

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยจะได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. บริบทกรมทหารราบที่ 3
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดขึ้นและได้แพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรมซึ่งใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก แต่ในเวลาเดียวกันในประเทศอื่น ๆ ก็มีแนวคิดเชิงคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดขึ้นด้วยเช่น “Humanization of work” ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่า “Life quality at work” หรือ “Life quality at working” ซึ่งเป็นความหมายเดียวกันกับ “Improvement of working condition” ที่ใช้ในประเทศฝรั่งเศสหรือ “Worker-protection” ที่ใช้ในประเทศสังคมนิยมและ “Working environment” ที่ใช้ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย และ “Hatarakigal” ที่ใช้ในประเทศญี่ปุ่น แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นได้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานที่สำคัญ กล่าวคือในช่วงปี ค.ศ. 1930-1940 คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน การทำงานที่มีระเบียบและภาวะเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงานต่อมาในปี ค.ศ. 1950-1960 แนวความคิดนี้ได้ขยายออกไปกว้างขึ้นโดยนักจิตวิทยาในสมัยนั้น โดยได้เพิ่มความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างขวัญและกำลังใจในการทำงานกับผลผลิต ซึ่งส่งเสริมให้มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งนับเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานในปี ค.ศ. 1960-1970 ได้มีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องการมีโอกาสในการทำงานที่เสมอภาคและ

แบบแผนในการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างจริงจังขึ้น โดยมุ่งไปที่ประสิทธิผลขององค์การ และการเพิ่มประสิทธิภาพโดยธรรมชาติของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ (ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541, หน้า 9-13)

ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์ (2542, อ้างถึงใน ศิริไชย คักดีดา, 2559, หน้า 15) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นแนวคิดของนักพฤติกรรมศาสตร์สมัยใหม่ที่พยายามศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์การไปพร้อม ๆ กับการพัฒนางาน เพื่อที่ว่าคนงานและองค์การจะได้เจริญเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน หรืออาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นพลังด้านหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในองค์ประกอบและค่านิยมของแรงงานในองค์การ โดยพนักงานในปัจจุบันได้รับการศึกษาสูงกว่าในอดีตและมีวิธีการทำงานต่างจากพนักงานในอดีตพนักงานต้องการการตอบสนอง ต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน และต้องการในสิ่งที่มีมากกว่าเงินเดือนและผลตอบแทน นอกจากนี้ยังมีในเรื่องของสัญญาทางด้านจิตใจ (Psychological contract) สัญญาทางด้านจิตใจนี้ ถือเป็นความเชื่อใจ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และเป็นข้อผูกมัดอย่างไม่เป็นทางการระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นตัวขับเคลื่อนความสัมพันธ์และความชัดเจนในรายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำให้แล้วเสร็จ โดยข้อตกลงดังกล่าวจะมีความแตกต่างจากสัญญาที่ถูกเขียนขึ้นสำหรับการจ้างงาน ซึ่งมีเนื้อหาส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างกว้าง ๆ ตามรูปแบบทั่วไป Guest (1998, pp. 650-651, อ้างถึงใน เจษฎา ธรรมขันตีพงศ์, 2544, หน้า 18) ซึ่งสัญญาทางด้านจิตใจระหว่างพนักงานกับองค์การที่ดูเหมือนจะเปลี่ยนไปในแนวทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงค่านิยมของทั้งพนักงานและฝ่ายจัดการที่แสดงความสนใจในการตอบสนองความต้องการในขั้นสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาตนเอง และคุณภาพชีวิต ซึ่งดูจะมีความสำคัญเพิ่มขึ้น ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีผลต่อการทำงานมากมายกล่าวคือคุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์การและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งทางด้านคุณภาพและปริมาณ Hackman and Suttle (1977, pp. 18-25, อ้างถึงใน เจษฎา ธรรมขันตีพงศ์, 2544, หน้า 18) ดังนั้นสิ่งที่

ท้าทายฝ่ายบริหารจึงเป็นการจูงใจพนักงานด้วยวิธีใหม่ที่จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องมีการแนะนำมากนัก แม้ว่าค่าจ้างจะเป็นตัวจูงใจพื้นฐานแต่ต่อไป ค่านิยมอื่น เช่น ความมีคุณค่าแห่งตน เวลาในการพักผ่อน การได้รับการยอมรับสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย การสื่อสารกับฝ่ายบริหารที่ดีกว่าเดิม เริ่มมีความสำคัญต่อพนักงานมากขึ้น

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกระทบโดยตรงต่อ ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ครอบครัว องค์กรและสังคม การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลดีต่อองค์กรและสังคมโดยรวมด้วย

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือ มิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตโดยรวม (Quality of life) หากกล่าวถึงความหมายของ คำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่ามีนักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือ คำนิยามไว้หลายประเด็น ดังนี้

Walton (1973, อ้างใน ธิดาวลัย ปลื้มคิด, 2551, หน้า 15) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จาก ปัจจัย 8 ด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมี ความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่ เป็นเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมี ความหมายรวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิตของบุคคลในหน่วยงาน

Delamotte and Takezawa (1984, อ้างใน ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล, 2550, หน้า 36) ได้รวบรวมความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการงานและการมีมนุษยสัมพันธ์อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจ และเป็นสิ่งที่จูงใจสำหรับพนักงาน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อพนักงาน จะหมายถึงการปรับปรุงในองค์กร และลักษณะของงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของพนักงาน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความหมายเชิงมนุษยธรรม (Humanization of work) ครอบคลุมถึงการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) กลุ่มของวิธีการ หรือแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

Huse and Cumming (1985, อ้างใน พราว ศาลิคุปต, 2552, หน้า 87) ได้ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง แนวทางที่คำนึงถึงคนงานและองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นสำคัญ

Casio (1989, อ้างใน ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล, 2550, หน้า 52) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 2 ประการ คือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานขึ้นอยู่กับการทำงาน และวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ที่การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนางานซึ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์

Werther and Davis (1993, อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ จันทา, 2554, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง

การมีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และมีงานที่น่าสนใจ มีความท้าทายและ เป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน การที่จะได้มาซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดั่งนั้นทำได้โดยใช้ปรัชญาทางการแรงงานสัมพันธ์ ที่จะสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบขององค์การ เพื่อเปิดโอกาสให้แก่พนักงานได้มีบทบาทที่มีผลกระทบต่องานของตนและมีส่วนในการสร้างประสิทธิผลขององค์การในภาพรวมมากขึ้น

พัทธน์ แก้วแพง (2549, หน้า 20) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตเป็นพื้นฐานศักยภาพของมนุษย์ การที่พยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้ เนื่องจากการทำงานของพยาบาลเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ ซึ่งอาจประเมินค่ามิได้ ลักษณะการช่วยเหลือดังกล่าว มิได้ใช้ความรู้เพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยความรัก ความพึงพอใจในงาน มีแรงจูงใจเห็นคุณค่าในงานจึงจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการทำงานที่ดีของพยาบาลนั่นเอง แต่ในทางตรงกันข้ามพยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดีย่อมกระทบต่องานที่กล่าวข้างต้นและส่งผลต่อประสิทธิภาพการดูแลได้

ธงทิพย์ วัฒนชัย (2550, หน้า 17) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพของงานและทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน ในที่สุดก็บรรลุเป้าหมายทั้งบุคลากรในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง

เปรมฤดี ธรรมธาศู (2551, หน้า 10) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันจะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สำนักงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2552, หน้า 16) ได้ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงาน/อาชีพในเรื่องเกี่ยวกับ

ความมั่นคง ความก้าวหน้าของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ตลอดจนความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552, หน้า 35-39) ได้ให้นิยามคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคงของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ ซึ่งครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

1. สุขภาวะทางกาย (Physical well-being) หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัย และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง และรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์

2. สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional well-being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึกตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

3. สุขภาวะทางสังคม (Social well-being) หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธ์ภาพของตนกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและต่อสาธารณชน

4. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual well-being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

คุณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553, หน้า 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง การที่บุคคลในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

ณัฐปภัสร์ พัฒนโพธิ์ (2553, หน้า 30) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเมื่อพยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้มีความสุขในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สามารถคาดหวังความก้าวหน้าจากงานที่ปฏิบัติ มองเห็น

เป้าหมายในการเลือกหนทางสู่คุณภาพ และคงอยู่ในงานต่อไป ในทางตรงกันข้ามหาก ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาตามมาอย่างมากมาย เช่น ความไม่พอใจในตัวเอง เครียด ตลกดจนขาดงาน และลาออกจากงานในที่สุด

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน, 2552, หน้า 20) ได้ให้นิยามและกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสุขภาวะทางกาย หมายถึง ภาวะการรับรู้ และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความสมบูรณ์ แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระฉ่งในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มีกำลังใจในการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อรักษาสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ไว้

2. ด้านสุขภาวะทางจิตใจ หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ กล่าวคือ การมีสุขภาพจิตที่ดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา พึงพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ มีสติปัญญา ความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงานสามารถผ่อนคลายและให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงานไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3. ด้านสุขภาวะทางสังคม หมายถึง ภาวะการรับรู้การมีสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่นทั้งในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและต่อสาธารณชน กล่าวคือ การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงานมีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำบางอย่างแทนกันได้ รู้จักบทบาทหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรได้

4. ด้านสุขภาวะทางสิ่งแวดล้อม หมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงาน และระหว่างการเดินทางจากบ้านไปที่ทำงาน มีที่ทำงาน ปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางได้สะดวก มีแหล่งบริการ และอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีช่องทางรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ต่าง ๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการ ทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

5. ด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึก สุขสงบ และภูมิใจในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมายเข้าใจ ธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต นอกจากนี้ยังหมายถึงความรวมถึงการมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชม จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจ ในการเป็นสมาชิกขององค์การ มีความจริงใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธา ในตัวองค์การ มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในงานที่มี ประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงขององค์การ ตลอดจน มีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

6. ด้านสุขภาวะทางความมั่นคงในชีวิต หมายถึง การมีรายได้ที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาวะหนี้เกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ช่วยให้มีความมั่นคงในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจาก งาน มีสวัสดิการที่เหมาะสม และครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อน ปรับตำแหน่ง ขึ้นขั้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจน งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไป

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพ ตัวบุคคลหรือสังคมสังคมขององค์การที่ทำงานประสบความสำเร็จ สามารถวัดได้จาก เกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ดีและ ปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ในองค์การ ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลในชีวิตและความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม Walton (1974, หน้า 12-14, อ้างถึงใน ดำรง พอด้า, 2545, หน้า 23)

ซึ่งมีความหมายรวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย โดยอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานคือประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการคือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สองช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พนักงานในการทำงานและประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน Huse and cummings (1985, pp. 198-199, อ้างถึงใน นพดล แสงศรี, 2544, หน้า 17)

นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานยังหมายถึง สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์การไม่ว่าจะเป็นพนักงานระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารหรือเจ้าของบริษัท คุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและการเกิดอุบัติเหตุลดลง Hackman and Suttle (1977, p. 14, อ้างถึงใน ดำรง พอด้า, 2545, หน้า 25) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นกุญแจที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง และเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของประสบการณ์ของมนุษย์ในองค์การ เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ งานและองค์การ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีจุดมุ่งหมายว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงานจะต้องดำเนินการควบคู่กันไป การมีพันธะร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์การ หรือการแลกเปลี่ยนคุณค่ากันอย่างสมดุลนั้นจะทำให้ทั้งพนักงานและองค์การประสบความสำเร็จ (Schermerhorn et al., 1991, หน้า 30, อ้างถึงใน นพดล แสงศรี, 2544, หน้า 20)

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลต่าง ๆ ในองค์การอีกทั้งรวมถึงการมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในทุกระดับ ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ มีความสุขทั้งทางกายและใจ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความผูกพันต่อองค์การ

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

ดัชนีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงลักษณะสำคัญ อันประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีนักวิชาการให้ดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ค่อนข้างน่าสนใจดังนี้

Walton (1973, อ้างถึงใน ชีรเดช จันทามิ, 2555, หน้า 17-18)

ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for quality of working life โดยแบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวัง ในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่องความเพียงพอและยุติธรรม ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม ความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณาคือ

- 3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์การ หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือ ผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Immediate opportunity to use and develop human capacities) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้ ในด้านทักษะ ความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นกรเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความชำนาญ มากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงาน และผลที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มีใช้ปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the work organization) การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานอย่างดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะ ดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่คำนึงถึงพวก ฟ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าคุณค่าบุคคล ทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.5 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Constitutionalism in the work organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันบุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความสามารถเฉพาะของตนเป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตน ในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานซึ่งผู้ปฏิบัติ ก็ให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจหรือ สังคมขององค์การต่อผู้บริหารโดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องบุคคลกฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. จังหวะชีวิต คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The social relevance of work life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์การของตนได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการเกษตร การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

กล่าวโดยสรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

- 1) องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน
- 2) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน การติดต่อสื่อสารบรรยากาศในการทำงาน
- 3) องค์ประกอบเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถ โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคมในองค์กร สิทธิในการปฏิบัติงานในองค์การงานและจังหวะชีวิตโดยรวมความพึงพอใจในงานและการทำงานร่วมกันในสังคม

William price (1973, อ้างถึงใน พนม กุณาวงศ์, 2544, หน้า 12)

ให้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับ 2 แนวทางที่สำคัญ คือ ความคงอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดีในการทำงานและผลกระทบของสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเป็นอยู่ของพนักงานสำหรับการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 3 ลักษณะดังนี้

- ลักษณะการทำงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความมีอิสระในการทำงาน
- ด้านผลลัพธ์ทางจิตวิทยา ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ความผูกพันในองค์การของพนักงาน และความสนใจในการลาออกของพนักงาน

- ด้านความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ได้แก่
ค่าตอบแทนที่ได้ของพนักงาน สภาพแวดล้อมของงานที่ทำ และความสำนึกได้ในงาน

Kerec and Kewley (1993, อ้างถึงใน พนม ฤณาวงศ์, 2544, หน้า 12)

เป็นอีกกลุ่มนักวิจัยที่สนใจศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานโดยเน้นไปที่องค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีโดยได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในงาน (Overall job satisfaction)

พฤติกรรมของคนถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ แรงจูงใจนี้ยังมีลักษณะที่แตกต่างกันไปในแต่ละคน ความพอใจในงานเกิดขึ้นต้องอาศัยการจูงใจ จะมีได้ต้องอาศัยสิ่งจูงใจ การจูงใจหมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามที่สิ่งจูงใจทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั่นเองการจูงใจอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. B. ดังที่อธิบายมาแล้ว

