



ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน
กับความผูกพันต่อองค์การของนายทหารประทวนสังกัด
กองบัญชาการกองทัพไทย

RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, QUALITY OF
WORKING LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
NONCOMMISSIONED OFFICERS IN THE ROYAL THAI
ARMED FORCE HEADQUARTERS

โดย

ร้อยตรี วินิจ จิตสวา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยรัฐกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2558



RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, QUALITY OF
WORKING LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
NONCOMMISSIONED OFFICERS IN THE ROYAL THAI
ARMED FORCE HEADQUARTERS

BY
SECOND LIEUTENANT WINIT JITSAWA

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION, COLLEGE OF GOVERNMENT

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2015



วิทยานิพนธ์เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของ
นายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

โดย

ร้อยตรี วินิจ จิตสวา

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2558

รศ.ดร.ปฐุม มณีโรจน์
ประธานกรรมการสอบ

ผศ.ดร.ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ
กรรมการ

ดร.ธีระ เตชะมณีสถิตย์
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณิ์ สุขสาตร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
30 พฤษภาคม พ.ศ.2559



Thesis entitled

RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, QUALITY OF WORKING LIFE
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF NONCOMMISSIONED OFFICERS IN
THE ROYAL THAI ARMED FORCE HEADQUARTERS

by

SECOND LIEUTENANT WINIT JITSAWA

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Public Administration in Public Administration

Rangsit University
Academic Year 2015

Assoc. Prof. Patom Manirojana, Ph.D.
Examination Committee Chairperson

Asst. Prof. Pharkphoom Rukhamate, Ph.D.
Member

Teera Taechamaneestit, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst. Prof. Plt. Off. Vanee Sooksatra, D. Eng.)

Dean of Graduate School

May 30, 2016

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถ และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ดร.ธีระ เตชะมณีสถิต อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ข้อคิดเห็น และแนวทางที่เป็นประโยชน์ในทุกขั้นตอนของการศึกษาวิจัย รวมทั้งให้กำลังใจตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.ปฐุม มณีโรจน์ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.ภาควงศ์มณี ถูกชะเมธ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง และกรุณาให้คำแนะนำต่างๆ ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เจ้ากรมการสื่อสารทหาร ผู้บัญชาการศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล ผู้บังคับกองพันระวังป้องกัน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ที่กรุณาให้ความร่วมมือ และอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีในการรวบรวมข้อมูล รวมทั้งขอขอบคุณ นายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยดี ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิตทุกท่าน ที่กรุณาอำนวยความสะดวก และประสานงานกับคณาจารย์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ และขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านที่คอยให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ ทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณพ่อ คุณแม่ และพี่น้อง ที่ให้ความรัก ความห่วงใย และช่วยเหลือในทุกๆด้าน และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้และคอยให้คำปรึกษาทุกๆ ด้าน

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้

ร้อยตรี วินิจ จิตสวา

ผู้วิจัย

5608056 : สาขาวิชา: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต; รป.ม.
 คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, นายทหารประทวน,
 กองบัญชาการกองทัพไทย

วินิจฉัย จิตสวา : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน
 กับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย
 (RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, QUALITY OF WORKING LIFE
 AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF NONCOMMISSIONED OFFICERS IN
 THE ROYAL THAI ARMED FORCE HEADQUARTERS) อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.ธีระ
 เตชะมณีสถิตย์, 167 หน้า.

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน
 ความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน
 กับความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งศึกษาตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรจาก
 คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคล วิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative
 research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย
 จำนวน 320 คน มีเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง
 ฉบับด้วย ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .953 นำข้อมูล
 รวบรวมได้ไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
 ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Chi – Square, สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's product moment
 correlation) และการถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของ
 นายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.70, 3.73$ ตามลำดับ)
 อายุ อายุราชการ และสังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ระดับการศึกษา
 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
 ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน ($r = .748, p < .01$) และคุณภาพชีวิตการทำงาน อายุราชการ 6 – 10 ปี
 อายุ 46 – 50 ปี และอายุ 36 – 40 ปี ร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 58.2

ลายมือชื่อนักศึกษา ว.ศ. วินิจ จิตสวา ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา ธีระ

5608056 : MAJOR: PUBLIC ADMINISTRATION; M.P.A.
 KEY WORDS : QUALITY OF WORK LIFE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT,
 NONCOMMISSIONED OFFICER, THE ROYAL THAI ARMED
 FORCE HEADQUARTERS

WINIT JITSAWA: RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, QUALITY
 OF WORKLIFE, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF NONCOMMISSIONED
 OFFICERS IN THE ROYAL THAI ARMED FORCE HEADQUARTERS. THESIS ADVISOR:
 TEERA TECHAMANEESATIT, Ph.D., 167 P.

The objectives of the research were to study the personal factors, quality of work life and organizational commitment and study relationships between personal factors, quality of work life, and organizational commitment. And to predict organizational commitment by quality of work life. This study was quantitative research. A survey was conducted in a population of the 320 noncommissioned officers in The Royal Thai Armed Force Headquarters. The tool was questionnaire with alpha of .953. Data and information collecting which analyzed by statistical program for social science. Statistical tools used was descriptive statistics such as frequency, percentage, means (\bar{x}) and standard deviation (S.D.). Inferential statistics such as Chi – Square, Pearson’s product moment correlation and Stepwise multiple regression analysis.

The result of study indicated that the quality of work life and the organizational commitment of noncommissioned officers in The Royal Thai Armed Force Headquarters was at the high level ($\bar{x} = 3.70, 3.73$ respectively). Age, tenure and department were not significantly related to organizational commitment. The quality of work life was positive significantly related to the organizational commitment at the .01 level ($r = .748$). And the quality of working life, 6 - 10 years of tenure, 46 – 50 years of age and 36 – 40 years of age could predict organizational commitment by 58.2%.

Student's Signature ว.ศ. วณิช ธีรสถิต Thesis Advisor's Signature Teera

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 ปัญหานำการวิจัย	6
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.4 นิยามศัพท์ สัญลักษณ์ และอักษรย่อ	6
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	8
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 ความผูกพันต่อองค์กร	11
2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	12
2.1.2 แนวคิด ตัวแบบ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	15
2.1.3 การวัดความผูกพันต่อองค์กร	21
2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล	26
2.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน	28
2.3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	28
2.3.2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	30
2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับนายทหารประทวน	34
2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับกองบัญชาการกองทัพไทย	37
2.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	47
2.8 สมมติฐานการวิจัย	48
2.9 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
2.9.1 งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	50
2.9.2 งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	53
2.9.3 งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร	56
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย	61
3.1 การกำหนดรูปแบบการวิจัย	61
3.2 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	61
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	63
3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	66
3.6 การจัดการกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	80
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา	81
ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน	104
บทที่ 5 สรุปการวิจัย และข้อเสนอแนะ	127
5.1 สรุปผลการวิจัย	129
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	131
5.3 ข้อเสนอแนะ	142
บรรณานุกรม	145

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	153
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	154
ภาคผนวก ข เอกสารอนุญาตให้ทำการวิจัยในหน่วยงาน	163
ประวัติผู้วิจัย	167

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัด	9
2.1 แสดงเวลารับราชการในแต่ละชั้นยศและจำนวนปีที่รับราชการรวมในการเลื่อนยศ	36
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัด	67
3.2 สรุปค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	75
4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	81
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ กลุ่มตัวอย่าง	84
4.3 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณภาพชีวิต การทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามข้อคำถาม	85
4.4 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณภาพชีวิต การทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จำแนกตามข้อคำถาม	86
4.5 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณภาพชีวิต การทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามข้อคำถาม	88
4.6 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณภาพชีวิต การทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า จำแนกตามข้อคำถาม	90
4.7 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณภาพชีวิต การทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามข้อคำถาม	91
4.8 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณภาพชีวิต การทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน จำแนกตามข้อคำถาม	93
4.9 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณภาพชีวิต การทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน จำแนกตามข้อคำถาม	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณภาพชีวิต การทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร จำแนกตามข้อคำถาม	95
4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความผูกพันต่อองค์กรของ กลุ่มตัวอย่าง	97
4.12 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามข้อคำถาม	98
4.13 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ จำแนกตามข้อคำถาม	100
4.14 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามข้อคำถาม	102
4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการ กองทัพไทยกับระดับความผูกพันต่อองค์กร	104
4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการ กองทัพไทยกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	105
4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการ กองทัพไทยกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	106
4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการ กองทัพไทยกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	107
4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทยกับระดับความผูกพันต่อองค์กร	108
4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทยกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	109
4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทยกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	110
4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทยกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	111

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการของนายทหารประทวนสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทยกับระดับความผูกพันต่อองค์การ	112
4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการของนายทหารประทวนสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทยกับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	113
4.25 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการของนายทหารประทวนสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทยกับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่	114
4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการของนายทหารประทวนสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทยกับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	115
4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการของนายทหารประทวนสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทยกับระดับความผูกพันต่อองค์การ	116
4.28 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการของนายทหารประทวนสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทยกับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	117
4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการของนายทหารประทวนสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทยกับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่	118
4.30 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการของนายทหารประทวนสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทยกับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	119
4.31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์การ	120
4.32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนของตัวพยากรณ์ที่ดีที่ใช้ใน การพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์การของนายทหารประทวนสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย	122
4.33 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	124

สารบัญรูป

รูปที่	หน้า
2.1 แบบจำลองของ Steer	16
2.2 ลำดับชั้นของความผูกพันต่อองค์กร (employee engagement pyramid)	25
2.3 โครงสร้างการจัดส่วนราชการของกระทรวงกลาโหม	38
2.4 โครงสร้างการจัดส่วนราชการของกองทัพไทย	39
2.5 การจัดส่วนราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย	42
2.6 การจัดส่วนราชการของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา	43
2.7 การจัดส่วนราชการของกรมการสื่อสารทหาร	44
2.8 การจัดส่วนราชการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล	45
2.9 การจัดส่วนราชการของกองพันระวังป้องกัน สำนักกองบัญชาการ	46
2.10 กรอบแนวคิดในการวิจัย	47

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน สร้างผลกระทบสำคัญต่อการดำรงอยู่ การเจริญเติบโต และการพัฒนาขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการบริหารงานที่ดี มีประสิทธิภาพทั้งในด้านการวางแผน การดำเนินงาน และการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทรัพยากรในองค์กรที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารคือ ทรัพยากรมนุษย์ (human resource) หรือ คน (men) หมายถึง บุคลากรในองค์กร เข้ามาทำงานให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทรัพยากรมนุษย์มีส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จขององค์กร และความล้มเหลวขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (human resource management : HRM) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร เพราะมนุษย์เป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เช่น เงิน วัสดุ และยังเป็นผู้บริหารองค์กรด้วย ถ้าองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีความสามารถ ทำให้ปัจจัยด้านอื่นๆ ดีขึ้นด้วย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร (recruitment and selection)
- 2) เพื่อใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (utilization)
- 3) เพื่อบำรุงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนานๆ (maintenance)
- 4) เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ (development)

ในการบำรุงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรมีความสำคัญ เนื่องจากในการสรรหาและคัดเลือก พัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ นั้น องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาใช้งาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์กรนั้น เป็นสิ่งหนึ่งที่จะ

ช่วยรักษาบุคลากรไว้ให้คงอยู่กับองค์กรได้นาน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดกับบุคลากร พิชิต เทพวรรณ (2554: 176) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการออกจากงาน (turnover rate) ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการลาออกจากงานก็จะต่ำ และความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นจากทัศนคติของบุคคลในองค์กร การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจึงจำเป็นต้องเข้าใจทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน ซึ่งประกอบขึ้นมาจาก ปัจจัยส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมผสมผสานกัน กล่าวคือ บุคคลทุกคนต่างมีพื้นฐานส่วนตัวที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง การที่บุคคลมีความแตกต่างกัน และเข้ามาทำงานในเวลาและสถานที่เดียวกันในองค์กร ทำให้เกิดเงื่อนไขในหลายลักษณะ เช่น ลักษณะของงาน ความสำคัญระหว่างบุคคลในการทำงาน เป็นต้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้งานขององค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ยึดอุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ดังนั้นในการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้บุคลากรทุกคนมีความผูกพันต่อองค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง วิธีการหรือใช้เทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และบุคลากรทุกระดับมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น โดยจะมุ่งผลลัพธ์ไปที่ตัวผู้ปฏิบัติมากกว่าการจัดการ (Kerce and Kewley, 1993: 190) องค์กรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพต้องเกิดจากบุคลากรทุกคน ทุกระดับในองค์กร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี โดยเฉพาะองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาจะสามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรในองค์กร (Meleis and Trangenstein, 1994)

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา สังกัด เป็นต้น ปัจจัยด้านอายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

กว่าบุคคลที่มีอายุน้อย หรือยิ่งบุคคลที่มีอายุมากขึ้นเท่าไร ก็จะมียิ่งมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น และปัจจัยด้านระดับการศึกษา บุคคลที่การศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคคลที่มีการศึกษาน้อย (Steers, 1977; Angle and Perry, 1981) จากการศึกษาของ เชลดอน (Sheldon, 1971) พบว่า ยิ่งคนมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การนานเท่าใดก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น และให้เหตุผลว่าระยะเวลาปฏิบัติงานเปรียบเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ยิ่งมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การมากขึ้น ก็จะเป็นการสั่งสมสิ่งจูงใจหรือรางวัลในการทำงานมากขึ้น

กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่ ควบคุม อำนาจการ สั่งการ และกำกับดูแลการดำเนินงานของส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยในการเตรียมกำลัง การป้องกันราชอาณาจักรและการดำเนินการเกี่ยวกับกาใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รับผิดชอบวางแผน พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับระบบควบคุมบังคับบัญชากองทัพไทย ให้สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับรัฐบาล กระทรวง และหน่วยงานในกระทรวงกลาโหม ตลอดจนแบ่งมอบความรับผิดชอบในการดำเนินการ ให้กับกองทัพและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง โดยมีวิสัยทัศน์ คือ กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นกองบัญชาการร่วมในการป้องกันประเทศ ปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ และควบคุมการปฏิบัติการของเหล่าทัพอย่างมีประสิทธิภาพ มีความทันสมัย เป็นที่เชื่อมั่นศรัทธาของประชาชนและมิตรประเทศ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับ พ.ศ. 2550 มาตรา 76 บัญญัติไว้ว่า คณะรัฐมนตรีต้องจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อแสดงมาตรการและรายละเอียดของแนวทางในการปฏิบัติราชการในแต่ละปีของการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ จากแผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2555 - 2558 ที่รัฐบาล น.ส. ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาเมื่อ 23 ส.ค. 2554 เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปตามแผนบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล และเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด กองบัญชาการกองทัพไทย ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พ.ศ. 2555 - 2558 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย โดยกำหนดวิสัยทัศน์ให้ กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นองค์การชั้นนำ ในการอำนวยความสะดวกร่วมของกองทัพไทย และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในอาเซียน โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 4 ประเด็น ดังนี้

- 1) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพิทักษ์รักษา และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์
- 2) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การอำนวยความสะดวกการปฏิบัติกร่วมในการป้องกันประเทศ
- 3) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การอำนวยความสะดวกในการผนึกกำลังป้องกันประเทศ
- 4) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาบทบาทนำในการเสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ

เพื่อสนองตอบต่อประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองบัญชาการกองทัพไทย พ.ศ.2555 – 2558 กรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล กองบัญชาการกองทัพไทย โดยนำหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (human resource management) มาปรับใช้ให้เข้ากับวงรอบงานกำลังพล เพื่อให้เกิดพัฒนา กำลังพลและการบริหารกำลังพล รวมทั้งให้กำลังพลมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของกองบัญชาการกองทัพไทย

โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 5 ประเด็น ดังนี้

- 1) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ปลูกฝังกำลังพลให้ยึดมั่นในค่านิยมหลัก การเป็นทหารอาชีพ จงรักภักดี กล้าหาญ และทำงานเป็นทีม ร่วมกันทั้งกองทัพไทย
 - 2) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง กำลังพลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง
 - 3) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนากำลังพล และคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามขีดสมรรถนะที่ต้องการ และมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน
 - 4) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างแรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
 - 5) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบการปลดถ่ายกำลังพลตามลักษณะงาน
- จากประเด็นยุทธศาสตร์ด้านกำลังพลทั้ง 5 ประเด็น ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ได้กล่าวว่าการสร้างแรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 5 เป้าประสงค์ ดังนี้

- 1) การจัดทำแนวทางรับราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย
- 2) พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสิ่งจูงใจ
- 3) พัฒนาระบบค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่ง

4) กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการปรับปรุงให้ตอบสนองความต้องการได้ทันเวลาและถูกต้อง

5) กำลังพลมีความพึงพอใจจากสวัสดิการที่ได้รับ

ประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าวจะเน้นสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (work motivation) และความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) เพื่อจูงใจกำลังพลอยู่กับองค์กรต่อไป แก้ไขปัญหาการตั้งใจลาออกจากงานเพื่อไปทำงานที่องค์กรแห่งใหม่หรือเปลี่ยนสายอาชีพ ทำให้หน่วยงานสูญเสียงบประมาณตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และการสวัสดิการต่างๆ และต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาคนใหม่เข้ามาทดแทน

กองทัพไทย ประกอบด้วยทหารประจำการ 2 ประเภท คือ นายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน นายทหารประทวนเป็นกำลังหลักสำคัญในการป้องกันประเทศของกองทัพไทย เปรียบเสมือนกระดูกสันหลังของกองทัพไทย กล่าวคือนายทหารประทวนนั้นเป็นบุคลากรระดับปฏิบัติงาน เป็นบุคลากรหลักในการปฏิบัติการทางทหารในระดับยุทธวิธี กำกับดูแล บังคับบัญชาหน่วยทหารที่มีขนาดเล็กที่สุดในกองทัพ คือระดับหมู่ มีระดับชั้นยศตั้งแต่ สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี จนถึง จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก ดังนั้นผู้บังคับบัญชาระดับสูงจึงควรให้ความสำคัญกับนายทหารประทวน ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรม เพื่อให้มีทักษะในการปฏิบัติงานที่ดี มีความรู้ความสามารถตามหน้าที่ และสิ่งที่สำคัญก็คือการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ นายทหารประทวนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของกองทัพไทย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของกองทัพไทย

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อแนวทางในการกำหนดวิธีการหรือเครื่องมือในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งพัฒนาระบบการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานต่อไป

1.2 ปัญหานำการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน ของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย อยู่ในระดับใด และมีความสัมพันธ์ระหว่างกันหรือไม่ อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

1.3.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

1.3.3 เพื่อหาตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรจากคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

1.4 นิยามศัพท์ สัญลักษณ์ และอักษรย่อ

กระทรวงกลาโหม (The Ministry of Defense) หมายถึง หน่วยงานของรัฐบาล ทำหน้าที่ในการจัดการและบริหารประเทศ ส่วนราชการหนึ่งในราชการบริหารส่วนกลางในภาครัฐ ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมเป็นหัวหน้า

กองทัพไทย (The Royal Thai Armed Forces) หมายถึง ส่วนราชการขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม

กองบัญชาการกองทัพไทย (The Royal Thai Armed Forces Headquarters) หมายถึง ส่วนราชการขึ้นตรงต่อ กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม ซึ่งแปรสภาพมาจากกองบัญชาการทหารสูงสุด (Supreme Command Headquarter)

ข้าราชการทหาร ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521 มาตรา4 บัญญัติไว้ว่า “ข้าราชการทหาร” หมายความว่า ทหารประจำการและข้าราชการกลาใหม่ พลเรือนที่บรรจุในตำแหน่งอัตราทหาร

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ได้ถึงคุณภาพของสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) หมายถึง ความรู้สึกทางด้านจิตใจและการแสดงพฤติกรรมของพนักงานต่อองค์กร มีความรู้สึกว่าตนเองมีค่านิยมและเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกาย เสียสละเวลาเพื่อการทำงานให้กับองค์กร มีความมุ่งมั่นดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งแบบเป็น 3 ด้านคือ ด้านจิตใจ (affective commitment) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (continuance commitment) และด้านบรรทัดฐาน (normative commitment)

นายทหารประทวน (non-commissioned officer) หมายถึง ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี ไปจนถึง จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก

นายทหารสัญญาบัตร (commissioned officer) หมายถึง ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ไปจนถึง พลเอก พลเรือเอก พลอากาศเอก

นายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย หมายถึง นายทหารประทวนที่รับราชการอยู่ในหน่วยงานของกองบัญชาการกองทัพไทย 4 หน่วยงาน ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| 1) หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา | อักษรย่อ นทพ. |
| 2) กรมการสื่อสารทหาร | อักษรย่อ สส.ทหาร |
| 3) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล | อักษรย่อ ศตก. |
| 4) กองพันระวังป้องกัน สำนักกองบัญชาการ | อักษรย่อ พัน.รวป. |

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมายถึง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับที่ 18 ซึ่งจัดร่างโดยสภาร่างรัฐธรรมนูญ (สสร.) พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงลงพระปรมาภิไธย เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ.2550 โดยมี นายมีชัย ฤชุพันธุ์ ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) เป็นผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่นายทหารประทวนได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการในกระทรวงกลาโหม

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัย (documentary research) และทำการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) รวบรวมข้อมูล

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 4 ส่วนราชการ ดังนี้

1.5.2.1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาจำนวน 800 คน

1.5.2.2 กรมการสื่อสารทหารจำนวน 680 คน

1.5.2.3 ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล จำนวน 60 คน

1.5.2.4 กองพันระวังป้องกัน สำนักกองบัญชาการ จำนวน 60 คน

รวมทั้งสิ้น 1,600 คน ทำการกำหนดขนาดประชากรของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้สูตรในการกำหนดขนาดประชากรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1967) กลุ่มตัวอย่างมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ระดับความเชื่อมั่น .50 ซึ่งมีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ $\pm 5\%$) ซึ่งจะได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 320 คน จำแนกจำนวนและประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามสังกัดได้ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัด

ลำดับ	รายการ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1	หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา	800	160
2	กรมการสื่อสารทหาร	680	136
3	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล	60	12
4	กองพันระวังป้องกัน	60	12
	รวม	1,600	320

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นแนวทางให้กับฝ่ายบุคคลในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

1.6.2 เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

1.6.3 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การต่อไป

จากการศึกษาปัญหาของงานวิจัย ผู้ดำเนินการงานวิจัยได้นำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ขอบเขตงานวิจัย กรอบแนวความคิด และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาการวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ว่า งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย เป็นเรื่องที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ของกองบัญชาการกองทัพไทย องค์การต่างๆ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้ทำการวิจัยจึงทำการศึกษาถึง ตัวแบบ แนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ งานวิจัย แหล่งความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการวางแผนการศึกษาในการวิจัย

บทที่ 2

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำรา เอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวบรวมสรุปเป็นสาระสำคัญโดยนำเสนอเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.3 การวัดความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับนายทหารประทวน

2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับกองบัญชาการกองทัพไทย

2.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.8 สมมติฐานการวิจัย

2.9 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.9.1 การวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.9.2 งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.9.3 งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กร

2.1 ความผูกพันต่อองค์กร

การทบทวนวรรณกรรมในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เน้นเรื่องความหมาย ความสำคัญ ตัวแบบและทฤษฎีที่ว่าด้วยความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย โดยแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีการศึกษาและพัฒนาเรื่อยๆ มา ทั้งในสายวิชาการ (academic) และสายปฏิบัติ (practitioner) โดยสายปฏิบัติได้ถูกดำเนินการมาอย่างยาวนานโดยสถาบันหรือองค์กรที่ปรึกษาเอกชนด้านบริหาร เช่น Gallup, Hewitt, ISR, IES, DD เป็นต้น ส่วนการศึกษาในสายวิชาการเพิ่งได้รับความสนใจในระยะหลังๆ (นภดล ร่มโพธิ์, 2554; Albercht, 2010 อ้างถึงใน ศรีบุญยา แสงลิมสุวรรณ และคณะ, 2556)

จากการศึกษาพบว่ามีการใช้คำศัพท์ในภาษาอังกฤษที่หลากหลาย เช่น คำว่า organizational commitment, employee engagement หรือ work engagement และคำในภาษาไทย พบว่ามีการใช้คำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร”, “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร”, “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร” หรือ “พันธะผูกพันต่อองค์กร” ซึ่งคำเหล่านี้มีความหมายคล้ายคลึงกัน จากการศึกษาค้นคว้าในงานวิจัยของ สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549 : 10) พบว่างานศึกษาของนักวิชาการหรือนักวิจัย ส่วนใหญ่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ก่อนปี 1999 จะใช้คำภาษาอังกฤษว่า “commitment” แต่ภายหลังปี 1999 เป็นต้นมา นิยมใช้คำว่า “engagement” แทน ซึ่งทั้งสองคำนี้สามารถใช้แทนกันได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) หรือ ความผูกพันของพนักงาน (employee engagement) มีความหมายเช่นเดียวกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้คำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” หรือ “organizational commitment) เพื่อสื่อความหมายถึงความผูกพันของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานของภาครัฐได้ดีกว่าคำว่า “employee engagement” ซึ่งนักวิชาการส่วนใหญ่จะให้ความหมายเน้นไปในภาคธุรกิจ

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

เบคเกอร์ (Becker, 1960: 32-40) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าเป็นการคำนวณการตัดสินใจเกี่ยวกับอารมณ์ของบุคคล เขาจะเชื่อความผูกพันของพนักงานเป็นอะไรที่องค์การสามารถทำให้เขาและอะไรที่เขาจะเสียถ้าออกไปจากองค์การ

แคนเตอร์ (Kanter, 1968: 499) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความเต็มใจที่จะอุทิศและเสียสละตัวเองด้วยความจงรักภักดีเพื่อองค์การ

