กลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

โดย

อาทิตยา แสงกฤษเพ็ชร์

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2564

STRATEGIES FOR IMPROVING THE QUALITY OF LIFE AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF JOB PERFORMANCE AMONG THE NONCOMMISSIONED OFFICERS OF THE 1ST ANTIAIRCRAFT ARTILLERY REGIMENT

BY

ATHITAYA SANGKITPETCH

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENTS FOR

THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2021

วิทยานิพนธ์เรื่อง

กลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

โดย

อาทิตยา แสงกฤษเพ็ชร์

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2564

ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล
ประธานกรรมการสอบ

ผศ.ดร.พัฒน์ พิสิษฐเกษม
กรรมการ

ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ. ร.ต. หญิง ดร. วรรณี ศุขสาตร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
22 พฤศจิกายน 2564

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

Thesis entitled

STRATEGIES FOR IMPROVING THE QUALITY OF LIFE AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF JOB PERFORMANCE AMONG THE NONCOMMISSIONED OFFICERS OF THE 1ST ANTIAIRCRAFT ARTILLERY REGIMENT

by

ATHITAYA SANGKITPETCH

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

Rangsit University
Academic Year 2021

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

Asst. Prof. Nuttawut Rojniruttikul, D.P.A.
Examination Committee Chairperson

Asst. Prof. Phat Pisitkasem, Ph.D.
Member

Chalermporn Yenyuak, D.P.A.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plt.Off. Vannee Sooksatra, D.Eng.)
Dean of Graduate School
November 22, 2021

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้สำเร็จลุล่วง บรรลุวัตถุประสงค์ไปด้วยดี จากความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก ที่ได้ให้คำปรึกษา ความอนุเคราะห์ แนะนำ ติดตามและตรวจสอบตลอดจนแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการวิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยรังสิต ที่ให้โอกาสในการศึกษาในระดับปริญญาโทของผู้วิจัย และขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยเฉพาะ ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล และ ผศ.ดร.พัฒน์ พิสิษฐเกษม พร้อมทั้ง คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ถ่ายทอดแนวความคิดและประสบการณ์ต่าง ๆ ในการศึกษา ตลอดจนเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรทุกท่าน รวมทั้งข้าราชการในกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ ๑ ที่ได้ให้ความร่วมมือเอื้อเฟื้อข้อมูลประกอบการทำวิจัย ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตอบแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

ประโยชน์ที่พึงได้รับ จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบความดีนี้ให้กับทุกท่าน ที่ผู้วิจัยได้กล่าวถึงในข้างต้นและผู้ที่ผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้หมดในที่นี้ ที่มีส่วนสำคัญในการทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ หากมีข้อผิดพลาดและข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับและยินดีที่จะรับข้อเสนอแนะจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์ของการพัฒนาวิจัยต่อไป

อาทิตยา แสงกฤษเพ็ชร์
ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

6204188 : อาทิตยา แสงกฤษเพ็ชร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ : กลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

หลักสูตร : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 โดยทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด ด้านระดับชั้นยศ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 120 หน้า)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, พฤติกรรมการปฏิบัติงาน, ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ลายมือชื่อนักศึกษา ..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....

6204188 : Athitaya Sangkitpetch

Thesis Title : Strategies for Improving the Quality of Life Affecting the Effectiveness of Job Performance among the Noncommissioned Officers of the 1st Antiaircraft Artillery Regiment

Program : Master of Business Administration

Thesis Advisor : Chalermporn Yenyuak, D.P.A.

Abstract

The objectives of this study were to study the differences in personal factors affecting the effectiveness of the performance of civil servants of the military officers working at the 1st Antiaircraft Artillery Regiment, to study the relationship of quality of work life and operational effectiveness of the military officers at the 1st Antiaircraft Artillery Regiment, and to study the relationship of operational behavior and operational effectiveness of the military officers at the 1st Antiaircraft Artillery Regiment by collecting the data obtained from the questionnaire. The 300 military officers working at the 1st Antiaircraft Artillery Regiment were samples for this research. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation. One-way ANOVA and multiple regression analysis.