2. คุณลักษณะของงาน (Job characteristics)

คุณลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal motivation) ในการทำงานของคุณคนซึ่งทำให้เขารู้สึกอยากทำงานและผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตัวเองและถ้าผลงานออกมาไม่ดีบุคคลนั้นก็พยายามมากขึ้น เพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพงานที่ดีขึ้น (Hackman and Oldham, 1980) รายละเอียดแนวคิดดังที่อธิบายมาแล้ว

3. ความผูกพันในงาน (Job involvement)

แนวคิดของนักจิตวิทยาเชื่อว่าสภาพของหน่วยงานหรือองค์การจะนำไปสู่ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานส่วนนักสังคมวิทยาเชื่อว่ากระบวนการทางสังคมจะนำไปสู่การรวมเข้าด้วยกันระหว่างบุคคลกับมาตรฐานและคุณค่าที่เกี่ยวข้องกับงานต่อมามีความเชื่อว่าความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานเกิดจากความเป็นตัวตนของบุคคลจะมีความเกี่ยวข้องกับการรวมกันเป็นหนึ่งเดียวระหว่างคนกับงาน งานเป็นสิ่งสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Rabinowitz and Hall) ได้รวบรวมความหมายและนิยามของความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานที่มีผู้ให้นิยามไว้ก่อน และสรุปคำนิยามว่า

3.1 ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานเป็นขอบข่ายที่ความนับถือตนเองได้รับอิทธิพลจากระดับของงาน ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานเป็นสถานการณ์ของบุคคล

ที่ใช้การจูงใจค้นหาสภาพของตนในการทำงาน ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานเป็นสิ่งหนึ่ง สำหรับคนที่คิดว่างานเป็นสิ่งที่สำคัญส่วนหนึ่งของชีวิต

3.2 ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานที่เป็นระดับที่บุคคลแสดงตน
ผูกพันทางจิตกับงานหรือความสำคัญที่งานมีต่อภาพของตนของบุคคล

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บุคลากรทุกระดับในองค์การถือเป็นทรัพยากรหลักและมีความสำคัญ

ในกระบวนการดำเนินงาน ฉะนั้นคุณภาพของกระบวนการและคุณภาพของผลงานองค์การ ย่อมขึ้นอยู่กับชีวิตที่มี “คุณภาพ” ของ “คนทำงาน” ที่ต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแลจาก ผู้บริหาร ประโยชน์ของการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ (สถาบัน เสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552, หน้า 51) ได้แก่

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน พนักงานเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงในด้านของ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ การได้รับการดูแลครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะ ทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ออกมาให้เห็น คือ มีความสุขกาย สบายใจ อารมณ์ดี ผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความ มั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า และ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ในการสร้างเริ่มสุขภาวะที่ได้จากการทำงาน สามารถนำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัว ตลอดจนชุมชนให้เกิดประโยชน์ได้

2. ประโยชน์ต่อองค์การ เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผล ให้เกิดศักยภาพในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ตามมา โดยสามารถแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมได้คือ ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น องค์การมี ภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นลดอัตราการลา ขาด มาสายของพนักงาน และลดอัตราการลาออกของ พนักงาน รวมทั้งจำนวนค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง ความสัมพันธ์ของคนในองค์การดีขึ้น พนักงานมีความภักดีต่อองค์การมากขึ้น

3. ประโยชน์ต่อประเทศชาติ สังคมไทยโดยรวมจะเป็นสังคมแห่งสุขภาวะ ถือเป็นสังคมที่มีสุขภาวะ ซึ่งประเทศชาติจะได้รับประโยชน์ คือ เกิดองค์การที่มีคุณภาพ เป็นแบบอย่างได้ องค์การเติบโต สร้างงาน สร้างรายได้ให้รัฐ ลดภาระของภาครัฐในการจัด สวัสดิการการรักษาโรคเรื้อรังและโรคที่ป้องกันได้ ประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

Schuler, Beutell, and Youngblood (1989, p. 492) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลไว้ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ พนักงาน
2. ลดการขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงาน
3. มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี
4. ได้ผลผลิตมากกว่า
5. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
6. ลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล และต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ
7. ลดอัตราการจ่ายค่าตอบแทน ในเรื่องของสิทธิจากการทำงาน
8. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากขึ้น และความสามารถในการปรับเปลี่ยน งานมีมากขึ้น

9. อัตราการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานดีขึ้น

10. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของกาย สุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและ ปริมาณ

Dessler (1991, p. 4) กล่าวว่า ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดผลดีในทาง จิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

Fields and Thacker (1992) และ Buck (1992) กล่าวว่าว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน คือ

1. ผลโดยตรงต่อการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนแปลง
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไรเพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดี และช่วยลดอัตราการลาออกหรือโอนย้าย

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management system of quality of work life, หน้า MS-QWL) (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552) เป็นมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรซึ่งประกอบไปด้วยข้อกำหนด (Requirements) และแนวทางปฏิบัติ (Guideline) เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้เกิดระบบบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ในองค์กรที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ซึ่งได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Management system of quality of work life, หน้า MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลก เป็นแนวทางในการจัดทำ อันได้แก่ เครื่องมือชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001, 1999) และมาตรฐานอื่น ๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร และสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนไทยให้เป็นที่ยอมรับและมีความเหมาะสมนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแพร่หลาย

ทั้งนี้สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย(มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน, 2552, หน้า 25)

ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย หมายถึง ภาวะการณ์รับรู้ และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระฉ่งในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี มีกำลังใจในการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ และสามารถดำรงชีวิต

ได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อรักษาสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ไว้

2. ด้านจิตใจ หมายถึง ภาวะการณ์รับรู้ของสภาพอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ กล่าวคือ การมีสุขภาพจิตที่ดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราพึงพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ มีสติปัญญา ความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงานสามารถลอบโยนและให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังในการทำงานไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม หมายถึง ภาวะการณ์รับรู้การมีสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่น ทั้งในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและต่อสาธารณชน กล่าวคือ การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำบางอย่างแทนกันได้รู้จักบทบาทหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การได้

4. ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงาน และระหว่างการเดินทางจากบ้านไปที่ทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางได้สะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินในหน่วยงาน มีช่องทางรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ต่าง ๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

5. ด้านจิตวิญญาณ หมายถึง ภาวะการณ์รับรู้ของความรู้สึกสุขสงบ และภูมิใจในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมายเข้าใจธรรมชาติและความแท้จริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิตนอกจากนี้ยังหมายรวมถึงการมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการเป็น

สมาชิกขององค์การ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวองค์การ มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงขององค์การ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

6. ด้านความมั่นคงในชีวิต หมายถึง การมีความมั่นคงในเชิงเศรษฐกิจ อันได้แก่การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุค เศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้สินเกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ช่วยให้มีความ มั่นคงในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงาน มีสวัสดิการที่ดี เหมาะสมและครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรีมีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นขั้นเงินเดือนตามความสามารถ เพื่อประกันความมั่นคงในงานตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไป

การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ต้องเกิดจากความมุ่งมั่น ตั้งใจจริงของ องค์การโดยผู้บริหารมีความสำคัญที่สุดในการทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้น องค์การสามารถสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของสมาชิกในองค์การได้ (สมยศ นาวิการ, 2553, หน้า 4) ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องสร้างความสอดคล้องระหว่างลักษณะทางเทคนิคและ ลักษณะทางสังคมขององค์การให้ดี ความมีประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับความ สอดคล้องระหว่างสังคมและระบบสังคมและระบบเทคนิคขององค์การ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะเข้ามาสู่องค์การ องค์การต้องคำนึงถึงลักษณะและความต้องการของบุคลากรใน องค์การด้วย
2. องค์การจะต้องถูกออกแบบเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมและจิตใจสมาชิกขององค์การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาจใช้วิธีกลุ่มงาน อิสระเป็นพื้นฐานของการทำงานภายในองค์การ สมาชิกของกลุ่มงานอิสระจะมีความเป็น อิสระและความรับผิดชอบส่วนบุคคลสูง และต้องการการทำงานที่ทำหายแตกต่างกันหลาย อย่างเพื่อให้งานที่ทำอยู่สำเร็จเรียบร้อย
3. ความมีประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับระดับความผูกพันที่สูงของ คนทุกคนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเกิดจากวิถีบริหารที่เน้นการติดต่อสื่อสารที่เปิด กว้าง และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกทุกคนในองค์การ

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2549, หน้า 122) ได้กล่าวว่า ในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นผู้บริหาร หรือผู้นำขององค์การควรพิจารณาสิ่งเหล่านี้ คือ

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น ค่าจ้าง เงินเดือนที่สามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข
2. การสร้างความปลอดภัยในการทำงานให้พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตน รวมทั้งความมั่นคงในด้านการจ้างงาน
3. การพัฒนาความสามารถของพนักงาน อันจะทำให้พนักงานได้รับรู้ และเก็บเกี่ยวประสบการณ์ได้เรียนรู้จากการทำงาน
4. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน พนักงานต้องรู้สึกถึงความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป
5. การมีจังหวะชีวิตที่ดี เช่น มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว มีเวลาเป็นส่วนตัว มีจังหวะชีวิตในการดำเนินชีวิตที่เป็นอิสระ
6. มีความสัมพันธ์กันในสังคม เช่น การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ให้ความช่วยเหลือสังคมด้อยโอกาส การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการรณรงค์จัดกิจกรรมสังคมจะทำให้พนักงานรู้สึกดี และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีต่อสังคมและตัวพนักงานเอง รวมทั้งหน่วยงาน

จากนิยามความหมายข้างต้นจึงพอสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์และส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือ ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อการรับเงินเดือน อัตราการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอเหมาะสมกับตำแหน่ง 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย คือ ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อสถานที่ทำงานในด้านความสะอาด สบาย สะอาดปราศจากสิ่งรบกวนและมีการป้องกันรักษาความปลอดภัย การมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวก อย่างเพียงพอ และทันสมัย 3) โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ คือ ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อโอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงขึ้น และการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนโดยเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง 4) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน คือ ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อ

การทำงานในด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ 5) ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว คือ ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายว่ามีความเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาส่วนตัว

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจ ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับผู้บริการหรือองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญสำหรับการจ้างงานในปัจจุบันซึ่งรูปแบบสัญญาการจ้างงานสมัยใหม่มีความผูกพันต่อลูกจ้างน้อยลง คนทำงานต่างมีวิถีชีวิตที่แตกต่างและมีความเป็นอิสระของตนเอง พนักงานมีทางเลือกมากขึ้น การสร้างความผูกพันในองค์การเป็นวิธีหนึ่งที่จะสามารถผูกใจบุคลากรไว้ในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญต่อองค์การที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ และได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาถึงแนวคิด และความหมายของการผูกพันต่อองค์การ โดยให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

Buchanan (1974, p. 533, อ้างถึงใน จุฑาทพร กบิลพัฒน์, 2554, หน้า 18) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์การว่าเป็นไปทางเดียวกับตน
2. การมีส่วนร่วมในองค์การ โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

Steers (1977, p. 46, อ้างถึงใน จุฑาทพร กบิลพัฒน์, 2554, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติไว้ดังต่อไปนี้ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่แสดงว่าตนเองเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกับบุคลากรคนอื่น ๆ ในองค์การ และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Steers (1977) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristic) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และ อัตราเงินเดือน

2. ลักษณะงาน (Job characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจ อยากรทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง

3. ประสบการณ์ในงาน (Work experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงานประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่าที่มีความสำคัญต่อองค์การ องค์การพึงพาได้ ความคาดหวังในการตอบสนองทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

Luthans (1992, อ้างถึงใน ฌรารัตน์ แป้นเมือง, 2550, หน้า 13) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ เป็นสภาวะจิตของบุคคลที่มีต่อองค์การ ที่เกิดจากองค์ประกอบของความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

Porter and Smith (1991, p. 255, อ้างถึงใน จุฑาพร กบิลพัฒน์, 2554, หน้า 21) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์การ พร้อมสนับสนุนกิจกรรมขององค์การ ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การและความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจ ในการเป็นสมาชิกขององค์การ

และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดีขึ้น

Miner (1992, อ้างถึงใน ฌรารัตน์ แป้นเมือง, 2550, หน้า 20) ได้ศึกษารวบรวมแนวคิดโดยแบ่งแนวคิดความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องมีความคงที่ในการทำงาน โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกเนื่องจากได้เปรียบเทียบกับผลได้เสียที่เกิดขึ้นจากการที่ได้ลงทุนไปในองค์การ และเป็นการยากที่จะเรียนการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบกับผลได้เสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าค่านึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติในรูปแบบของความเชื่อมั่น การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความตั้งใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกองค์การไว้

Meyer and Allen (1997) กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และความท้าทายของงาน

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์การและการมีส่วนร่วมในการบริหาร

ทั้งนี้ Meyer and Allen ได้กล่าวว่า ความผูกพันทั้ง 3 ด้าน ควรที่จะพิจารณาในรูปแบบขององค์ประกอบมากกว่า ประเภท ทั้งนี้ก็เพราะว่า บุคคลแต่ละคนจะมีสภาวะทางจิตใจผสมผสานกันขึ้นอยู่กับระดับของการรับรู้ที่แตกต่างกัน นอกจากนี้พวกเขายังได้กล่าว

เสริมอีกว่าแม้ว่าแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูง หมายถึง ต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ส่วนคนที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่สูง หมายถึง จำเป็นต้องอยู่เพราะไม่ยอมยกสูญเสียสิ่ง ที่ลงทุนไป และสุดท้ายบุคคลที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูงนั้นแสดงว่าเขาคิดว่าเขา สมควรที่จะอยู่ทั้งนี้ก็เพราะเพื่อความถูกต้องทางสังคม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี

ตาราง 1 การสังเคราะห์แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง				
	Walton	Werther and Davis	ณัฐปัทม์ วัฒนโพธิ์	คณางค์ สนิธิเปล่งศรี	เนตรพัฒนา ยากิราช
ด้านค่าตอบแทน	✓	✓			✓
ด้านสิ่งแวดล้อม	✓			✓	
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	✓				
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	✓			✓	✓
ด้านการทำงานร่วมกัน	✓				
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	✓				✓
ด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน	✓				
ด้านสังคม	✓		✓	✓	✓
ด้านสวัสดิการ		✓			
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน					✓
ด้านการพัฒนาความสามารถ					✓
ด้านความก้าวหน้าในงาน			✓		✓
ค่าความถี่	8	2	2	3	7