เชลด์ดอน (Sheldon, 1971: 143-150) ได้อธิบายความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นแนวทางการทำงานของการประเมินองค์การในด้านดีหรือด้านบวกและมุ่งที่จะให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมี 3 แง่มุมที่สำคัญคือ 1) ความเชื่ออย่างเต็มใจและการยอมรับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การ 3) ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ เช่นเดียวกับ บูชานัน (Buchanan's, 1974: 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันไว้ว่า พนักงานจะมีความรู้สึกที่อยากรักษาความเสียสละเพื่อเป้าหมายและคุณค่าขององค์การเพราะพนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์การ พนักงานมีความเชื่อว่ามีสามสิ่ง que คิดว่าสร้างความผูกพัน คือ 1) ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การว่าตรงกับของพนักงานเอง 2) กลายเป็นผลรวมที่เกี่ยวข้องกับงาน 3) ครอบงำต่อความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์การ และพอร์ทเตอร์ และคณะ (Porter et al., 1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เกี่ยวข้องกับการแสดงออกของแต่ละบุคคลอย่างมั่นคง และมีส่วนร่วมในองค์การ แสดงให้เห็นในลักษณะ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ริชาร์ด เอ็ม.สตีเยร์ (Steer, 1977: 46) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีเป้าหมายที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ

เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง เปี่ยมด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

เวียนเนอร์ (Wiener, 1982: 421) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่เห็นได้จากผลรวมของแรงกดดันบรรทัดฐานภายในที่มีต่อการกระทำในวิธีการเพื่อจะบรรลุเป้าหมายและผลประโยชน์ขององค์กร

บิชอป และสก็อต (Bishop and Scott, 2000: 439-450) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นปรากฏการณ์หลายมิติที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งรวมถึงปัจจัยของพนักงานและปัจจัยขององค์กรให้พนักงานได้รับความพึงพอใจเพื่อรักษาพวกพนักงานไว้ อะไรที่นายจ้างสามารถทำเพื่อรักษาลูกจ้างที่ดีที่สุดเหล่านั้นไว้ ลูกจ้างจะไม่รู้สึกเฉพะแต่พึงพอใจกับงานแต่เขาเหล่านั้นยังรู้สึกที่จะทำอย่างเต็มที่เต็มความสามารถเพื่อให้องค์กร องค์กรจะทำอะไรเพื่อความอยู่รอดเพื่อให้เกิดผลตามต้องการ มีประสิทธิภาพ และรักษาลูกจ้างที่ดีไว้ เป็นคำถามสำหรับนายจ้างว่าจะค้นหาหนทางที่จะสร้างความรู้สึกผูกพันในลูกจ้าง และสิ่งนั้นทำได้ยากลำบากมาก

วิลมาร์ ปี.ชิวเฟลิ (Schaufeli, 2002 อ้างถึงใน ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง, 2552 : 7 - 8) ความผูกพันต่อองค์กรคือ ความมุ่งหมาย ความรู้สึกนึกคิด ภาวะจิตใจที่ยึดเหนี่ยวสัมพันธ์กับงานที่ทำ คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (vigor) การอุทิศตัวเองให้เป็นส่วนหนึ่งของงาน (dedication) และการใช้เวลาทำงาน (absorption) โดยเกิดการผูกพันกับงานนั้นๆ ซึ่งความผูกพันไม่ใช่สภาวะเพียงชั่วคราว หรือเฉพาะการณ์เท่านั้น แต่ยังรวมถึงกระบวนการคิดที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุม และมีความต่อเนื่อง ซึ่งจะต้องไม่เจาะจงเพียงแค่เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง เหตุการณ์เฉพาะ ความเป็นส่วนตัว หรือพฤติกรรมใดโดยเฉพาะ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (vigor) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่น เปี่ยมไปด้วยพลัง และมีความสามารถในการปรับสภาพจิตใจให้มีความยืดหยุ่นในขณะปฏิบัติงาน

2) การอุทิศตัวเองให้เป็นส่วนหนึ่งของงาน (dedication) หมายถึง การอุทิศทุ่มเทในการทำงาน โดยรับรู้ถึงการทำงานในลักษณะการทำงานหนัก (work hard), การใช้ระยะเวลาในการทำงานนาน (work long) และการพยายามหาความรู้ใหม่ๆ (work smart) เพื่อพัฒนาตนเองและหน่วยงาน

3) การให้เวลากับงาน (absorption) หมายถึง บุคลิกลักษณะที่เต็มไปด้วยความตั้งใจจดจ่อ และมีความสุขกับการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาในการทำงานและความยากของงานที่ทำให้

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532: 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึก และแสดงพฤติกรรมต่อสถาบันที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความเชื่อ ยอมรับ จุดมุ่งหมายของสถาบัน เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของสถาบัน และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของสถาบันต่อไป

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551: 105-108) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า คือทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์การไป

จากการศึกษาความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้ ความรู้สึกทางด้านจิตใจและการแสดงพฤติกรรมของพนักงานต่อองค์การ พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีค่านิยมและเป้าหมายสอดคล้องกับองค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกาย เสียสละเวลาเพื่อการทำงานให้กับองค์การ มีความมุ่งมั่นดำรงการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

2.1.2.1 Side-bet theory ของ เบคเกอร์ (Becker, 1960)

สาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การ เป็นผลมาจากคนที่คนเราเปรียบเทียบซึ่งกันและกันว่า ถ้าหากว่าลาออกไปจากองค์การแล้วจะต้องเสียอะไร เนื่องจากการที่เข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุน เรียกว่า “side bet” ซึ่งอาจปรากฏในรูปแบบของเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญาที่เสียไป ตลอดจนการเสียโอกาสบางอย่างไป เมื่อเป็นเช่นนี้ บุคคลผู้นั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การในระยะยาว เช่น บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่หากบุคคลลาออกไปก่อนครบกำหนดเวลา ก็เท่ากับการลงทุนแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาไปนั้นได้ประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้น การที่บุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การนานเท่าไร ก็เท่ากับการลงทุนนั้นได้สะสมเพิ่มพูนขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์การ เพราะหากตัดสินใจลาออก ก็จะต้องสูญเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับ

2.1.2.2 ตัวแบบความผูกพันต่อองค์การของ สเตียร์ (Steer)

สเตียร์ (Steer, 1977: 46) ได้เสนอตัวแบบที่ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์การ ในส่วนแรก สเตียร์ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงาน

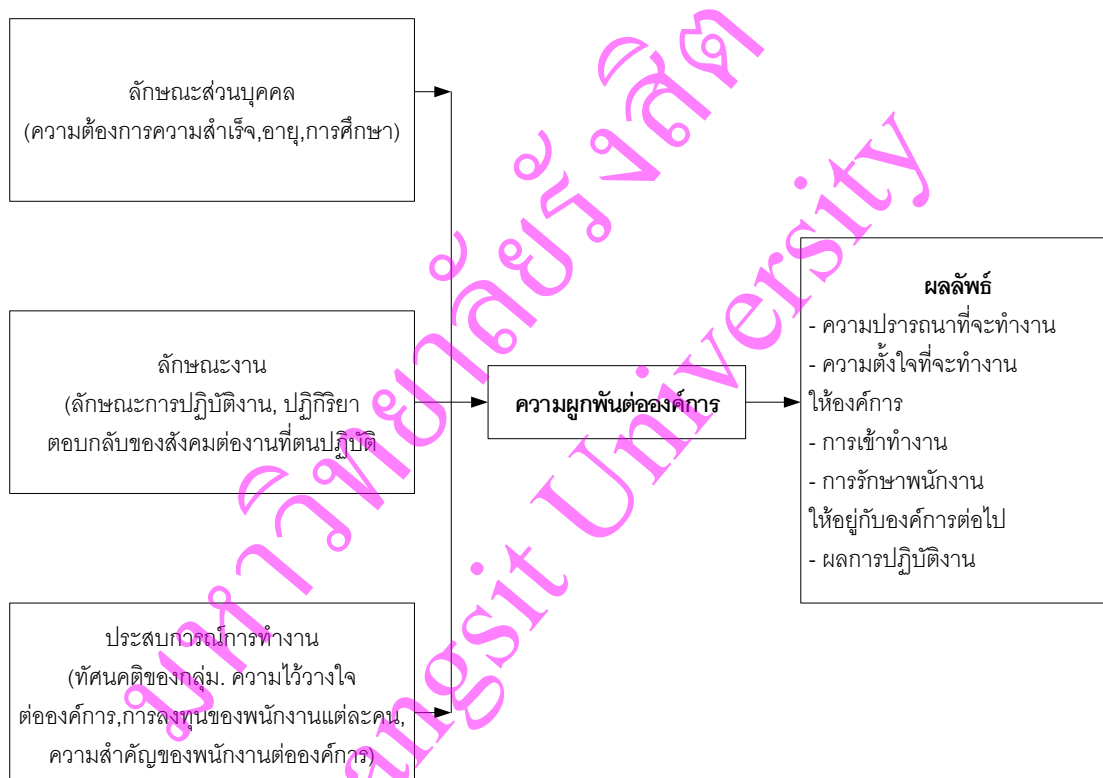
ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของแต่ละบุคคล เช่น อายุ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การศึกษา และบทบาทในการทำงาน

ลักษณะงานประกอบด้วย ความท้าทายของงาน โอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม

ประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วยทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์การ ความเชื่อถือต่อองค์การ และความไว้วางใจต่อองค์การ องค์การมีความเข้าใจที่พนักงานได้ลงทุนลงแรงและเห็นความสำคัญของพนักงาน องค์การมีการให้รางวัลหรือได้ตระหนักถึงความคาดหวังของพนักงาน

ในส่วนที่สอง เป็นการอธิบายว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์หลาย ๆ อย่างคือ 1) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า

ที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป 2) ยิ่งไปกว่านั้น ยังมีผลต่อการดำรงรักษาพนักงานให้อยู่หรือออกจากองค์กรอีกด้วย 3) นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการเข้าทำงาน กล่าวคือพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงต่อเป้าหมายขององค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรนั้นจะมีความปรารถนาที่จะมาทำงานและทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย 4) ความผูกพันนี้มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ภายใต้ฐานคติที่ว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะใช้เวลาความพยายามมากขึ้นในการทำงาน ดังรูปที่ 2.1



รูปที่ 2.1 แบบจำลองของ Steer

ที่มา : Steer, 1977

2.1.2.3 ตัวแบบความผูกพันต่อองค์กรของ มาวเดย์, พอร์ทเตอร์ และสตีเยร์ (Mowday, Porter and Steer 1982: 56)

กล่าวถึงปัจจัยหลักที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในระยะแรกที่เข้าทำงาน โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มปัจจัย คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความคาดหวังต่องาน ความผูกพันทางจิตใจ ปัจจัยด้านทางเลือกในงาน และลักษณะส่วนบุคคล

2) ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ประสบการณ์เมื่อเริ่มเข้าทำงาน ขอบเขตของงาน การนิเทศงาน ความสอดคล้องของเป้าหมาย และลักษณะขององค์การ

3) ปัจจัยภายนอกองค์การ ได้แก่ การมีทางเลือกในงานอื่น เป็นต้น ระดับของความผูกพันต่อองค์การจะสูงในกรณีที่บุคคลได้รับผลตอบแทนที่มากเพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่น และไม่มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงงาน (O'Reilly and Caldwell, 1981)

2.1.2.4 แนวคิด A three-component ของ เมเยอร์ และ อัลเลน (Meyer and Allen, 1991)

เมเยอร์และอัลเลน ได้แบ่งความผูกพันออกเป็น 3 องค์ประกอบคือ

1) ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) หมายถึง ความผูกพันทางอารมณ์ การแสดงออกและการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อองค์การ

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment) หมายถึง การตระหนักถึงต้นทุนที่เขาจะสูญเสียไปเนื่องจากการออกจากองค์การ

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ที่จะต้องทำงานต่อไป

ตามแนวคิดของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen, 1991: 61) ความผูกพันทั้ง 3 องค์ประกอบ เป็นแนวคิดที่แสดงให้เห็นว่าความผูกพันเป็นสภาวะทางจิตวิทยา ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์การ เป็นการแสดงออกถึงการตัดสินใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ (Meyer, Allen and Smith, 1993: 539) ซึ่งความผูกพันแต่ละด้านยังมีความแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจสูงจะคงอยู่กับองค์การเพราะเขาต้องการที่จะอยู่ พนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่จะคงอยู่กับองค์การเพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานจะคงอยู่กับองค์การเพราะเขาคิดว่าเขาควรจะต้องอยู่ (Meyer, Allen and Smith, 1993)

ความผูกพันทางจิตใจ (affective commitment)

แคนเตอร์ (Kanter, 1968: 507) กล่าวว่า ความผูกพันด้านจิตใจ คือ ความรู้สึกของบุคคลทางอารมณ์ที่มีต่อกลุ่ม

บุชานัน (Buchanan, 1974; 533) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็น ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความรู้สึกที่มีต่อเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ ความรู้สึกพอใจกับ บทบาทของตนเองในองค์การ โดยไม่คำนึงถึงความคุ้มค่าของผลตอบแทน

พอร์เตอร์และคณะ (Porter et al., 1974: 604) ให้ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ความผูกพันด้านจิตใจ 3 ประการ คือ

- 1) ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
- 3) ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์การ

มาวเดย์และคณะ (Mowday et al., 1979: 226) กล่าวว่า ความผูกพันด้าน ใจคือ ความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นในการแสดงออกของบุคคลต่อองค์การนั้นๆ

เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen, 1991: 67-82) ได้นิยามความผูกพัน ด้านจิตใจว่า คือ การที่พนักงานมีความผูกพันทางอารมณ์ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมี ส่วนร่วมกับองค์การ ความผูกพันด้านจิตใจแสดงให้เห็นถึงความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิก กับองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่พัฒนามาจากประสบการณ์การทำงานที่มีความสุขและรู้สึกว่าตนเองมี ความสามารถ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

1) ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) สเตียร์ (Steer, 1977) ศึกษาบทบาทของลักษณะส่วนบุคคล พบว่าลักษณะนิสัยและประสบการณ์ที่บุคคลมีความสามารถ ทำนายความผูกพันที่มีต่อองค์การได้ เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen, 1991) บุชานัน (Buchanan, 1974) ฮอล และคณะ (Hall et al., 1970) พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างอายุและ ระยะเวลาที่ทำงานกับระดับของความผูกพัน ดีคอตติส และซัมเมอร์ส (Decottis and Summers, 1989) พบว่าคุณสมบัติของพนักงาน เช่น การเป็นผู้นำและรูปแบบของการสื่อสารมีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การ ฮอล และคณะ (Hall et al., 1970) และเชลดอน (Sheldon, 1971) พบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความผูกพันกับอายุและอายุงานนอกจากนี้ลักษณะทางประชากรได้แก่ อายุ อายุงาน เพศและระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

(Angle and Perry, 1981; Glisson and Durick, 1988; Morris and Sherman, 1981; Morrow and McElroy, 1987; Mottaz, 1988; Pierce and Dunham, 1987; 1977 cited in Meyer and Allen, 1991: 69)

2) ลักษณะของงาน (job characteristics) สเตียร์ (Steer, 1977) มาทีย์ และซาซัก (Mathieu and Zajac, 1990 cited in Meyer and Allen, 1991) พบว่าการที่พนักงานต้องใช้ทักษะหลากหลายในการทำงานมีความสัมพันธ์ปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร

3) โครงสร้างองค์กร (organizational structure) มีการวิจัยพบว่าความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ (Brooke, Russell and Price, 1988; Morris, and Steer, 1980 cited in Meyer and Allen, 1991) และนโยบาย ขั้นตอนแบบทางการ (Morris and Steer, 1980; O'Driscoll, 1987; Podsakoff, Williams and Todor, 1986 cited in Meyer and Allen, 1991)

4) ความน่าเชื่อถือขององค์กร (organizational dependability) และความร่วมมือของผู้บริหาร (participatory management) ดันแฮม กรูบี และแอสทานีดา (Gribe and Castaneda, 1994 cited in Meyer and Allen, 1991) พบว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจ

5) ความสัมพันธ์กับกลุ่มและหัวหน้างาน มาทีย์ และซาซัก (Mathieu and Zajac, 1990 cited in Meyer and Allen, 1991) พบว่างานที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มต้องพึ่งพากันและกันมีความสัมพันธ์ปานกลางกับความผูกพันกับองค์กร ในขณะที่การบริหารทั้งแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้า โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานกับหัวหน้า มีความสัมพันธ์ปานกลางจนถึงค่อนข้างสูงกับความผูกพันกับองค์กร

นอกจากนี้ เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen, 1990) พบว่าความท้าทายในงาน บทบาทชัดเจน เป้าหมายชัดเจน ความยากของเป้าหมาย ความพร้อมในการเปิดรับข้อมูลต่างๆ ของผู้บริหาร การทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความเชื่อถือได้ขององค์กร ความยุติธรรม การให้ความสำคัญแต่ละบุคคล ผลสะท้อนกลับ การมีส่วนร่วม เป็นสาเหตุของความผูกพันด้านจิตใจ

ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน (continuance commitment)

เบคเกอร์ (Becker, 1960 cited in Meyer and Allen, 1991: 70) กล่าวว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงานมีต้นกำเนิดมาจากการซึ่งหน้าหนักหน่วงได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น

(side-bets) นั่นคือ บุคคลมีแนวโน้มที่จะกระทำกิจกรรมใดๆ เนื่องจากเห็นว่าหากไม่ทำแล้วจะเกิดความสูญเสียหรือเสียผลประโยชน์ต่อตนเอง เช่น การสูญเสียโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือการรับเงินบำนาญ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสิ้นสุดการจ้างงาน ดังนั้น พนักงานจะระมัดระวังความเสียหายที่ทำให้ต้องออกจากองค์การ

แคนเตอร์ (Kanter, 1968: 504) กล่าวว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่คือ ผลประโยชน์ที่บุคคลได้รับเมื่ออยู่กับองค์การและต้นทุนที่ต้องสูญเสียเมื่อออกจากงาน

เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen, 1991: 70) กล่าวว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่สะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับของความสัมพันธ์ของต้นทุนในการออกจากองค์การ สิ่งต่างๆ ที่เพิ่มการรับรู้ต้นทุนสามารถพิจารณาจากอดีต จากความถี่ของการศึกษาตัวแปรต้นที่มีต่อการลงทุน และตัวแปรของทางเลือก

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ส่งผลต่อการรับรู้ต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการออกจากงาน ดังนั้นการเพิ่มการรับรู้สามารถบ่งบอกถึงสาเหตุ ปัจจัยที่ทำการศึกษาล้วนใหญ่คือ ผลได้หรือผลเสียที่จะเกิดขึ้น หรือการลงทุน ได้แก่ เวลา เงินทุน และทางเลือก เป็นต้น

เมเยอร์ และอัลเลน (Allen and Meyer, 1990) พบว่า ทักษะ การศึกษา การโยกย้ายเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ การลงทุนด้วยตนเอง เงินบำนาญ สังคม ทางเลือก เป็นสาเหตุของความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน

เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen, 1997) กล่าวว่า การจะทำให้มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในงานระหว่างพนักงานกับองค์การ ต้องทำให้พนักงานระบุทางเลือก

จากการศึกษาหลายหน่วยงานพบว่าข้าราชการจะมีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่ในงานมากกว่าอาชีพอื่นๆ (Meyer and Allen, 1997)

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment)

เวย์เนอร์ (Weiner, 1982: 418) นิยาม ความผูกพันด้านบรรทัดฐานว่าเป็นคุณค่าทั่วไปของความจงรักภักดีและหน้าที่ซึ่งสามารถอธิบายได้ในด้านอื่นๆ ของความผูกพัน เช่น สถานภาพสมรส ครอบครัว ศาสนา และอื่นๆ เมื่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานเข้าไปเป็นความผูกพันหนึ่งในองค์การจะเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์การ

เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen, 1991) เรียกความผูกพันด้านบรรทัดฐานว่าเป็นความรู้สึกที่รับผิดชอบซึ่งเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นในสังคม

เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen, 1997) ได้ศึกษาทำความเข้าใจการพัฒนาข้อตกลงทางจิตวิทยาาระหว่างพนักงานกับองค์กร ข้อตกลงทางจิตวิทยา คือ ความเชื่อของพนักงานที่ว่า สิ่งที่พนักงานสามารถแลกเปลี่ยนระหว่างพนักงานด้วยตนเองและพนักงานกับองค์กรซึ่งส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เป็นไปในรูปแบบทฤษฎีมากกว่าการได้มาจากประสบการณ์หรือการทดลอง

เวย์เนอร์ (Weiner, 1982) พบว่า ความรู้สึกที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ในการคงอยู่ต่อองค์กรอาจเกิดจากการมีค่านิยมร่วมกัน

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) พบว่าบรรทัดฐานความผูกพันภายในองค์กรเป็นสาเหตุของความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

จากการศึกษาแนวคิด ตัวแบบ และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen, 1991) เพราะเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมถึงความรู้สึกด้านจิตใจและพฤติกรรม ซึ่งแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment)

2.1.3 วิธีการวัดความผูกพันต่อองค์กร

2.1.3.1 คำถามที่ถามโดย มาวเดย์ และคณะ (Mowday et al., 1979) เรียกกันว่า Organizational Commitment Questionnaire (QCQ) เป็นมาตรวัดที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย มี 15 ข้อดังนี้

1) ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

2) ข้าพเจ้าพูดต่างๆเกี่ยวกับองค์การให้เพื่อบอกว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ยิ่งใหญ่ที่ข้าพเจ้าทำงานให้

3) ข้าพเจ้ารู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การนี้น้อยมาก

4) ข้าพเจ้ายอมรับงานทุกประเภทที่ได้รับมอบหมายเพื่อรักษาการทำงานกับองค์การนี้ต่อไป

5) ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมของข้าพเจ้าและองค์การนี้คล้ายคลึงกัน

6) ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้

7) ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้เป็นอย่างดีในองค์การอื่นตราบที่ประเภทของงานยังเป็นประเภทเดียวกัน

8) องค์การนี้เป็นแรงบันดาลใจที่ดีที่สุดของข้าพเจ้าในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

9) มีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยก็จะทำให้ข้าพเจ้าลาออกจากองค์การนี้

10) ข้าพเจ้ายินดีเป็นอย่างยิ่งที่เลือกทำงานในองค์การนี้แทนที่องค์การอื่นๆที่ข้าพเจ้าสามารถเลือกทำงานได้ในเวลาเดียวกัน

11) คงจะไม่เป็นประโยชน์มากนักหากยังทำงานกับองค์การนี้ต่อไป

12) บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขององค์การนี้

13) ข้าพเจ้าเป็นห่วงเป็นใยอย่างยิ่งเกี่ยวกับโชคชะตาขององค์การนี้

14) สำหรับข้าพเจ้าแล้ว นี่คือองค์การที่ดีที่สุดสำหรับการทำงาน

15) การที่ข้าพเจ้าตัดสินใจทำงานในองค์การนี้ถือเป็นความผิดพลาดอย่างยิ่ง โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 7 ระดับคือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่ค่อยเห็นด้วย เฉยๆ ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.1.3.2 คำถามของ Meyer and Allen (1991) ที่เรียกว่า Meyer and Allen's Three Component Organizational Commitment Measuring Scale มี 18 ข้อดังนี้

1) ข้าพเจ้ายินดีที่จะอยู่กับองค์การนี้ไปตลอดช่วงชีวิตการทำงาน

2) ข้าพเจ้ารู้สึกว่าปัญหาที่องค์การประสบอยู่เป็นเสมือนปัญหาของตนเอง

3) ข้าพเจ้าไม่รู้สึกว่าองค์การนี้เป็นเสมือนครอบครัว

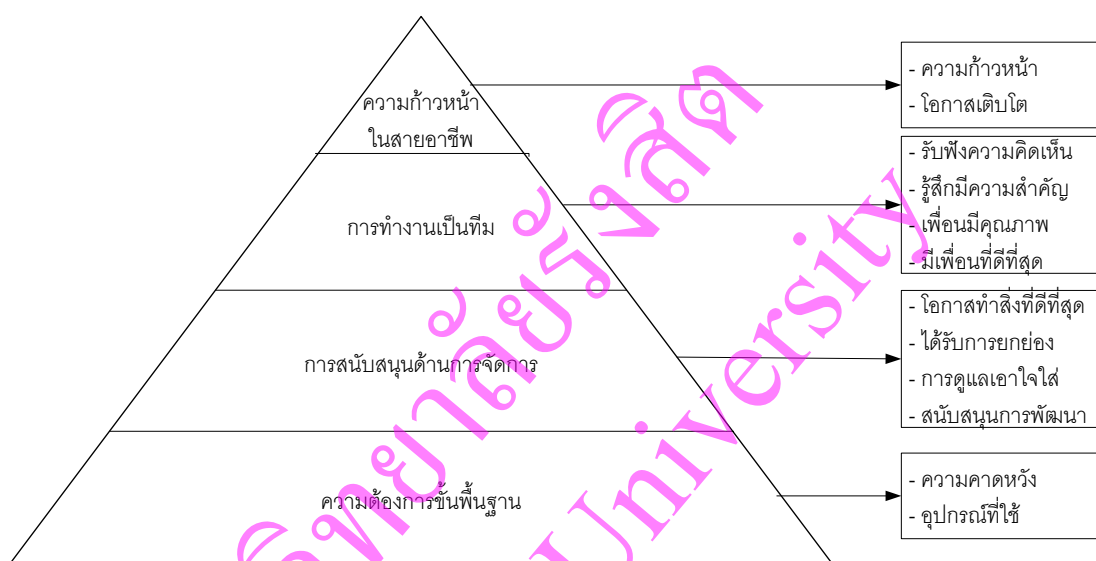
- 4) ข้าพเจ้าไม่รู้สึกรู้สึกผูกพันทางจิตใจต่อองค์การนี้
- 5) องค์การนี้มีความหมายต่อตัวข้าพเจ้าเป็นอย่างมาก
- 6) ข้าพเจ้าไม่รู้สึกรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้
- 7) ในเวลานี้เป็นการยากมากที่ข้าพเจ้าจะออกจากองค์การ แม้ว่าจะต้องการ
เช่นนั้น
- 8) ถ้าหากข้าพเจ้าลาออกจากองค์การในตอนี้ จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิต
ของข้าพเจ้ามากจนเกินไป
- 9) ณ เวลานี้การทำงานอยู่กับองค์การของข้าพเจ้าเป็นเรื่องของความจำเป็น
พอๆ กับเป็นเรื่องของความสมัครใจ
- 10) ข้าพเจ้าเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมาก หากลาออกจากองค์การนี้
- 11) ข้อเสียอย่างหนึ่งของการออกจากองค์การนี้คือเรื่องของการมีทางเลือก
ใหม่ๆ น้อย
- 12) เหตุผลหลักที่ทำให้ข้าพเจ้าตัดสินใจทำงานกับองค์การนี้ต่อไป เนื่องจาก
องค์การอื่นๆ ไม่สามารถให้ผลตอบแทนเทียบเท่ากับที่ได้รับกับองค์การนี้
- 13) ข้าพเจ้าไม่ได้รู้สึกว่ามีภาระผูกพันที่จะต้องอยู่กับองค์การนี้เลย
- 14) ข้าพเจ้าคิดว่าการออกจากองค์การในขณะนี้ เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้ว่าจะ
เป็นไปเพื่อประโยชน์ของตนเอง
- 15) ข้าพเจ้าจะรู้สึกผิดถ้าลาออกจากองค์การในเวลานี้
- 16) องค์การนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากข้าพเจ้า
- 17) ข้าพเจ้าไม่คิดจะลาออกจากองค์การในเวลานี้ เพราะมีความรู้สึกถึงภาระ
ผูกพันต่อบุคลากรในองค์การนี้
- 18) องค์การนี้ได้ให้สิ่งที่ดีๆ แก่ข้าพเจ้ามาโดยตลอด

