดับการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในการบริหารจัดการบ้านเมือง
ที่ดี ตลอดจนสวัสดิการที่องค์กรจัดสรรให้กับบุคลากร อันเป็นปัจจัยหนึ่งที่นำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการ
ทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจเกี่ยวกับการรับรู้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และการจัดสรรสวัสดิการ ที่ส่งผลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรทางการทหารสังกัดกองทัพภาคที่ 1 เพื่อศึกษาว่าบุคลากรทางการทหาร
ของกองทัพภาคที่ 1 มีการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในระดับ
ใด รวมถึงการรับรู้ต่อการจัดสรรสวัสดิการให้กับบุคลากรว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด มีความ
ต้องการสวัสดิการในรูปแบบใดบ้าง และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในปัจจุบัน ซึ่งผลที่ได้จากการ
วิจัยครั้งนี้จะนำไปใช้ในการเป็นแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบายองค์กรให้เอื้อประโยชน์ต่อ
การปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี รวมถึงการปรับปรุงนโยบายด้านสวัสดิการเพื่อ

สนองต่อความต้องการของบุคลากรมากที่สุด อันจะส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเพิ่มขึ้น ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำให้องค์กรมีผลผลิตในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลที่ดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.

1

2.

1

ขอบเขตของการวิจัย

1.1

:

1

1.

1

2.

1

2.1

1.1

1

27,057

(30 2557)

2.2

1

(Finite Population)

Taro

Yamane (1967)

400

3.

3.1

3.2

4.

วิจัย ออกแบบสอบถาม ทดสอบเครื่องมือ วิเคราะห์ แปลผลข้อมูล เขียนรายงาน และพร้อมนำเสนอ ตั้งแต่ 2557 2558

1. กำหนดรหัสหมายเลขแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบการเก็บแบบสอบถาม

2.

400

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำมา

1.

(Code)

2.

Statistical

package Of Social Science (SPSS) for Windows Version 11.0

คำนวณค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอ

1.

(Descriptive statistics)

1.1

(Percentage)

2

(Frequencies)

	1.2	(Mean)	(Standard Deviation)
2.		(Inferential statistics)	
t-test		.05	2
(One Way ANOVA)		.05	2
Significant Difference (LSD)			Fisher's Least
54	130	32.4	25
		268	66.8
3.32	82.8		
			75.9
			31.4
			($\bar{x} = 3.77$)
			($\bar{x} = 3.58$)
			($\bar{x} = 3.43$)

1. 1.1 ที่ว่า บุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่การ

1

การนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการพัฒนาองค์กรสูงกว่าบุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งชั้นประทวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. 2.1 ที่ว่า บุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่การ

3. 3.1 บุคลากรของกองทัพภาคที่ 1 ที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่การ

1

:

1.1 ที่มีระดับตำแหน่งชั้นประทวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. 4 ที่ว่า การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ให้มีสวัสดิการหรืออย่างใดอย่างหนึ่งสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของกองทัพภาคที่

i

$$= 1.512 + 0.207 (\quad) - 0.147 (\quad) + 0.118 (\quad) + 0.236 (\quad) + 0.140 (\quad)$$

1. กองทัพภาคที่ i

ทำงานของบุคลากรในประเด็นที่มีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ให้มีการรับรู้ที่เหมือนและสอดคล้องกันมากขึ้น

2. ควรมีการจัดประชุมบุคลากรเพื่อนำเสนอผลงานวิจัยนี้ เพื่อให้มีพื้นที่ใน

ขยให้มึประสิทธิภพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

1.

และเพื่อให้มีความแม่นยำในการทำนายนมากยิ่งขึ้นควรเพิ่มระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้มากกว่า

2.

ออกแบบเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยที่มีความเฉพาะเจาะจงในบุคลากรของแต่ละระดับตำแหน่ง