สรุปผลการสังเคราะห์แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน จากการศึกษา การสังเคราะห์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการทำงานที่มี องค์ประกอบที่สำคัญที่จะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานหรือบุคลากรในความ พึงพอใจ ความต้องการที่จะปฏิบัติงานของตน เป็นผลสะท้อนให้เห็นว่าแนวทางบริหาร และนโยบายขององค์กรนั้นมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด จะเป็นเสมือนชี้ค้ำองใจ พนักงานให้ปฏิบัติงานและตอบสนองความต้องการที่องค์กรมุ่งหวังให้เป็นไปตาม

เป้าหมายที่วางแผนไว้ โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน และด้านสังคม Walton (1973, อ้างถึงใน ชีรเดช จันทามิ, 2555, หน้า 22-25) มาประยุกต์และบูรณาการ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย และความสอดคล้องกับบริบทของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในกาที่ได้รับคุณภาพชีวิตการทำงานจากหน่วยงาน เพื่อให้ครอบคลุมและทั่วถึง ตลอดจนความต้องการที่จะปฏิบัติงาน ความรักและความผูกพันที่จะทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ อันจะเป็นภาพสะท้อนถึงนโยบายของการบริหารจัดการภายในกรมทหารราบที่ 3 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพบรรลุถึงเป้าหมายที่ได้วางไว้ คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศอันจะนำไปสู่ความสงบสุขในสังคมและความอยู่ดีกินดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรภายในหน่วยงาน และยังเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

บริบทของกรมทหารราบที่ 3

กรมทหารราบที่ 3 ถือกำเนิดขึ้นจากกองทหารรักษามณฑลนครราชสีมา ในปี พุทธศักราช 2437 ณ จังหวัดนครราชสีมา โดยมีหน้าที่ในการปราบปรามโจรผู้ร้ายและการก่อการจลาจล ในราชอาณาจักรสยาม (ประเทศไทย) ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาได้รับมอบภารกิจให้จัดกำลังพลไปปฏิบัติราชการสำคัญ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยและปกป้องอธิปไตยของชาติในหลายพื้นที่ พร้อมกับได้แยกกำลังบางส่วนมาจัดตั้งเป็นหน่วยทหารกระจายอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ หลายหน่วย ได้เปลี่ยนนามหน่วยหลายครั้งมาตามยุคสมัยและวิวัฒนาการของกองทัพไทย เพื่อให้ทันสมัยทัดเทียมประเทศที่เจริญแล้วในแถบยุโรป เมื่อ 24 พฤษภาคม พุทธศักราช 2522 กองทัพบกได้อนุมัติอัตรากิจจัดของหน่วย เรียกนามหน่วยอย่างเป็นทางการว่า “กรมทหารราบที่ 3” จึงถือเอาวันที่ 24 พฤษภาคม ของทุกปี เป็นวันสถาปนากกรมทหารราบที่ 3 ต่อมาเมื่อ 21 มีนาคม 2526 ได้เคลื่อนย้ายกำลังจาก จังหวัดนครราชสีมา มาเข้าที่ตั้งแห่งใหม่ ณ ที่ปัจจุบันแห่งนี้ คือ ค่ายกฤษณ์สีวะรา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ห่างจากตัวเมืองสกลนคร ประมาณ 6 กิโลเมตร มีพื้นที่ 200 ไร่

ผู้บังคับหน่วยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

มีผู้บังคับบัญชาที่ดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับการ กรมทหารราบที่ 3 มาแล้ว รวม 49 ท่าน ท่านแรก คือ พันโทหลวงสุรยุทธ โยธาทหาร ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2437-2438 และท่านปัจจุบัน คือ พันเอกทัตถพล ศิริรักษ์ ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ เดือนตุลาคม พุทธศักราช 2558 เป็นต้นมา กรมทหารราบที่ 3 มีหน่วยรอง 3 กองพัน ประกอบด้วย กองพันทหารราบที่ 1 ซึ่งเป็นหน่วยในพระองค์ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ตั้งอยู่ ณ ค่ายกฤษณ์สีวะรา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร กองพันทหารราบที่ 2 ตั้งอยู่ ณ ค่ายสุรนารี อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา กองพันทหารราบที่ 3 ตั้งอยู่ค่ายพระยอดเมืองขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม และมีหน่วยขึ้นตรงกรมทหารราบที่ 3 ประกอบด้วย กองร้อยกองบังคับการ, กองร้อยเครื่องยิงหนัก, กองร้อยรถสายพานลำเลียงพล และหมวดต่อสู้อิทธิฤทธิ์

การปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือประชาชนของกรมทหารราบที่ 3

สำนักงานติดตามและประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ กรมทหารราบที่ 3 ได้รับมอบภารกิจให้จัดตั้งเป็นสำนักงานฯ โดยมีผู้บังคับการกรมทหารราบที่ 3 เป็นหัวหน้าสำนักงานติดตามและประสานงานโครงการอันเนื่องมาจาก

พระราชดำริ ปัจจุบันรับผิดชอบศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ จำนวน 1 ศูนย์ และโครงการส่งเสริมศิลปาชีพ จำนวน 4 โครงการ ดังนี้

1. ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ บ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร
2. โครงการส่งเสริมศิลปาชีพ บ้านसानแ้ว-นาโคกกุง อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร
3. โครงการส่งเสริมศิลปาชีพ บ้านหนองแคน อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร
4. โครงการส่งเสริมศิลปาชีพ บ้านดอนคำ-เสนานฤมิตร อำเภอดำตากล้า จังหวัดสกลนครและโครงการส่งเสริมศิลปาชีพ บ้านหาดแพง อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

การช่วยเหลือบรรเทาสาธารณภัย

หน่วยได้จัดตั้งศูนย์บรรเทาสาธารณภัย เพื่อช่วยเหลือราษฎรที่ประสบภัยได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ในพื้นที่รับผิดชอบพื้นที่ ประกอบด้วย

-ร.3 รับผิดชอบพื้นที่ 9 อำเภอ ของจังหวัดสกลนคร (อำเภอพังโคน อำเภอรือเสาะ อำเภอวารินชำราบ อำเภอเจริญศิลป์ อำเภอดำตากล้า อำเภออากาศอำนวย อำเภอส่องดาว อำเภอวาริชภูมิ อำเภอบ้านม่วง และอำเภอสว่างแดนดิน)

-ร.3 พัน.1 รับผิดชอบพื้นที่ จังหวัดบึงกาฬ

-ร.3 พัน.3 รับผิดชอบพื้นที่ จังหวัดมุกดาหาร

โครงการซ่อมแซมบ้านประชาชน สร้างกุศลถวายพ่อของแผ่นดิน

หน่วยได้จัดชุดช่างและวัสดุอุปกรณ์ทำการซ่อมแซมบ้านให้กับราษฎรยากจน โดยหน่วยได้ดำเนินการมาตั้งแต่ ปี 2554 และส่งมอบบ้านแล้วจำนวน 274 หลัง (จว.ส.น. 75 หลัง จว.น.พ. 140 หลัง และ จว.ม.ห. 59 หลัง)

ประวัติหน่วย กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 3

1. ที่ตั้งหน่วย

- เมื่อปี พ.ศ. 2470 ถึงปี พ.ศ. 2511 ตั้งหน่วยอยู่ที่ ค่ายสุนนารี อำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา

- เมื่อปี พ.ศ. 2512 ได้เคลื่อนย้ายเข้าตั้ง ที่ค่ายกฤษณ์สีวะรา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ซึ่งประชาชนในพื้นที่รู้จักกันดีนาม “หน่วย 301 ”

2. ประวัติความเป็นมาในอดีต

กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 3 เดิมใช้นามหน่วยว่า กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 5 เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2470 ที่ ค่ายสุรนารี อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา หลังจากหน่วยนี้ก่อตั้งได้ 5 ปีในปี พ.ศ. 2475 ทางราชการกระทรวงกลาโหม ได้มีคำสั่งยุบเลิกกรมทหารราบที่ 5 ราชอาณาจักร เพื่อปรับปรุงกำลังพลแผนใหม่ หน่วยกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 5 จึงได้แปรสภาพมาเป็นหน่วย กองพันทหารราบที่ 19 กรมทหารราบที่ 15

ครั้นเมื่อ พ.ศ. 2494 ได้เกิดสงครามโลกครั้งที่ 2 ขึ้น กระทรวงกลาโหมได้มีการปรับปรุงกำลังครั้งใหม่อีก โดยหน่วย กองพันทหารราบที่ 19 กรมทหารราบที่ 15 ได้เปลี่ยนไปเป็นกองพันทหารราบที่ 19 กรมทหารราบที่ 7

หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ยุติลงหน่วยกองพันทหารราบที่ 19 กรมทหารราบที่ 7 ได้ปรับ ปรงและแปรสภาพเป็นหน่วยกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 3

ครั้นปี พ.ศ. 2498 กองทัพบกได้ออกคำสั่ง ทบ.ที่ 321/23710 ลง 10 พฤษภาคม 2497 ให้แปรสภาพจากหน่วย กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 3 เป็นหน่วยกองพันทหารราบที่ 1 กรมผสมที่ 3

ครั้นถึงปี พ.ศ. 2522 กองทัพบกได้ออกคำสั่ง ทบ.ที่ 1/2522 ลง 25 พฤษภาคม 2522 ให้เปลี่ยน นามหน่วยจาก กองพันทหารราบที่ 1 กรมผสมที่ 3 เป็นหน่วยกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 3 จนถึงปัจจุบัน

ภารกิจ

ภารกิจของพัน.ร. คือ การเข้าประชิดกำลังฝ่ายข้าศึกด้วยปัจจัยการยิง และการดำเนินกลยุทธ์ เพื่อทำลาย หรือจับข้าศึกเป็นเชลย หรือผลักดันการโจมตี ด้วยการยิง การรบประชิด และการเข้าตีโต้ตอบตามปกติกองพันทหารราบ จะได้รับการเพิ่มเติมกำลัง ด้วยการสนับสนุนการรบ และการสนับสนุนการช่วยรบ เพื่อให้บรรลุตามภารกิจที่กำหนด และดำรงการปฏิบัติการยิงอย่างต่อเนื่อง

การแบ่งมอบ

กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 3 มีภารกิจในการป้องกันชายแดนในเขต จังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนม และพื้นที่รอยต่อ จังหวัดมุกดาหาร ตามแผนป้องกันประเทศที่หน่วยเหนือกำหนด

3. การปฏิบัติงานที่สำคัญของหน่วย

เมื่อปี พ.ศ. 2483 ได้เกิดสงครามพิพาทอินโดจีน ฝรั่งเศส หน่วยนี้ได้ทำการรบต่อสู้ในสมรภูมิต่างหลาย ตีโต้ตอบผลัดกัน ชับไล่เข้าศึกจนไปถึง “นครจำปาศักดิ์” สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาวในปัจจุบันจนเกิดเป็นเกียรติประวัติแก่หน่วย

เมื่อปี พ.ศ. 2484 ได้เกิดสงครามโลกครั้งที่ 2 ขึ้น หน่วยได้เคลื่อนย้ายกำลังเข้าสู่ยุทธภูมิภาคพายัพ รบร่วมกับญี่ปุ่นจนทำให้ชื่อเสียงโด่งดังมีผู้ประกอบวีรกรรมในการบุกรุกขับไล่เข้าศึกถึงเมืองยางเชียงตุง สหรัฐไทยเดิม ถึง 36 นาย ที่เสียชีวิตในยุทธภูมิ

เมื่อปี พ.ศ. 2494 ได้เกิดการจลาจลทหารเรือปฏิวัติ หน่วยนี้ได้เคลื่อนย้ายกำลังเข้าไปยึดทัพเรือลัดทียบได้สำเร็จ เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2494 และทำการคุ้มครองอยู่เป็นเวลา 1 เดือน

เมื่อปี พ.ศ. 2496 ได้มีภัยคุกคามจากคอมมิวนิสต์ภายนอกประเทศ ที่บริเวณชายแดน จังหวัดเลย หน่วยนี้ได้จัดกำลังเข้าปฏิบัติการและช่วยเหลือประชาชน โดยมี ร.ท.จิระศักดิ์ ศาตราวาหะ ยศขณะนั้นเป็น ผบ.ร้อย และต่อมาได้ผลัดเปลี่ยนผู้บังคับกองร้อยใหม่คือ ร.อ.อรุณ ศรีอุทัย ยศขณะนั้น จากการปฏิบัติการในครั้งนี่เกิดเป็นผลดีแก่หน่วยเหนือเป็นอย่างยิ่ง

เมื่อปี พ.ศ. 2496 กองทัพบทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 3 ได้จัดกำลัง 1 กองพัน ร. ไปทำการฝึกประลองยุทธที่จังหวัดหนองคาย ร่วมกับหน่วยเหนือ

เมื่อปี พ.ศ. 2501 กองพันทหารราบที่ 1 กรมผสมที่ 3 ได้จัดกำลัง 1 กองพัน ร. ไปทำการฝึก “วายุบุตร” ที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ร่วมกับหน่วยเหนือ

เมื่อปี พ.ศ. 2504 กองพันทหารราบที่ 1 กรมผสมที่ 3 ได้จัดกำลัง 1 กองพัน ร. ไปทำการฝึก “รัชตะ” ร่วมกับหน่วยเหนือที่จังหวัดขอนแก่น และ ที่จังหวัดหนองคาย

เมื่อปี พ.ศ. 2505 กองพันทหารราบที่ 1 กรมผสมที่ 3 ได้จัดกำลัง 1 กองพัน ร. ไปทำการฝึก “มิตรสัมพันธ์” ร่วมกับหน่วยเหนือ และจัดกำลังส่วนหนึ่งไปแสดงยุทธ

กีฬา ที่จังหวัดนครพนม และในปีเดียวกัน ได้จัดกำลัง 1 ร้อย ร.(+) ไปปฏิบัติราชการ ชายแดน จังหวัดนครพนม เพื่อป้องกันภัยคุกคามคอมมิวนิสต์นอกประเทศจากผลการ ปฏิบัติงานของหน่วยนี้ได้สร้างความนิยมให้แก่ประชาชนในพื้นที่

เมื่อปี พ.ศ. 2506 ได้จัดกำลังพล 1 กองพัน ร. ไปทำการฝึก “ธนะรัชต์” ร่วมกับหน่วยเหนือที่ จังหวัดขอนแก่น ผลการฝึกเป็นที่น่าพอใจ