คำถามทั้ง 18 ข้อนี้ ใช้เพื่อวัดความผูกพันต่อองค์การใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment-ac) คือคำถามข้อที่ 1-6 ความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment-cc) คือคำถามข้อที่ 7-12 และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment-nc) คือคำถามข้อที่ 13-18 โดยมาตราวัดของ Meyer และ Allen จะแบ่งช่วงคะแนนออกเป็น 7 ระดับคะแนน คือ ไม่เห็นด้วยมากที่สุด ไม่เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย เฉยๆ เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด

2.1.3.3 คำถามของบริษัท The gallup organization (2000 cited in Coffman Curt and Gonzalez-Molina Gabriel, 2002) ได้ศึกษา พฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยการสำรวจ พนักงานจำนวน 1.98 ล้านคน จากองค์กรทั้งหมด 36 แห่งที่อยู่ใน 21 อุตสาหกรรมของ 28 ประเทศ เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยดูจากผลผลิต ปริมาณการผลิต ยอดขาย อัตราการลาออก อัตราการเกิดอุบัติเหตุ กำไรต่อหน่วยการผลิต เป็นต้น จากการสำรวจทำให้ ค้นพบคำถาม 12 ประการ หรือที่เรียกว่า Q¹² ที่สามารถวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้อย่างแท้จริง การศึกษาแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการกับอัตราการลาออก (turnover) การรักษานักงาน (retention) ปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับ ลูกค้า (customer metric) ความปลอดภัยในการทำงาน (safety) ผลผลิต (productivity) และ ความสามารถในการสร้างผลกำไร (profitability) ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร โดยมี ทำถามดังนี้

- 1) ข้าพเจ้าทราบว่าตนเองถูกคาดหวังอะไรในการทำงาน
- 2) ข้าพเจ้ามีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม
- 3) ณ ที่ทำงาน ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ข้าพเจ้าทำได้ดีที่สุดทุกวัน
- 4) ในช่วงเจ็ดวันที่ผ่านมา ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องหรือชมเชยจากการทำงานที่ออกมาดี
- 5) หัวหน้างานหรือบุคลากรในที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ข้าพเจ้าในฐานะเพื่อนร่วมงาน
- 6) มีคนในที่ทำงานคอยสนับสนุนการพัฒนาตนเองของข้าพเจ้า
- 7) ในที่ทำงานความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับการพิจารณา
- 8) พันธกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานของตนเองมีความสำคัญ
- 9) เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าทำงานกันอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ
- 10) ข้าพเจ้ามีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน
- 11) ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา มีคนในที่ทำงานพูดกับข้าพเจ้าถึงเรื่องความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของข้าพเจ้า
- 12) เมื่อปีที่ผ่านมามีโอกาสที่เรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน

จากคำถามทั้ง 12 คำถาม สามารถนำไปกำหนดหลักเกณฑ์ในการตั้งคำถาม เป็น 4 ชั้นที่พนักงานส่วนใหญ่ ต้องการคือ 1) ความต้องการขั้นพื้นฐาน (basic need) 2) การสนับสนุนด้านการจัดการ (management support) 3) การทำงานเป็นทีม (relatedness) 4) ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (growth) ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวจะแบ่งเป็นรูปพีระมิด โดยฐานพีระมิดจะถามความจำเป็นขั้นพื้นฐานไ้มาจนถึงยอดพีระมิดตามลำดับ ดังรูปที่ 2.2



รูปที่ 2.2 ลำดับชั้นของความผูกพันต่อองค์กร (employee engagement pyramid)

ที่มา : The Gallup organization, 2000 cited in Coffman Curt and Gonzalez-Molina Gabriel, 2002: 80-93

จากรูปที่ 2.2 แสดงให้เห็นถึงลำดับชั้นของความผูกพันที่พนักงานต้องการ โดยในแต่ละชั้นจะมีคำถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละชั้น กล่าวคือ ในชั้นที่ 1) ความต้องการขั้นพื้นฐาน (basic need) มี 2 คำถาม โดยถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน และเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน ชั้นที่ 2) การสนับสนุนด้านการจัดการ (management support) มี 4 คำถาม โดยถามเกี่ยวกับโอกาสได้ทำในสิ่งที่ดีที่สุด การได้รับการยกย่องหรือชมเชยจากการทำงาน การดูแลเอาใจใส่ และการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง 3) การทำงานเป็นทีม (relatedness) มี 4 คำถาม โดยถามเกี่ยวกับ การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน พันธกิจหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรทำให้พนักงานรู้สึกที่งานของตนเองมีความสำคัญ การมีเพื่อนร่วมงานมีคุณภาพ และการมีเพื่อนที่ดีที่สุด

ในที่ทำงาน 4) ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (growth) มี 2 คำถาม โดยถามเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงาน และควมมีโอกาที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม บริษัท Gallup ได้วางแนวทางในการใช้คำถามเหล่านี้ โดยองค์กรจะต้องประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบถึงความสำคัญของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างไรบ้าง ทั้งนี้พนักงานจะต้องสามารถให้คำจำกัดความของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้ด้วย จึงจะสามารถใช้คำถามเหล่านี้ได้อย่างถูกต้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen, 1991) ที่ เรีย ก ว่า Meyer and Allen's Three Component Organizational Commitment Measuring Scale ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ ใช้เพื่อวัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment-ac) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment-cc) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment-nc) เพื่อเป็นแนวในการจัดทำเครื่องมือในการวิจัยสอดคล้องกับแนวความคิดที่เลือกใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แนวคิด A three-component ของ เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen, 1991)

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยต่างๆ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีอยู่หลายปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นต้น ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

2.2.1 อายุ

จากการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย หรือยิ่งบุคคลที่มีอายุมากขึ้นเท่าไร ก็จะมีมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น (Steer, 1997; Angle and Perry, 1981) ทั้งนี้เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนเองลดลง นอกจากนี้บุคคลที่มีอายุมากมักจะมีตำแหน่งงานที่สูง ได้รับค่าตอบแทนสูง สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆมากขึ้น สิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกจากองค์กรเดิมไปสู่องค์กรอื่นก็ต้อง

สูงพอที่จะทำให้เขาออกจากองค์การไป รวมทั้งมีความรู้ดีกว่าการคงอยู่ในองค์การต่อไปเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ทำให้การเคลื่อนไหวระหว่างองค์การลดลง

ณรงค์ สุวรรณอำไพ (2546: 57) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของนายทหารประทวน ในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 เช่นเดียวกับ สุรชาติ เพชรรุ่ง (2548: 63) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของนายทหารสัญญาบัตร สังกัดกรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญชาการยุทธทางอากาศ พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน แต่ผลการศึกษาของ สเตียร์ (Steer, 1977) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2.2.2 ระดับการศึกษา

บุคคลที่การศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคคลที่มีการศึกษาน้อย (Steer, 1977; Angle and Perry, 1981) เนื่องจากระดับการศึกษาย่อมทำให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะและความพร้อมในการทำงาน ตลอดจนความพร้อมในการฝึกอบรมพัฒนาแตกต่างกันไป และพนักงานที่มีความรู้ความสามารถสูงมักจะได้โอกาสทำงานได้สำเร็จ และมีหน้าที่การงานสูงกว่าจึงมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่า

กลิสสัน และดูริค (Glisson and Durick, 1988) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานในองค์การบริการด้านสุขภาพ 22 องค์การ จำนวน 319 คน พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = -.19$) เนื่องจาก คนที่มีการศึกษาสูงจะมีข้อมูลต่างๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า รวมทั้งมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย จึงทำให้ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีความผูกพันต่อองค์การลดลง

2.2.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ (Hall, Schneider and Nygren, 1970; Angle and Perry, 1981) ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การนานจะมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การได้รับตำแหน่งสูงขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และเป็นแรงจูงใจให้คงอยู่กับองค์การต่อไป แต่ในทางกลับกันก็ไม่ได้หมายความว่าผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การนานจะมีผลงานมากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าเสมอ

ไป เนื่องจากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยอาจมีผลงานตามทันผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานได้

เชลดอน (Sheldon, 1971) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร จากกลุ่มตัวอย่างคือนักวิทยาศาสตร์ และวิศวกร ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 136 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการลงทุน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และการมีส่วนร่วมทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่า ยิ่งคนปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใด ก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น และให้เหตุผลว่าระยะเวลาปฏิบัติงานเปรียบเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ยิ่งมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรมากขึ้น ก็จะเป็นการสะสมสิ่งจูงใจหรือรางวัลในการทำงานมากขึ้น เช่น ได้รับตำแหน่งหัวหน้างาน นอกจากนี้การที่ตำแหน่งงานสูงขึ้นจะทำให้สมรรถนะเชิงวิชาชีพลดลง ส่งผลให้ทางเลือกของตนถูกจำกัดด้วย

2.2.4 สังกัด

จากการศึกษาภารกิจ การจัด ของหน่วยงานสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยทั้ง 4 หน่วยงาน พบว่ามีความแตกต่างกันในเรื่องของภารกิจ การจัด และค่าตอบแทนพิเศษที่นายทหารประทวนได้รับ และมีความเหมือนกันในเรื่องของการบริหาร การรับนโยบายจากหน่วยเหนือ และเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

วอลตัน (Walton, 1974: 153) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างมิใช่แค่เพื่อกำหนดเวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง หรือมีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการคำนึงถึงความต้องการ และจุดมุ่งหมายของบุคลากรในฐานะของมนุษย์

ฮูส (Huse, 1980: 236-237) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการให้โอกาสสำหรับบุคคลในด้านความต้องการ และความพึงพอใจ การได้รับประโยชน์ ความสำเร็จ และการได้รับโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้และทักษะ

เคิร์ก และ คิวเลย์ (Kerce and Kewley, 1993: 190) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง วิธีการหรือใช้เทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และบุคลากรทุกระดับมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น โดยจะมุ่งผลลัพธ์ไปที่ตัวผู้ปฏิบัติมากกว่าการบริหาร

คาสซิโอ (Cascio, 1995: 23) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมาย 2 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร อีกด้านหนึ่งคือการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย มีความพึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดี สามารถเจริญก้าวหน้า และพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์

น็อกซ์ และเออร์นิง (Knox and Irving, 1997: 41) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสภาพการดำรงชีวิตของบุคคลซึ่งจะต้องเป็นชีวิตที่มีสุขภาพสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้เป็นอย่างดี

คัมมิง และวอร์เลย์ (Cummings and Worley, 2001: 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มี 2 ความหมาย ความหมายแรกคือ ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่องาน การได้มีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีสุขภาพจิตที่ดีที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน ความหมายที่ 2 คือ วิธีการที่องค์กรนำมาใช้เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพ

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่งๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด

สมยศ นาวิการ (2533) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะมนุษย์ คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การสร้างสภาวะขององค์การที่กระตุ้นคนให้มีการเรียนรู้และพัฒนา ให้สามารถมีอิทธิพลและควบคุมการทำงานของพวกเขาได้ และให้คนทำงานมีความน่าสนใจและมีความหมาย เพื่อเป็นการตอบสนองของความพอใจส่วนบุคคลของพวกเขาได้

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2535) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (human dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้ถึงคุณภาพของสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี ซึ่งอาจแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านมนุษย์ และด้านเศรษฐกิจ เช่น การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม มีความเสมอภาค การมีอิสระในการตัดสินใจ เป็นต้น

2.3.2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญมีหลายประการ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

วอลตัน (Walton, 1974) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน เงินเดือน และผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับจะต้องเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับมาตรฐานทางสังคม

2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working conditions) หมายถึง การได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ ไม่เสี่ยงอันตราย มีการกำหนดกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติร่วมกันเพื่อความปลอดภัย และมีการตรวจสอบเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา

3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) หมายถึง ความมากน้อยของโอกาส มีการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ การได้รับข้อมูล ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน โดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ ได้ใช้ทักษะความรู้และความสามารถ

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามที่มุ่งหวัง

5) การบูรณาการด้านสังคม (social integration) หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ในองค์การที่บุคคลได้รับมอบหมาย โดยพิจารณาความสามารถ ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การ

6) ธรรมนูญในองค์การ (constitutionals) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ได้รับการเคารพสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล บรรยากาศองค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (total life balance) หมายถึง ความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตนเอง ครอบครัว และสังคม

8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (social relevance) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านพัฒนาสุขภาพ ด้านการกำจัดของเสีย และการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ซึ่งก่อให้เกิดคุณค่าของวิชาชีพและหน่วยงาน

ฮูส และ คัมมิง (Huse and Cumming, 1985) ได้เสนอลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ

1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้อง

กับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมชาติเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4) ความก้าวหน้า (growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5) สังคมสัมพันธ์ (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6) ลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7) ภาวะอิสระจากงาน (total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8) ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

เคิร์ก และ คิวเลย์ (Kerce and Kewley, 1993: 189-209) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1) ความพึงพอใจในงานโดยรวม (overall job satisfaction)

2) ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (facet satisfaction) ประกอบด้วย ค่าจ้าง ผลตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน โอกาสที่จะก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน เพื่อนร่วมงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ทรัพยากรและเครื่องมือ โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ การนิเทศงาน และโอกาสในการเจริญงอกงามและพัฒนาส่วนบุคคล

3) คุณลักษณะงาน (job characteristics) ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณะงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระ และผลป้อนกลับ

4) ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (job involvement)

ชาลวูซีย์ อาจินสมาจาร (2535) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการ ดังนี้

1) ความมั่นคง

2) ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล

3) ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน

4) ความปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม

5) งานมีความหมายและน่าสนใจ

6) กิจกรรมและงานที่หลากหลาย

7) งานมีลักษณะท้าทาย

8) มีขอบเขตตัดสินใจของตนเอง

9) โอกาสการเรียนรู้และก้าวหน้า

10) ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์

11) อำนาจหน้าที่ในงาน

12) ได้รับการยอมรับจากการทำงาน

13) ได้รับการสนับสนุนทางสังคม

14) มีอนาคต

15) สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก

16) มีโอกาสเลือก ซึ่งขึ้นอยู่กับ ความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

บุญแสง ชีระการ (2533) ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการดังนี้

- 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair pay)
- 2) ผลประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefit)
- 3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (safe and healthy environment)
- 4) ความมั่นคงในงาน (job security)
- 5) เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (free collective bargaining)
- 6) พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development)
- 7) บูรณาการสังคม (social integration)
- 8) การมีส่วนร่วมในองค์การ (participation)
- 9) ประชาธิปไตยในการทำงาน (democracy at work)
- 10) เวลาว่างของชีวิต (total life space)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบหรือเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหลากหลาย และมีความคล้ายคลึงกันในแต่ละมุมมองของนักวิชาการแต่ละคน ขึ้นอยู่กับภาวะเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ฮูส และ คัมมิง (Huse and Cumming, 1985) เป็นแนวคิดที่มีความสมบูรณ์ครอบคลุมและเหมาะสมกับการวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดนี้มาเป็นกรอบแนวคิดในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับนายทหารประทวน

นายทหารประทวน (non-commissioned officer) หมายถึง ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ตั้งแต่ สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี ไปจนถึง จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก นายทหารประทวนเป็นกำลังพลที่มีความสำคัญมาก และเป็นกำลังพลที่มีจำนวนมากที่สุดของจำนวนกำลังพลประเภทต่างๆ ของกองทัพไทย นายทหารประทวนถือเป็นบุคลากรระดับปฏิบัติงาน โดยลักษณะงานจะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับเหล่า ตำแหน่ง และหน้าที่ที่ส่วนราชการต่างๆ กำหนดให้ปฏิบัติงาน

และอาจขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชามอบหมาย ในการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับนายทหารประทวน ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

2.4.1 ประเภทของนายทหารประทวน

นายทหารประทวนของกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามกำเนิดการเข้ารับราชการได้ 3 ประเภท คือ

1) นายทหารประทวนที่สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาของ กองบัญชาการกองทัพไทย คือ โรงเรียนช่างฝีมือทหาร หรือโรงเรียนนายทหารประทวนของเหล่าทัพ (กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ) เป็นนายทหารประทวนหลักที่ กองบัญชาการกองทัพไทยผลิตเพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานตามสาขาวิชาชีพ

2) นายทหารประทวนที่รับสมัครจากบุคคลพลเรือนเข้าเป็นทหารประจำการ เป็นนายทหารประทวนที่ กองบัญชาการกองทัพไทยสรรหาและคัดเลือกมาจากบุคคลพลเรือนตามคุณวุฒิ หรือสาขาต่างๆ ที่กองบัญชาการกองทัพไทยมีความต้องการ โดยบรรจุให้เข้ารับราชการในส่วนราชการต่างๆ ของกองบัญชาการกองทัพไทย และกำหนดเหล่าตามอัตราตำแหน่งที่บรรจุรับราชการ เช่น ตำแหน่งเสมียน บรรจุเหล่าทหารสารบรรณ ตำแหน่งพลขับ บรรจุเหล่าทหารขนส่ง เป็นต้น

3) นายทหารประทวนที่รับสมัครจากทหารกองประจำการที่ขอสมัครเข้ารับราชการต่อจากเวลากองประจำการ เป็นนายทหารประทวนที่มีกำเนิดจากทหารกองประจำการที่ขอสมัครรับราชการต่อจากเวลากองประจำการ ซึ่งความรู้ไม่ต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือชั้นสูงสุดตามหลักสูตรประถมศึกษา (เป็นผู้ที่มีความรู้ในวิชาชีพพิเศษเฉพาะทางที่กองบัญชาการกองทัพไทยต้องการ) กำหนดเหล่าตามอัตราตำแหน่งที่บรรจุรับราชการ

2.4.2 การบรรจุ การแต่งตั้งยศ และการเลื่อนยศของนายทหารประทวน

การบรรจุ การแต่งตั้งยศ และการเลื่อนยศของนายทหารประทวนจะต้องเป็นไปตามระเบียบ กระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร พ.ศ.2541 มีหลักเกณฑ์โดยสรุปดังนี้

1) การบรรจุ การแต่งตั้งยศ นายทหารประทวนทุกประเภท โดยปกติจะได้รับการแต่งตั้งยศครั้งแรกเป็น สิบตรี จ่าตรี และจ่าอากาศตรี

2) การเลื่อนยศ ผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนยศ โดยปกติต้องมีเวลารับราชการในแต่ละชั้นยศไม่น้อยกว่าจำนวนปีที่รับราชการแต่ละชั้นยศ หรือไม่น้อยกว่าจำนวนปีที่รับราชการรวมตามที่กำหนดไว้ในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงเวลารับราชการในแต่ละชั้นยศและจำนวนปีที่รับราชการรวมในการเลื่อนยศ

ยศทหาร			จำนวนปีที่รับ ราชการแต่ละชั้นยศ	จำนวนปีที่รับ ราชการรวม
สิบตรี	จ่าตรี	จ่าอากาศตรี	3 ปี	3 ปี
สิบโท	จ่าโท	จ่าอากาศโท	3 ปี	6 ปี
สิบเอก	จ่าเอก	จ่าอากาศเอก	3 ปี	9 ปี
จ่าสิบตรี	พันจ่าตรี	พันจ่าอากาศตรี	1 ปี	10 ปี
จ่าสิบโท	พันจ่าโท	พันจ่าอากาศโท	1 ปี	11 ปี
จ่าสิบเอก	พันจ่าเอก	พันจ่าอากาศเอก	-	-

โดยปกตินายทหารประทวนจะได้รับการพิจารณาเลื่อนยศต้องมีจำนวนปีที่รับราชการตามตารางที่ 2.1 ยกเว้น นักเรียนนายสิบ นักเรียนจ่า นักเรียนจ่าอากาศ ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพด้านพิเศษ และนายทหารประทวนกองประจำการ ซึ่งมีวุฒิ การศึกษาตรงกับที่กระทรวงกลาโหมกำหนด จะได้รับการเลื่อนยศเร็วกว่าในตารางที่ 2.1

2.4.3 การศึกษาของนายทหารประทวน

ปัจจัยที่สำคัญด้านหนึ่งของการรับราชการของนายทหารประทวนคือ การศึกษา ซึ่งโดยรวมแล้ว นายทหารประทวนจะได้รับการศึกษาดังนี้

2.4.3.1 การศึกษาในสถาบันการศึกษาของกระทรวงกลาโหม

การศึกษาในสถาบันการศึกษาของกระทรวงกลาโหมอาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) การศึกษาในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ เป็นการศึกษาที่เป็นภาคบังคับสำหรับนายทหารประทวน ซึ่งนายทหารประทวนทุกคนจะต้องเข้ารับการศึกษาเมื่อถึงระยะเวลา

และเงื่อนไขที่กำหนด การศึกษาลักษณะนี้จะส่งผลต่อการบรรจุให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต ได้แก่ การศึกษาหลักสูตรนายสิบชั้นต้น และหลักสูตรนายสิบอาวุโส เป็นต้น

2) การศึกษาในหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ เป็นการศึกษาที่ไม่บังคับสำหรับนายทหารประทวน เป็นหลักสูตรที่ใช้ความสนใจในการเข้ารับการศึกษา เช่น หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ของเหล่าสายวิทยาการ หลักสูตรวิชาชีพ หลักสูตรส่งทางอากาศ เป็นต้น

2.4.3.2 การศึกษาในสถาบันการศึกษานอกกระทรวงกลาโหม

การศึกษาประเภทนี้ ผู้เข้ารับการศึกษาต้องขออนุญาตต่อผู้มีอำนาจอนุมัติตามระเบียบของกองบัญชาการกองทัพไทย โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ

- 1) การขออนุญาตลาไปศึกษาโดยใช้เวลาราชการตลอดระยะเวลาในการศึกษา
- 2) การขออนุญาตลาไปศึกษาโดยใช้เวลาราชการบางส่วน
- 3) การขออนุญาตลาไปศึกษานอกเวลาราชการ

2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับกองบัญชาการกองทัพไทย

การทบทวนวรรณกรรมในส่วนของข้อมูลเกี่ยวกับกองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับกระทรวงกลาโหม กองทัพไทย และกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อให้เข้าใจถึงโครงสร้างการจัดส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งเป็นส่วนราชการของกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม เพื่อให้เป็นแนวทางในการวิจัยในครั้งนี้

2.5.1 กระทรวงกลาโหม

กระทรวงกลาโหม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักรจากภัยคุกคามทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยจัดให้มีกำลังทหารไว้ เพื่อการรบหรือการสงคราม เพื่อปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ เพื่อปราบปรามการกบฏและการจลาจล เพื่อช่วยการพัฒนาประเทศและเพื่อรักษาประโยชน์ของชาติ ในประการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนดำเนินการอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการป้องกันประเทศและการพลังงานทหาร เพื่อประโยชน์ในการป้องกันและรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักร และรักษาประโยชน์ของชาติด้วยการใช้กำลังทหารเพื่อปฏิบัติการ มีส่วนราชการดังนี้

1) สำนักงานรัฐมนตรี มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทางการเมือง มีเลขาธิการรัฐมนตรีเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

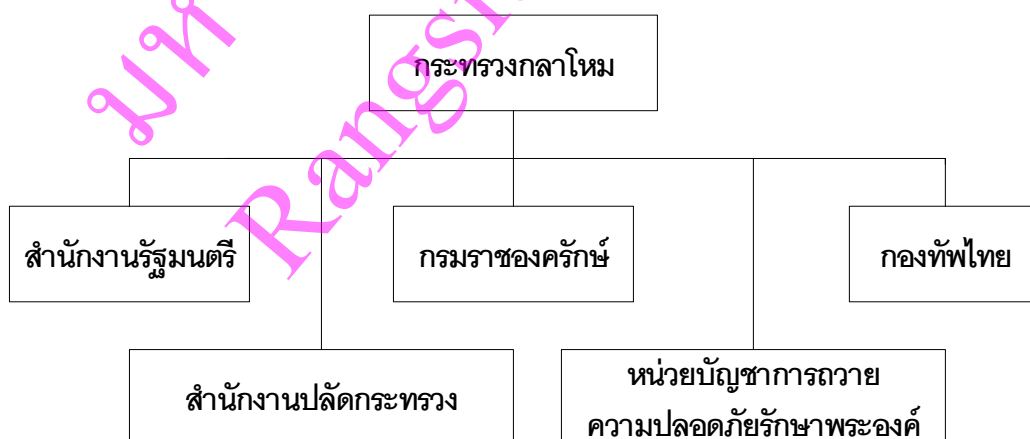
2) สำนักงานปลัดกระทรวง มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงมีปลัดกระทรวง เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ นอกจากนี้สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการส่วนใดส่วนหนึ่งของกระทรวง ซึ่งมีได้แยกให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการอื่นอีกด้วย

3) กรมราชองครักษ์ มีหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยราชองครักษ์และกฎหมายว่าด้วยนายตำรวจราชสำนัก มีสมุหราชองครักษ์ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

4) หน่วยบัญชาการถวายความปลอดภัยรักษาพระองค์ มีหน้าที่วางแผน อำนวยการ ประสานงาน บังคับบัญชา ควบคุม และกำกับดูแลการปฏิบัติงานในการถวายอารักขาและถวายพระเกียรติ องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท และพระบรมวงศานุวงศ์ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ทางพระราชพิธีตามที่ได้รับมอบหมายและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตพระราชฐาน ตลอดจนวางแผน อำนวยการประสานงาน ดำเนินการ และกำกับงานในหน้าที่ของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร โดยมีผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการถวายความปลอดภัยรักษาพระองค์เป็นผู้รับผิดชอบ

5) กองทัพอากาศ มีหน้าที่เตรียมกำลังรบและป้องกันราชอาณาจักร มีผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