The findings revealed that the sample group had opinions about the quality of working life as a whole at the highest level; personal aspect had the highest average, followed by social and economic aspect. The sample group had operational behavior overall at the highest level, while overall operational effectiveness was at the highest level. Furthermore, the hypothesis testing results showed that the different personal factors regarding education level, rank, working experience and marital status affected the effectiveness of the performance of the military officers of the 1st Antiaircraft Artillery Regiment differently with the statistical significance of the 0.05 level and also found that the quality of working life consisting of work, personal, social and operational behavior aspects affected the effectiveness of the performance of the military officers working at the 1st Antiaircraft Artillery Regiment with statistically significant level of 0.05.

(Total 120 pages)

Keywords: Quality of Work Life, Performance Behavior, Effectiveness of Job Performance

Student's Signature …..... Thesis Advisor's Signature .....

สารบัญ

		หน้า
กิตติกรรมประกาศ		**ก**
บทคัดย่อภาษาไทย		**ข**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**ค**
สารบัญ		**ง**
สารบัญตาราง		**ฉ**
สารบัญรูป		**ช**
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
	1.3 สมมติฐานของการวิจัย	4
	1.4 ขอบเขตของการวิจัย	5
	1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
	1.6 นิยามศัพท์	6
	1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
บทที่ 2	**แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**10**
	2.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	10
	2.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือประชากรศาสตร์	20
	2.3 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน	23
	2.4 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน	29
	2.5 ประวัติและความเป็นมาของกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1	37
	2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 3	**ระเบียบวิธีการวิจัย**	**49**
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	49
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
	3.3 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
	3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	56
บทที่ 4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**58**
	4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล	58
	4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของคุณภาพชีวิตการทำงาน	61
	4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน	67
	4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	69
	4.5 การทดสอบสมมติฐาน	71
บทที่ 5	**สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**86**
	5.1 สรุปผลจากการวิจัย	87
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	89
	5.3 ข้อเสนอแนะ	92
บรรณานุกรม		**94**
ภาคผนวก		**98**
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	99
	ภาคผนวก ข ผลการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	101
	ภาคผนวก ค แบบสอบถาม	110
ประวัติผู้วิจัย		**120**

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงจำนวนประชากรทั้งหมดของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แยกตามสังกัด	49
3.2	แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1	51
3.3	แสดงการแปลคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	53
3.4	แสดงผลทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	55
4.1	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ	58
4.2	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษาสูงสุด	59
4.3	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล ระดับชั้นยศ	59
4.4	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	60
4.5	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	60
4.6	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพการสมรส	61
4.7	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน	61
4.8	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านทำงาน	62
4.9	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านส่วนตัวแสดง	63
4.10	การวิเคราะห์ข้อมูลของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคม	65
4.11	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ	66
4.12	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน	68
4.13	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.14	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	71
4.15	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุดกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	72
4.16	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นยศ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	73
4.17	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับชั้นยศ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	74
4.18	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	75
4.19	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	76
4.20	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	77
4.21	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	78
4.22	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพการสมรสโดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	78
4.23	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	79
4.24	แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	80

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
2.1	องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงาน แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร	26
2.2	ผังการจัดหน่วย ปตอ.1	40
4.1	แสดงแบบจำลองกลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1	84