เมื่อปี พ.ศ. 2507 ได้จัดกำลัง 1 กองร้อยเพิ่มเติมกำลังเข้าปฏิบัติการ ชายแดนที่จังหวัดนครพนม และจัดตั้ง บก.ศูนย์ปฏิบัติการพิเศษที่ 22 ขึ้นเพื่อป้องกันภัย คุกคามคอมมิวนิสต์นอกประเทศได้ผลดียิ่ง

เมื่อปี พ.ศ. 2507 ได้จัดกำลังพล 1 กองพัน ร. หย่อนกำลัง เข้าทำการฝึก ผสม (B.C.T.) ที่จังหวัดนครราชสีมา ได้ผลเป็นที่น่าพอใจยิ่ง

เมื่อปี พ.ศ. 2508 ได้จัดกำลังชุดปฏิบัติการ ศปค. 22 ร่วมกับ ตำรวจสันติบาลเข้าทำการกวาดล้าง ผกค. ในพื้นที่ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ตาม แผนของกระทรวง มหาดไทย ได้ผลดียิ่ง

เมื่อปี พ.ศ. 2509 ได้จัดกำลัง 1 พัน ร. เคลื่อนย้ายจาก จังหวัด นครราชสีมา มาทำการฝึกที่จังหวัดสกลนคร โดยเข้าที่ตั้งที่ค่ายกฤษณ์สีวะราแห่งนี้ และเริ่มบุกเบิกค่ายนี้ตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

เมื่อปี พ.ศ. 2510 ได้เข้าทำการกวาดล้าง ผกค. ในพื้นที่ อำเภอสว่างแดน ดิน อำเภอส่องดาว และ อำเภอมหาชนะชัย มีเจ้าหน้าที่ประกอบวีรกรรมเสียชีวิต 5 นาย บาดเจ็บ 9 นาย สามารถสังหาร ผกค. ได้ 10 คนยึดอาวุธปืนได้ 10 กระบอก และสิ่งของ ต่าง ๆ อีกเป็นจำนวนมาก นักรบผู้บาดเจ็บ และกล้าหาญในครั้งนี้ ได้รับรางวัลเพชรจาก จอมพล ประภาส จารุเสถียร ยศขณะนั้น คนละ 1 วง ผลการปฏิบัติงานได้ผลดียิ่ง

เมื่อปี พ.ศ. 2511 จัดกำลัง 1 กองร้อย ร. เข้ากวาดล้าง ผกค. ในพื้นที่ อำเภอนาแก บริเวณ บ้านกกกอก บ้านกกตูม บ้านมะนาว และบ้านขัวสูง อำเภอดงหลวง จังหวัดสกลนคร ได้ผลดียิ่ง

เมื่อปี พ.ศ. 2512 จัดตั้ง บก.ควบคุมที่ 12 ที่ อำเภอนารนนิวาส จังหวัด สกลนคร ควบคุม ชคบ.32 (ชุดคุ้มครองหมู่บ้าน) ในพื้นที่ 6 อำเภอ คือ อำเภอนารนนิวาส, อำเภอบ้านม่วง อำเภอสว่างแดนดิน, อำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

- จากการปฏิบัติการครั้งนี้มีผู้ประกอบวีรกรรมไว้ 10 นาย

- เสียชีวิต 7 นาย บาดเจ็บ 3 นาย

เมื่อปี พ.ศ. 2513 ได้จัดกำลัง 2 กองร้อย ร. เข้าปฏิบัติการที่ อำเภอ นากะ จังหวัดนครพนม คือ ร้อย ร.ชวานฟ้า และร้อย ร. คชาธร โดยเข้าที่ตั้งที่ภูพานน้อย และบ้านโพนตุน อำเภอ นากะ จังหวัดนครพนม จากการปฏิบัติงานครั้งนี้มีผู้ประกอบ วิจารณ์เสียชีวิต 7 นาย

เมื่อปี พ.ศ. 2514 ได้จัดกำลัง 1 กองร้อย ร. คือ กองร้อย ร. คชาธร เข้าปฏิบัติการที่ อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ การปฏิบัติการของหน่วยนี้ มีผู้ก่อการร้าย เข้ามอบตัวถึง 624 คน สามารถสังหาร ผกค. ได้ 5 ศพ ยึดอาวุธปืนได้ 4 กระบอก เจ้าหน้าที่ปลอดภัย

เมื่อปี พ.ศ. 2515 ได้จัดกำลัง 2 กองร้อย ร.คือ ร้อย ร.ชวานฟ้า และ กองร้อย ร. คชาธร เข้ากวาดล้าง ผกค.บนเทือกเขาภูพาน และพื้นที่ อำเภอเขาวง จังหวัด กาฬสินธุ์ จากการปฏิบัติการครั้งนี้มีผู้ประกอบวิจารณ์เสียชีวิต 4 นาย และยึดสิ่งของ ผกค. ได้เป็นจำนวนมาก

เมื่อปี พ.ศ. 2516 ได้จัดกำลัง 1 กองพัน ร. เข้าทำการฝึกพร้อม “ผร.16” ของ พล.ร.3 ในพื้นที่ อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ และจัดกำลังเข้าปฏิบัติการปราบปราม ผกค. อีก 2 กองร้อย ร. ในพื้นที่ อำเภอกุดบาก จังหวัดสกลนคร และ อำเภอเขาวง จังหวัด กาฬสินธุ์

- จากการปฏิบัติการครั้งนี้มีผู้ประกอบวิจารณ์เสียชีวิต ในการ ปราบปราม ผกค. ถึง 18 นาย และทศพลภาพ 6 นาย

- ในปีหลายปีนี้หน่วย พัน.ร.301 ได้จัดกำลัง 1 กองร้อย ร. เข้าปฏิบัติการ อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม หน่วยนี้ได้สร้างวีรกรรมดีเด่นจากการชุมโจมตี ผกค. สามารถสังหาร ผกค. ได้ 10 คน และ ยึดอาวุธปืนได้ 6 กระบอก

เมื่อปี พ.ศ.2517 ได้จัดกำลัง 1 กองร้อย ร. เข้าปฏิบัติการที่ อำเภอ คำชะอี จังหวัดมุกดาหาร และพื้นที่ อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร หน่วยนี้ได้ประกอบ วิจารณ์ดีเด่นสามารถเข้ายึด บ้านพังแดง บ้านดิว และบ้านนาหลัก ซึ่ง ผกค. ยึดไว้เป็น ที่มั่นจากผลงานอันนี้มีเจ้าหน้าที่ประกอบวิจารณ์เสียชีวิตจากการจากปะทะจำนวน 1 นาย คือ ร.ท.เฉลิมชัย สระสม จากผลงานดีเด่นและกล้าหาญของนักรบผู้นี้ ทางหน่วยจึงได้ จารึกชื่อไว้เป็นอนุสรณ์ คือ “หอประชุมเฉลิมชัย” ตั้งอยู่หลัง บก.จทบ.ส.น. ค่ายกฤษณ์ สีวะรา แห่งนี้

เมื่อปี พ.ศ. 2518 ได้จัดทำล้างเข้าปฏิบัติการในพื้นที่ อำเภอนาแก จังหวัด นครพนม 1 กองร้อย โดยใช้ชื่อหน่วยว่า “พัน.ร.301 ภูพานน้อย” ทำการปราบปราม ผกค. ได้ผลดียิ่ง

เมื่อปี พ.ศ. 2519 ได้ทำการปราบปราม ผกค. อย่างต่อเนื่อง หน่วยนี้ สามารถดึงมวลชนและ ผกค. ออกมามอบตัวถึง 3,000 คน โดยหน่วยได้จัดการเลี้ยงดูไว้ที่ บ้านพังแดง อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร จากการปฏิบัติงานในครั้งนี้ ได้สร้างผลดีแก่ หน่วยเป็นอย่างดี

เมื่อปี พ.ศ. 2520 ได้จัดทำล้าง 1 กองร้อย ร. เข้าปฏิบัติการ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม หน่วยนี้สามารถยึดฐานพลาธิการใหญ่ของ ผกค. เขตงาน 303 ได้และมี เจ้าหน้าที่ประกอบวีรกรรมเสียชีวิต ในการต่อสู้ซึ่งเป็นนายทหารหนุ่มถึง 2 นาย แต่ได้ สังหาร ผกค. เสียชีวิต 14 ศพ

เมื่อปี พ.ศ. 2521 ได้จัดทำล้าง 1 กองร้อย ร. เข้าปฏิบัติการในพื้นที่ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ทำการปราบปราม ผกค. อย่างต่อเนื่องจนเป็นผลดีแก่หน่วย เป็นอย่างดี

เมื่อปี พ.ศ. 2522 ได้จัดทำล้าง 1 กองร้อย ร. และ 1 บก.พัน.ร.ฉก. (เฉพาะกิจ) เข้าปฏิบัติการที่ อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร ได้ผลดีเป็นที่น่าพอใจยิ่ง ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2522 คือ ตุลาคม 2522 ถึง ตุลาคม 2525 เป็นเวลา 3 ปีซ้อน หน่วย พัน.ร.301 ได้เข้าปฏิบัติการปราบปราม ผกค. ในพื้นที่รอยต่อ 3 จังหวัด คือ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดมุกดาหาร โดยตั้งหน่วยอยู่ที่ บ้านนาม่วง อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร ใช้นามหน่วยว่า “ชค.31” (ชุดควบคุมทางยุทธวิธีที่ 31) ทำการปราบปราม ผกค.เขตงาน กจ. 444 (อุบลเหนือ) หน่วยได้สร้างวีรกรรมไว้อย่าง มากมาย

- สามารถสังหาร ผกค. ได้ 43 ศพ
- จับเป็นได้ 8 คน
- ยึดอาวุธปืนได้ 25 กระบอก
- ผกค.มอบตัว 450 คน

เมื่อปี พ.ศ. 2530 ได้รับการกิจให้ออกปฏิบัติการตามแผนป้องกัน ประเทศบริเวณ อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี ได้รับการชมเชยจากกองทัพบกเพราะ ได้ทำการ ต่อสู้ขับไล่กองกำลังข้าศึกต่างชาติออกนอกประเทศได้สำเร็จ

เมื่อปี พ.ศ. 2531 ได้รับภารกิจให้จัดกำลังออกปฏิบัติหน้าที่ตามแผนป้องกันประเทศ ที่ อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์ ได้รับคำชมเชยยกย่องเช่นเดียวกันและในปีเดียว กันได้จัดกำลัง 1 ร้อย ร. (ร้อย.ร. 3013) ออกปฏิบัติการผลักดันกองกำลังต่างชาติดที่ช่องโอบก อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์ การปฏิบัติในครั้งนี้เจ้าหน้าที่ประกอบวีรกรรมเสียชีวิต 1 นาย สามารถผลักดันขับไล่กองกำลังต่าง ชาติและยึดพื้นที่กลับคืนได้เป็นผลสำเร็จ

เมื่อปี พ.ศ. 2543-2544 ได้รับภารกิจให้ออกปฏิบัติงานในหน่วยเฉพาะกิจโครงการหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย-ลาว ที่ 24 ตำบลมุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

เมื่อปี พ.ศ. 2545 ร.3 พัน.1 ได้จัดกำลังไปรักษาสันติภาพ ที่ประเทศติมอร์ตะวันออกร่วมกับกองกำลังของสหประชาชาติ (น.2 นาย, ส.15 นาย, พ.2 นาย)

เมื่อ พ.ศ. 2548 (1 ตุลาคม 2548-1 ตุลาคม 2549) ร.3 พัน.1 ได้จัดกำลังไปปฏิบัติการตามแผนป้องกันประเทศที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส

เมื่อ พ.ศ. 2549 (1 มกราคม 2549- 1 ตุลาคม 2550) ได้จัดกำลังไปปฏิบัติการตามแผนป้องกันประเทศที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดปัตตานี

เมื่อ พ.ศ. 2549 (พฤศจิกายน 2549) ร.3 พัน.1 ได้จัดกำลังไปฝึกร่วมไทย-สิงคโปร์ ณ ประเทศสิงคโปร์

เมื่อ พ.ศ. 2550 ร.3 พัน.1 ได้จัดกำลังไปปฏิบัติหน้าที่ตามแผนป้องกันประเทศ จังหวัดปัตตานี สมทบ ร.3 พัน.2 จำนวน 1 กองร้อย

เมื่อ พ.ศ. 2551 ร.3 พัน.1 ได้จัดกำลังไปปฏิบัติหน้าที่ตามแผนป้องกันประเทศ จังหวัดปัตตานี สมทบ ร.3 พัน.3 จำนวน 1 กองร้อย

เมื่อ พ.ศ. 2552 ร.3 พัน.1 ได้จัดกำลังไปปฏิบัติหน้าที่ตามแผนป้องกันประเทศ จังหวัดปัตตานี สมทบ ร.3 พัน.3 จำนวน 1 กองร้อย

เมื่อ พ.ศ. 2553 (1 ตุลาคม 2553- 30 เมษายน 2555) ร.3 พัน.1 ได้จัดกำลังไปปฏิบัติหน้าที่รักษาความมั่นคงภายในประเทศ (ฉก.ปัตตานี 23) ที่ อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี และ จัดกองกำลังเฉพาะกิจ 980 ไทย/คาร์ฟูร์ ไปปฏิบัติการรักษาสันติภาพ ของสหประชาชาติ ณ ประเทศซูดาน (4 ธันวาคม 2553) (น.1 นาย ส.12 นาย พ.2 นาย)

เมื่อ พ.ศ. 2555-ปัจจุบัน ร.3 พัน.1 ได้จัดกำลังไปปฏิบัติหน้าที่ป้องกันประเทศตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดศรีสะเกษ

- จัดกำลัง จำนวน 1 กองร้อย สมทบ ฉก.2 (ร.3 พัน.3) ในพื้นที่ อำเภอกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ
- จัดกำลัง จำนวน 1 กองร้อย และ 1 มว.อาวุธหนัก สมทบ ร.3 (ฉก.3) ในพื้นที่ อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ

เมื่อ พ.ศ. 2556-ปัจจุบัน จัดกำลัง 1 มว.เคลื่อนที่เร็ว ขึ้นการบังคับบัญชา กับ กอ.รมน.ภาค 2 สย.1 ปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดสกลนคร และจังหวัดมุกดาหาร

เมื่อ พ.ศ. 2557-ปัจจุบัน จัดกำลัง 1 กองร้อยทหารราบ ขึ้นการบังคับบัญชา กับ กอ.รมน.ภาค 2 สย.1 ปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดมุกดาหาร

เมื่อ พ.ศ. 2557-ปัจจุบัน ร.3 พัน.1 ได้จัดกำลังไปปฏิบัติหน้าที่ตามแผนป้องกันประเทศ จังหวัดปัตตานี สมทบ ร.3 พัน.2 จำนวน 1 กองร้อย

เจ้าหน้าที่ผู้ประกอบวีรกรรมเสียชีวิตในการปราบปราม ผกค.