โครงสร้างการจัดส่วนราชการของกระทรวงกลาโหม ดังรูปที่ 2.3



รูปที่ 2.3 โครงสร้างการจัดส่วนราชการของกระทรวงกลาโหม

ที่มา : http://library2.parliament.go.th/giventake/content_law/law010251-35.pdf,

2.5.2 กองทัพอไทย

กองทัพอไทย มีอำนาจหน้าที่และโครงสร้างการจัดตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 ในมาตรา 15 บัญญัติไว้ว่า “กองทัพอไทย มีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอไทย การป้องกันราชอาณาจักรและดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารสูงสุด เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ” และในมาตรา 17 บัญญัติให้ “กองทัพอไทยมีโครงสร้างการจัดตั้งรูปที่ 2.4



รูปที่ 2.4 โครงสร้างการจัดส่วนราชการของกองทัพอไทย

ที่มา : http://library2.parliament.go.th/giventake/content_law/law010251-35.pdf,

10 ตุลาคม 2557

2.5.3 ประวัติกองบัญชาการกองทัพอไทย

กองบัญชาการกองทัพอไทย (Royal Thai Armed Forces Headquarters) แปรสภาพมาจาก กองบัญชาการทหารสูงสุด (Supreme Command Headquarters) มีที่ตั้งอยู่ที่เลขที่ 127 หมู่ 3 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร มีประวัติดังนี้

ได้มีการจัดตั้งกองบัญชาการทหารสูงสุดมาก่อนแล้ว 2 ครั้ง โดยจัดขึ้นเป็นการเฉพาะในยามสงคราม เพื่อทำหน้าที่ด้านบัญชาการรบ คือเมื่อเกิดกรณีพิพาทอินโดจีน-ฝรั่งเศส กับในคราวสงครามมหาเอเชียบูรพา โดยมีจอมพลแปลก พิบูลสงคราม ดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการทหารสูงสุดทั้ง 2 ครั้ง ซึ่งเมื่อหมดภารกิจแล้ว ทางราชการได้ยุบเลิกตำแหน่งผู้บัญชาการทหารสูงสุดและกองบัญชาการทหารสูงสุดลง

เมื่อวันที่ 27 กันยายน พ.ศ.2500 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพล อดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้จอมพล ศฤษดิ์ ธนะรัชต์ ดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการทหารสูงสุด โดยมีกรมเสนาธิการกลาโหม ทำหน้าที่เป็นส่วนบัญชาการของผู้บัญชาการทหารสูงสุด

ต่อมาใน พ.ศ.2503 ทางราชการเห็นความจำเป็นในการจัดตั้งกองบัญชาการทหารสูงสุดขึ้นเป็นการถาวร โดยให้มีหน้าที่ในการเตรียมกำลังรบและป้องกันราชอาณาจักร จึงได้มีการแปรสภาพกรมเสนาธิการกลาโหมเป็นกองบัญชาการทหารสูงสุด พร้อมทั้งปรับปรุงเพิ่มเติมหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พุทธศักราช 2503 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2503)

ต่อมาใน พ.ศ.2551 กองบัญชาการทหารสูงสุด ได้แปรสภาพเป็น กองบัญชาการกองทัพไทย ตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติจัดระเบียบส่วนราชการกระทรวงกลาโหม พุทธศักราช 2551 ประกาศใช้เมื่อวันที่ 3 มกราคม พ.ศ.2551

การแบ่งส่วนราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย ในเริ่มแรกกำหนดแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายเสนาธิการ ฝ่ายกิจการพิเศษ ฝ่ายยุทธบริการ และฝ่ายการศึกษา และได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการจัดอีกหลายครั้งเพื่อให้เกิดความเหมาะสมจนกระทั่งปัจจุบันได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนบังคับบัญชา ส่วนเสนาธิการร่วม ส่วนปฏิบัติการ ส่วนกิจการพิเศษ และส่วนการศึกษา

2.5.4 วิสัยทัศน์

กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นองค์กรชั้นนำในการอำนวยความสะดวก การปฏิบัติการร่วมของกองทัพไทยและมุ่งสู่ความเป็นเลิศในอาเซียน

2.5.5 ค่านิยมหลัก

- 2.5.5.1 ความเป็นทหารอาชีพ (professionalism)
- 2.5.5.2 ความจงรักภักดี (loyalty)
- 2.5.5.3 ความกล้าหาญ (courage)
- 2.5.5.4 การทำงานเป็นทีม (teamwork)

2.5.6 ภารกิจ

กองบัญชาการกองทัพไทยมีหน้าที่ควบคุม อำนาจการ สั่งการและกำกับดูแลการดำเนินงานของส่วนราชการในกองทัพไทยในการเตรียมกำลัง การป้องกันราชอาณาจักร และการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็นผู้รับผิดชอบ

2.5.7 การจัด

พระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2552 มาตรา 3 บัญญัติว่า ให้แบ่งส่วนราชการกองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม ดังต่อไปนี้

- 1) สำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด อักษรย่อ สน.ผบ.ทสส.
- 2) กรมกำลังพลทหาร อักษรย่อ กพ.ทหาร
- 3) กรมข่าวทหาร อักษรย่อ ขว.ทหาร
- 4) กรมยุทธการทหาร อักษรย่อ ยก.ทหาร
- 5) กรมส่งกำลังบำรุงทหาร อักษรย่อ กบ.ทหาร
- 6) กรมกิจการพลเรือนทหาร อักษรย่อ กร.ทหาร
- 7) กรมการสื่อสารทหาร อักษรย่อ สส.ทหาร
- 8) สำนักปลัดบัญชาทหาร อักษรย่อ สปช.ทหาร
- 9) หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อักษรย่อ นทพ.
- 10) ศูนย์รักษาความปลอดภัย อักษรย่อ ศรภ.
- 11) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล อักษรย่อ ศตก.
- 12) กรมสารบรรณทหาร อักษรย่อ สบ.ทหาร
- 13) กรมการเงินทหาร อักษรย่อ กง.ทหาร
- 14) กรมแผนที่ทหาร อักษรย่อ ผท.ทหาร
- 15) กรมยุทธบริการทหาร อักษรย่อ ยบ.ทหาร
- 16) กรมกิจการชายแดนทหาร อักษรย่อ ชด.ทหาร
- 17) สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ อักษรย่อ สปท.

โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วน ดังรูปที่ 2.5

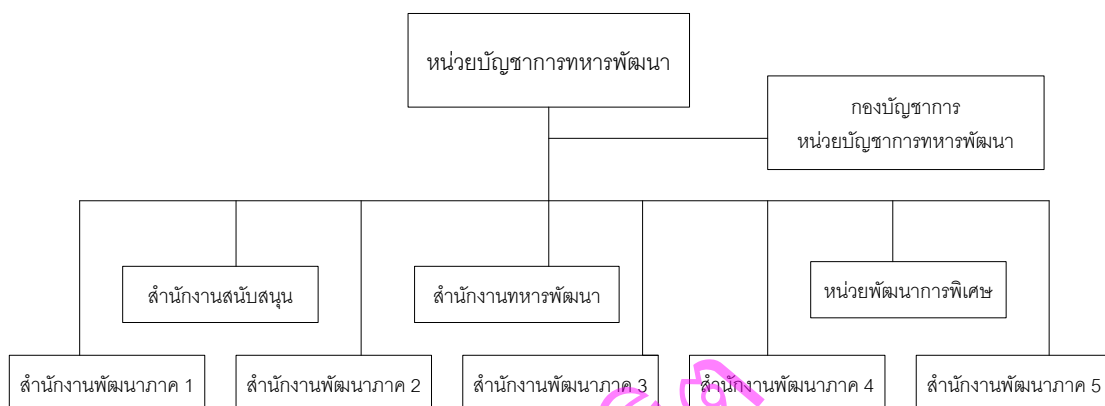


รูปที่ 2.5 การจัดส่วนราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย

ที่มา : http://www.rtarf.mi.th/new_structure.htm, 10 ตุลาคม 2557

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรณีศึกษาส่วนราชการในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วนราชการ คือ 1) หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) 2) กรมการสื่อสารทหาร (สส.ทหาร) 3) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล (ศตภ.) และ 4) กองพันระวังป้องกัน สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย (พัน.ร.วป.สน.บก.บก.ทท.) ซึ่งอยู่ในส่วนบังคับบัญชา ส่วนเสนาธิการร่วม และส่วนปฏิบัติการ ดังมีรายละเอียดของแต่ละส่วนราชการดังนี้

1) หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีหน้าที่ พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบายวางแผน อำนาจการ ประสานงาน และดำเนินการพัฒนาประเทศเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ สนับสนุนภารกิจของรัฐในการพัฒนาชาติ การป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติ และการช่วยเหลือประชาชน ตลอดจนจนปฏิบัติการกิจอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ประกอบด้วยส่วนราชการดังรูปที่ 2.6

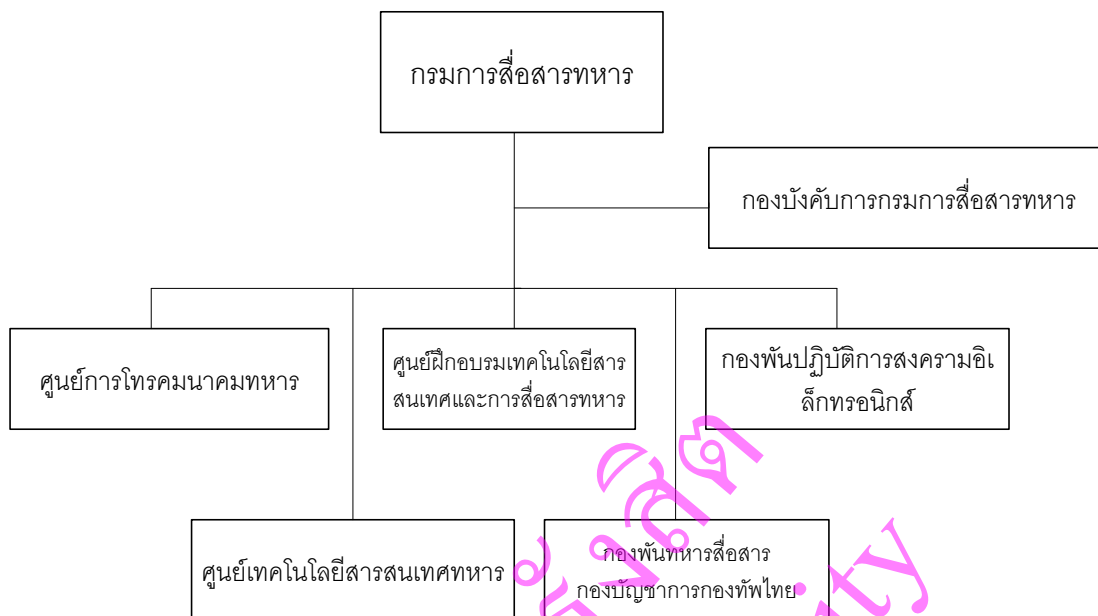


รูปที่ 2.6 การจัดส่วนราชการของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

ที่มา : <http://afdc-ict.rtarf.mi.th/afdcintra/index1.html>, 10 ตุลาคม 2557

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีส่วนราชการในสังกัดที่มีพื้นที่ตั้งอยู่ในคือ กองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา สำนักงานทหารพัฒนา และสำนักงานสนับสนุน

2) กรมการสื่อสารทหาร มีหน้าที่ พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับระบบควบคุมบังคับบัญชา การสื่อสาร อิเล็กทรอนิกส์ การสงครามอิเล็กทรอนิกส์ การสารสนเทศทางการทหาร และการส่งกำลังบำรุงสิ่ง อุปกรณ์สายสื่อสารให้กับกองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้งเป็นศูนย์กลางทางด้านวิทยาการ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกองทัพไทย มีเจ้ากรมการสื่อสารทหารเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ประกอบด้วยส่วนราชการดังรูปที่ 2.7

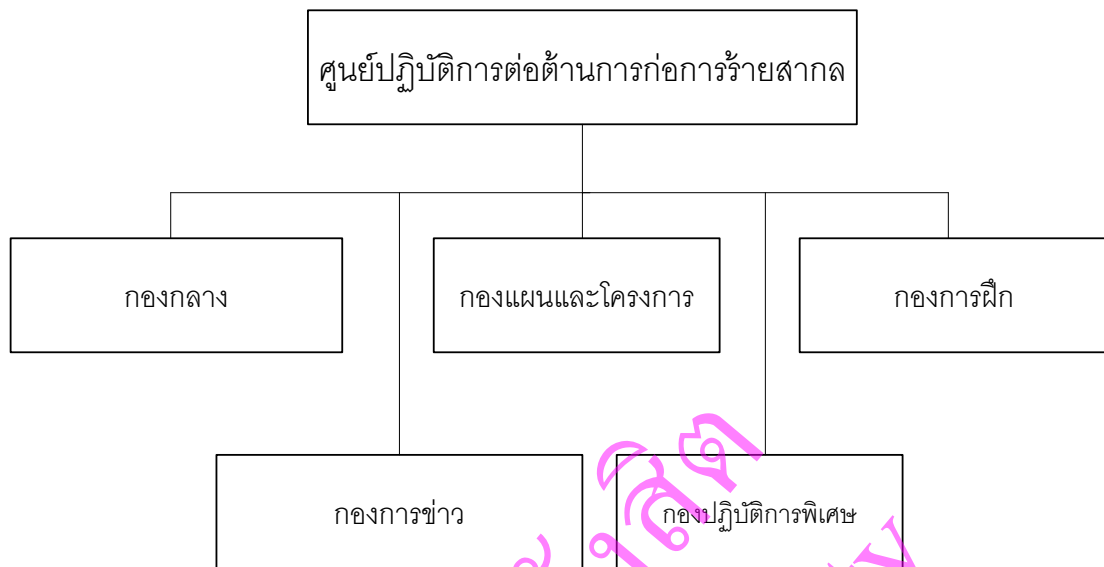


รูปที่ 2.7 การจัดส่วนราชการของกรมการสื่อสารทหาร

ที่มา : <http://j6.rtarf.mi.th/j6/basic/main12.html>, 10 ตุลาคม 2557

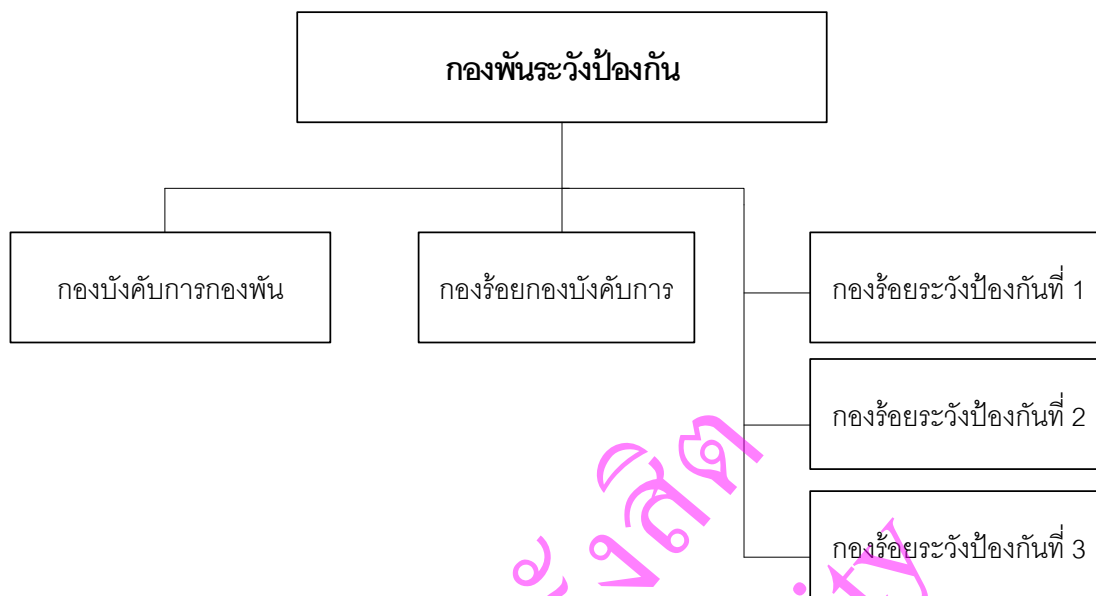
กรมการสื่อสารทหาร มีส่วนราชการในสังกัดที่มีพื้นที่ตั้งอยู่ในคือ กองบังคับการกรมศูนย์การโทรคมนาคมทหาร กองพันสงครามอิเล็กทรอนิกส์ และกองพันทหารสื่อสาร กองบัญชาการกองทัพไทย

3) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล มีหน้าที่วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการก่อการร้ายสากล รวมทั้งควบคุมทางยุทธการต่อหน่วยปฏิบัติการพิเศษของกองทัพไทย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และชุดปฏิบัติการพิเศษอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้บัญชาการศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากลเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ประกอบด้วยส่วนราชการดังรูปที่ 2.8



รูปที่ 2.8 การจัดส่วนราชการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล
ที่มา : <http://ctoc.rtaf.mi.th/index.html>, 10 ตุลาคม 2557

4) กองพันระวังป้องกัน สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย มีหน้าที่ วางแผน
อำนาจการ ประสานงาน บังคับบัญชา ดำเนินการกำกับดูแลเกี่ยวกับการระวังป้องกัน
การรักษาการณ์กองบัญชาการกองทัพไทย การจัดกองเกียรติยศ ให้สนับสนุนหน่วยทหารเกี่ยวกับการ
ฝึก และการปฏิบัติการกิจอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้บังคับกองพันระวังป้องกันเป็น
ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ประกอบด้วยส่วนราชการดังรูปที่ 2.9



รูปที่ 2.9 การจัดส่วนราชการของกองพันระวังป้องกัน สำนักกองบัญชาการ
ที่มา : <http://sb.rtarf.mi.th/command/>, 10 ตุลาคม 2557

2.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.6.1 ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (independent variables) ได้แก่

2.6.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และสังกัด

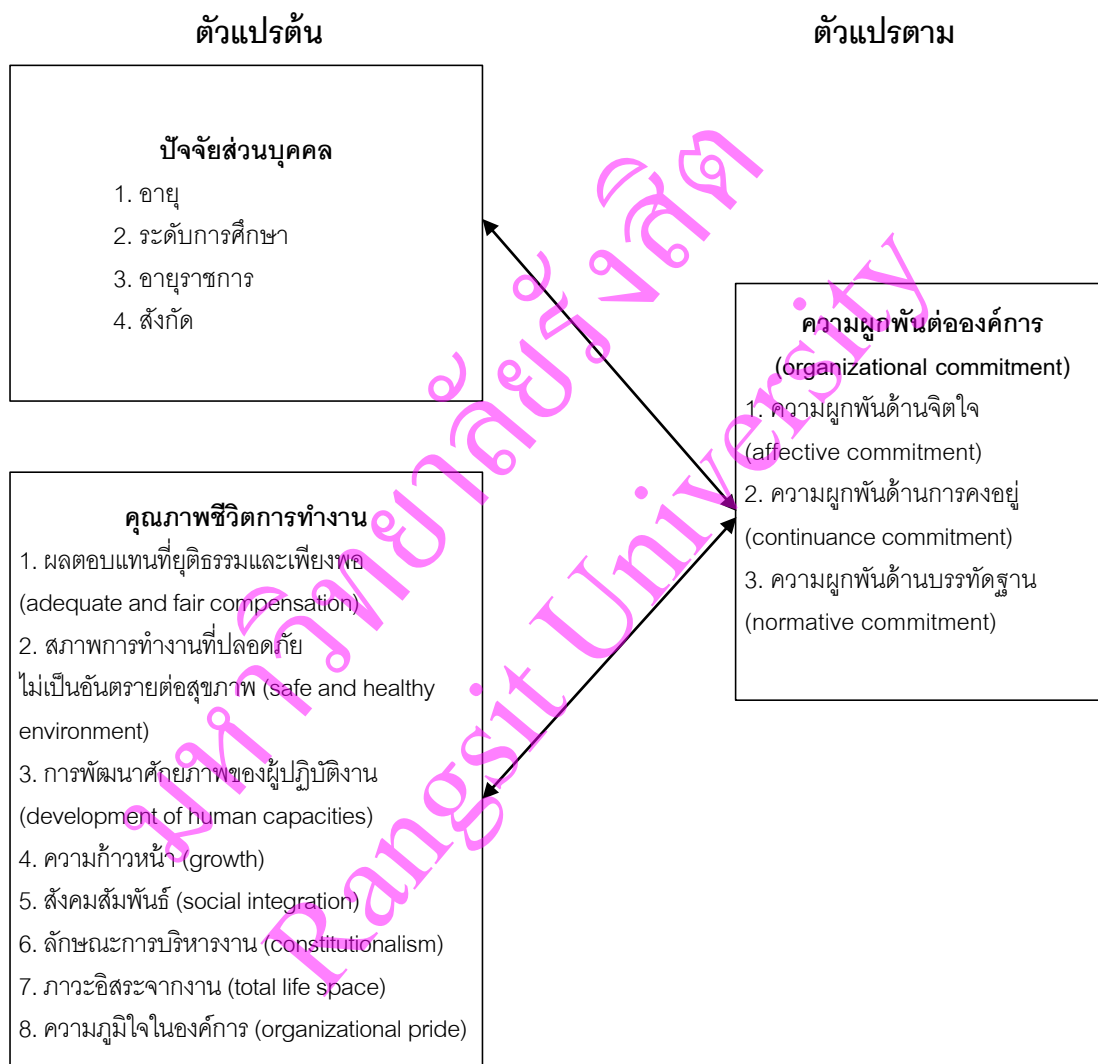
2.6.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ ฮูส และ คัมมิ่ง (Huse and Cumming, 1985) มาเป็นแนวทางในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าสังคมสัมพันธ์ลักษณะการบริหารงานภาวะอิสระจากงานความภูมิใจในองค์การ

2.6.2 ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่

ความผูกพันต่อองค์การ จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen, 1991) ประกอบด้วยความผูกพันด้านจิตใจ (affective

commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment)

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 2.10 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.8 สมมติฐานการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย โดยสมมติฐานในการค้นคว้าครั้งนี้ ได้นำแนวคิดและทฤษฎีเรื่องความผูกพันต่อองค์การของเมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen, 1991) และคุณภาพชีวิตการทำงานของฮูส และ คัมมิ่ง (Huse and Cumming, 1985) มาเป็นแนวทางในการค้นคว้า ซึ่งมีสมมติฐานในการค้นคว้า ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่

สมมติฐานข้อที่ 1.3 อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

สมมติฐานข้อที่ 3 อายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานข้อที่ 3.1 อายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

สมมติฐานข้อที่ 3.2 อายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่

สมมติฐานข้อที่ 3.3 อายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

สมมติฐานข้อที่ 4 สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานข้อที่ 4.1 สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

สมมติฐานข้อที่ 4.2 สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่

สมมติฐานข้อที่ 4.3 สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

สมมติฐานข้อที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานข้อที่ 5.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

สมมติฐานข้อที่ 5.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่

สมมติฐานข้อที่ 5.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

สมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างน้อย 1 ตัวแปรสามารถเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์การของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยได้

2.9 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.9.1 งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ศศิรินทร์ หล้านามวงศ์ (2545) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศ องค์กร และการมีส่วนร่วมในงานกับความผูกพันต่อองค์กร จากกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครจำนวน 335 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษพบว่า

1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และ 3.06 ตามลำดับ

2) อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธิดิวัฒน์ แจ่มศักดิ์ (2547) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จากกลุ่มตัวอย่าง นายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน จำนวน 100 คน ผลการศึกษพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ปัจจัยด้านบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สายสุดี กฤตยพิสิฐ (2552) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายโฆษณา บริษัท มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 125 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษพบว่า 1) พนักงานขายโฆษณามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมกรไม่ขาดงานหรือการไม่มาทำงาน สายมีเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านพฤติกรรมกรไม่ทำงานเชิงซ้ำ และด้านพฤติกรรมความผูกพันในงานที่รับผิดชอบตามลำดับ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การได้รับผลประโยชน์ที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมทาง

กายภาพของการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน การได้รับผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงินทางตรง การได้รับผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงินทางอ้อม และความท้าทายของงาน

ฤทธิวัฒน์ ทังกลาง (2552) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 311 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า 1) เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง 2) ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ เพศ เงินเดือน ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในค่าตอบแทน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และขวัญกำลังใจ

ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี (2552) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5 จำนวน 1,770 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 354 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการร้อยละ 63.6 มีความผูกพันต่อองค์กร 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผล ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา 3) ข้าราชการที่พอใจในลักษณะงานมาก พอใจในองค์กรมาก มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันมากกว่าข้าราชการที่มีความพอใจในลักษณะงานน้อยกว่า พึงพอใจในองค์กรน้อยกว่า มีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และมีประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่ดี 4) ตัวแปรที่อธิบายความผูกพันต่อองค์กรดีที่สุดและมีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน ตามลำดับ

กานต์วิวิธสร รินกลิ่น (2553 :103 – 105) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 298 คน พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนชายที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

ธนุทธ บุตรขวัญ (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 303 คน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุดคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบความแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยที่มีค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

สุดารัตน์ จอมคำสิงห์ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง และลูกจ้างชั่วคราวของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 250 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้านคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 2) ความสัมพันธ์ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกับประสิทธิผลขององค์กร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์กร

ศรัญญา ชื่อตรง (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน ผลการศึกษาพบว่า

1) พนักงานส่วนใหญ่ของฝ่ายผลิตบริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอนุปริญญา หรือ ปวส. ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ที่ 5-10 ปี รายได้ต่อเดือน 8,001-12,000 หน่วยงานที่สังกัดส่วนใหญ่คือสวนเครื่องกล

2) มีแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

3) ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับ การศึกษา และรายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน สถานะภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์

4) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งมีผู้ทำการวิจัยกับบุคลากรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ผลการวิจัยส่วนใหญ่บุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากและปานกลาง แตกต่างกันไปตามแต่ละองค์กร ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรนั้นจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ศศินันท์ หล้านามวงศ์ (2545), ศรัญญา ชื่อตรง (2554) ได้พบผลการวิจัยที่สอดคล้องกับว่า ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี (2552) ที่พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และการผลการวิจัยของ สายสุดี กฤตยพิสิฐ (2552) ที่พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.9.2 งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คงชีพ ตันตระวาณิชย์ (2543) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ จำนวน 266 นาย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส

ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ อายุ อายุราชการ การศึกษา ตำแหน่งสายงาน อัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สกล ลิขิตภูมิ (2545) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ประเทศไทย ปี 2545 โดยใช้แบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ จำนวน 1,600 ฉบับ ไปยังบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติราชการในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และสถานีอนามัย นานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ได้รับแบบสอบถามตอบกลับทั้งหมด 1,249 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 78.1 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน มีค่าเฉลี่ย 3.63, 3.55 และ 3.80 ตามลำดับ การรับรู้ความสามารถในการทำงาน การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.69, 3.86, 3.98 และ 4.14 ตามลำดับ และพบว่า สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับชั้น ตำแหน่งงาน ความเพียงพอของรายได้ และการมีบ้านพักเป็นของตนเอง ที่แตกต่างกัน สัมพันธ์กับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประสพการณ์การทำงานด้านสาธารณสุข เงินเดือน การรับรู้ความสามารถในการทำงาน การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อการบริหาร มีสหสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรค่านิยมต่อการทำงาน การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมต่อราชการ เงินเดือน การรับรู้ความสามารถในการทำงาน และค่านิยมต่อการบริหาร สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างได้ ร้อยละ 39.1 ($R^2 = 0.391$)

อลิษา เหล่ารอด (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนจังหวัดทหารบกเพชรบุรี จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนายทหารประทวนสังกัดจังหวัดทหารบกเพชรบุรี จำนวน 179 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า

1) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมในระดับค่อนข้างสูงเป็นลำดับแรก รองลงมา

คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านสิทธิของกำลังพล (ธรรมนุญในองค์กร) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลางเป็นลำดับสุดท้าย

2) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันและสายงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน ระดับชั้นยศต่างกัน ตำแหน่งต่างกัน และสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

พิศาล คลังทอง (2549: 103-107) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้แนวความคิดของฮิวส์และคัมมิ่งในการศึกษา ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการทหารอากาศ สังกัดกองบิน 4 ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 295 คน ผลการศึกษาพบว่า

1) กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ 3 อันดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

2) อายุ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน ของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฐิติพร หงษา (2549: 92-94) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 290 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ประสพการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นยศ ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนของแต่ละองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.9.3 งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการสาย ข และ ค จำนวน 293 คน ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสาย ข ที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกรณีที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($F = 3.456$) ส่วนข้าราชการสาย ค ที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานใหม่หน่วยงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกรณีที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($F = 4.182$)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการทั้งสาย ข และ ค มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมาก ด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านโอกาสพัฒนา ศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านการประจักษ์ตน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ข้าราชการสาย ข ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกรณีข้าราชการสาย ข ที่มีอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($F = 3.542$ และ 3.545 ตามลำดับ) สำหรับข้าราชการสาย ค ที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรและด้านการประจักษ์ตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($r = .197, .224, .468, .246, .377, .522$ และ $.300$ ตามลำดับ) ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ($r = .102$)

พรสุข อัครวิเวศน์ (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดโรงงานวัตถุประสงค์วิทยุ การบริการอุตสาหกรรมอาหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ข้าราชการกลาโหม มีความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านภาวะอิสระจากงานของข้าราชการกลาโหมขั้นสัญญาบัตรอยู่ในระดับต่ำ และผลการทดสอบสมมติฐานโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า สถานภาพการทำงาน รายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะอิสระจากงานและความภูมิใจในองค์กร มีผลทำให้ข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยที่คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานและลักษณะสายงานไม่พบว่ามีผลทำให้ข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

บุษิตา หมั่นเดช (2549: 109-110) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด จำนวน 356 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาที่สำคัญดังนี้

1) พนักงานบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ อยู่ระดับปานกลาง ส่วนด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านการประจักษ์ตน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก

2) พนักงานบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อบริษัท และด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติหน้าที่ในบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับบริษัท พนักงานมีความผูกพันในองค์กรในระดับมาก

3) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัจฉรา เนียมหอม (2551) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จากกลุ่มตัวอย่าง 383 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .679, p < .01$) ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ 58%

ธีระพันธ์ มณีสุด (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาที่สำคัญดังนี้

1) ลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-49 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี สถานที่ปฏิบัติงานคือท่าอากาศยานกรุงเทพฯ (ดอนเมือง)

2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรสูงที่สุดในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน ด้านการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในระดับปานกลางตามลำดับ

3) ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงสุด รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ ตามลำดับ

4) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ที่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบริหารงานที่ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยในภาพรวม ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับน้อย

วรรณี รัตนพันธ์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 359 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า

1) คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวม บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมและด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและด้านลักษณะการบริหารงาน บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

2) ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยรวมพบว่า เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรสและระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พรสุข อัครนิเวศน์ (2541), พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540), บุญิตา หมั่นเดช (2549: 109-110), อีระพนธ์ มณีสุด (2552) และวรรณิ รัตนพันธ์ (2553) พบผลการวิจัยที่สอดคล้องกันว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

ผู้ทำการวิจัย จึงได้นำเอาตัวแบบ แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ศึกษาจัดทำเป็นกรอบแนวความคิด และศึกษาเพื่อค้นหาแนวทางในการวางแผนในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนบทที่ 3 เรื่อง วิธีการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบการวิจัย การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ผู้ค้นคว้าวิจัย ได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆดังนี้

- 3.1 การกำหนดรูปแบบการวิจัย
- 3.2 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การกำหนดรูปแบบการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยทำการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research)

3.2 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร (population) ได้แก่ นายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีจำนวน 1,600 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง (sample) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักสถิติ ซึ่งใช้สูตรในการกำหนดขนาดประชากรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1967)

กลุ่มตัวอย่างมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ระดับความเชื่อมั่น .50 ซึ่งมีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ $\pm 5\%$)

การคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง

สูตรการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อน

การแทนค่าสูตรการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจำนวนประชากรมีทั้งสิ้น 1,600 คนได้
ดังนี้

$$n = \frac{1,600}{1 + 1600(0.05)^2}$$

$$= 320 \text{ คน}$$

3.2.3 การสุ่มตัวอย่าง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (proportionate stratified random sampling) โดยใช้หน่วยงานเป็นหลัก วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นทำได้โดยทำการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มๆ เรียกว่า "ชั้น" ในแต่ละหน่วยที่อยู่ในชั้นนั้นจะมีลักษณะเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน และแต่ละหน่วยที่อยู่ต่างชั้นจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน การเลือกตัวอย่างวิธีนี้จะมีประสิทธิภาพ เนื่องจากจะได้ข้อมูลมากกว่าและเป็นตัวแทนของประชากรได้มากกว่าการสุ่มแบบง่าย

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการ กองทัพไทย เป็นลักษณะแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการรวบรวมข้อมูล จากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์เป็นลักษณะเฉพาะ และข้อคำถามใน แบบสอบถามโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และสังกัด โดยทั้ง 4 ข้อ เป็นลักษณะคำถามแบบ ปลายปิด (close-ended question) แบบที่มีให้เลือกหลายคำตอบ (multiple choices) แต่ละข้อ คำถามมีระดับการวัดข้อมูลประเภทต่างๆ ดังนี้

- 1) อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (nominal scale)
- 2) ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (nominal scale)
- 3) อายุราชการ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (nominal scale)
- 4) สังกัด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (nominal scale)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลักษณะ แบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด จำนวนข้อคำถาม 37 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ข้อคำถาม 5 ข้อ (ข้อที่ 1 – ข้อที่ 5)
- 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ข้อคำถาม 3 ข้อ (ข้อที่ 6 – ข้อที่ 8)
- 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ข้อคำถาม 7 ข้อ (ข้อที่ 9 – ข้อที่ 15)
- 4) ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ข้อคำถาม 5 ข้อ (ข้อที่ 16 – ข้อที่ 20)
- 5) ด้านสังคมสัมพันธ์ ข้อคำถาม 5 ข้อ (ข้อที่ 21 – ข้อที่ 25)
- 6) ด้านลักษณะการบริหารงาน ข้อคำถาม 5 ข้อ (ข้อที่ 26 – ข้อที่ 30)

7) ด้านภาวะอิสระจากงาน ข้อคำถาม 3 ข้อ (ข้อที่ 31 – ข้อที่ 33)

8) ด้านความภูมิใจในองค์กร ข้อคำถาม 4 ข้อ (ข้อที่ 34 – ข้อที่ 37)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด จำนวนข้อคำถาม 22 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านจิตใจ ข้อคำถาม 7 ข้อ (ข้อที่ 1 – ข้อที่ 7)

2) ด้านการคงอยู่ ข้อคำถาม 7 ข้อ (ข้อที่ 8 – ข้อที่ 14)

3) ด้านบรรทัดฐาน ข้อคำถาม 8 ข้อ (ข้อที่ 15 – ข้อที่ 22)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตการทำงาน (ส่วนที่ 2) และความผูกพันต่อองค์กร (ส่วนที่ 3) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ โดยให้ระดับคะแนน ดังนี้

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

การพิจารณาระดับความคิดเห็นของแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตการทำงาน (ส่วนที่ 2) และความผูกพันต่อองค์กร (ส่วนที่ 3) นั้น แบ่งเป็น 3 ระดับ โดยหาความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} = 1.33 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาอันตรายภาคขึ้น จึงกำหนดให้แบ่งระดับความคิดเห็น ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความคิดเห็น
1.00 – 2.33	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
2.34 – 3.67	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง ระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
3.68 – 5.00	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูง ระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง

3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

3.4.1 ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย

3.4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบทดสอบจะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัยยิ่งขึ้น

3.4.3 นำข้อมูลที่ได้มามาดัดแปลงเพื่อให้ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย โดยข้อคำถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของฮุสและคัมมิง (Huse & Cumming, 1985) ในการวิจัย โดยแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โอกาสในการก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร โดยผู้วิจัยได้รวบรวมและดัดแปลงข้อคำถามจากแบบสอบถามของ อัจฉรา เนียมหอม (2551) ซึ่งใช้แนวคิดเดียวกับงานวิจัยในครั้งนี้ คือ ใช้แนวคิดของฮุสและคัมมิง

สำหรับข้อคำถามเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen, 1991) ที่เรียกว่า Meyer and Allen's three component organizational commitment measuring scale ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และ

ด้านบรรทัดฐาน และผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อคำถามจากแบบสอบถามของ อัจฉรา เนียมหอม (2551) ซึ่งใช้แนวคิดของเมเยอร์และอัลเลนเช่นเดียวกัน

3.4.4 นำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำมาแก้ไข

3.4.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) โดยการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา โดยใช้สูตร Cronbach (Cronbach, 1951 อ้างอิงใน กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544) ค่าอัลฟาที่ได้แสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่าใกล้เคียง 1 แสดงว่ามีความน่าเชื่อถือสูง ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right]$$

α คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

K คือ จำนวนข้อแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ คือ ความแปรปรวนของคะแนนของแต่ละข้อ

s^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ .946 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ .854

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 ทำจดหมายถึงหัวหน้าส่วนราชการด้านกำลังพลของหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 4 หน่วยงานเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลภายในหน่วยงานประกอบด้วย

- 1) กองยุทธการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
- 2) กองธุรการและกำลังพล กรมการสื่อสารทหาร
- 3) กองกลาง ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล
- 4) ตอณธุรการและกำลังพล กองพันระวังป้องกัน สำนักกองบัญชาการ

โดยแจ้งวัตถุประสงค์การวิจัยให้ทราบว่าเป็นการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษาเท่านั้น
ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

3.5.2 ส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานต่างๆ และขอความอนุเคราะห์เจ้าหน้าที่แจก
แบบสอบถามให้กำลังพลในสังกัด และขอให้รวบรวมแบบสอบถามส่งกลับมายังส่วนราชการด้าน
กำลังพล ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัด

สังกัด	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวนแบบสอบถามได้รับกลับ	
			แบบสอบถาม ที่สมบูรณ์	แบบสอบถาม ที่ไม่สมบูรณ์
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา				
1. กองบัญชาการ	405	81	82	-
2. สำนักงานทหารพัฒนา	105	21	22	-
3. สำนักงานสนับสนุน	290	58	58	-
รวมหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา	800	160	162	-
กรมการสื่อสารทหาร				
1. กองบังคับการกรม	154	31	30	1
2. ศูนย์การโทรคมนาคมทหาร	171	34	33	1
3. กองพันทหารสื่อสาร	210	42	42	-
4. กองพันปฏิบัติการสงคราม อิเล็กทรอนิกส์	145	29	29	-
รวมกรมการสื่อสารทหาร	680	136	134	2
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล				
1. กองกลาง	5	1	1	-
2. กองการข่าว	4	1	1	-
3. กองแผนและโครงการ	4	1	1	-
4. กองการฝึก	2	1	1	-

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัด (ต่อ)

สังกัด	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับ	
			แบบสอบถามที่สมบูรณ์	แบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์
5. กองปฏิบัติการพิเศษ	45	8	8	-
รวมศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านฯ	60	12	12	-
กองพันระวังป้องกัน				
1. กองบังคับการกองพัน	10	2	2	-
2. กองร้อยกองบังคับการ	8	1	1	-
3. กองร้อยระวังป้องกันที่ 1	14	3	3	-
4. กองร้อยระวังป้องกันที่ 2	14	3	3	-
5. กองร้อยระวังป้องกันที่ 3	14	3	3	-
รวมกองพันระวังป้องกัน	60	12	12	-
รวมทั้งสิ้น	1,600	320	318	2

3.6 การจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การจัดการข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.6.1.1 การตรวจสอบข้อมูล (editing) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

3.6.1.2 การลงรหัส (coding) โดยการนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้

3.6.1.3 การประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึก และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จะทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

3.6.2.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics)

1) แบบสอบถามตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และสังกัด สถิติที่ใช้คือ การหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2) แบบสอบถามตอนที่ 2, 3 วิเคราะห์หาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3.6.2.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

1) สถิติการวิเคราะห์โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi – Square) โดยใช้กับสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 1.1 อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

H_0 : อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

H_1 : อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

สมมติฐานข้อที่ 4.2 สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่

H_0 : สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่

H_1 : สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่

สมมติฐานข้อที่ 4.3 สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

H_0 : สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

H_1 : สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

2) สถิติการวิเคราะห์โดยการใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's product moment correlation) โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปร โดยใช้กับสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานข้อที่ 5.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

สมมติฐานข้อที่ 5.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

สมมติฐานข้อที่ 5.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

3) สถิติการวิเคราะห์โดยการใช่ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple regression analysis) โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของการทำนาย

สมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย อย่างน้อย 1 ด้าน สามารถเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย อย่างน้อย 1 ตัวแปร ไม่สามารถเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย อย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 สรุปค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1	อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	Chi - square
สมมติฐานที่ 1.1	อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	Chi - square
สมมติฐานที่ 1.2	อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	Chi - square
สมมติฐานที่ 1.3	อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	Chi - square
สมมติฐานที่ 2	ระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	Chi - square
สมมติฐานที่ 2.1	ระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	Chi - square
สมมติฐานที่ 2.2	ระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	Chi - square
สมมติฐานที่ 2.3	ระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	Chi - square
สมมติฐานที่ 3	อายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	Chi - square
สมมติฐานที่ 3.1	อายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	Chi - square

ตารางที่ 3.2 สรุปค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

	สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 3.2	อายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	Chi - square
สมมติฐานที่ 3.3	อายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	Chi - square
สมมติฐานที่ 4	สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	Chi - square
สมมติฐานที่ 4.1	สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	Chi - square
สมมติฐานที่ 4.2	สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	Chi - square
สมมติฐานที่ 4.3	สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	Chi - square
สมมติฐานที่ 5	คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	Pearson's product moment correlation
สมมติฐานที่ 5.1	คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	Pearson's product moment correlation
สมมติฐานที่ 5.2	คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	Pearson's product moment correlation
สมมติฐานที่ 5.3	คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	Pearson's product moment correlation
สมมติฐานที่ 6	ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย อย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้	Stepwise multiple regression analysis

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

3.6.3.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic)

เป็นหลักการที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล นำเสนอข้อมูลและคำนวณค่าสถิติเบื้องต้น ซึ่งเป็นการอธิบาย หรือบรรยายลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวม จึงเป็นการสรุปถึงลักษณะของข้อมูลกลุ่มที่ศึกษา บลูแมน (Bluman, 2006)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1) ค่าสถิติร้อยละ (percent) โดยใช้สูตร บลูแมน (Bluman, 2006)

$$P = \frac{fx100}{n}$$

โดย P แทน ค่าร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์

f แทน ความถี่ที่สำรวจได้

n แทน ขนาดของตัวอย่าง

2) ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean) โดยใช้สูตร บลูแมน (Bluman, 2006)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

โดย \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนคนของกลุ่มตัวอย่าง

3) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยใช้สูตร บลูแมน (Bluman, 2006)

$$S = \sqrt{\frac{\sum (x_1 - \bar{x})^2}{n-1}}$$

โดย S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง

x_1 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัว

\bar{x} แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละตัว

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.6.3.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistic)

1) สถิติไคสแควร์ (Chi – square) เพื่อใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (independent variables) กับตัวแปรตาม (dependent variables) โดยใช้สูตรดังนี้ (พิศิษฐ ตัณฑวณิช, 2543: 203)

$$\chi^2 = \frac{\sum(O - E)^2}{E}$$

เมื่อ	χ^2	แทน	ค่าไคสแควร์ (Chi – square)
	O	แทน	ค่ารวมความถี่ที่ปรากฏจริง (observed frequency)
	E	แทน	ค่าความถี่ที่เป็นค่าความคาดหวัง (expected frequency)

2) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's product moment correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปร ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ใช้สูตรดังนี้ (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2547: 281)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y
	N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด X คะแนนชุด Y

3) การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของการทำนาย เป็นวิธีการที่มีความเหมาะสมในการพิจารณาคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดและได้โมเดลที่ประหยัดที่สุด (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2554) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ประกอบด้วยสมการดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 12.239 + .768X_2 + .833X_4 + .505X_5 + .490X_1$$

สมการรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = .289Z_{X_2} + .328Z_{X_4} + .191Z_{X_5} + .181Z_{X_1}$$

จากแนวทางวิธีการดำเนินงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ซึ่งเกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบการวิจัย การกำหนดรูปแบบการวิจัย การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการประมวลผล เป็นต้น ผู้ทำการวิจัยจะนำวิธีการที่กำหนดไว้แล้วข้างต้นมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากเครื่องมือที่กำหนดไว้คือ แบบสอบถาม และการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งจะดำเนินการในบทที่ 4 เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านต่างๆที่กำหนดตามกรอบงานวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งมีประชากร จำนวน 1,600 คน จากการเปิดตารางจำนวนกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ $\pm 5\%$ ได้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 320 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (proportionate stratified random sampling) โดยใช้หน่วยงานเป็นหลัก การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ .946 และ .854 ตามลำดับ จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 320 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 318 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.37 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา แบ่งเป็น

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- 2) การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

- 1) การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร
- 2) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics)

1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
1. อายุ		
- ต่ำกว่า 21 ปี	18	5.7
- 21 - 25 ปี	53	16.7
- 26 - 30 ปี	66	20.8
- 31 - 35 ปี	55	17.3
- 36 - 40 ปี	37	11.6
- 41 - 45 ปี	32	10.1
- 46 - 50 ปี	36	11.3
- 51 ปีขึ้นไป	21	6.6
รวม	318	100.00
2. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	151	47.5
- ปริญญาตรี	161	50.6
- ปริญญาโท	6	1.9
- ปริญญาเอก	-	-
รวม	318	100.00

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
3. อายุราชการ		
- น้อยกว่า 5 ปี	82	25.8
- 6 - 10 ปี	83	26.1
- 11 - 15 ปี	58	18.2
- 16 - 20 ปี	39	12.3
- 21 - 25 ปี	34	10.7
- 26 ปีขึ้นไป	22	6.9
รวม	318	100.00
4. สังกัด		
- หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา	162	50.9
- กรมการสื่อสารทหาร	132	41.5
- ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล	12	3.8
- กองพันระวังป้องกัน	12	3.8
รวม	318	100.00

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษารวมทั้งสิ้นจำนวน 320 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่มีค่าตอบครบถ้วนสมบูรณ์คืนจำนวน 318 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.37 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 26 -30 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 รองลงมาคืออายุ 31 – 35 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3, อายุ 21 – 25 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7, อายุ 36 – 40 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6, อายุ 46 – 50 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ

11.3, อายุ 41 – 45 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1, อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 และอายุต่ำกว่า 21 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 รองลงมาที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5, มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 และไม่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก

อายุราชการ ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 รองลงมา มีอายุราชการ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8, อายุราชการ 11 – 15 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2, อายุราชการ 16 – 20 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3, อายุราชการ 21 – 25 ปี คิดเป็นจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9

สังกัด ส่วนใหญ่สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9, สังกัดกรมการสื่อสารทหาร จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5, สังกัดศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และสังกัดกองพันระวังป้องกัน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

2) การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

2.1) การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.352	0.840	ปานกลาง
2.ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.723	0.772	สูง
3.ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.592	0.748	ปานกลาง
4.ด้านโอกาสในการก้าวหน้า	3.750	0.757	สูง
5.ด้านสังคมสัมพันธ์	3.896	0.752	สูง
6.ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.601	0.798	ปานกลาง
7.ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.757	0.715	สูง
8.ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.938	0.747	สูง
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	3.701	0.611	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านลักษณะการบริหารงาน จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.93 และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.35

ตารางที่ 4.3 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามข้อความ

	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1.	ในภาพรวมฉันพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	39 (12.3%)	129 (40.6%)	100 (31.4%)	38 (11.9%)	12 (3.8%)	3.46	.981	ปานกลาง
2.	เงินเดือนที่ได้รับจากหน่วยงานช่วยให้ฉันมีความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันเป็นที่น่าพอใจ	29 (9.1%)	122 (38.4%)	107 (33.6%)	50 (15.7%)	10 (3.1%)	3.35	.956	ปานกลาง
3.	เมื่อคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วผลตอบแทนที่ได้รับพอเพียงกับค่าใช้จ่าย และแบ่งปันให้ครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน	29 (9.1%)	94 (29.6%)	120 (37.7%)	51 (16.0%)	24 (7.5%)	3.17	1.048	ปานกลาง
4.	ฉันได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	37 (11.6%)	117 (36.8%)	114 (35.8%)	38 (11.9%)	12 (3.8)	3.41	.971	ปานกลาง
5.	ฉันคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความอุตสาหะ	30 (9.4%)	120 (37.7%)	121 (38.1%)	37 (11.6%)	10 (3.1%)	3.39	.922	ปานกลาง
รวม							3.352	0.840	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับปานกลางต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า เรื่องในภาพรวมฉันพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.46 รองลงมาได้แก่ เรื่องฉันคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความอดสาหัส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ส่วนเรื่องเมื่อคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วผลตอบแทนที่ได้รับพอเพียงกับค่าใช้จ่าย และแบ่งปันให้ครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.17

ตารางที่ 4.4 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จำแนกตามข้อคำถาม

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. ฉันพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่	56 (17.6%)	143 (45.0%)	86 (27.0%)	24 (7.5%)	9 (2.8%)	3.67	.947	ปานกลาง
2. ฉันรู้สึกปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในบริเวณอาคารของหน่วยงาน	74 (23.3%)	152 (47.8%)	76 (23.9%)	15 (4.7%)	1 (0.3%)	3.89	.824	สูง

ตารางที่ 4.4 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
จำแนกตามข้อคำถาม (ต่อ)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น อย่างยิ่ง			
3. หน่วยงานให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพการทำงานสวัสดิการ เพื่อให้กำลังพลได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานมากขึ้น	56 (17.6%)	132 (41.5%)	92 (28.9%)	26 (8.2%)	12 (3.8%)	3.61	992	ปานกลาง
รวม						3.723	0.772	สูง

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับสูงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า เรื่องฉันรู้สึกปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในบริเวณอาคารของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.89 รองลงมาได้แก่ เรื่องฉันพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ส่วนเรื่องหน่วยงานให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพการทำงานสวัสดิการ เพื่อให้กำลังพลได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.61

ตารางที่ 4.5 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
จำแนกตามข้อคำถาม

	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น อย่างยิ่ง			
1.	งานที่ทำอยู่ทำให้ฉันได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	59 (18.6%)	130 (40.9%)	94 (29.6%)	28 (8.8%)	7 (2.2%)	3.65	.954	ปานกลาง
2.	งานที่ทำอยู่ทำให้ฉันได้มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่	53 (16.7%)	131 (41.2%)	101 (31.8%)	21 (6.6%)	12 (3.8%)	3.60	.966	ปานกลาง
3.	งานที่ทำอยู่มีความท้าทาย น่าสนใจ	55 (17.3%)	119 (37.4%)	99 (31.1%)	28 (8.8%)	17 (5.3%)	3.53	1.047	ปานกลาง
4.	งานที่ทำอยู่ทำให้ฉันได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ คิดแปลง วิธีการทำงานใหม่ๆ	47 (14.8%)	120 (37.7%)	108 (34.0%)	32 (10.1%)	11 (3.5%)	3.50	.978	ปานกลาง
5.	ฉันสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของ ตนเองได้	43 (13.5%)	132 (41.5%)	111 (34.9%)	18 (5.7%)	14 (4.4%)	3.54	.948	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตาม
ข้อคำถาม (ต่อ)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น อย่างยิ่ง			
6. งานที่ฉันรับผิดชอบอยู่มีความสำคัญและมีความหมายต่อ หน่วยงาน	62 (19.5%)	150 (47.2%)	84 (26.4%)	18 (5.7%)	4 (1.3%)	3.78	.868	สูง
7. ฉันสามารถขอทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการ ทำงานของฉันได้	38 (11.9%)	138 (43.4%)	109 (34.3%)	26 (8.2%)	7 (2.2%)	3.55	.886	ปานกลาง
รวม						3.592	.7484	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับปานกลางต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาข้อมูลข้อคำถาม พบว่า เรื่องงานที่ฉันรับผิดชอบอยู่มีความสำคัญและมีความหมายต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.78 รองลงมาได้แก่ เรื่องงานที่ทำอยู่ทำให้ฉันได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนเรื่องงานที่ทำอยู่ทำให้ฉันได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ดัดแปลงวิธีการทำงานใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.50

ตารางที่ 4.6 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า จำแนกตามข้อคำถาม