- ประเทศไทยเราแม้จะรักสงบแต่มิได้หมายความว่า เราจะยอมให้ประเทศชาติถูกข่มขู่รุกราน ตรงกันข้ามเมื่อเราถูกข่มเหงรังแก นักรบทุกคนจะรบจนสุดใจชาติดินเพื่อรักษาชาติบ้านเมืองให้คงอยู่สมกับคำขวัญที่ว่า “ตายในสนามรบเป็นเกียรติของทหาร”

- หน่วยกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 3 นับตั้งแต่ปราบปราม ผกค. เมื่อปี พ.ศ. 2505 จนถึงปัจจุบันมีผู้ประกอบวีรกรรมพลีชีพเพื่อชาติรวมทั้งสิ้น 96 นาย

4. เกียรติประวัติของหน่วย

เมื่อปี พ.ศ. 2526 ได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาต ให้หน่วย ร.3 พัน.1 เป็นหน่วยทหารในพระองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มีสิทธิประดับพระปรมาภิไธยย่อ “ภปร” ที่อกเสื้อข้างขวาตามแจ้งความกองทัพบก ลงวันที่ 21 มกราคม 2526 และบันทึกข้อความ กพ.ทบ.ต่อที่ กท 0315/922 ลง 18 มกราคม 2526

- ได้รับการประกาศเกียรติคุณ จากกองทัพบกในการนำกำลังพลเข้ารับการตรวจสอบการฝึกทางยุทธวิธี ที่ศูนย์ฝึกกองทัพบก เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม- 9 สิงหาคม 2540 โดยผลการตรวจสอบการฝึก หน่วยมีสภาพความพร้อมรบดีผู้บังคับหน่วยและ

กำลังพลเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีระเบียบวินัย และตั้งใจในการฝึก ตามประกาศ กองทัพบก ลง 20 สิงหาคม 2540

- ได้รับรางวัลชนะเลิศ การทดสอบการเดินเร็วริบ และการยิงปืน ด้วยกระสุนจริง ระดับกองร้อย ในระยะทาง 18 ก.ม. จากกองทัพบก ในส่วนของกองพลทหารราบที่ 3 ประจำปี 2541 ห้วงที่ 2 ตามประกาศ กองทัพบก ลง 28 ธันวาคม 2541
- ได้รับรางวัลชนะเลิศ การทดสอบการเดินเร็วริบ และการยิงปืนด้วยกระสุนจริง ระดับกองร้อย ในระยะทาง 15 ก.ม. จากกองทัพบก ในส่วนของ กองพลทหารราบที่ 3 ประจำปี 2543 ห้วงที่ 1 ตามประกาศ กองทัพบก ลง 3 สิงหาคม 2543
- ได้รับรางวัล “การพัฒนาคุณภาพชีวิต” ดีเด่น (86.88%) ประจำปี 2545 จาก ผบ.ทบ. เมื่อ วันที่ 27 สิงหาคม 2545
- ได้รับรางวัล “การพัฒนาคุณภาพชีวิต” ดี ประจำปี 2546 (80.38%)
- ได้รับรางวัล “การพัฒนาคุณภาพชีวิต” ดี ประจำปี 2547 (85.91%)
- ได้รับรางวัล “การพัฒนาคุณภาพชีวิต” ดี ประจำปี 2550 (83.33%)
- ได้รับรางวัล “การพัฒนาคุณภาพชีวิต” ดี ประจำปี 2551 (84.2%)
- ผลการตรวจ “การพัฒนาคุณภาพชีวิต” ประจำปี 2552 ได้คะแนน 83.44%
- ได้รับรางวัล “ครูประจำกลุ่ม กศน.ดีเด่น” ระดับที่ 1 ของจังหวัด และระดับที่ 2 ของประเทศ ประจำปี 2558
- ได้รับรางวัล “การแข่งขันหน่วยทหารทรหด” ได้ระดับ 1 ของกองทัพภาคที่ 2 ประจำปี 2558
- ได้รับรางวัล “การแข่งขันหน่วยทหารทรหด” ได้ระดับ 1 ของกองทัพภาคที่ 2 ประจำปี 2559

5. วันสถาปนาหน่วย

หน่วย ร.3 พัน.1 ได้กำหนด วันที่ 21 มกราคม ของทุกปี เป็นวันสถาปนาหน่วย โดยมีการจัดกิจกรรม ทำบุญ ตักบาตร ลักการะ ร.5 และเช่นไหว้เจ้าปู่คำ

ประวัติหน่วย กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 3

หน่วยทหารหน่วยนี้ได้ถือกำเนิดขึ้นมาจาก กรมทหารราบที่ 3 ณ เมือง นครราชสีมา เมืองแห่งที่ราบสูง ซึ่งวีรสตรีท้าวสุรนารี (โม) ได้เคยสร้างวีรกรรมและเกียรติประวัติในการต่อสู้และกอบกู้อิสรภาพจากเงื้อมมือของข้าศึกมาแล้วครั้งหนึ่งในอดีตกาล เมื่อกรมทหารราบที่ 3 ได้กำเนิดขึ้นมาแล้ว ต่อมาเปลี่ยนนามเป็น กรมทหารราบที่ 13 และเปลี่ยนนามมาอีกเป็น กรมทหารราบที่ 15 ตามความเหมาะสมกับกาลสมัยในครั้งหนึ่ง ๆ นั้นเดิม เมื่อกรมนี้อยู่เป็น กรมทหารราบที่ 3 อยู่นั้น ตั้งอยู่บริเวณวัดบูรณารามในกำแพงเมืองข้างประตูตะวันออกซึ่งมีนามว่า “ประตูพลล้าน” บัดนี้ไม่มีสิ่งใดแสดงว่าเป็นหน่วยกรมกองทหารแห่งนี้ นอกจากเกียรติประวัติซึ่งยังอยู่ในความทรงจำของเราทั้งหลายต่อไป

ประมาณปี พ.ศ. 2457 สมเด็จพระปิยมหาราช (รัชกาลที่ 5) ได้ทรงพระราชทานให้มีการหล่อและฉลองพระบรมรูปทรงม้า และได้ทรงประกอบราชพิธีพระราชทานธงชัยเฉลิมพลให้กรมทหารราบเป็นครั้งแรก และกรมทหารราบที่ 13 ได้เปลี่ยนนามหน่วยเป็นกรมทหารราบที่ 15 พร้อมกับได้รับพระราชทานธงชัยเฉลิมพลนามของ กรมทหารราบที่ 15 อันเป็นมิ่งขวัญของทหารราบกรมนี้นับมาจนถึง กองพันทหารราบที่ 2 กรมพลที่ 3

ในปี พ.ศ. 2469 กรมทหารราบที่ 15 ตั้งอยู่บริเวณทิศใต้ของหนองบัว หรือค่ายสุรนารี เมืองนครราชสีมา สภาพเรือนโรงที่อยู่ของทหารในกรมทหารราบที่ 15 เป็นโรงไม้ฝากระดานชั้นเดียว มุงหลังคาลังกะลี (กิ่งถาวร) ปัจจุบันเรือนโรงเหล่านี้ได้ชำรุดทรุดโทรมไปแล้ว ทางราชการได้ซ่อมแซมตัดแปลงเป็นโรงเก็บปืนใหญ่ของ ป.พัน.3 ซึ่งเห็นอยู่ขณะนี้ กรมทหารราบที่ 15 มี พ.ต.หลวงวิจิตร พลหาญ (ชื่อ โปธิกนิษฐ) เป็น ผบ.กรม ขึ้นตรงต่อ กองพลที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา กรมนี้อีกมีหน่วยขึ้นตรง 4 กองร้อย คือกองร้อยที่ 1, 2, 3 เป็นกองร้อยปืนเล็ก กองร้อยที่ 4 เป็นกองร้อยปืนหนัก กองร้อยปืนเล็กมี 4 หมวด ๆ ละ 4 หมู่ ส่วนกองร้อยที่ 4 (ปกน.) มีหมวดปืนหนัก รวม 2 หมวด

ปี พ.ศ. 2470 ได้เปลี่ยนนาม กรมทหารราบที่ 15 เป็น กรมทหารราบที่ 1 และปรับปรุงกำลังเพิ่มเติมขึ้นใหม่เป็นกองรูปกองพันขึ้นตรงต่อกรม กองพันที่ 1 ตั้งที่พื้นที่ กรมทหารราบที่ 15 เดิม กองพันที่ 2 ตั้งที่จังหวัดอุดรธานี กองพันที่ 3 ตั้งที่จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนตัวกรมตั้งอยู่ชายป่าห้วย ซึ่งเป็นการทหารช่างที่ 3 เดิม และได้ย้ายไปอยู่จังหวัดอุบลราชธานี โดยมี พ.อ.พระยาศักดาภิเดชวรฤทธิ (แปลก นิลกุล) เป็น ผบ.กรมทหารราบที่ 6

ต่อมาในปี พ.ศ. 2474 ได้ยุบกองพันที่ 3 ที่จังหวัดร้อยเอ็ด คงเหลือ 2 กองพัน ในกรมทหารราบที่ 6 คือ กองพันที่ 1 อยู่ที่จังหวัดนครราชสีมา กองพันที่ 2 อยู่ที่จังหวัดอุดรธานี

ในเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2475 กรมทหารราบที่ 6 ได้ยุบและแปลงสภาพเป็น 1 กองพัน และได้เปลี่ยนนามเป็น กองพันทหารราบที่ 16 จากกรมทหารราบที่ 6 ที่ยุบไป คงตั้งอยู่ ณ ที่ตั้ง กรมทหารราบที่ 6 เดิม กรมทหารราบที่ 16 เช่น กรม ร.อื่น ๆ ที่ยุบและแปรสภาพเป็นกองพันทหารราบแล้ว ได้ไปขึ้นตรงต่อผู้บังคับกองพันทหารราบที่ พระนคร โดยมี ร.อ.หลวงขจร เดชะ (เลื่อง นิติบุตร) เป็นผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 16 เป็นคนแรก

ในต้นปี 2476 ได้โยกย้ายสับเปลี่ยน ผบ.พัน. ร.อ.หลวงขจร เดชะ ไปรับราชการเป็นผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 12 ในจังหวัดพระนคร พ.ท.หลวงจรรยา ฤทธิไกร (จรรยา โชติเสถียร) เป็นผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 16

กลางปี พ.ศ. 2476 ได้เกิดการกบฏ พ.ท.หลวงจรรยา ฤทธิไกร นำกำลังร่วมปฏิบัติการกับฝ่ายที่เป็นกบฏเมื่อคืนวันที่ 12 ตุลาคม 2476 ผลที่สุดผลการปฏิบัติของฝ่ายกบฏไม่สำเร็จ พ.ท.หลวงจรรยา ฤทธิไกร ได้หลบหนีออกนอกประเทศไปอยู่ไต้หวัน เมื่อฝ่ายรัฐบาลปราบกบฏเรียบร้อยแล้ว ในปีเดียวกันก็ได้ให้ พ.ต. หลวงชนบ ชำนาญยุทธ (ทอง วรธมบุรณ์) เป็นผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 16

ในเดือน กันยายน พ.ศ. 2477 ได้เปลี่ยนนาม กองพันทหารราบที่ 16 เป็น กองพันทหารราบที่ 20 และทางราชการได้มีคำสั่งให้ พ.ต. หลวงผจญ อริพ่าย (หรั่ง เพ็ชรรัตน์) เป็นผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 20 ตั้งอยู่ ณ กองพันทหารราบที่ 16 เดิม

ปี พ.ศ. 2479 นี้ทางราชการได้มีคำสั่งให้ พ.ต.หลวงจรรยาพิทยายุทธ (จรรยา เนตรวิจิตร) มาเป็นผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 20 ต่อมาจนถึงปลายปี พ.ศ. 2481 พ.ต.หลวงจรรยาพิทยายุทธ ป่วยเป็นโรคอัมพาตไม่หายต้องถูกปลดออกจากราชการ

ปี พ.ศ. 2482 ทางราชการจึงให้ พ.ต.ขุนวงศ์วิจิตร (วงศ์ สุทธิมณี) มาเป็นผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 20 ต่อไป

ในปี พ.ศ. 2483 ประเทศไทยได้เกิดกรณีพิพาทกับอินโดจีนฝรั่งเศสในการเรียกร้องดินแดนคืน 10 พฤศจิกายน 2483 กองพันทหารราบที่ 20 ก็ได้เคลื่อนย้ายปฏิบัติการตามคำสั่งไปเข้าที่รวมพลที่อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี โดยขบวนรถไฟ ขึ้นตรงต่อกรมทหารราบที่ 7 ผบ. กรม พ.ท.หลวงราชเสนีย์ ซึ่งขึ้นตรงต่อกองพลที่ 3

ขณะที่กองพันทหารราบที่ 20 ปฏิบัติการอยู่ที่อำเภอวารินชำราบ ได้รับคำสั่งให้จัดแบ่งเฉลี่ยกำลังพลนายสิบจาก กองร้อยที่ 1, 2 ในกองพัน เพื่อจัดตั้ง กองร้อยที่ 3 ซึ่งได้

เรียกนายดาบ นายสิบกองหนุนชั้นปีต่าง ๆ และทหารกองหนุนเข้าบรรจุในอัตรากำลังของหน่วย รวมทั้ง นนส. ที่ยังไม่จบหลักสูตร ได้บรรจุเข้ามาเฉลี่ยให้หน่วยเป็นการฝึกในทางภาคปฏิบัติกรณีพิเศษ

กองพันทหารราบที่ 20 ทำหน้าที่เป็นกองหนุนของกรม และได้รับคำสั่งให้ส่งกำลังกองร้อยที่ 1 กับ 1 หมวดอาวุธหนักและปืนใหญ่ทหารราบ เป็นกองร้อยเพิ่มเติมกำลังในการบังคับบัญชาของ ร.อ. วิศิษฐ์ อึ้งเจริญ ผบ.ร้อยที่ 1 ไปประจำมุกดาหาร กำลังอีก 1 หมวดจากกองร้อยที่ 3 ไปประจำอยู่ที่อำเภอเขมราฐในการบังคับบัญชาของ ร.ต. เสนาะเมืองอ่ำ กำลังพลอีก 1 หมวดจากกองร้อยที่ 2 ไปประจำอยู่ที่อำเภอเดชอุดม ในการบังคับบัญชาของ ร.ต. อังกร ทัดตานนท์

กองพลที่ 3 ต่อมาได้เปลี่ยนนามเป็นกองพลอุบล กรมทหารราบที่ 8 ได้ยุบลง ผบ.กรม พ.ต.หลวงราชเสนีย์ ไปเป็นรอง ผบ.พล.อุบล พ.อ.หลวงจำรัส โรมรัน เป็น ผบ.กรมทหารราบที่ 20 ขึ้นบังคับบัญชาตรงต่อ พล.อุบล

ปี พ.ศ. 2484 ประมาณเดือน มกราคม กองพันทหารราบที่ 20 เคลื่อนย้ายจากอำเภอวารินชำราบ เข้าปฏิบัติการที่บ้านคูผลัดเปลี่ยน กองพันทหารราบที่ 19 ที่เข้าตีและยึดบ้านคูได้ และได้ทำการรุกไล่ติดตามข้าศึกต่อไปถึงเมืองเก่า ผังซ้ายปากเซ ได้ทำการวางกำลังปิดตามแนวฝั่งน้ำโขงเตรียมปฏิบัติการในขั้นต่อไป จนได้มีการเจรจาและหยุดยิง ผลที่สุดสัญญาสงบศึกได้เกิดขึ้น

กองพันทหารราบที่ 20 ได้รับคำสั่งให้ถอนกำลังกลับและเข้าสู่จังหวัดพระนคร โดยขบวนรถไฟจากอำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี เตรียมทำการสวนสนามและทำการสวนสนามเสร็จ

4 พฤษภาคม 2484 ได้เคลื่อนย้ายกำลังเข้าสู่ที่ตั้งปกติโดยรถไฟ และได้จัดกำลังไปสมทบกับ กองพันทหารราบที่ 19, 21 สนธิกำลังเป็น กองพันทหารราบที่ 114 ในการบังคับบัญชาของ พ.ท.หลวงจงพยุหะ เดินทางไปมอบดินแดนที่จังหวัดระตะบอง

กรกฎาคม 2484 ได้รับคำสั่งให้จัดกำลังนายสิบใน กองพันทหารราบที่ 20 เพื่อเฉลี่ยให้กับกองพันทหารราบที่ 18 ที่จัดตั้งขึ้นที่จังหวัดสุรินทร์ และกองพันทหารราบที่ 27 ตั้งขึ้นใหม่ที่จังหวัดอุบลราชธานี

ในกลางปี 2484 ได้รับคำสั่งให้ พ.ต. ชุนเลื่อน รุกรบ (เลื่อน สีละชาติ) รองผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 19 ไปเป็น ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 20 แทน พ.ต. ชุนวงศ์วิชิต ซึ่งย้ายไปรับราชการที่จังหวัดนครสวรรค์

8 ธันวาคม 2484 กองพันทหารราบที่ 20 ได้เคลื่อนย้ายกำลังจากที่ตั้งปกติ จังหวัดนครราชสีมา ไปเข้าที่พักรวมจังหวัดลำปางโดยขบวนรถไฟ และได้เคลื่อนย้ายโดยขบวนรถยนต์จากจังหวัดลำปาง ไปเข้าที่รวมพลอำเภอพะเยา จังหวัดเชียงราย ณ บ้านห้องห้า ในการนำของ พ.ต.ขุนเลื่อน รุกรบ ซึ่งขึ้นตรงต่อ กรมทหารราบที่ 7 พ.อ.หลวง นิเทศ ยุทธศิลป์ เป็น ผบ.กรม

25 มกราคม 2485 ประเทศไทยได้ประกาศสงครามกับสหรัฐอเมริกาและบริเวณใหญ่ กองพันทหารราบที่ 20 ยังคงปฏิบัติการอยู่ ณ ที่รวมพล บ้านห้องห้า อำเภอพะเยา

ในเดือนต่อมา กองพันทหารราบที่ 20 เคลื่อนย้ายกำลังด้วยการเดินเท้าจากบ้านห้องห้า อำเภอพะเยา ไปเข้าที่ตั้งใหม่ที่ บ้านดอยจอมแคว อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย และได้เคลื่อนย้ายต่อไปอีกตามลำดับผ่าน อำเภอแม่สาย ลำน้ำแม่สาย เข้าเขตยุทธภูมิในสหรัฐ เพื่อเตรียมการปฏิบัติเข้าตีต่อไป เมื่อ 11 มิถุนายน 2485 กองพันทหารราบที่ 20 ก็ได้ปฏิบัติการเข้าตีลำน้ำห้วย ตามบริเวณฝั่งท่า “ตำหนักภูเขา” บ้านตาปิง ต่อหน้าข้าศึกด้วยความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยว เพื่อเข้ายึดดอยกิวชาย อันเป็นชัยภูมิที่สำคัญที่ข้าศึกอยู่ให้ได้ และจะเข้าตีเมืองมะต๋อต่อไป

กองพันได้ปฏิบัติการเข้าตีข้ามลำน้ำห้วยจนสำเร็จ สูญเสียกำลังไปจากการยิงของข้าศึกจนน้ำตายและหายไป 2 คน

ผบ.ทหารสูงสุด (จอมพล ป. พิบูลสงคราม) ได้มีวิญญูมาชมเชยทหารในกองพันนี้ว่าปฏิบัติการข้ามลำน้ำต่อหน้าข้าศึกได้ด้วยความเรียบร้อย ได้รับความเสียหายน้อยที่สุด นับว่าเป็นผลดีต่อทางราชการ เป็นอย่างยิ่ง

23 มิถุนายน 2485 กองพันทหารราบที่ 20 ได้ปฏิบัติการเข้าตีดอยกิวชายอีกครั้งหนึ่ง ดอยกิวชาย เป็นชัยภูมิที่สำคัญยิ่ง เกือบคู่ต่อฝ่ายข้าศึกที่ตั้งรับอยู่เป็นอย่างมาก เป็นที่สูงมีช่องทางเคลื่อนที่ได้เฉพาะเป็นทางยิงของข้าศึกและจำกัด จึงเข้าตีสำเร็จได้โดยยากและสูญเสียกำลังมากในทางปฏิบัติการเข้าตีในครั้งนี้ ทหารตายด้วยอาวุธปืนและลูกกระบอกของข้าศึก คือ นายทหาร 1 นาย (ร.ท.ประวาท เกตุทัต) หัวหน้า บก.พัน. นายสิบ 3 นาย พลทหาร 8 นาย

ในการปฏิบัติการเข้าตีรวม 2 ครั้ง ได้สูญเสียกำลังรวมทั้งสิ้น 16 คน กองพันจึงได้รับคำสั่งจาก ผบ.กรม ร.7 ให้กลับมายึดฝั่งตรงข้ามทำการยิงตริ่งข้าศึกโดยวางกำลังตามจุดสำคัญ มิให้ข้าศึกข้ามลำน้ำมาได้

ประมาณ กรกฎาคม 2485 กรมทหารราบที่ 8 ได้ขึ้นไปทำการผลัดเปลี่ยน กรมทหารราบที่ 7 กองพันทหารราบที่ 20 ก็ได้เคลื่อนย้ายกลับเข้ามาพักพื้นที่ค่ายพัก อำเภอฟาน (บ้านดอยจอมแคว) จังหวัดเชียงราย ในระยะนี้ได้มีการปลดปล่อย นายสิบ พลทหารกองหนุนที่สูงอายุ และจัดกำลังแบ่งกำลังเฉลี่ยเป็นโครงให้กับ กองพันทหารราบ ที่ 58 ที่จัดตั้งขึ้นใหม่ และดำเนินการวิธีรับกำลังทดแทนจากหน่วยฝึกกองพันประจำถิ่น ปรับกำลังใหม่

กองพันได้รับอนุมัติให้แบ่งผลัด นายทหาร นายสิบ กลับไปพักผ่อนอยู่ที่ตั้งปกติ ต้นปี พ.ศ. 2486 พ.ต. ชุนเลื่อน รุกรบ เลื่อนยศเป็น พ.ท. และต่อมาประมาณ สิงหาคม 2486 ได้ป่วยเป็นไข้มาลาเรียสู่สมองอย่างแรงนำส่ง โรงพยาบาลที่จังหวัดเชียงราย และ ต่อมาก็ได้ถึงแก่กรรม ณ โรงพยาบาลนั่นเอง ทางราชการจึงได้มีคำสั่งให้ พ.ต.พร บุญรัตนพันธ์ ผบ.พัน.ปคน.หนุน 10 นครราชสีมา ไปเป็น ผบ.พัน.กองพันทหารราบที่ 20 ซึ่งขณะนั้นตั้งอยู่ที่ อำเภอฟาน

พ.อ.หลวงนิเทศ ยุทธศิลป์ ผบ.กรมทหารราบที่ 7 ไปสำรวจราชการ บก.มทบ. 3 และให้ พ.ท.ชุนจำรูญ วัฒนสิทธิ์ ผบ.กองพันทหารราบที่ 52 กรมทหารราบที่ 8 ไปเป็น ผบ. กรมทหารราบที่ 7

ประมาณเดือน พฤศจิกายน 2486 ในการนำของ พ.ต.พร บุญรัตนพันธ์ นำกำลังเคลื่อนย้ายจากหน่วยพักพื้นที่เข้าสู่ยุทธภูมิอีกครั้งหนึ่ง ได้ไปเข้าที่ตั้งวงกำลังอยู่ที่ เมืองเลน ผังลำน้ำเลนทิศเหนือชายเขา เตรียมปฏิบัติการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือต่อไป

ในเดือน มีนาคม 2487 ได้รับคำสั่งมาอยู่ที่ บ้านห้วยไร่ อำเภอแม่จัน จังหวัด เชียงราย ได้รับอนุมัติให้จัดแบ่งนายทหาร นายสิบ กลับไปพักผ่อนอยู่ที่ตั้งปกติอีกเป็น ครั้งที่ 2

ในปลายปี 2487 ได้รับคำสั่งให้ พ.ท.ทุน เทียมศิลป์ไชย ผบ.ร้อย สบพ.กรม ทหารราบที่ 7 มาเป็น ผบ.พัน.กองพันทหารราบที่ 20 ซึ่งอยู่ที่บ้านห้วยไคร้ แทน พ.ต.พร บุญรัตนพันธ์ ซึ่งต้องย้ายไปรับราชการที่อื่น

ต่อมา กองพันทหารราบที่ 20 ได้กลับเข้าสู่แนวเพื่อปฏิบัติการรบอีก ได้ เคลื่อนย้ายจาก บ้านห้วยไคร้ และอำเภอแม่สาย ไปตามลำดับชั้น เข้าสู่เมืองยอง เมืองผู้ และได้ผลัดเปลี่ยนกองพันทหารราบที่ 13 ในกรม ร.5 ซึ่งได้ทำการยึดอยู่ตามแนวทิศเหนือ บ้านเชียงขวาง ซึ่งอยู่ริมฝั่งลำน้ำหลวง กองพันทหารราบที่ 20 ได้วางกำลังตั้งรับตามแนว

จุดด้านทานของกองพันที่ 13 เดิมอยู่ประมาณเดือนเศษในการนำของ พ.ท.ทุน เทียมศิลป์ไชย พบ.พัน

28 ธันวาคม 2487 กองพันได้รับคำสั่งให้ถอนตัวกลับจาก บ้านเชียงขวาง มายึดฝั่งตรงข้ามแม่น้ำหลวย ได้เริ่มถอนตัวเวลา 01.00 ของ 1 มกราคม 2488 และข้ามลำน้ำหลวยโดยใช้เรือผูกมัดตรึงค้ำเสียงข้าม และขณะที่ส่วนกำบังถอนตัวมาก็ถูกข้าศึกเข้าตีมาพร้อมกันทุกจุดในแนวด้านทาน และทำข้ามลำน้ำหลวย เป็นเหตุให้ทหารอาวุธยุทธภัณฑ์ได้รับความเสียหาย ทหารหายไปในลำน้ำและบาดเจ็บ

กองพันได้ถอนตัวมาเข้าที่ตั้งที่ บ้านบาเม็ด และวางกำลังป้องกันเส้นทางที่ลำค้ำญทางด้าน บ้านเชียงขวาง โดยส่ง 1 หมวดวางกำลังอยู่ที่บ้านแจ้ง อีก 1 หมวด ส่งไปพร้อมกัน ทางด้าน บ้านหลวย และ บ้านแสนแค้น ได้จัดกำลังลาดตระเวนระหว่างจุดด้านทานต่าง ๆ ซึ่งข้าศึกอาจจะเข้ามาได้

ต่อมาประมาณ เมษายน 2488 กองพันได้รับคำสั่งให้ถอนกำลังเคลื่อนย้ายกลับ โดยการเดินทางด้วยเท้าเรื่อยมาตามลำน้ำจาก อำเภอแม่ใจ ไป อำเภอองาว จังหวัดลำปาง ไป อำเภอสอง อำเภอเด่นไทย แล้วเดินทางทางรถไฟจนถึงจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งอหิวาตกโรค กำลังระบาดอยู่ ทหารกองพันทหารราบที่ 20 ต้องประสบกับภัยอันร้ายแรงนี้อีก ทหารได้ป่วยและเสียชีวิตไปหลายคน ณ ที่ตั้งปกติ

1 กุมภาพันธ์ 2489 กองพันทหารราบที่ 20 จึงเดินทางถึงที่ตั้งสถานีจระ เมืองนครราชสีมา และได้พักแรมอยู่ในทุ่งจระอีก 3 คืน จึงได้เข้าที่ตั้งใหม่ที่ย้ายจากข้างบึงตาสลัวมาอยู่แทนหน่วยกองพันทหารราบที่ 21 เดิมในระยะเวลาที่มาถึงครั้งแรกต้องอาศัยโรงม้า ม.พัน.3 ดัดแปลงชั่วคราว เมื่อได้ดำเนินการวิธีปลดปล่อยทหารกองหนุนเสร็จพร้อมกับยุบแปรสภาพหน่วยกองพันทหารราบที่ 20, 58 และกองพัน 77 เหลือเป็น 1 กองพัน (หย่อน 2 กองร้อย) เป็นกองพันทหารราบที่ 3 เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อ กรมทหารราบที่ 3 โดยมี พ.ท.ปุ่น บุญญฤทธิ์เสนีย์ เป็นผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 3

กองพันทหารราบที่ 3 เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อ กรมทหารราบที่ 3 โดยมี พ.อ.พร้อม ทองพรต เป็น ผบ.กรม ขึ้นตรงต่อ กองพลที่ 3 กองทัพบกที่ 2 ซึ่งรวมอยู่ในค่ายสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

พ.ศ. 2490 ได้มีการโยกย้ายประจำปีตามนโยบายหมุนเวียนกำลังพลรับราชการ โดยมีคำสั่งให้ พ.ท.สังคม วนะภูติ จาก คร.ลพบุรี เป็น ผบ.พัน.กองพันทหารราบที่ 3