	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1.	หน่วยงานของฉันเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	60 (18.9%)	133 (41.8%)	98 (30.8%)	13 (4.1%)	14 (4.4%)	3.67	.974	ปานกลาง
2.	หน่วยงานของฉันเปิดโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้	88 (27.7%)	127 (39.9%)	75 (23.6%)	17 (5.3%)	11 (3.5%)	3.83	1.006	สูง
3.	โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและได้รับพัฒนาจากหน่วยงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ	45 (14.2%)	148 (46.5%)	84 (26.4%)	27 (8.5%)	14 (4.4%)	3.58	982	ปานกลาง
4.	ฉันรู้สึกว่าการทำงานที่หน่วยงานมีความมั่นคงดีอยู่แล้ว	65 (20.4%)	160 (50.3%)	66 (20.8%)	20 (6.3%)	7 (2.2%)	3.81	.909	สูง
5.	ฉันมั่นใจว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ฉันทำอยู่จะไม่ถูกถอดถอนออกจากหน่วยงาน	90 (28.3%)	126 (39.6%)	82 (25.8%)	13 (4.1%)	7 (2.2%)	3.88	.944	สูง
รวม							3.750	0.772	สูง

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับสูงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า เรื่องฉันมั่นใจว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ฉันทำอยู่จะไม่ถูกถอดถอนออกจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.88 รองลงมาได้แก่ เรื่องหน่วยงานของฉันเปิดโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเรื่องโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและได้รับพัฒนาจากหน่วยงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.58

ตารางที่ 4.7 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามข้อคำถาม

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. ความสัมพันธ์ของฉันกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี	101 (31.8%)	144 (45.3%)	52 (16.4%)	16 (5.0%)	5 (1.6%)	4.01	.909	สูง
2. เมื่อเพื่อนร่วมงานบางคนประสบปัญหา เพื่อนในที่ทำงานมักจะช่วยเหลือกันเสมอ	76 (23.9%)	140 (44.0%)	73 (23.0%)	21 (6.6%)	8 (2.5%)	3.80	.961	สูง
3. หน่วยงานของฉันมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง	89 (28.0%)	141 (44.3%)	69 (21.7%)	11 (3.5%)	8 (2.5%)	3.92	.926	สูง

ตารางที่ 4.7 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามข้อคำถาม (ต่อ)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
4. งานของฉันเปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	85 (26.7%)	157 (49.4%)	59 (18.6%)	14 (4.4%)	3 (0.9%)	3.97	.846	สูง
5. ฉันได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อฉันต้องการความช่วยเหลือ	68 (21.4%)	144 (45.3%)	84 (26.4%)	16 (5.0%)	6 (1.9%)	3.79	.899	สูง
รวม						3.723	0.772	สูง

จากตารางที่ 4.7 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับสูงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า เรื่องความสัมพันธ์ของฉันกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.01 รองลงมาได้แก่ เรื่องงานของฉันเปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเรื่องฉันได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อฉันต้องการความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.79

ตารางที่ 4.8 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน จำแนกตามข้อคำถาม

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. ผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าฉันหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า	61 (19.2%)	133 (41.8%)	96 (30.2%)	14 (4.4%)	14 (4.4%)	3.67	.980	ปานกลาง
2. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสามารถ ไม่ใช่พิจารณาตามความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา	51 (16.0%)	119 (37.4%)	111 (34.9%)	26 (8.2%)	11 (3.5%)	3.54	.971	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของฉัน	47 (14.8%)	125 (39.3%)	106 (33.3%)	28 (8.8%)	12 (3.8%)	3.53	.975	ปานกลาง
รวม						3.601	.7985	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับปานกลางต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า เรื่องผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าฉันหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.67 รองลงมา

ได้แก่ เรื่องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสามารถไม่ใช่พิจารณาตามความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ส่วนเรื่องผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของฉัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.53

ตารางที่ 4.9 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน จำแนกตามข้อคำถาม

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. ฉันพอใจต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	48 (15.1%)	155 (48.7%)	93 (29.2%)	13 (4.1%)	9 (2.8%)	3.69	.877	ปานกลาง
2. แม้จะมีความเครียดจากงาน แต่ฉันก็มีเวลาผ่อนคลายความเครียดได้	71 (22.3%)	159 (50.0%)	71 (22.3%)	15 (4.7%)	2 (0.6%)	3.89	.825	สูง
3. งานที่ทำอยู่ไม่ได้ทำให้สุขภาพจิตของฉันแย่ลง	60 (18.9%)	141 (44.3%)	84 (26.4%)	26 (8.2%)	7 (2.2%)	3.69	.942	ปานกลาง
รวม						3.757	.7151	สูง

จากตารางที่ 4.9 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับสูงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า เรื่องแม้จะมีความเครียดจากงาน แต่ฉันก็มีเวลาผ่อนคลายความเครียดได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.89 รองลงมาได้แก่ เรื่องฉันพอใจต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เท่ากันกับเรื่องงานที่ทำอยู่ไม่ได้ทำให้สุขภาพจิตของฉันแย่ลง

ตารางที่ 4.10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร จำแนกตามข้อคำถาม

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. ฉันภูมิใจที่จะแนะนำให้ญาติหรือคนรู้จักให้มาอยู่ที่หน่วยของฉัน	61 (19.2%)	147 (46.2%)	82 (25.8%)	17 (5.3%)	11 (3.5%)	3.72	.949	ปานกลาง
2. ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานของฉัน	83 (26.1%)	146 (45.9%)	71 (22.3%)	14 (4.4%)	4 (1.3%)	3.91	.876	สูง
3. ฉันยินดีที่จะบอกใครๆ ว่าฉันทำงานอยู่ที่หน่วยงานของฉัน	95 (29.9%)	153 (48.1%)	56 (17.6%)	9 (2.8%)	5 (1.6%)	4.02	.855	สูง

ตารางที่ 4.10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร จำแนกตามข้อความ (ต่อ)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
4. หน่วยงานของฉันเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ	117 (36.8%)	134 (42.1%)	53 (16.7%)	10 (3.1%)	4 (1.3%)	4.10	.875	สูง
รวม						3.938	.7478	สูง

จากตารางที่ 4.10 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับสูงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณารายข้อความ พบว่า เรื่องหน่วยงานของฉันเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.10 รองลงมาได้แก่ เรื่องฉันยินดีที่จะบอกใครๆ ว่าฉันทำงานอยู่ที่หน่วยงานของฉัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเรื่องฉันภูมิใจที่จะแนะนำให้อาติหรือคนรู้จักให้มาอยู่ที่หน่วยของฉัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.72

1.2.2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.ด้านจิตใจ	3.91	0.643	สูง
2.ด้านการคงอยู่	3.48	0.778	ปานกลาง
3.ด้านบรรทัดฐาน	3.81	0.691	สูง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.73	0.618	สูง

จากตารางที่ 4.11 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ยกเว้นด้านการคงอยู่ จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.91 รองลงมาเป็นด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.48

ตารางที่ 4.12 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามข้อความ

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1. ฉันภูมิใจเมื่อได้พูดคุยถึงหน่วยงานกับบุคคลภายนอก	87 (27.4%)	167 (52.5%)	54 (17.0%)	9 (2.8%)	1 (0.3%)	4.04	.765	สูง
2. ฉันรู้สึกว่าเป็น-ส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	77 (24.2%)	166 (52.2%)	62 (19.5%)	11 (3.5%)	2 (0.6%)	3.96	.795	สูง
3. ฉันคิดเสมอว่าปัญหาของหน่วยงานคือปัญหาของฉัน	48 (15.1%)	145 (45.6%)	95 (29.9%)	21 (6.6%)	9 (2.8%)	3.64	915	ปานกลาง
4. ฉันมีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตในการทำงานให้กับหน่วยงาน	70 (22.0%)	160 (50.3%)	74 (23.3%)	11 (3.5%)	3 (0.9%)	3.89	.816	สูง
5. ฉันมีความรู้สึกผูกพันทางใจกับหน่วยงาน	77 (24.2%)	147 (46.2%)	76 (23.9%)	16 (5.0%)	2 (0.6%)	3.88	.853	สูง

ตารางที่ 4.12 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามข้อความ (ต่อ)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
6. ฉันรักหน่วยงานของฉัน	104 (32.7%)	147 (46.2%)	58 (18.2%)	5 (1.6%)	4 (1.3%)	4.08	.826	สูง
7. ฉันเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน	77 (24.2%)	161 (50.6%)	67 (21.1%)	11 (3.5%)	2 (0.6%)	3.94	.804	สูง
รวม						3.917	0.643	สูง

จากตารางที่ 4.12 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับสูงต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาข้อความพบว่า เรื่องฉันรักหน่วยงานของฉัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.08 รองลงมาได้แก่ เรื่องฉันภูมิใจเมื่อได้พูดคุยถึงหน่วยงานกับบุคคลภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ส่วนเรื่องฉันคิดเสมอว่าปัญหาของหน่วยงานคือปัญหาของฉัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.64

ตารางที่ 4.13 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ จำแนกตามข้อความ

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1. ฉันสามารถดำรงชีวิตเช่นในปัจจุบันได้เป็นเพราะ ผลตอบแทนจากหน่วยงาน	52 (16.4%)	146 (45.9%)	89 (28.0%)	22 (6.9%)	9 (2.8%)	3.66	.929	ปานกลาง
2. เหตุผลสำคัญที่ฉันยังไม่ลาออก/ย้ายออกจากหน่วยงาน เพราะไม่ยอมเสียผลประโยชน์ส่วนตัวที่จะได้จาก หน่วยงาน	34 (10.7%)	119 (37.4%)	97 (30.5%)	36 (11.3%)	32 (10.1%)	3.27	1.117	ปานกลาง
3. หากฉันตัดสินใจลาออก/ย้ายออกจากหน่วยงานในขณะนี้ ชีวิตฉันจะเดือดร้อนมาก	65 (20.4%)	111 (34.9%)	91 (28.6%)	30 (9.4%)	21 (6.6%)	3.53	1.117	ปานกลาง
4. ฉันรู้สึกว่าเป็นการสูญเสียอย่างใหญ่หลวง หากฉันตัดสินใจ ลาออก/ย้ายออกจากหน่วยงานในขณะนี้	54 (17.0%)	114 (35.8%)	107 (33.6%)	23 (7.2%)	20 (6.3%)	3.50	1.056	ปานกลาง
5. ด้วยภาวะที่มีอยู่ ฉันไม่สามารถลาออกจากงานได้	73 (23.0%)	117 (36.8%)	86 (27.0%)	30 (9.4%)	12 (3.8%)	3.66	1.071	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ จำแนกตามข้อความ (ต่อ)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
6. ฉันตระหนักดีว่าไม่มีองค์การใดที่สามารถให้คำตอบแทนได้ดีเท่าที่นี้	39 (12.3%)	102 (32.1%)	120 (37.7%)	31 (9.7%)	26 (8.2%)	3.31	1.043	ปานกลาง
7. แม้ว่าจะมีองค์การอื่นเสนอผลตอบแทนที่สูงหรือดีกว่าฉันก็ไม่ประสงค์จะย้ายงานหน่วยงาน	51 (16.0%)	105 (33.0%)	116 (36.5%)	28 (8.8%)	18 (5.7%)	3.45	.7781 2	ปานกลาง
รวม						3.482	0.778	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับปานกลางต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณารายข้อความ พบว่า เรื่องฉันสามารถดำรงชีวิตเช่นในปัจจุบันได้เป็นเพราะผลตอบแทนจากหน่วยงานกับเรื่องด้วยภาระที่มีอยู่ ฉันไม่สามารถลาออกจางานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.66 รองลงมาได้แก่ เรื่องหากฉันตัดสินใจลาออก/ย้ายออกจากหน่วยงานในขณะนี้ ชีวิตฉันจะเดือดร้อนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ส่วนเรื่องเหตุผลสำคัญที่ฉันยังไม่ลาออก/ย้ายออกจากหน่วยงาน เพราะไม่อยากเสียผลประโยชน์ส่วนตัวที่จะได้จากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.27

ตารางที่ 4.14 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามข้อความ

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. เหตุผลข้อหนึ่งที่ฉันยังคงทำงานในหน่วยงานคือ ฉันเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญและฉันรู้สึกว่าเป็นพันธะผูกพันที่ต้องคงอยู่	93 (29.2%)	145 (45.6%)	65 (20.4%)	7 (2.2%)	8 (2.5%)	3.97	.902	สูง
2. หากฉันได้รับข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าจากองค์กรใดก็ตาม ฉันรู้สึกว่าเป็นสิ่งไม่ถูกต้องที่จะละทิ้งหน่วยงานไป	72 (22.6%)	129 (40.6%)	92 (28.9%)	16 (5.0%)	9 (2.8%)	3.75	.955	สูง
3. การออกจากหน่วยงานไปทำงานยังหน่วยงานใหม่ ถือเป็นเรื่องผิดจรรยาบรรณสำหรับฉัน	49 (15.4%)	97 (30.5%)	110 (34.6%)	30 (9.4%)	32 (10.1%)	3.32	1.150	ปานกลาง
4. เพราะความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจึงทำให้ฉันยังทำงานกับหน่วยงานต่อไป	67 (21.1%)	148 (46.5%)	83 (26.1%)	12 (3.8%)	8 (2.5%)	3.80	.901	สูง
5. แม้ไม่มีข้อผูกมัดใดๆ ฉันก็ยินดีทุ่มเททำงานให้กับหน่วยงาน	76 (23.9%)	146 (45.9%)	80 (25.2%)	11 (3.5%)	5 (1.6%)	3.87	.870	สูง

ตารางที่ 4.14 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามข้อความ (ต่อ)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
6. ฉันคิดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด แม้ว่าจะไม่ชอบก็ตาม	85 (26.7%)	147 (46.2%)	69 (21.7%)	12 (3.8%)	5 (1.6%)	3.93	.880	สูง
7. เป็นหน้าที่ของฉันที่ต้องทดแทนบุญคุณที่หน่วยงานมีให้แก่อฉัน	78 (24.5%)	145 (45.6%)	81 (25.5%)	7 (2.2%)	7 (2.2%)	3.88	.880	สูง
8. ฉันคิดว่าเมื่อทำงานให้องค์การใด ก็ต้องรักษาผลประโยชน์ขององค์การนั้น	110 (34.6%)	135 (42.5%)	53 (16.7%)	12 (3.8%)	8 (2.5%)	4.03	.944	สูง
รวม						3.818	0.691	สูง

จากตารางที่ 4.14 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับสูงต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณารายข้อความ พบว่า เรื่องฉันคิดว่าเมื่อทำงานให้องค์การใด ก็ต้องรักษาผลประโยชน์ขององค์การนั้น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.03 รองลงมาได้แก่ เรื่องเหตุผลข้อหนึ่งที่ฉันยังคงทำงานในหน่วยงานคือ ฉันเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญและฉันรู้สึกว่าเป็นพันธะผูกพันที่ต้องคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเรื่องหากฉันได้รับข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าจากองค์การใดก็ตาม ฉันรู้สึกว่าเป็นสิ่งไม่ถูกต้องที่จะละทิ้งหน่วยงานไป มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.75

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

1) การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานข้อที่ 1 อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับระดับความผูกพันต่อองค์การ

อายุ	ระดับความผูกพันต่อองค์การ						χ^2	P
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ			
	N	%	N	%	N	%		
ต่ำกว่า 21 ปี	13	4.1	5	1.6	0	0	17.540	.229
21 - 25 ปี	23	7.2	30	9.4	0	0		
26 - 30 ปี	37	11.6	27	8.5	2	0.6		
31 - 35 ปี	27	8.5	26	8.2	2	0.6		
36 - 40 ปี	23	7.2	13	4.1	1	0.3		
41 - 45 ปี	17	5.3	15	4.7	0	0		
46 - 50 ปี	23	7.2	13	4.1	0	0		
51 ปีขึ้นไป	12	3.8	7	2.2	2	0.6		

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์การ โดยการทดสอบไคสแควร์ พบว่ามีค่า P เท่ากับ .229 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1.1 อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

อายุ	ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ						χ^2	P
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ			
	N	%	N	%	N	%		
ต่ำกว่า 21 ปี	14	4.4	4	1.3	0	0	13.728	.470
21 -25 ปี	36	11.3	17	5.3	0	0		
26 -30 ปี	46	14.5	18	5.7	2	0.6		
31 – 35 ปี	38	11.9	15	4.7	2	0.6		
36 – 40 ปี	25	7.9	12	3.8	0	0.3		
41 – 45 ปี	25	7.9	7	2.2	0	0		
46 – 50 ปี	28	8.8	8	2.5	0	0		
51 ปีขึ้นไป	14	4.4	5	1.6	2	0.6		

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์กร โดยการทดสอบไคสแควร์ พบว่ามีค่า P เท่ากับ .470 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1.1

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่

อายุ	ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่						χ^2	P
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ			
	N	%	N	%	N	%		
ต่ำกว่า 21 ปี	12	3.8	6	1.9	-	-	15.446	.348
21 -25 ปี	20	6.3	30	9.4	3	0.9		
26 -30 ปี	29	9.1	32	10.1	5	1.6		
31 – 35 ปี	20	6.3	29	9.1	6	1.9		
36 – 40 ปี	19	6.0	16	5.0	2	0.6		
41 – 45 ปี	15	4.7	16	5.0	1	0.3		
46 – 50 ปี	20	6.3	14	4.4	2	0.6		
51 ปีขึ้นไป	9	2.8	8	2.5	4	1.3		

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ โดยการทดสอบไคสแควร์ พบว่ามีค่า P เท่ากับ .348 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1.2

สมมติฐานข้อที่ 1.3 อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

อายุ	ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน						χ^2	P
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ			
	N	%	N	%	N	%		
ต่ำกว่า 21 ปี	13	4.1	5	1.6	-	-	24.707	.038
21 -25 ปี	24	7.5	29	9.1	-	-		
26 -30 ปี	37	11.6	27	8.5	2	0.6		
31 – 35 ปี	32	10.1	20	6.3	3	0.9		
36 – 40 ปี	24	7.5	13	4.1	-	-		
41 – 45 ปี	19	6.0	13	4.1	-	-		
46 – 50 ปี	27	8.5	9	2.8	-	-		
51 ปีขึ้นไป	15	4.7	4	1.3	2	0.6		

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยการทดสอบไคสแควร์ พบว่ามีค่า P เท่ากับ .038 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1.3

สมมติฐานข้อที่ 2 ระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์การ

ระดับการศึกษา	ระดับความผูกพันต่อองค์การ						χ^2	P
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ			
	N	%	N	%	N	%		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	77	24.2	68	21.4	6	1.9	9.949	.041
ปริญญาตรี	97	30.5	63	19.8	1	0.3		
ปริญญาโท	1	0.3	5	1.6	-	-		

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์การ โดยการทดสอบไคสแควร์ พบว่ามีค่า P เท่ากับ .041 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ระดับการศึกษา	ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ						χ^2	P
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ			
	N	%	N	%	N	%		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	98	30.8	48	15.1	5	1.6	9.366	.053
ปริญญาตรี	125	39.3	35	11.0	1	.3		
ปริญญาโท	3	0.9	3	0.9	-	-		

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยการทดสอบไคสแควร์ พบว่ามีค่า P เท่ากับ .053 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2.1

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่

ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่

ระดับการศึกษา	ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่						χ^2	P
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ			
	N	%	N	%	N	%		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	60	18.9	82	25.8	9	2.8	11.796	.019
ปริญญาตรี	84	26.4	64	20.1	13	4.1		
ปริญญาโท	-	-	5	1.6	1	0.3		

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ โดยการทดสอบไคสแควร์ พบว่ามีค่า P เท่ากับ .019 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2.2

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

ระดับการศึกษา	ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน						χ^2	P
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ			
	N	%	N	%	N	%		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	84	26.4	62	19.5	5	1.6	6.094	.192
ปริญญาตรี	105	33.0	54	17.0	2	0.6		
ปริญญาโท	2	0.6	4	1.3	-	-		

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยการทดสอบไคสแควร์ พบว่ามีค่า P เท่ากับ .192 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2.3

สมมติฐานข้อที่ 3 อายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์กร

อายุราชการ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร						χ^2	P
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ			
	N	%	N	%	N	%		
น้อยกว่า 5 ปี	49	15.4	33	10.4	-	-	12.116	.277
6 – 10 ปี	37	11.6	43	13.5	3	0.9		
11 – 15 ปี	36	11.3	20	6.3	2	0.6		
16 – 20 ปี	20	6.3	18	5.7	1	0.3		
21 – 25 ปี	23	7.2	11	3.5	-	-		
26 ปีขึ้นไป	10	3.1	11	3.5	1	0.3		

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์กร โดยการทดสอบไคสแควร์ พบว่ามีค่า P เท่ากับ .277 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3.1 อายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

อายุราชการ	ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ						χ^2	P
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ			
	N	%	N	%	N	%		
น้อยกว่า 5 ปี	58	18.2	24	7.5	-	-	6.367	.784
6 – 10 ปี	55	17.3	26	8.2	2	0.6		
11 – 15 ปี	44	13.8	12	3.8	2	0.6		
16 – 20 ปี	28	8.8	10	3.1	1	0.3		
21 – 25 ปี	26	8.2	8	2.5	-	-		
26 ปีขึ้นไป	15	4.7	6	1.9	1	0.3		

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยการทดสอบไคสแควร์ พบว่ามีค่า P เท่ากับ .784 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 3.1

สมมติฐานข้อที่ 3.2 อายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

ตารางที่ 4.25 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

อายุราชการ	ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่						χ^2	P
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ			
	N	%	N	%	N	%		
น้อยกว่า 5 ปี	41	12.9	40	12.6	1	0.3	18.131	.053
6 – 10 ปี	31	9.7	42	13.2	10	3.1		
11 – 15 ปี	30	9.4	23	7.2	5	1.6		
16 – 20 ปี	15	4.7	21	6.6	3	0.9		
21 – 25 ปี	19	6.0	15	4.7	-	-		
26 ปีขึ้นไป	8	2.5	10	3.1	4	1.3		

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ โดยการทดสอบไคสแควร์ พบว่ามีค่า P เท่ากับ .053 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 3.2

สมมติฐานข้อที่ 3.3 อายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ตารางที่ 4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

อายุราชการ	ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน						χ^2	P
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ			
	N	%	N	%	N	%		
น้อยกว่า 5 ปี	47	14.8	35	11.0	-	-	12.315	.265
6 – 10 ปี	42	13.2	38	11.9	3	0.9		
11 – 15 ปี	36	11.3	20	6.3	2	0.6		
16 – 20 ปี	25	7.9	13	4.1	1	0.3		
21 – 25 ปี	26	8.2	8	2.5	-	-		
26 ปีขึ้นไป	15	4.7	6	1.9	1	0.3		

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยการทดสอบไคสแควร์ พบว่ามีค่า P เท่ากับ .265 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 3.3

สมมติฐานข้อที่ 4 สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์กร

สังกัด	ระดับความผูกพันต่อองค์กร						χ^2	P
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ			
	N	%	N	%	N	%		
นทพ.	91	28.6	66	20.8	5	1.6	5.079	.534
สส.ทหาร	67	21.1	63	19.8	2	0.6		
ศตก.	9	2.8	3	0.9	-	-		
พัน.ร.ว.ป.๙	8	2.5	4	1.3	-	-		

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์กร โดยการทดสอบไคสแควร์ พบว่ามีค่า P เท่ากับ .534 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 4

สมมติฐานข้อที่ 4.1 สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ตารางที่ 4.28 ความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

สังกัด	ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ						χ^2	P
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ			
	N	%	N	%	N	%		
นทพ.	117	36.8	41	12.9	4	1.3	2.381	.882
สส.ทหาร	91	28.6	39	12.3	2	0.6		
ศตก.	10	3.1	2	0.6	-	-		
พัน.ร.ว.ป.๕	8	2.5	4	1.3	-	-		

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยการทดสอบไคสแควร์ พบว่ามีค่า P เท่ากับ .882 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 4.1

สมมติฐานข้อที่ 4.2 สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่

ตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่

สังกัด	ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่						χ^2	P
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ			
	N	%	N	%	N	%		
นทพ.	72	22.6	77	24.2	13	4.1	2.891	.822
สส.ทหาร	59	18.6	64	20.1	9	2.8		
ศตก.	5	1.6	6	1.9	1	0.3		
พัน.ร.ว.ป.๕	8	2.5	4	1.3	-	-		

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ โดยการทดสอบไคสแควร์ พบว่ามีค่า P เท่ากับ .822 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 4.2

สมมติฐานข้อที่ 4.3 สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

ตารางที่ 4.30 ความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

สังกัด	ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน						χ^2	P
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ			
	N	%	N	%	N	%		
นทพ.	101	31.8	56	17.6	5	1.6	2.934	.817
สส.ทหาร	75	23.6	55	17.3	2	0.6		
ศตก.	8	2.5	4	1.3	-	-		
พัน.รอป.๕	7	2.2	5	1.6	-	-		

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยการทดสอบไคสแควร์พบว่าค่า P เท่ากับ .817 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 4.3

2) การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงาน
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	.740**
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	.578**
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	.669**
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	.748**

**p < .01 (2 – tailed)

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีรายละเอียดตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.31 คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .748 ดังนั้นผลการวิจัยจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานข้อที่ 5.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพอากาศ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

จากตารางที่ 4.31 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .740 ดังนั้นผลการวิจัยจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ดังนั้นผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 5.1

สมมติฐานข้อที่ 5.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพอากาศ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

จากตารางที่ 4.31 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .578 ดังนั้นผลการวิจัยจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ดังนั้นผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 5.2

สมมติฐานข้อที่ 5.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพอากาศ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 4.31 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .669 ดังนั้นผลการวิจัยจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ดังนั้นผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 5.3

3) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้ใน

การพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

ปัจจัยพยากรณ์	R ²	Adjust R ²	A Constant	สปส.การถดถอย		t	Sig
				B	Beta		
คุณภาพชีวิตการทำงาน	.559	.558	.938	.757	.748	20.017	.000
คุณภาพชีวิตการทำงาน อายุราชการ 6-10 ปี	.571	.568	.984	.755 -.153	.746 -.108	20.214 -2.938	.000 .004
คุณภาพชีวิตการทำงาน อายุราชการ 6-10 ปี อายุ 46-50 ปี	.577	.573	.949	.759 -.134 .153	.750 -.095 .078	20.397 -2.559 2.106	.000 .011 .036
คุณภาพชีวิตการทำงาน อายุราชการ 6-10 ปี อายุ 46-50 ปี อายุ 36-40 ปี	.582	.577	.922	.760 -.130 .173 .147	.751 -.092 .089 .076	20.545 -2.492 2.375 2.063	.000 .013 .018 .040

จากตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนในการเลือกตัวพยากรณ์ตัวแรกเพื่อเข้าสู่ ซึ่งมีค่าอำนาจการทำนาย (R²) เท่ากับ .559 ซึ่งหมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ได้ร้อยละ 55.9