พ.ศ. 2492 ได้มีคำสั่งโยกย้ายเปลี่ยน ผบ.พันใหม่อีก โดยให้ พ.ท.พิศิษฐ์ ไกรจิตติ เป็น ผบ.พัน.กองพันทหารราบที่ 3 รับหน้าที่จาก พ.ท.สังคม วนะภูติ ซึ่งย้ายไปรับราชการหน่วยอื่น

พ.ศ. 2493 กองพันทหารราบที่ 3 แห่งกรมทหารราบที่ 3 ได้เปลี่ยนนามกองพัน เป็น กองพันทหารราบที่ 2 ขึ้นตรงต่อ กรมทหารราบที่ 3 ตามสายการบังคับบัญชาเดิม

พ.ศ. 2494 มีการย้ายและเปลี่ยนผู้บังคับกองพันใหม่อีก โดยมีคำสั่งให้ พ.ท.แซม อินทรสถิตย์ มาเป็นผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 แทน พ.ท.พิศิษฐ์ ไกรจิตติ ซึ่งย้ายไปรับราชการที่จังหวัดพระนคร

29 มิถุนายน 2494 เกิดการจลาจลกรณีทหารเรือ (แมนฮัตตัน) กองพันทหารราบที่ 2 จัดกำลังสนธิกับ กองพันทหารราบที่ 1 เป็นกองพันผสม พ.ท.เทียบ บัญเวทย์ เป็นผู้บังคับกองพัน

พ.อ.เฉลิม อินทกนก ผู้บังคับกรมทหารราบที่ 3 พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ เป็นผู้บังคับบัญชา นำกำลังกองพันผสมไปปฏิบัติการที่อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี ได้ควบคุมสถานการณ์อยู่ที่อำเภอสตึกเป็นเวลา 1 เดือน จึงได้กลับที่ตั้งปกติ เมื่อ 30 กรกฎาคม 2494

พ.ศ. 2495 พ.ท.แซม อินทรสถิตย์ ผบ.พัน. ได้เข้ารับการศึกษา โรงเรียนผสมเหล่า พ.ต. สัจด์ ปัจฉิมกุล รอง ผบ.พัน.ได้ทำการแทนต่อมา

พ.ศ. 2496 พ.ท.สัจด์ ปัจฉิมกุล รักษาราชการผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 และรับราชการใหม่ (พ.ท.) โดยที่ พ.ท.แซม อินทรสถิตย์ เมื่อจบการศึกษาแล้วโอนย้ายไปรับราชการเป็นตำรวจ

ในเดือน มิถุนายน 2496 ได้จัดกำลังเป็นกองร้อยผสม โดยสนธิกำลังกับกองพันทหารราบที่ 1 ไปรักษาการณ์ชายแดนที่ จังหวัดเลย ในรุ่นแรก ร.อ.อรุณ ศรีอุทัย (ยศเดิม) เป็น ผบ.ร้อยผสม รุ่นต่อมากองพันต่าง ๆ จัดเป็นกองร้อยผสมผลัดเปลี่ยนระหว่าง กองพันที่ 1 และที่ 2 จนถึง เมษายน 2499 จึงมีคำสั่งให้ถอนกำลังกลับเข้าที่ตั้งปกติ

ในต้นปี 2497 พ.ท.สัจด์ ปัจฉิมกุล รักษาราชการผู้บังคับกองพัน ได้ย้ายไปรับราชการที่จังหวัดอุดรธานี และมีคำสั่งให้ พ.ต.ประภาส เวชภูติ มาดำรงตำแหน่งผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 3 จังหวัดชุมพร พ.ต.อร่าม เรืองสิงห์ รอง ผบ.กองพันทหารราบที่ 2 ได้ทำการแทนในตำแหน่ง ผบ.พัน.ต่อมาระยะหนึ่ง

เมื่อ มกราคม 2499 กรมทหารราบที่ 3 ได้เปลี่ยนนามเป็น กรมผสมที่ 3 กองพันทหารราบที่ 2 คงขึ้นตรงต่อ กรมผสมที่ 3 ตามสายการบังคับบัญชาเดิมเรื่อยมา

พ.ศ. 2500 พ.ท.กมล ภู่อารีย์ ได้ย้ายมาเป็นผู้บังคับบัญชากองพันทหารราบที่ 2 กรมผสมที่ 3 ได้ปรับปรุงหน่วยตามอัตรากิจและยุทธโธปกรณ์มีกำลังพลพร้อมรบ และได้พัฒนากำลังพลของหน่วยให้ทันสมัยจนได้รับคำชมเชยจากหน่วยเหนือ พ.ศ. 2505 พ.ท.ณรงค์ เทพหัสดินทร์ เป็นผู้บังคับกองพันและได้ย้ายไปรับราชการที่ จังหวัดลพบุรี ในปี 2506

พ.ศ. 2507 พ.ท. อรุณ ศรีอุทัย ซึ่งเดิมเป็นรองผู้บังคับกองพันได้เลื่อนขึ้นเป็นผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 กรมผสมที่ 3 ใน พ.ศ. 2507-2508 ได้นำกำลังเข้ารับการฝึกผสมเหล่า “วายุบุตร” ร่วมกับ กองพลที่ 1 ที่อำเภอปากช่อง และได้นำกำลังออกปราบปราม ผกค.ที่เขากิว ในพื้นที่ ทม.11 เป็นครั้งแรกเป็นผู้ที่คิดค้นทำแฟ้มแผนบรรทุกใช้ลูกระเบิดขว้างใส่แกวขึ้นเครื่องบิน แอล 19 ที่ลงใส่ ผกค.ที่ถ้ำฟารามี หินโคนตง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์

ต่อมา พ.ท.อรุณ ศรีอุทัย ได้ปฏิบัติราชการสงครามประเทศเกาหลี รุ่นที่ 14 และปี 2512 ไปปฏิบัติราชการสงคราม ณ ประเทศเวียดนาม

พ.ศ. 2512 พ.ท.ชัย รัตนสมบุญ ย้ายมาจาก กองพันทหารราบที่ 3 กรมผสมที่ 3 มาเป็น ผู้บังคับบัญชาทหารราบที่ 2 กรมผสมที่ 3

พ.ศ. 2513 พ.ท.อรุณ ศรีอุทัย เมื่อกลับจากสงคราม ณ ประเทศเวียดนามแล้ว ได้มาเป็น ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 กรมผสมที่ 3 อีกครั้งหนึ่ง

พ.ศ. 2514 พ.ท.จิระศักดิ์ สาตราวาทะ ย้ายมาจากจังหวัดสุรินทร์ มาเป็นผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 กรมผสมที่ 3 แทน พ.ท.อรุณ ศรีอุทัย ซึ่งย้ายไปเป็นรองผู้บังคับกรมผสมที่ 3

พ.ศ. 2516 พ.ท.เกียรติ อินทรกำแหง ซึ่งเป็นรองผู้บังคับกองพัน ได้เลื่อนเป็นผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 กรมผสมที่ 3 ปลายปี 2519 ได้แก้อจย.ใหม่จาก กองพันทหารราบที่ 2 กรมผสมที่ 3 เป็น กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 3

พ.ศ. 2520 พ.ท.มานิช บัวชุม เป็นผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 3 ได้ปรับปรุงด้านการฝึกการยิงปืนฉับพลันขึ้นเป็นครั้งแรกในกองพันนี้

พ.ศ. 2523 พ.ท.ภาณุ โกศลสิทธิ์ เดิมเป็น รองผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 3 ได้เลื่อนขึ้นเป็นผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 3

พ.ศ. 2526 พ.ท.สุชาติ ชื่นสมบุญธรรม เดิมเป็น รองผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 3 ได้ย้ายมาเป็น ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 3

พ.ศ. 2530 พ.ท.ศักดิ์ศิลป์ กลั่นเสนาะ เดิมเป็น เสนาธิการกรมทหารราบที่ 3 ได้ย้ายมาเป็น ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 3

พ.ศ. 2533 พ.ท.ชวลิต ชุนประสาน เดิมเป็น ผู้บังคับกองพันทหารราบ มณฑลทหารบกที่ 21 ได้ย้ายมาเป็น ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 3 พ.ศ. 2539 พ.ท.อรรถสิทธิ์ โชติรัตน์ เดิมเป็น หัวหน้าฝ่ายกิจการพลเรือน กองพลทหารราบที่ 3 ได้ย้ายมาเป็น ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 3 พ.ศ. 2544 พ.ท.เดชอุดม นิชรรัตน์ เดิมเป็น หัวหน้าฝ่ายกิจการพลเรือน กองพลทหารราบที่ 3 ได้ย้ายมาเป็น ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 3 จนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. 2548 พ.ท.ปราโมทย์ นาคจันทิก เดิมเป็น ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 13 ได้ย้ายมาเป็น ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 3

พ.ศ. 2549 พ.ท.ชวรัตน์ ทรงสุนทร เดิมเป็น ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองฝ่ายปฏิบัติการ กองส่งกำลังบำรุง กองทัพอากาศ ได้ย้ายมาเป็น ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 3

ใน พ.ศ. 2552 ได้จัดกำลังกองร้อยรักษาความสงบเรียบร้อย เนื่องจาก เหตุการณ์ชุมนุมประท้วงอย่างรุนแรงในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ใน พ.ศ. 2552 ได้จัดกำลังร่วมในการปฏิบัติการป้องกันและปราบปราม การก่อความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ใน พ.ศ. 2553 ได้จัดกำลังร่วมในการปฏิบัติการป้องกันและปราบปราม การก่อความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ใน พ.ศ. 2553 ได้จัดกำลังร่วมปฏิบัติการสันติภาพ ณ ประเทศชูดาน

ใน พ.ศ. 2554 พ.ท.ณรงค์ วิษณุฉนวนรุฒิ เดิมหัวหน้าฝ่ายส่งกำลังบำรุง กองพลทหารราบที่ 3 ได้ย้ายมาเป็น ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 3 จนถึง พ.ศ. 2557 และในเดือน 2554 ได้จัดกำลังกองร้อยช่วยเหลือประชาชนที่ประสบ อุทกภัยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ใน พ.ศ. 2557 พ.ท.สุพรเทพ ไชยวงศ์ เดิมหัวหน้าฝ่ายกำลังพล กองพลทหารราบที่ 3 ได้ย้ายมาเป็น

ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 3 จนถึงปัจจุบัน และได้จัดกำลังปฏิบัติภารกิจรักษาความมั่นคงภายใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ หน่วยเฉพาะกิจปัตตานี 21 ปี 2557-2559

ตามคำสั่ง ผยก.ศปก.ทบ. ลับ-ด่วนมาก ที่ กท 0407.20/1798 ลง 14 สิงหาคม 2558 ให้ ฉก.ปัตตานี 21/พัน.ร.302 ประกอบกำลังจาก ร.3 พัน.2, ร.3 พัน.1, ร.3 พัน.3, ร.13 พัน.1, ร.13 พัน.2 และ ร.13 พัน.3 จัดกำลังสนับสนุน กอ.รมน.ภาค 4 สน. ในภารกิจ การแก้ไข ปัญหา จชต. ประจำปี 2559 ปฏิบัติหน้าที่รักษาความมั่นคงภายใน ในพื้นที่ อำเภอดุสิต จังหวัดปัตตานี ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2557-31 มีนาคม 2559 โดย ฉก.ปัตตานี 21 ตั้งอยู่ ณ ศูนย์ฝึกอาชีพวัดช้างให้ บ้านป่าไร่ ตำบลทุ่งพลา อำเภอดุสิต จังหวัด ปัตตานี สรุปรับมีการกระจายกำลังออกเป็น 11 ฐานปฏิบัติการ และมีกำลังพล 824 นาย ด้วยความเป็น ร.3 พัน.2 “กองพันยาโม” ความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ความตั้งใจอันแน่วแน่ มุ่งมั่น ทำให้ชื่อเสียงของหน่วย ซึ่งขณะนั้นเป็นหน่วยทหาร ระดับกองพัน หน่วยสุดท้ายจาก ทท.2 ที่ทำงานใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับความชื่นชม จากผู้บังคับบัญชานายทหาร, ตำรวจ, ฝ่ายปกครองและประชาชนในพื้นที่ อย่างไม่เสื่อมคลาย อาทิเช่น

1. ได้รับรางวัลประกาศชมเชยการปฏิบัติหน้าที่ เป็นหน่วยที่มีการปฏิบัติงานด้านการข่าวและยุทธการดีเด่นของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร จาก ผบ.ทบ. เมื่อ 27 มิถุนายน 2558
2. เป็นหน่วยที่มีผลการประเมินเป็นลำดับที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ จชต. ของศูนย์ประสานการปฏิบัติที่ 5 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ประจำปี 2558
3. เป็นหน่วยที่มีผลการประเมินการเตรียมสนาครบด้านการข่าว (IPB) ใน จชต. เป็นลำดับที่ 1 ของศูนย์ประสานการปฏิบัติที่ 5 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ประจำปี 2558
4. ได้รับรางวัลประกาศชมเชยเป็นหน่วยที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานใน จชต. อยู่ในระดับดีมาก ของ กอ.รมน.ภาค 4 สน.จาก มทท.4 เมื่อ 14 กันยายน 2558
5. ได้รับเงินรางวัล เป็นหน่วยที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการข่าวดีเด่น นำไปสู่การจับกุมและป้องกันเหตุ จาก ผบ.ทบ. เมื่อ 19 พฤศจิกายน 2558

6. ได้รับประกาศเกียรติคุณชมเชยการปฏิบัติงาน ของศูนย์อำนวยการ ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดจังหวัดปัตตานี จาก ผวจ.ปัตตานี เมื่อ 30 มีนาคม 2559

ประวัติหน่วยกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 3

กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 3 เดิมมีชื่อหน่วยว่า กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 6 จัดตั้งขึ้นตามโครงการ กองพันทหารราบอาวุธใหม่ ตามคำสั่ง ทบ. ที่ 28/4221 ลง 1 มีนาคม พ.ศ. 2497 แล้วเสร็จเมื่อ 11 เมษายน พ.ศ. 2498 มีที่ตั้งถาวรอยู่ที่ ค่ายสรรพลีทธิประสงค์ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี แปรสภาพเป็นกองพันทหารราบที่ 3 กรมผสมที่ 6 เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2498 ได้รับพระราชทานธงชัยเฉลิมพลเมื่อ พ.ศ. 2511 ย้ายเข้าประจำที่ตั้งถาวรที่ตำบลลือรัฐ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เมื่อวันที่ 22 เมษายน พ.ศ. 2514 โอนการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อกรมผสมที่ 3 จังหวัดนครราชสีมา และเปลี่ยนชื่อหน่วยเป็น กองพันทหารราบที่ 3 กรมผสมที่ 3 เมื่อวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2518 ได้รับพระราชทานนามค่ายว่า “ค่ายพระยอดเมืองขวาง” เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2521 แปรสภาพหน่วยเป็นกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 3 เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2522 ที่ตั้งหน่วยอยู่ห่างจากตัวเมืองนครพนม 24 กิโลเมตร มีผู้บังคับหน่วยทั้งสิ้น 20 นาย ผู้บังคับหน่วยปัจจุบันคือ พ.ท.อวยชัย จุลเหลา และหน่วยได้รับพระราชทานธงชัยเฉลิมพล ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2557 (ธงชัยเฉลิมพลใหม่) โดยสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ทรงรับปฏิบัติพระราชกรณียกิจแทนพระองค์ เสด็จฯ ทรงประกอบพิธีตรึงหมุด และพระราชทานธงชัยเฉลิมพลให้กับหน่วย ในวันอาทิตย์ที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2557 เวลา 15.00 น. ณ พระอุโบสถวัดพระศรีรัตนศาสดาราม และหน้าศาลาสหทัยสมาคม พระบรมมหาราชวัง โดยมี พ.ท.คิวดล ยาคัล้าย (ยศปัจจุบัน) เป็นผู้รับพระราชทานธงชัยเฉลิมพล

ภารกิจหน่วย

1. ภารกิจหลัก คือ การป้องกันอธิปไตยของชาติให้พ้นจากการรุกรานของข้าศึกภายนอกประเทศ
2. ภารกิจรอง คือ การป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบภายในประเทศ รวมทั้งปฏิบัติภารกิจอื่นตามคำสั่งของหน่วยบังคับบัญชา

3. หน่วยได้รับการกิจถวายความปลอดภัยฯ แต่ พระบรมวงศานุวงศ์ ทุกพระองค์ในวโรกาส เสด็จแปรพระราชฐานประทับแรม ณ พระตำหนักภูพานราชนิเวศน์เป็นประจำทุกปี

4. การกิจอื่น นอกเหนือจากข้อมูลข้างต้นของกองพัน ร. คือ การเข้าประชิดกำลังฝ่ายข้าศึกด้วยปัจจัยการยิงและดำเนินกลยุทธ์เพื่อทำลาย หรือจับข้าศึกเป็นเชลย หรือผลักดันการโจมตี ด้วยการยิง การรบประชิด และการเข้าตีโต้ตอบ ตามปกติของกองพัน ร. จะได้รับการเพิ่มกำลังด้วยการสนับสนุนการรบ และการสนับสนุนการช่วยรบ เพื่อให้บรรลุตามภารกิจที่กำหนดและดำรงการปฏิบัติการยิงอย่างต่อเนื่อง

หน่วยได้ทำการจัดกำลังพลในการปฏิบัติการในพื้นที่จังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหาร 2 กองร้อย ดังนี้ 1. กองร้อยรักษาความสงบประจำพื้นที่ และ 2. กองร้อยเคลื่อนที่เร็วของกองกำลังสุรศักดิ์มนตรี

ภาระหน้าที่หลักของหน่วย

1. การป้องกันอธิปไตยของชาติให้พ้นจากการรุกรานของข้าศึกภายในและนอกประเทศ
2. การป้องกันและปราบปรามความไม่สงบภายในประเทศ
3. ให้ความช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย และวาตภัย
4. พัฒนาหน่วย และหมู่บ้านในพื้นที่ใกล้เคียง
5. รณรงค์ให้มีความสามัคคี และความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ผลการดำเนินงาน

1. ทำให้ประเทศปราศจากการรุกรานอธิปไตยจากนอกประเทศ
2. ทำให้ราษฎรมีความสุข และไม่มีความเดือนร้อนในการประกอบอาชีพ
3. ทำให้ราษฎรได้พ้นจากอันตรายในพื้นที่อุทกภัย และวาตภัย
4. ทำให้หน่วยทหารมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นแบบอย่างที่ดีต่อกำลังพล ครอบครัวและราษฎร
5. ทำให้ราษฎรมีความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมู่บ้าน และประเทศ

ตาราง 2 จำนวนกำลังพล กรมทหารราบที่ 3

ลำดับ	หน่วย	อัตราอนุมัติ				อัตราบรรจุจริง			
		น.	ส.	พลฯ	รวม	น.	ส.	พลฯ	รวม
1	บก. และ นขต. ร. 3	42	233	193	468	29	165	186	380
2	ร.3 พัน. 1	37	293	460	790	40	226	472	738
3	ร.3 พัน. 2	37	293	460	790	34	235	493	762
4	ร.3 พัน. 3	43	303	536	882	22	208	533	763
	รวมทั้งสิ้น	159	1,122	1,649	2,930	125	834	1,684	2,643

ที่มา : กรมทหารราบที่ 3 , 2559, หน้า อัดสำเนา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จิราภรณ์ น้อยนคร (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในเขตอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในเขตอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดีที่สุดในรองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในเขตอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมาคือความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้องค์กรและความเชื่อมั่น

อย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

3) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในเขตอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทุกด้าน

สุทธิ เดชะตา (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานหน่วยงานกลางของบริษัทฯ อยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านจากทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง ความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงานระดับจัดการแตกต่างจากพนักงานระดับบังคับบัญชาและพนักงานระดับปฏิบัติการ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานเพียง 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้านนั้น ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

เปรมฤดี ธรรมธาส (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกลุ่มงานพิทักษ์อัตราบุคลากร กรมศุลกากร ทำศึกษาประชากรจำนวน 88 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม และการทดสอบสมมติฐานด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการศึกษาทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการกลุ่มงานพิทักษ์อัตราบุคลากรกรมศุลกากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.443 0.369 0.846 0.078 0.096 0.068 และ 0.709 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งศึกษาเพียง 6 ด้านในทั้งหมด 8 ด้าน Walton (1973) ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน

ที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านธรรมาภิบาลองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับด้านอื่น และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานส่วนอื่น พบว่า ข้าราชการกลุ่มงานพิทักษ์อัตราบุคลากร กรมศุลกากรที่มีเพศ อายุ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการกลุ่มงานพิทักษ์อัตราบุคลากร กรมศุลกากรที่มีระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ข้าราชการกลุ่มงานพิทักษ์อัตราบุคลากร กรมศุลกากร มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับด้านอื่นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.47 รองลงมาคือด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานส่วนอื่น และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.46 3.42 ตามลำดับ ส่วนด้านธรรมาภิบาลองค์กร ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร และด้านความก้าวหน้าในงานมีความพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.24 3.08 2.63 ตามลำดับ โดยมีความพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เกร็ดแก้ว บุญเกิด (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยบุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ประเภทบุคลากร ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิศยาภร ลินพูล (2551, หน้า 111-121) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทยเขตคลองเตย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทยเขตคลองเตย จำนวน 339 คน ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้าน

อนูรัตน์ อนันทนาธร (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยประเด็น

ที่บุคลากรพึงพอใจมากที่สุด เรียงลำดับสามลำดับแรก คือ ด้านรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่วนประเด็นที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดเรียงสามลำดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับเรื่อง ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าอยู่ในระดับมาก ประเด็นที่ผูกพันมากที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์การ รองลงมาคือความภักดีต่อองค์การ และการแสดงตน ตามลำดับ และลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

กาญจนา บุญเพลิง (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า

- 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาเป็นด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมตามลำดับ
- 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รองลงมาเป็นด้านความต้องการคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- 4) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามอายุ อาวุธราชการ ระดับชั้นตำแหน่ง ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หัสพงค์ ยุกวนวรรธนะ (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของนายทหารชั้นประทวนที่มีต่อกรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ พบว่า ชำราชากร นายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อแยกพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และด้านความจงรักภักดีต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในส่วนที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลพบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของประสบการณ์ระหว่างปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

พราว ศาลิคุปต (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการหน่วยอากาศโยธิน ทำวิจัยประชากรจำนวน 165 นาย เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยคือ แบบสอบถามและการทดสอบสมมติฐานด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ อายุราชการแผนก และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.846 0.850 0.294 0.060 0.133 และ 0.698 ตามลำดับ ส่วนระดับชั้นยศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.016 และ 0.041 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน (Richard E. Walton, 1973) พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์การ ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และปัจจัยด้านความ

เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 3.30 3.16 3.28 3.41 3.44 และ 3.36 ตามลำดับ ยกเว้นปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด ทำศึกษาประชากรจำนวน 57 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม และการทดสอบสมมติฐานด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกงาน/ฝ่าย และอัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีความเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 6 ด้าน (MS-QWL) พบว่าสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกายแตกต่างกัน ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน และระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน และเมื่อการทดสอบสมมติฐานด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.696$) และปัจจัยด้านความมั่นคงชีวิตสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .407

ธนิษฐา ส่งทวน (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส หน่วยงาน ตำแหน่ง รายได้ และอายุการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

พิสมัย ไกรตงพลอง (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาโดยสรุปพบว่า บุคลากรโดยรวม และจำแนกตามเพศ ระดับการปฏิบัติงาน อายุ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ ส่วนใหญ่เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม และเป็นรายด้าน 5 ด้านอยู่ในระดับมาก และเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน อีก 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีเพศและอายุต่างกัน เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่างกัน เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญณา เถาว์วัลย์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายงบประมาณการเงิน และบัญชี คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายงบประมาณการเงิน และบัญชี คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยเพศ

สุนทร นามโคตศรี (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา : คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .951 ในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตทั้งหมด 8 ด้านคือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ธรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบด้วย t-test F-test และ One-way ANOVA

ธนวิศ บุญเดช (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 135 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ 0.584 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.288 โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพียงแต่ด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องต่อสังคม ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและด้านความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ธีรเดช จันทามิ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม

ด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน และด้านค่าตอบแทน บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีระดับความผูกพันในองค์กร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบ ด้านการดำรงความเป็นสมาชิกที่ดี และด้านความเชื่อมั่นและค่านิยมขององค์กร และตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เชิงบวก ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงในกรงาน และด้านสังคม ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เชิงลบ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์

ศิริไชย ตักดีตา (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล 3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และ 4) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำนวน 152 คน ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) และคุณภาพชีวิตในการทำงานรวม 8 ด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 อธิบายความผูกพันที่มีต่อองค์กรได้สูงถึงร้อยละ 76.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียง 2 ด้านเท่านั้นที่มีนัยสำคัญโดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์จากมากไปหาน้อยคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์ = .527 และด้านจังหวะชีวิต มีค่าสัมประสิทธิ์ = .233

งานวิจัยต่างประเทศ

Fukami and Larson (1994) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขนส่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การทางบวกได้แก่ อายุและงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การทางลบคือ ระดับการศึกษาและความเครียดในงาน และเมื่อวิเคราะห์อิทธิพลในการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ คือ อายุงานและระดับการศึกษา ความเครียดในงานตามลำดับ

Mathieu and Zajac (1995) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การจำนวน 174 เรื่อง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน รายได้ ระดับงาน การรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถ และพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าคนโสด นอกจากนี้ยังได้เสนอผลงานวิจัยไว้ว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ คือ พนักงานที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำ

Mathieu and Farr (1966) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขับรถประจำทาง จำนวน 194 คน และวิศวกรจำนวน 220 คน พบว่า ในกลุ่มพนักงานขับรถประจำทาง อายุการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ในขณะที่กลุ่มวิศวกรอายุงานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

Cheng (2006, abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและทัศนคติของงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ และบรรทัดฐานสังคมกับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมในฮ่องกง พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การ 4 ด้าน คือ ภาวะผู้นำ โครงสร้าง บรรทัดฐานสังคม และวัฒนธรรม ส่งผลต่อความผูกพันของครู กล่าวคือ ความผูกพันของครูต่อองค์การจะแตกต่างกันออกไปตามสภาพแวดล้อมขององค์การ

Otto (1994, อ้างถึงใน วิไลพร คัมภีร์รักษ์, 2542, หน้า 39-40) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงกับความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในรัฐมิชิแกน สหรัฐอเมริกา โดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับ

ต้นและระดับกลาง และทำแบบทดสอบวัดความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความจงรักภักดี ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) Walton (1973, อ้างถึงใน ชีรเดช จันทามิ , 2555, หน้า 22-25) ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 มา ประยุกต์และบูรณาการ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย

- 1) ด้านค่าตอบแทน
- 2) ด้านสิ่งแวดล้อม
- 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพ
- 4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- 5) ด้านการทำงานร่วมกัน
- 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล
- 7) ด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน
- 8) ด้านสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกที่เป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงานซึ่งการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตอย่างมีคุณค่า และสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สรุปจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคคลในขณะที่ทำงาน และมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญ

กำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มองเห็นว่างานมีความสำคัญ มีความต้องการที่จะทำงาน และเกิดความภาคภูมิใจรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่เดียวกันองค์การได้ตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังจากงาน และสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งชอบต่องานที่ปฏิบัติ ย่อมนำไปสู่การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การเพื่อให้องค์การบรรลุสู่เป้าหมายต่อไป

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3 จำนวน 3 ด้าน Meyer and Allen (1997, pp. 35-36) บุคลากรขององค์กรจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปได้ แต่ละคนย่อมมีเหตุผลหนึ่งคือเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีความต้องการที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาว่าบุคลากรปฏิบัติงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ประกอบด้วย 1. ความผูกพันด้านความรู้สึก คือความผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ของบุคลากรซึ่งต้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและมีส่วนร่วมในองค์กร 2. ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง คือความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการตระหนักถึงต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับองค์กร การอยู่ในองค์กรเกิดจากการได้รับประโยชน์มากกว่าการเสียประโยชน์ และ 3. ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม คือความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ ความรับผิดชอบ ข้อผูกมัดที่จะต้องทำให้อยู่ในองค์กรต่อไป จากแนวคิดทั้ง 3 ด้านจะส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป องค์กรจึงต้องเข้าใจในธรรมชาติถึงความผูกพัน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพราะเมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคลากรให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร บุคลากรจะมีความผูกพันต่องาน และหนทางที่ตนเองจะสามารถก่อประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุถึงเป้าหมายได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 เพื่อให้ทราบถึงสภาพของคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนี้และนำไปสู่การแสวงหาแนวทางการพัฒนาการเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรและยังจะเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกันในองค์กรแห่งนี้ได้อย่างมีความสุข มีความรักความผูกพันกับองค์กรแห่งนี้และเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้กับองค์กรแห่งนี้ให้มีประสิทธิภาพต่อไป