ตัวพยากรณ์ตัวที่ 2 ที่นำเข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณ คือ อายุราชการ 6 – 10 ปี หลังจากเพิ่มตัวพยากรณ์ตัวที่ 2 เข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณ แล้วมีผลทำให้ค่าอำนาจการทำนาย (R²)

เท่ากับ .571 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปร คุณภาพชีวิตการทำงานและอายุราชการ 6 – 10 ปี สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ได้ร้อยละ 57.1

ตัวพยากรณ์ตัวที่ 3 ที่นำเข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณ คือ อายุ 46 – 50 ปี หลังจาก que เพิ่มตัวพยากรณ์ตัวที่ 3 เข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณแล้ว มีผลให้ค่าอำนาจการทำนาย (R^2) เท่ากับ .577 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปร คุณภาพชีวิตการทำงาน อายุราชการ 6 – 10 ปี และ อายุ 46 – 50 ปี สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ได้ร้อยละ 57.7

ตัวพยากรณ์ตัวที่ 4 ที่นำเข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณ คือ อายุ 36 – 40 ปี หลังจาก que เพิ่มตัวพยากรณ์ตัวที่ 4 เข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณแล้ว มีผลทำให้ค่าอำนาจการทำนาย (R^2) เท่ากับ .582 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปร คุณภาพชีวิตการทำงาน อายุราชการ 6 – 10 ปี อายุ 46 – 50 ปี และอายุ 36 – 40 ปี สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ได้ร้อยละ 58.2

ส่วนตัวแปรที่เหลือไม่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

ดังนั้นผลการวิจัยจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่กำหนดไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย อย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนั้นผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 6

จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังแสดงในตารางที่ 4.33 ดังนี้

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย		ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1	อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 ($\chi^2 = 17.540$, $P = .229$)
สมมติฐานที่ 1.1	อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1 ($\chi^2 = 13.728$, $P = .470$)
สมมติฐานที่ 1.2	อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2 ($\chi^2 = 15.446$, $P = .348$)
สมมติฐานที่ 1.3	อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	ยอมรับสมมติฐานที่ 1.3 ($\chi^2 = 24.707$, $P = .038$)
สมมติฐานที่ 2	ระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐานที่ 2 ($\chi^2 = 9.949$, $P = .041$)
สมมติฐานที่ 2.1	ระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1 ($\chi^2 = 9.366$, $P = .053$)
สมมติฐานที่ 2.2	ระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	ยอมรับสมมติฐานที่ 2.2 ($\chi^2 = 11.796$, $P = .019$)
สมมติฐานที่ 2.3	ระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.3 ($\chi^2 = 6.094$, $P = .192$)
สมมติฐานที่ 3	อายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 ($\chi^2 = 12.116$, $P = .277$)
สมมติฐานที่ 3.1	อายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.1 ($\chi^2 = 6.367$, $P = .784$)

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย		ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 3.2	อายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.2 ($\chi^2 = 18.131, P = .053$)
สมมติฐานที่ 3.3	อายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.3 ($\chi^2 = 12.315, P = .265$)
สมมติฐานที่ 4	สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 4 ($\chi^2 = 5.079, P = .534$)
สมมติฐานที่ 4.1	สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 4.1 ($\chi^2 = 2.381, P = .882$)
สมมติฐานที่ 4.2	สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 4.2 ($\chi^2 = 2.891, P = .822$)
สมมติฐานที่ 4.3	สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 4.3 ($\chi^2 = 2.934, P = .817$)
สมมติฐานที่ 5	คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ	ยอมรับสมมติฐานที่ 5 ($r = .748, p < .01$)
สมมติฐานที่ 5.1	คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	ยอมรับสมมติฐานที่ 5.1 ($r = .740, p < .01$)
สมมติฐานที่ 5.2	คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่	ยอมรับสมมติฐานที่ 5.2 ($r = .578, p < .01$)

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย		ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 5.3	คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	ยอมรับสมมติฐานที่ 5.3 ($r = .669$, $p < .01$)
สมมติฐานที่ 6	ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย อย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้	ยอมรับสมมติฐานที่ 6 คุณภาพชีวิตการทำงานร่วมกับกลุ่มอายุราชการ 6-10ปี, อายุ 46-50ปี และอายุ 36-40ปี ร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 58.2

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งกำหนดวิธีการไว้ในบทที่ 3 ข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงนำเสนอ อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย ในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ประชากร คือ นายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 3,600 คน ใช้สูตรในการกำหนดขนาดประชากรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1967) กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ระดับความเชื่อมั่น .50 ซึ่งมีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ $\pm 5\%$) ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 320 คน แล้วจึงทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น (proportionate stratified random sampling) โดยใช้หน่วยงานเป็นหลัก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 37 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 22 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาโดยเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง และนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเป็นรายข้อ และหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า โดยใช้สูตร Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย เท่ากับ .946 และ .854 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับการอนุมัติผ่านการพิจารณาจากหน่วยงานสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยทั้ง 4 หน่วยงาน ผู้วิจัยเดินทางไปส่งแบบสอบถามให้กับฝ่ายกำลังพลของแต่ละหน่วยงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์เจ้าหน้าที่แจกและเก็บแบบสอบถามให้กำลังพลในสังกัดของตนเอง ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์คืนจำนวนทั้งสิ้น 318 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.37 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า f-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย และค่าสมการถดถอยพหุคูณ

สมมติฐานการวิจัย มี 6 ข้อ ดังนี้

- 1) สมมติฐานข้อที่ 1 อายุของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
- 2) ระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
- 3) อายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
- 4) สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
- 5) คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ
- 6) ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์การของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยได้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

5.1.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นนายทหารประทวน จำนวน 318 คน อายุ 26 -30 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.8 การศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.6 อายุราชการ 6 – 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.1 สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.9

5.1.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.70$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.72$ 3.75 3.89 3.75 และ 3.93 ตามลำดับ) ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$ 3.59 และ 3.60 ตามลำดับ)

5.1.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.73$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยในด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.91$ และ 3.81 ตามลำดับ) ส่วนด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$)

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร

5.1.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

1) อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

2) ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่มีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

3) อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน

4) สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน

5.1.2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .748, p < .01$) และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ($r = .740, .578$ และ $.669, p < .01$ ตามลำดับ)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนเพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน อายุราชการ 6 – 10 ปี อายุ 46 – 50 ปี และอายุ 36 – 40 ปี สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ได้ร้อยละ 58.2 ($R^2 = .582$)

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยแยก อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

5.2.1 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

5.2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1) อายุ จากผลการวิจัยพบว่า อายุของนายทหารประทวนอยู่ในช่วง 26 - 30 ปี มีจำนวนมากที่สุด และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะปัจจุบัน กระทรวงกลาโหมมีโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด เพราะกระทรวงกลาโหมประสบปัญหา เรื่องจำนวนของกำลังพล ขาดความสมดุลระหว่างระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร ความคับคั่งของ กำลังพลชั้นยศสูงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และอายุเฉลี่ยของกำลังพลในหน่วยปฏิบัติการรบ (อายุ 50 ปีขึ้นไป) เกินกว่าร้อยละ 20 ทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของ กองทัพไทย โดยให้ผลตอบแทนด้านการเงินเป็นแรงจูงใจกำลังพล และเกณฑ์ในการรับสมัครบุคคลซึ่ง จะเข้ามารับราชการในระดับนายทหารประทวนนั้นส่วนใหญ่จะรับจากบุคคลที่มีอายุในช่วง 18 - 30 ปี ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้นายทหารประทวนช่วงอายุ 26 - 30 ปี มีจำนวนมากที่สุด

2) ระดับการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของนายทหาร ประทวนอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด อาจเป็นเพราะปัจจุบันกระทรวงกลาโหมได้ ส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรีให้กับกำลังพล โดยการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างกระทรวงกลาโหมกับสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพ ของกำลังพลในหน่วยงาน โดยสามารถให้กำลังพลมาเรียนที่สถาบันการศึกษาหรือจัดบุคลากรจาก สถาบันการศึกษาเข้ามาจัดการสอนในหน่วยงาน ทำให้เกิดความสะดวกในการศึกษากับกำลังพล

3) อายุราชการ จากผลการวิจัยพบว่า อายุราชการของนายทหารประทวนอยู่ในช่วง 6 – 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด อาจเป็นเพราะโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดที่ตั้งผลต่อปัจจัยด้านอายุของนายทหารประทวน ดังที่กล่าวมาแล้วในปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

4) สังกัด จากผลการวิจัยพบว่า นายทหารประทวนสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีจำนวนมากที่สุด อาจเป็นเพราะกระทรวงกลาโหมให้ความสำคัญกับในการสนับสนุนรัฐบาลในการพัฒนาประเทศในยามสงบ ดังนั้นหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ซึ่งมีภารกิจสนับสนุนรัฐในการพัฒนาชาติ การป้องกันภัยพิบัติและแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติ และการช่วยเหลือประชาชน จึงเป็นหน่วยงานหลักและสำคัญในการปฏิบัติภารกิจนี้ ทำให้ได้รับการจัดสรรทรัพยากรทั้งกำลังพล งบประมาณ และเครื่องจักรในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมากที่สุดในกระทรวงกลาโหม

5.2.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า นายทหารประทวนมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง หมายถึง นายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีความก้าวหน้า มีบรรยากาศการทำงานที่ดี และมีความภูมิใจในหน่วยงานของตนเองในระดับสูง ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของคองชีพ ต้นตระวานิชย์ (2543) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน สังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ และ อลิษา เหล่ารอด (2549) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนจังหวัดทหารบกเพชรบุรี พบว่า โดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองการวิจัยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกการพิจารณาคุณภาพชีวิตของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง การที่นายทหารประทวนได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานในระดับหนึ่ง ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมในระดับหนึ่งเมื่อ

เปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ แต่เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่า นายทหารประทวนที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และนายทหารประทวนที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับการรับรู้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือ นายทหารประทวนซึ่งมีอายุน้อย ได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าจะมีการรับรู้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในระดับต่ำกว่า นายทหารประทวนที่มีอายุมากที่ได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า ดังนั้นนายทหารประทวนที่มีอายุน้อย อาจพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ตนเองได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่ใช้วุฒิการศึกษาในระดับก่อนอุดมศึกษาเข้าทำงาน แต่ผู้ที่มีอายุมาก มีประสบการณ์มาก และผ่านการพัฒนาทักษะจึงไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนที่ตนเองได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นๆ ที่มีระยะเวลาการทำงานมานานเช่นกัน

2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยในระดับสูง หมายถึง การที่นายทหารประทวนได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย แต่เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่า นายทหารประทวนที่มีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะนายทหารประทวนที่มีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในกองทัพไทยนาน อยู่ในวัยใกล้เกษียณ แต่ต้องปฏิบัติงานในระดับผู้ปฏิบัติงานเช่นเดียวกับผู้ที่มีอายุราชการทุกช่วงอายุ จึงส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยมีค่าน้อยที่สุด นายทหารประทวนที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นนายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาในระดับสูง แต่ระดับการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนนั้น เป็นระดับผู้ปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพในระดับต่ำกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับอื่น และนายทหารประทวนที่สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากนายทหารประทวนที่สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับเครื่องจักรกลหนักที่ใช้ในภารกิจพัฒนาประเทศและบรรเทาสาธารณภัย มีพื้นที่การทำงานทั่วประเทศ จึงมีรับรู้ความปลอดภัยจากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานในระดับปานกลาง หมายถึง การที่นายทหารประทวนได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่นายทหารประทวนมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน แต่เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่า นายทหารประทวนที่มีอายุ 21 - 25 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะนายทหารประทวนกลุ่มดังกล่าวเป็นนายทหารประทวนที่มีอายุน้อย เป็นช่วงเริ่มต้นของการรับราชการ มีระดับการศึกษาและความรู้ความสามารถน้อย ทำให้มีความต้องการที่จะพัฒนาคุณภาพของตนเอง เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ และนายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะนายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีสามารถที่จะพัฒนาตนเองโดยการสอบแข่งขันเพื่อปรับระดับการปฏิบัติงานขึ้นสู่อันดับนายทหารสัญญาบัตร ซึ่งมีค่าตอบแทนและโอกาสในการเจริญเติบโตตามสายงานที่ดีกว่า จึงมีระดับการพัฒนาคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานที่สูงกว่านายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาอื่น นายทหารประทวนที่สังกัดศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล มีภารกิจเกี่ยวกับการวางแผน อำนาจการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการก่อการร้ายสากล มีการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานต่อต้านการก่อการร้ายของต่างประเทศ จึงส่งผลให้กำลังพลมีระดับการพัฒนาคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านภาษา ด้านทักษะและความแข็งแกร่งของร่างกาย อยู่ในระดับสูง

4) ด้านโอกาสในการก้าวหน้า พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้าในระดับสูง หมายถึง การที่นายทหารประทวนมีโอกาที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง แต่เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่า นายทหารประทวนที่มีอายุ 26 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและนายทหารประทวนที่สังกัดศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด นายทหารประทวนที่มีอายุ 26 - 30 ปี ส่วนใหญ่จะสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี อาจเป็นเพราะนายทหารประทวนส่วนใหญ่จะบรรจุเข้ารับราชการเมื่ออายุ 18 - 20 ปี และการศึกษาระดับปริญญาตรี จะใช้เวลาในการศึกษาปกติ 4 ปี ดังนั้นช่วงอายุนี้อาจมีโอกาที่จะมีความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นสู่นายทหารชั้นสัญญาบัตรได้ ส่วนนายทหารประทวนที่สังกัดศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด อาจเป็นเพราะศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล เป็นหน่วยที่ก่อตั้งขึ้นในระยะเวลาไม่นาน ทำให้เกิดความคับคั่งนายทหารประทวนที่มีชั้นยศอัตรา สิบเอก จ่าเอก จ่าอากาศเอก ที่ไม่สามารถเลื่อนชั้นยศขึ้นเป็นอัตรา จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก ซึ่งเป็นชั้นยศที่ได้รับค่าตอบแทนดีกว่า จึงทำให้นายทหารประทวนมีความรู้สึกว่าได้รับการเลื่อนยศช้ากว่าหน่วยงานสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยหน่วยงานอื่น และการสอบเลื่อนฐานะจากนายทหารประทวนขึ้นสู่นายทหารสัญญาบัตรในแต่ละปีมีจำนวนน้อย จึงส่งผลให้ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้าน้อยกว่าหน่วยงานอื่น

5) ด้านสังคมสัมพันธ์ พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ในระดับสูง หมายถึง การที่นายทหารประทวนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า นายทหารประทวนได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น แต่ถ้าพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่านายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และนายทหารประทวนที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อาจเป็นเพราะนายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทต้องใช้เวลาในการศึกษาเป็นเวลานาน และมีอาชีพเสริมทางด้านวิชาการ ทำให้เวลาที่จะคลุกคลีกับกำลังพลในสถานที่ทำงานมีน้อย จึงส่งผลให้การรับรู้ด้านสังคมสัมพันธ์น้อย ส่วนนายทหารประทวนที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี เป็นนายทหารประทวนที่เข้ามารับราชการในหน่วยงานใหม่ จึงต้องมีปฏิบัติสัมพันธ์ทางสังคมมาก เพื่อให้เกิดการคุ้นเคย สนิทสนม ระหว่างตนเองกับผู้ที่ปฏิบัติงานมาก่อน เนื่องจากต้องได้รับการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์การทำงานจากผู้ปฏิบัติงานมาก่อน

6) ด้านลักษณะการบริหารงาน พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานในระดับสูง หมายถึง การที่องค์การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อกำลังพลอย่างเหมาะสม นายทหารประทวนได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของกำลังพล บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม แต่ถ้าพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่านายทหารประทวนที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและนายทหารประทวนที่มีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะนายทหารประทวนที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี เป็นนายทหาร

ประทวนที่เข้ามารับราชการในหน่วยงานใหม่ มีความรู้ในรูปแบบการบริหารงานขององค์กรต่างๆ น้อย จึงทำให้มีระดับการรับรู้ลักษณะการบริหารงานในระดับสูง แต่นายทหารประทวนที่มีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่มีเวลารับราชการเป็นเวลานาน บางท่านปฏิบัติงานมาแล้วหลายหน่วยงาน จึงได้รับรู้ลักษณะการบริหารงานในแต่ละยุคสมัย และในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารแต่ละคน และกลยุทธ์ที่นำมาใช้ในการบริหารงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในลักษณะการบริหารงานของหน่วยงานในระดับปานกลาง ส่งผลให้ระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

7) ด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานในระดับสูง หมายถึง การที่นายทหารประทวนมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างการทำงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ถ้าพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่านายทหารประทวนที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและนายทหารประทวนที่มีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะ นายทหารประทวนที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานน้อย จึงมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ส่งผลต่อความมั่นใจในการมอบหมายภารกิจและความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา จึงมีภาวะอิสระจากงานอยู่มากกว่าผู้ที่มีอายุราชการมาก มีประสบการณ์มาก ที่ผู้บังคับบัญชาจะไว้วางใจในการมอบหมายภารกิจและความรับผิดชอบมากกว่า จึงเกิดทำให้เกิดความรู้สึกไม่สมดุลของชีวิตระหว่างการทำงานกับเวลาอิสระจากงาน

8) ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรในระดับสูง หมายถึง การที่นายทหารประทวนมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม แต่เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่านายทหารประทวนที่มีอายุราชการ 26 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และนายทหารประทวนที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะนายทหารประทวนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานมาก จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรน้อยกว่านายทหารประทวนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่งผลตรงกันข้ามต่อความภูมิใจในองค์กร ยิ่งระยะเวลาปฏิบัติงานมาก ความภูมิใจยิ่งน้อยลง

5.2.1.3 ความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า นายทหารประทวนมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง หมายถึง นายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีความรู้สึกทางด้านจิตใจ มีความรู้สึกว่าตนเองมีค่านิยมและเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกาย เสียสละเวลาเพื่อการทำงานให้กับองค์กร และมีความมุ่งมั่นดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กานต์วิวัฒน์ รื่นกลิ่น (2553 :103 – 105) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และผลการวิจัยขัดแย้งกับผลการศึกษาของ อิติวัฒน์ แจ่มศักดิ์ (2547) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

จำแนกการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านจิตใจ พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่านายทหารประทวนที่สังกัดศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และนายทหารประทวนที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด นายทหารประทวนสังกัดศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากลมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากที่สุด อาจเป็นเพราะนายทหารประทวนสังกัดศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน้าที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ มีหน้าที่เกี่ยวกับการต่อต้านการจับกุมตัวประกัน พลแม่นปืน การเก็บกู้และทำลายวัตถุระเบิด เป็นต้น ซึ่งเป็นงานที่มีความเสี่ยงและอันตรายสูง ต้องอาศัยทั้งร่างกายที่แข็งแรง และจิตใจที่เข้มแข็ง ในการฝึกฝนและการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้นายทหารประทวนสังกัดศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากลมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากที่สุด ส่วนหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กรมการสื่อสารทหาร และกองพันระวังป้องกัน เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการพัฒนาประเทศ การสนับสนุนการสื่อสารให้กับผู้บังคับบัญชา และการรักษาความปลอดภัยภายในหน่วยงาน ตามลำดับ จึงมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า ส่วนนายทหารประทวนที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดนั้น อาจเป็นเพราะนายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท สามารถนำคุณวุฒิการศึกษาไปแสวงหางานที่มีรายได้มากกว่าตำแหน่งงานเดิม จึงส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยความ

ผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจน้อยที่สุด สรุปได้ว่าระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยมีผลตรงข้ามกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ระดับการศึกษาที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การลดลง

2) ด้านการคงอยู่ พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่านายทหารประทวนที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ชัดแย้งกับค่ากล่าวของ Allen and Meyer (1990) ที่ว่าทักษะ การศึกษา เงินบำนาญ เป็นสาเหตุของความผูกพันด้านการคงอยู่ อาจเป็นเพราะนายทหารประทวนที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี เป็นทหารประทวนที่อยู่ในช่วงเริ่มต้นเข้ารับราชการ ทำให้มีทักษะ การศึกษา ในระดับน้อย และยังไม่มียกย่องได้รับเงินบำนาญ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้นายทหารประทวนที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่สูงที่สุด อาจเป็นเพราะนายทหารประทวนส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย นายทหารประทวนจึงต้องรับราชการเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัวในการเล่าเรียนในระดับที่สูงขึ้น และอาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง จึงส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยในสูงที่สุด และนายทหารประทวนที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะนายทหารประทวนที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท สามารถนำวุฒิการศึกษาที่มีไปใช้ในการหารายได้เพิ่มเติม หรือสามารถลาออกเพื่อเข้าทำงานในองค์การที่ได้รับค่าตอบแทนดีกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ อัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) พบว่า การศึกษาและทางเลือกเป็นสาเหตุของความผูกพันด้านการคงอยู่

3) ด้านบรรทัดฐาน พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่านายทหารประทวนที่มีอายุราชการ 21 - 25 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และนายทหารประทวนที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะนายทหารประทวนที่มีอายุราชการ 21 - 25 ปี ถือเป็นกลุ่มนายทหารประทวนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนาน มีประสบการณ์ในการทำงานมาก จึงส่งผลเกิดความรู้สึกประทับใจและความจงรักภักดีต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น จึงมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสูงที่สุด ส่วนนายทหารประทวนที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทนั้น เป็นผู้ที่มีแนวคิดในการพัฒนาตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จึงมี

ความรู้สึกที่รับผิดชอบและจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยมาตั้งแต่แรก ส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานน้อยที่สุด

5.2.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

5.2.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

1) อายุ ผลการวิจัยพบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม สอดคล้องกับการศึกษาของ ณรงค์ สุวรรณอำไพ (2546: 57) ที่พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ สเตียร์ (Steers, 1977) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ยิ่งบุคคลมีอายุมากขึ้นเท่าไร ก็จะมียิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อธิบายได้ตามค่านิยมความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของ เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen, 1991: 67-82) ที่ว่า การที่พนักงานมีความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีส่วนร่วมกับองค์กร มีความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกกับองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่พัฒนามาจากประสบการณ์การทำงานที่มีความสุขและรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ

ผลการวิจัยพบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดเรื่องการลงทุนของ เบคเกอร์ (Becker, 1960) ที่กล่าวว่า อายุแสดงให้เห็นถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่บุคคลได้ลงทุนลงไป บุคคลผู้นั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรในระยะยาว เช่น บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่หากบุคคลลาออกไปก่อนครบกำหนดเวลา ก็เท่ากับการลงทุนนั้นได้ประโยชน์ไม่คุ้มค่า เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่น้อยที่สุด อาจเป็นเพราะด้วยประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีที่ดินในการประกอบอาชีพ จึงอาจเป็นทางเลือกในการออกจากองค์กรเพื่อประกอบอาชีพของนายทหารประทวนด้วย และกลุ่มตัวอย่างซึ่งส่วนใหญ่สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนามากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 50.9 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเครื่องจักรกลในการพัฒนา

ประเทศ ทำให้มีทางเลือกในการนำความรู้และทักษะที่มีนำไปใช้ในการประกอบอาชีพเกี่ยวกับการบังคับเครื่องจักรกลในภาคเอกชนซึ่งมีความต้องการสูงได้ จึงส่งผลให้อายุของนายทหารประทวนไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่

2) ระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน ขัดแย้งกับ สเตียร์; เองเจิล และเพอร์รี่ (Steers, 1977; Angle and Perry, 1981) ที่กล่าวว่า บุคคลที่การศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคคลที่มีการศึกษาน้อย และขัดแย้งกับผลการศึกษาของ กลิสสัน และดูริค (Glisson, and Durick, 1988) พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจาก คนที่มีการศึกษาสูงจะมีข้อมูลต่างๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า รวมทั้งมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย จึงทำให้ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีความผูกพันต่อองค์การลดลงและขัดแย้งกับผลการศึกษาของ สตินันท์ หล้านามวงศ์ (2545) ที่พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะนายทหารประทวนส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ซึ่งอยู่ในกฎเกณฑ์ที่สามารถใช้ในการเลื่อนชั้นยศขึ้นเป็นนายทหารสัญญาบัตรภายในกองบัญชาการกองทัพไทยได้ และการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ไม่สามารถนำมาใช้ในการเลื่อนชั้นยศเป็นนายทหารสัญญาบัตรได้

3) อายุราชการ ผลการวิจัยพบว่า อายุราชการของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สายสุดี กฤตยพิสิฐ (2552) ที่พบว่า อายุการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ขัดแย้งกับ ฮอลล์, ชไนเดอร์ และไนเกรน (Hall, Schneider, and Nygren, 1970; Angle and Perry, 1981) ที่กล่าวว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และขัดแย้งกับผลการศึกษาของ เชลดอน (Sheldon, 1971) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ จากกลุ่มตัวอย่างคือ นักวิทยาศาสตร์ และวิศวกร ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อาจเป็นเพราะกองบัญชาการกองทัพไทยมีการปลูกฝังแนวความคิดเรื่องการเสียสละเพื่อประเทศชาติ ความจงรักภักดี การทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับนายทหารทุกระดับชั้นยศ ตั้งแต่ก่อนบรรจุเข้ารับ

ราชการ และระหว่างรับราชการ จึงทำให้นายทหารประทวนทุกช่วงอายุราชการได้รับการปลูกฝังดังกล่าวเรื่อยมา ส่งผลให้อายุราชการที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4) สังกัด ผลการวิจัยพบว่า สังกัดของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะหน่วยงานที่ทำการศึกษาวิจัย 4 หน่วยงาน ถึงแม้จะมีภารกิจ หน้าที่ และค่าตอบแทนพิเศษที่แตกต่างกัน แต่ก็มีรูปแบบการบริหารงานจากผู้บริหารที่คล้ายคลึงกัน ต้องรับนโยบายการบริหาร การกำกับดูแล และการตรวจสอบ จากหน่วยที่อยู่เหนือการบังคับบัญชาเช่นเดียวกัน และค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานก็มีหลักเกณฑ์เดียวกัน ดังนั้นสังกัดจึงไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5.2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรสุข อัสวนิเวศน์ (2541) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดโรงงานอุตสาหกรรม ทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ บุญิตา หมิ่นเดช (2549: 109-110) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การส่งเสริมให้นายทหารประทวนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้น จะส่งผลให้นายทหารประทวนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย โดยจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากที่สุด อาจเป็นเพราะ การที่นายทหารประทวนรับรู้ได้ถึงความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และรับรู้ได้ถึงความดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชานุคคลที่ส่งเสริมให้เขามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้เขามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย สมยศ นาวิการ (2537) กล่าวว่า การที่บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเท่าใดจะทำให้

ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย จากผลการศึกษาคั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลให้นายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยเกิดความผูกพันต่อองค์กร

5.2.3 เพื่อหาตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรจากคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนสำหรับทำนายความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวทำนาย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน อายุราชการ 6 – 10 ปี อายุ 46 – 50 ปี และอายุ 36 – 40 ปี สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยได้ เป็นไปตามสมมติฐานที่ 6

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าหากนายทหารประทวนมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน มีอายุราชการ 6 – 10 ปี มีอายุ 46 – 50 ปี และมีอายุ 36 – 40 ปี จะสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ถึงร้อยละ 58.2

5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

5.3.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรปรับปรุงค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อให้นายทหารประทวนมีความรู้สึกพึงพอใจในความเพียงพอและยุติธรรมของค่าตอบแทนที่ได้รับ

5.3.1.2 จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการรักษา พัฒนาและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของกลุ่มตัวอย่างไว้ เนื่องจากเมื่อนายทหารประทวนมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแล้ว เขาเหล่านั้นจะมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และมีความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

5.3.1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด ของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาและส่งเสริมให้นายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทุกกลุ่ม ให้เกิดการรับรู้ถึงความพึงพอใจในความผูกพันต่อองค์กร และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาระดับการศึกษาของนายทหารประทวนเพื่อส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

5.3.1.4 จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรหาแนวทางเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยให้ดีขึ้น เนื่องจากพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่ยังมีบางด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรเสริมสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนและยุติธรรม ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านลักษณะการบริหารงาน ซึ่งพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนว่าความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่อย่างไร

5.3.2.2 ควรทดลองเพิ่มตัวแปรด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร พัฒนาตัวแปรที่ส่งผลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารสัญญาบัตร พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจาก

ในกองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบด้วยกำลังพลเป็นประเภทต่างๆ เช่น นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพลทหารกองประจำการ เพื่อให้ผู้บริหารจะได้กำหนดนโยบายด้านกำลังพลได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. บริษัทธรรมสาร. กรุงเทพมหานคร. พิมพ์ครั้งที่ 5. 2544.
- กานต์วิภัสสร รื่นกลิ่น, พันตรี. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารชั้นประทวนชาย สังกัดกรมการขนส่งทหารบก.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาระดับบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2553* : 103.
- “การจัดส่วนราชการของกรมการสื่อสารทหาร.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก : <http://j6.rtarf.mi.th/j6/basic/main12.html>, 10 ตุลาคม 2557.
- “การจัดส่วนราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก : http://www.rtarf.mi.th/new_structure.htm, 10 ตุลาคม 2557.
- “การจัดส่วนราชการของกองพันระวังป้องกัน.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก : <http://sb.rtarf.mi.th/command/>, 10 ตุลาคม 2557.
- “การจัดส่วนราชการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก : <http://ctoc.rtarf.mi.th/index.html>, 10 ตุลาคม 2557.
- “การจัดส่วนราชการของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก : <http://afdc-ict.rtarf.mi.th/afdcintra/index1.html>, 10 ตุลาคม 2557.
- คงชีพ ตันตระวานิชย์, พันตรี. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543*.
- ชาญชัย อาจินสมอาจาร. *พฤติกรรมองค์การ*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ. กรุงเทพมหานคร. 2535.
- จิตติพร หงษา. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549*.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ณรงค์ สุวรรณอำไพ. “ความผูกพันต่อองค์การของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. *พฤติกรรมองค์การ*. ซีเอ็ดยูเคชั่น. กรุงเทพมหานคร. 2551: 105-108

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม. 2554.

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. *การบริหารบุคคลแนวใหม่*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร. 2532: 154.

ธนยุทธ บุตรขวัญ. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์.” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2554.

ธิดาวัฒน์ แจ่มศักดิ์. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร.” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.

ธีระพนธ์ มณีสุด. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. 2552.

บุญแสง ชีระการ. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน.” *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*. 33 ฉบับที่ 1 (ตุลาคม-ธันวาคม 2533): 5-12.

บุษิตา หมั่นเดช. “การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2549.

“ประวัติกองบัญชาการทหารสูงสุด.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก :

http://www.rtarf.mi.th/pdf/schq_history.pdf. 10 ตุลาคม 2557.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. สหมิตรออฟเซต. กรุงเทพมหานคร. 2532.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค5.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2552.

“แผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล กองบัญชาการกองทัพไทย 4 ปี พ.ศ.2556 – 2559.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก : http://www.rtarf.mi.th/pdf/4_year.pdf, 10 ตุลาคม 2557.

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาการศึกษาต่อเนื่อง คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2540.

พรสุข อัครนิเวศน์. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงงานอุตสาหกรรม กิจการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

“พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2552.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก : http://www.rtarf.mi.th/pdf/rule_52.pdf, 10 ตุลาคม 2557.

“พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก : http://library2.parliament.go.th/giventake/content_law/law010251-35.pdf, 10 ตุลาคม 2557

“พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก : http://library2.parliament.go.th/giventake/content_nla2557/law43-210558-13.pdf, 10 ตุลาคม 2557.

พิชิต เทพวรรณ. *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. ซีเอ็ดดูเคชั่น. กรุงเทพมหานคร. 2554: 179.

พิชิต ฤทธิจรรยา. *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. เฮาส์ ออฟ เคอร์มิสท์. กรุงเทพมหานคร. 2547: 281.

พิศาล คลังทอง. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอ ตาคลี จังหวัดนครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2549: 103-107.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พิศิษฐ ตัณฑวณิช. *สถิติเพื่องานวิจัยทางการศึกษา*. เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น. กรุงเทพมหานคร. 2543: 203

“ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร พ.ศ.2541.”

[ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก :

<http://www.swcom.mi.th/km/images/docs/dodrankpromote.pdf>, 10 ตุลาคม 2557.

ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง. “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ.” *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2552.*

วรรณิ รัตนพันธ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาไทยศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553.*

ศรัญญา ชื่อตรง. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด.” *การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2554.*

ศรัญญา แสงลิมสุวรรณ และคณะ. “การพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย.” *Journal of Behavioral Science. Vol. 19. No. 2. (กรกฎาคม 2556).*

ศศินันท์ หล้านามวงศ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กรและการมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.*

สกล ลิจุติภูมิ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ประเทศไทย ปี 2545.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเวชศาสตร์ชุมชน ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.*

สมยศ นาวิการ. *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. บรรณกิจเทรตดิ้ง. กรุงเทพมหานคร. 2533.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สายสุดี กฤตยพิสิฐ. “ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานขายโฆษณา บริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน).” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2552.

สุดารัตน์ จอมคำสิงห์. “ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2552.

สุรชาติ เพชรรุ่ง. “คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของนายทหารสัญญาบัตร สังกัดกรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญชาการยุทธทางอากาศ.” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชา รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.

สุรัสวดี สุวรรณเวช. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้าง ความผูกพันในองค์การ.” *วารสารข้าราชการ*. 5 (พฤษภาคม-มิถุนายน 2549) : 10.

อลิษา เหล่ารอด. “คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนจังหวัดทหารบกเพชรบุรี.” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบาย สาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2549.

อัจฉรา เนียมหอม. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน).” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551 : 94-99.

Allan G. Bluman. *Elementary Statistics*. 3rd ed. New York: Mc Graw Hill, 2006.

Allen, N.J., & Meyer, J.P. “The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization.” *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1990). 1-18.

Angle, H. L., and Perry, J. L., “An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness.” *Administrative Science Quarterly*. 26 (1981): 1-14.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Becker, Howard S. "Notes on the Concept of Commitment". *American Journal Sociology*. 66 (April 1960). 40-53.
- Bishop, J.W. & Scott, K.D. "An Examination of Organizational and Team Commitment in a Self-directed Team Environment." *Journal of Applied Psychology*, 85 (2000): 439-450.
- Buchanan, B. "Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in Work." *Organizations Administrative Science Quarterly*. 19 (June 1974). 533-546.
- Cascio, W. F. *Managing human resources*. 4th ed. New York: McGraw-Hill. 1995.
- Coffman, Curt and Gonzalez-Molina Gabriel. *Follow this Path: How the World's Greatest Organizations Drive Growth by Unleashing Human Potential*. New York: An AOL Time Warner Company, 2002.
- Cronbach, L. J. *Coefficient Alpha and the Internal Structure of Test*. Psychometrika 6. 1951.
- Cummings, T. G., and Worley, C. G. *Organization development and change*. 7th ed. Cincinnati: South Western College Publishing. 2001.
- Glisson, C., and Durick, M. "Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations." *Administrative Science Quarterly*. 33 (1988): 61-81.
- Hall, D. T., Schneider, B., and Nygren, H. T. "Personal factors in organizational identification." *Administrative Science Quarterly*. 15 (1970). 176-189.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. *Organizational development and change*. New York : West Publishing.. 1980.
- *Organizational development and change*. 3rd ed. Minnesota : West Publishing. 1985.
- Kanter, Moss R. "Communication and Social Organization : A Study of Commitment Mechanism in Utopian communities." *American Sociological Review*. 33 (April 1968). 499-517.
- Kerce, E. W., and Kewley, S. B. "Quality of work life surveys in organizations methods and benefits." In *Improving organizational surveys new directions, methods and applications*. Paul R., Edward J. E. and Thomas, M. D. Newbury Park: Sage, 1993.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Knox, S, and Irving, J. A. (a). "An interactive quality of work life model applied to organizational transition." *Journal of Nursing Administration*. 27(1) 1997: 39-47.
- Lawshe, C.H. "A Quantitative Approach to Content Validity." *Personnel Psychology*. Vol.28. 1979: 563-573.
- March, James A. and Simon, Herbert A. *Organizations*. New York : John Wiley & Sons. 1958.
- Meleis, A.I. and Trangenstein, P.A. "Facilitating transitions: Redefinition of a nursing mission". *Nursing Outlook*, 42(6). 1994.
- Meyer, J. P., & Allen, N.J. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment." *Human Resource Management Review*, vol. 1, no. 1, (1991). 61-89.
- . *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications. 1997.
- .Meyer, J. P., and Herscovitch, L. "Commitment in the workplace: Toward a general model." *Human Resource Management Review*, 11 (2001). 299-326.
- Meyer, J.P, Allen, N.J. and Smith, C.A. "Commitment to organization and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization." *Journal of Applied Psychology*. 78 (4). 1993. 538-551.
- Mowday et al. "The Measurement of Organizational Commitment." *Journal of Vocational Behavior*. vol. 14. no. 2. (1979). 224-247.
- Mowday, R. T.; Porter, L. W. and Steer, R. M. "Employee-organization linkages." In Luthans, Fred. *Organization behavior*, 6th ed. Singapore: McGraw Hill. 1982.
- O'Reilly, Charles A., and David F. Caldwell. "The Commitment and Job Tuner of New Employees: Some Evidence of Post Decisional Justification." *Administrative Science*, 26, 1981: 488-503.
- Porter, Lyman W. et al. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians." *Journal of Applied Psychology*, 59, 1974: 603-609.
- Sheldon, Mary E. "Investment and Involvements as Mechanism Producing Commitment to the Organization." *Administrative Science Quarterly*. 16 (June 1971). 143-150.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Steer, R. M. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." *Administrative Science Quarterly*, 22, 1977: 46-56.
- Walton, R. E. "Improving the Quality of work life." *Harvard Business Review*. 4(1974): 56-63.
- Wiener, Y. "Commitment in organizations: A normative view." *Academy of Management Review*, 7 (1982). 418-421.
- Yamane, Taro. *Statistics, An introductory analysis*, 2nd Ed., New York : Harper and Row. 1967.
- Zangaro, G.A. "Organizational commitment: A concept analysis." *Nursing Forum*, 36(2) (2001).14-22.

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง คำตอบทุกข้อถือว่าเป็นสิทธิเฉพาะบุคคลของผู้ตอบ ผู้วิจัยขอรับรองว่าการตอบของท่านจะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และจะนำคำตอบที่ได้มาเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติในการวิจัยเท่านั้น

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

2. ค่าระดับคะแนน

- | | |
|---|------------------------------|
| 5 | หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถาม ด้วยการทำเครื่องหมาย / ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. อายุ ต่ำกว่า 21 ปี 21-25 ปี 26-30 ปี
 31-35 ปี 36-40 ปี 41-45 ปี
 46-50 ปี 51 ปีขึ้นไป
2. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก
3. อายุราชการ น้อยกว่า 5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี
 16-20 ปี 21-25 ปี 26 ปีขึ้นไป
4. สังกัด หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
 กรมการสื่อสารทหาร
 ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล
 กองพันระวังป้องกัน สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

คำชี้แจง : กรุณาตอบคำถาม ด้วยการทำเครื่องหมาย / ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ในภาพรวมฉันพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ					
2. เงินเดือนที่ได้รับจากหน่วยงานช่วยให้ฉันมีความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันเป็นที่น่าพอใจ					
3. เมื่อคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วผลตอบแทนที่ได้รับพอเพียงกับค่าใช้จ่ายและแบ่งปันให้ครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน					
4. ฉันได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
5. ฉันคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความอุตสาหะ					
6. ฉันพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่					
7. ฉันรู้สึกปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในบริเวณอาคารของหน่วยงาน					
8. หน่วยงานให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพการทำงานสวัสดิการเพื่อให้กำลังพลได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
9. งานที่ทำอยู่ทำให้ฉันได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
10. งานที่ทำอยู่ทำให้ฉันได้มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่					
11. งานที่ทำอยู่มีความท้าทาย น่าสนใจ					

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
12. งานที่ทำอยู่ทำให้ฉันได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ดัดแปลงวิธีการทำงานใหม่ๆ					
13. ฉันสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้					
14. งานที่ฉันรับผิดชอบอยู่มีความสำคัญและมีความหมายต่อหน่วยงาน					
15. ฉันสามารถขอทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการทำงานของฉันได้					
16. หน่วยงานของฉันเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
17. หน่วยงานของฉันเปิดโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้					
18. โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและได้รับพัฒนาจากหน่วยงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ					
19. ฉันรู้สึกว่าการทำงานที่หน่วยงานมีความมั่นคงดีอยู่แล้ว					
20. ฉันมั่นใจว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ฉันทำอยู่จะไม่ถูกถอดถอนออกจากหน่วยงาน					
21. ความสัมพันธ์ของฉันกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี					
22. เมื่อเพื่อนร่วมงานบางคนประสบปัญหา เพื่อนในที่ทำงานมักจะช่วยเหลือกันเสมอ					

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
23. หน่วยงานของฉันมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง					
24. งานของฉันเปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
25. ฉันได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อฉันต้องการความช่วยเหลือ					
26. ผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าฉันหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า					
27. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสามารถไม่ใช่พิจารณาตามความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา					
28. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของฉัน					
29. การบริหารงานในหน่วยงานของฉันมีรูปแบบที่น่าพึงพอใจ					
30. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตัวต่อฉันอย่างดี ทำให้ฉันรู้สึกว่าคุณค่า					
31. ฉันพอใจต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
32. แม้จะมีความเครียดจากงาน แต่ฉันก็มีเวลาผ่อนคลายความเครียดได้					
33. งานที่ทำอยู่ไม่ได้ทำให้สุขภาพจิตของฉันแย่ลง					
34. ฉันภูมิใจที่จะแนะนำให้ญาติหรือคนรู้จักให้มาอยู่ที่หน่วยของฉัน					
35. ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานของฉัน					
36. ฉันยินดีที่จะบอกใครๆ ว่าฉันทำงานอยู่ที่หน่วยงานของฉัน					
37. หน่วยงานของฉันเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวนสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

คำชี้แจง : กรุณาตอบคำถาม ด้วยการทำเครื่องหมาย / ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ฉันภูมิใจเมื่อได้พูดคุยถึงหน่วยงานกับบุคคลภายนอก					
2. ฉันรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
3. ฉันคิดเสมอว่าปัญหาของหน่วยงานคือปัญหาของฉัน					
4. ฉันมีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตในการทำงานให้กับหน่วยงาน					
5. ฉันมีความรู้สึกผูกพันทางใจกับหน่วยงาน					
6. ฉันรักหน่วยงานของฉัน					
7. ฉันเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน					
8. ฉันสามารถดำรงชีวิตเช่นในปัจจุบันได้เป็นเพราะผลตอบแทนจากหน่วยงาน					
9. เหตุผลสำคัญที่ฉันยังไม่ลาออก/ย้ายออกจากหน่วยงาน เพราะไม่อยากเสียผลประโยชน์ส่วนตัวที่จะได้จากหน่วยงาน					
10. หากฉันตัดสินใจลาออก/ย้ายออกจากหน่วยงานในขณะนี้ ชีวิตฉันจะเดือดร้อนมาก					
11. ฉันรู้สึกว่าเป็นการสูญเสียอย่างใหญ่หลวง หากฉันตัดสินใจลาออก/ย้ายออกจากหน่วยงานในขณะนี้					

ข้อความ	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
12. ด้วยภาวะที่มีอยู่ ฉันไม่สามารถลาออกจากงานได้					
13. ฉันตระหนักดีว่าไม่มีองค์การใดที่สามารถให้ค่าตอบแทนได้ดีเท่าที่นี้					
14. แม้ว่าจะมีองค์การอื่นเสนอผลตอบแทนที่สูงหรือดีกว่าฉันก็ไม่ประสงค์จะย้ายงาน					
15. เหตุผลข้อหนึ่งที่ฉันยังคงทำงานในหน่วยงานคือ ฉันเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญและฉันรู้สึกว่าเป็นพันธะผูกพันที่ต้องคงอยู่					
16. หากฉันได้รับข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าจากองค์การใดก็ตาม ฉันรู้สึกว่าเป็นสิ่งไม่ถูกต้องที่จะละทิ้งหน่วยงานไป					
17. การออกจากหน่วยงาน ไปทำงานยังหน่วยงานใหม่ ถือเป็นเรื่องผิดจรรยาบรรณสำหรับฉัน					
18. เพราะความรู้สึกรับผิดชอบต่อน้ำที่ที่ได้รับมอบหมายจึงทำให้ฉันยังทำงานกับหน่วยงานต่อไป					
19. แม้ไม่มีข้อผูกมัดใดๆ ฉันก็ยินดีทุ่มเททำงานให้กับหน่วยงาน					
20. ฉันคิดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด แม้ว่าจะไม่ชอบก็ตาม					
21. เป็นหน้าที่ของฉันที่ต้องทดแทนบุญคุณที่หน่วยงานมีให้แก่ฉัน					
22. ฉันคิดว่าเมื่อทำงานให้องค์การใด ก็ต้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กรนั้น					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

ขอขอบคุณสำหรับเวลาอันมีค่าของท่านที่ตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

ภาคผนวก ข

เอกสารอนุญาตให้ทำการวิจัยในหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University



ด่วนมาก บันทึกข้อความ

สน.รพช.เลข.นพพ. (ฝ่ายวิชาการ)
 เลขที่ ๒๓๕
 วันที่ ๒๖ มิ.ย. ๒๕๖๕

ส่วนราชการ กอก.บก.นพพ. (เลข.ฯ โทร. ๐ ๒๕๕๓๓๓๓๓ โทร. ทหาร ๕๙๓๒๓๐๕)
 ที่ ต.อ. กอก.ฯ เลขที่ ๕๙๖๗/๕๘ วันที่ ๒๖ พ.ค.๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาลูกสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยรังสิต เก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์
 เรียบ ผบ.นพพ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ที่ รพศ.๕๙๘๗/๐๓๐ ลง ๒๐ มี.ค.๕๘
 ๒. แบบสอบถาม และรายการแจกจ่าย

๓. สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ขออนุญาตให้ จ.ส.อ. วิจิตร จิตสวา ตำแหน่ง
 เสมียนแผนกจัดการฝึก กองการฝึก ศคก. นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันรัฐประศาสน-
 ศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ซึ่งได้รับทุนจาก สปท. เก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความผูกพันต่อ
 องค์การของนายทหารประทวน สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่ทุ่งสีกัน" รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑
 ๒. กอก.บก.นพพ. ได้ประสาน จ.ส.อ. วิจิตร แล้วทราบว่า ได้กำหนดแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บ
 ข้อมูลจากนายทหารประทวน สังกัด สำนักงานผู้บังคับบัญชา นพพ. และ นชต.บก.นพพ. จำนวน ๘๔ ชุด,
 สทพ.นพพ. จำนวน ๒๓ ชุด และ สสน.นพพ. จำนวน ๘๘ ชุด รวม ๑๙๕ ชุด รายละเอียดแบบสอบถามและรายการ
 แจกจ่ายตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

๓. กอก.บก.นพพ. พิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควร
 ดำเนินการดังนี้

๓.๑ ขออนุญาตให้ จ.ส.อ. วิจิตร จิตสวา ตำแหน่ง เสมียนแผนกจัดการฝึก กองการฝึก ศคก.
 นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต เก็บข้อมูล
 ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ได้ตามที่ร้องขอ

๓.๒ กอก.บก.นพพ. ดำเนินการแจกจ่ายและรวบรวมแบบสอบถาม-
 ๓.๓ สำนักงานผู้บังคับบัญชา นพพ., นชต.บก.นพพ., สทพ.นพพ. และ สสน.นพพ. ยำนวย
 ความสะดวกในการเก็บข้อมูลตามความเหมาะสม

๔. ร้อยเสนอ เห็นสมควรดำเนินการดังนี้
 ๔.๑ อนุมัติการดำเนินการตามข้อ ๓
 ๔.๒ สำเนาให้ สำนักงานผู้บังคับบัญชา นพพ., นชต.บก.นพพ., สทพ.นพพ. และ สสน.นพพ.
 ทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
 จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณายกยัติ คตามข้อ ๔

ผบ.นพพ. [Signature] พ.อ. [Signature]
 (นพต. ปิ่นทอง)
 นชต.บก.นพพ. [Signature]
 พท.น. [Signature]
 พท.ท. [Signature]
 พ.อ.ท. [Signature]
 พ.อ.นพท. (โฆษกไดอาน) [Signature]
 พ.อ.น. [Signature]



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กกล.ศตท. (โทร.ภายใน ๑๑๔)

ที่ กท ๐๓๑๑.๑/ ๕๕๗ วันที่ ๗ พ.ค.๕๘

เรื่อง ขออนุมัติให้นักศึกษากับข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผบ.ศตท.

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือ รปศ.๔๑๘๗/๐๒๘ ลง ๓๐ ม.ค.๕๘

๑. สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ ม.รังสิต มีหนังสือขออนุญาตให้ จ.ส.อ. วินิจ จิตสวา ตำแหน่ง นายสิบโจมติ ชุดโจมติ แผนกปฏิบัติการพิเศษ กปช.ศตท. ซึ่งเป็นนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ ม.รังสิต ได้รับทุนจาก สปท. ให้ทำการวิจัยเรื่อง "ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารประทวน สังกัด บก.ทพ. พื้นที่ทุ่งสีกัน" จึงขออนุญาต ผบ.ศตท. ได้กรุณาให้ผู้เกี่ยวข้องให้ ข้อมูลนักศึกษาเพื่อนำไปประกอบการทำวิจัยหัวข้อเรื่องดังกล่าว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

๒. กกล.ศตท. ตรวจสอบแล้วหน่วยที่จะเก็บข้อมูลคือ นทพ., สส.ทหาร, ศพช. และ ศตท. ซึ่ง ข้อมูลที่เก็บไม่ส่งผลเสียหายต่อทางราชการ และสามารถนำมาใช้บำรุงขวัญให้กับนายทหารประทวนสังกัด ดังกล่าว

๓. ข้อเสนอ เห็นควรดำเนินการดังนี้

๓.๑. อนุมัติให้ดำเนินการตามข้อ ๑

๓.๒. นชต.ศตท. ให้ความร่วมมือในการสนับสนุนข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาอนุมัติตามข้อ ๓

น.อ.หญิง  ร.น.

(เสกนา สาธ)
 ผอ.กกล.ศตท.

- อนุมัติตามข้อ ๓

พล.ท. 


ผบ.ศตท.
 ๗ พ.ค.๕๘

พล.ต. 

รอง ผบ.ศตท.
 พ.ค.๕๘

พ.อ. 

รอง เสธ.ศตท.
 ๘ พ.ค.๕๘

พล.ต. 

เสธ.ศตท.
 พ.ค.๕๘



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กกพ.สส.ทหาร (แผนกธุรการและกำลังพล โทร.ทหาร ๕๐๑๑๖๓๑)

ที่ ตอ กกพ.ฯ เลขที่รับ ๓๑๙๓/๕๘ วันที่ ๗ พ.ค. ๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

เก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน จก.สส.ทหาร

๑. เพื่อกรุณาพิจารณา

๒. มหาวิทยาลัยรังสิต ขออนุญาตให้นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ นาย จ.ส.อ. วินิจ จิตสวาสังกัด ศตค. ซึ่งเข้ารับการศึกษาระดับรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต โดยการแจกแบบสอบถาม รายละเอียดตามหนังสือที่แนบ

๓. เห็นสมควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ อนุมัติให้นักศึกษามหาวิทยาลัยรังสิต เข้ามาแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์ได้

๓.๒ กกพ.ฯ อำนวยความสะดวกตามความเหมาะสม และประสานการปฏิบัติโดยตรงกับนักศึกษา

- *สมคิด*

- ดำเนินการตามระเบียบ

รับตัวตั้ง จก. สส. ทหาร

พ.อ. *สมคิด*

๗๖ จก. สส. ทหาร (๗)

๒๐ พ.ค. ๕๘

พ.อ. *สมคิด*

(พฤกษ์ เอกพันธ์)

ผอ.กกพ.สส.ทหาร

พล.อ. *สมคิด*

๗๖ จก. สส. ทหาร (๗)

๑๕ พ.ค. ๕๘

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ร้อยตรี วินิจ จิตสวา
วัน เดือน ปีเกิด	8 พฤศจิกายน 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา, ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ, 2553 มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ, 2553 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, 2558
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 183 ถ.สรงประภา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
สถานที่ทำงาน	สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย
ตำแหน่งปัจจุบัน	ประจำแผนกวิจัยและพัฒนาหลักนิยม กองวิทยาการ สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