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันทุกชีวิตในวัยทำงาน แต่ละคนมุ่งมั่นทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นเพศใด ทั้งเพศชายและเพศหญิง ในประเด็นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพ กับชีวิตด้านอื่น ๆ ของบุคคล ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากแนวโน้มทางด้านประชากรและสังคมเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การที่ผู้หญิงออกไปทำงานนอกบ้านมากขึ้น หรือกำลังแรงงานที่มีอายุเฉลี่ยมากขึ้น (Aging Workforce) แต่ถ้าหากองค์กรต่าง ๆ ต้องการที่จะดึงดูดและรักษาทุนมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ ก็จำเป็นต้องจัดการให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มิฉะนั้นแล้วบุคลากรอาจรู้สึกไม่เป็นสุขกับชีวิตและลาจากองค์กรไปเพื่อแสวงหาทางเลือกอื่นที่ดีกว่าให้กับชีวิตของตนเอง แม้เรื่องคุณภาพชีวิตจะเป็นที่สนใจกันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน แต่การตีความหมายคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติของ “ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน” ก็มักจะแตกต่างกันไปตามสภาพชีวิตของแต่ละบุคคล จากการศึกษาของ (พูนศักดิ์ ศรีประพัฒน์, 2560) ที่ได้เสนอถึง ความหมายของ Work-Life Balance พบว่ามีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันไปอย่างหลากหลาย ตั้งแต่การไม่ปะปนกันของชีวิตที่ทำงานกับชีวิตที่บ้าน คุณภาพชีวิตโดยทั่วไป ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งในยุคปัจจุบันวิถีการดำรงชีวิตและการทำงานของมนุษย์ที่พบเห็นได้บ่อยครั้ง เป็นสภาพทางสังคมที่ต้องทำงานภายใต้เงื่อนไขเวลาที่มีความเร่งรีบ การทำงานที่สอดคล้องกับกระแสสังคมโลก ซึ่งลักษณะดังกล่าว ได้ก่อให้เกิดความตึงเครียดและส่งผลกระทบต่อทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตใจ อันเกิดผลกระทบต่อความขัดแย้งกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่และความสุขในชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัวด้วยเช่นกัน ปัจจุบันประเด็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานจึงได้รับความสนใจมากขึ้นในภาครัฐและภาคเอกชนของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ดังนั้นการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่เพียงแต่ศึกษาตัวคนทำงาน ยังศึกษาถึงความสัมพันธ์กับครอบครัวและคนรอบข้าง คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคคลในระดับต่าง ๆ อาทิ พนักงาน ครอบครัวพนักงาน คนรอบข้างพนักงาน ถือเป็นเรื่องใหญ่ของคนยุคนี้ ซึ่งส่งผลต่อทั้งคุณภาพชีวิตในทำงาน คุณภาพชีวิตครอบครัว สุขภาพกายและใจ ทั้งส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน และยังเป็นการดึงดูดแรงงานใหม่และรักษาบุคลากรศักยภาพสูงให้อยู่กับองค์กรต่อไป

กองทัพบกไทย ถือว่าเป็นองค์กรหลักที่สำคัญด้านความมั่นคงของประเทศองค์กรหนึ่ง มีภาระหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มาตรา 77 ที่กำหนดไว้ว่า “รัฐต้องพิทักษ์ไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ และต้องจัดให้มีกำลังทหาร อาวุธ ยุทโธปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย จำเป็น และเพียงพอเพื่อพิทักษ์รักษาเอกราช อธิปไตย ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และเพื่อการพัฒนาประเทศ” (กรวิชญ์ กลิ่นบุญ, 2559) สำหรับการเสริมสร้างความพร้อมรบ ด้านกำลังพลในเชิงคุณภาพนั้น ผลลัพธ์ที่ต้องการคือกำลังพลปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งมีขวัญและกำลังใจที่ดี ดังนั้นเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อาทิ การให้สิทธิ และสวัสดิการต่าง ๆ แก่กำลังพลเพื่อมุ่งให้กำลังพลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มขีดความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่งในทางการทหารนั้น ถือว่าขวัญและกำลังใจเป็นอำนาจกำลังรบที่ไม่มีตัวตน สามารถชี้วัดได้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของภารกิจได้ เนื่องจากข้าราชการทหารส่วนใหญ่ต้องเข้าเวร ต้องไปฝึก ไปทำภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายแล้วนั้น ทำให้ไม่มีเวลาสำหรับตนเอง และครอบครัว หรือที่พักอาศัยอยู่ไกลจากที่ทำงาน ขณะที่สวัสดิการบ้านพักที่ทางราชการจัดไว้ไม่เพียงพอกับจำนวนข้าราชการ ทำให้เวลาส่วนใหญ่หมดไปกับการเดินทางและอยู่ที่ทำงาน เวลาในการใช้ชีวิตสำหรับตนเองและครอบครัวจึงลดน้อยลง ซึ่งส่งผลกระทบทำให้เกิดความเครียด ความขัดแย้งระหว่างงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว เช่นเดียวกันกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ ในปัจจุบันที่สภาวะการครองชีพปรับตัวสูงขึ้น แต่อัตราเงินเดือนของข้าราชการยังไม่มีความสมดุลกับการใช้จ่ายซึ่งส่งผลให้ข้าราชการส่วนใหญ่ ขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ หลายคนต้องกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินหรือการกู้ยืมเงินนอกระบบ สภาพปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ทำให้สูญเสียดุลยภาพในชีวิตส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมายขององค์การเท่าที่ควร ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพล

เรือน (ก.พ.) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือน มุ่งเน้นจะพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้เกิดขึ้นกับข้าราชการ ประกอบด้วย 4 ด้านคือ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

หากกล่าวโดยสรุป ความมีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลทั่วไปรวมถึงข้าราชการ ต้องมีการบริหารจัดสรรเวลาในการทำงานหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญในการใช้ชีวิต ไม่ว่าจะเป็นชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว รวมทั้งการสร้างสัมพันธภาพในสังคมและกิจกรรมยามว่างให้มีความพอเหมาะพอดี การบริหารเวลาให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมมีความสมดุลกันจะมุ่งเน้นให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ และสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต ให้ได้รับการยอมรับและถือเป็นบรรทัดฐานที่เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งบุคคล องค์กรและสังคมที่นำมาซึ่งความสุข ความสำเร็จที่ยั่งยืนและสมบูรณ์ต่อไป

การศึกษาเรื่องกลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 จึงเป็นไปเพื่อทราบถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน รวมทั้งพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานหรือไม่เพียงใด เพื่อนำผลวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารจัดการให้เกิดความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงานแก่ข้าราชการทหารชั้นประทวน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในที่สุด

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกัน

1.3.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

1.3.3 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1” ขอบเขตในการวิจัยแบ่งการศึกษา 2 ด้าน ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1) คุณภาพชีวิตการทำงาน (ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

2) พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 (ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานราชการกองทัพบก)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 (ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานราชการกองทัพบก) ประกอบด้วย

1) ด้านผลการปฏิบัติงาน

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 เนื่องจากทราบจำนวนประชากร จึงใช้สูตรของ Yamane (1967) ความเชื่อมั่นอย่างน้อยร้อยละ 95 ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คำนวณได้เท่ากับ 272 คน ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเพิ่มทั้งหมดอีก 28 คน และได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกสบาย (Convenience หรือ Accidental Sampling) ทั้งหมดจำนวน 300 คน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เพื่อให้ทราบถึงสารสนเทศด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการกระตุ้นและเป็นแรงผลักดันในการทำงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นได้ดีขึ้น

1.5.2 เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงแนวทางในการพัฒนาและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมของการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ในการเอื้อประโยชน์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองทัพบกต่อไป

1.5.3 เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 สามารถตอบสนองต่อภารกิจของกองทัพบกได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.6 นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีเวลาพักผ่อน ลดความกังวลและความเครียดจากการทำงาน ความเพียงพอของรายได้ค่าตอบแทนที่ได้รับ ความเหมาะสมกับปริมาณงาน มีโอกาสใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ การใช้เทคนิคต่าง ๆ การสนับสนุนในการเพิ่มความรู้และความกระตือรือร้น การส่งเสริมปรับปรุงการทำงานในแต่ละบุคคลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ด้านการทำงาน หมายถึง การพัฒนาสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักคุณธรรม เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี อำนวยความสะดวกให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สถานที่ทำงานปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยเพียงพอ ด้านการพัฒนาออกแบบกระบวนการและขั้นตอนการทำงานอย่างมีระบบโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง ง่ายต่อการปฏิบัติ จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสร้างความโปร่งใส เป็นธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล นำกลไกและวิธีการบริหารงานใหม่ ๆ มาดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติ วัดและประเมินผลอย่างจริงจัง มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ

ด้านส่วนตัว หมายถึง การสร้างเสริมสุขภาพ จัดเวลาการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้ข้าราชการมีความแข็งแรงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ข้าราชการต้องมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลรักษาสุขภาพกาย สุขภาพจิต รวมทั้งการบริหารจัดการความเครียดของตนเองและครอบครัว รู้จักการผ่อนคลาย ต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต พร้อมทั้งเสริมสร้างให้ข้าราชการมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นแข็งแรง สามารถดูแลป้องกัน และรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้ มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานแบบยืดหยุ่นให้ครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการ สนับสนุนให้ข้าราชการจัดเวลาการทำงานให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการกำหนดให้วันอาทิตย์เป็นวันครอบครัว

ด้านสังคม หมายถึง การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การมีจิตสาธารณะเพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีความสัมพันธ์กันและมีความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กรที่ปฏิบัติงาน มีความเชื่อถือ ไว้วางใจ และร่วมมือกันทำงาน มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับครอบครัว เพื่อนร่วมงานและสังคม มีจิตสำนึกที่ดีและมุ่งทำประโยชน์ต่อส่วนรวม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออมและบริหารจัดการทางการเงินและการจัดสวัสดิการของส่วนราชการเพิ่มขึ้น เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและดำเนินชีวิตด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียง ข้าราชการต้องเพิ่มความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัวให้เกิดความสมดุล มีการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการอบรมอาชีพเสริม จัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เช่น ทุนการศึกษา สหกรณ์ออมทรัพย์ ร้านค้าสวัสดิการ เงินช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เงินกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยที่ถูก และข้าราชการทุกคนต้องมีความรู้ความเข้าใจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานราชการ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมและการกระทำที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จของงาน ด้วยความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้สามารถสร้างผลงานโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น เป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการทุกคนที่จำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประกาศร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ประชาน และประเทศชาติ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการหรือแผนงานนั้น ๆ ที่ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ เรียกได้ว่าเป็นผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินโครงการนั้นจะมีประสิทธิผลสูงสุด ประกอบด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารบก

ด้านผลการปฏิบัติงานราชการ หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติ โครงการ/งาน/กิจกรรม โดยใช้ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ รวมถึงการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “กลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1” ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย รวมทั้งเก็บรวบรวมแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

2.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือประชากรศาสตร์

2.3 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

2.4 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

2.5 ประวัติและความเป็นมาของกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำให้ทราบปัญหาของการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนี้

1) ด้านการบริหารจัดการ ขาดองค์ความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

2) การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการไม่ครอบคลุมมิติที่สำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

3) ส่วนราชการหลายแห่งยังไม่มีระบบข้อมูลคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่จะนำมาเป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์การ และยังขาดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

4) ปัญหาค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลข้าราชการ และลูกจ้างที่เพิ่มขึ้นมากกว่า 112% รอบ 5 ปี

เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหารราชการ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการมีความเข้มแข็ง ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดหลักการ วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2556 (สำนักงาน ก.พ.) ดังนี้

หลักการ

1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเพิ่มผลิตภาพ และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ

2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการมีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนรวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2) เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

3) เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

4) เพื่อให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพและมีภาพลักษณ์ที่ดี ส่งผลให้สังคมและประเทศไทยเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 34 บัญญัติว่าการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2556 เพื่อให้พัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหารราชการ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการมีความเข้มแข็ง ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงานและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในแต่ละด้านของชีวิต ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ ซึ่งข้าราชการต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชนอีกทั้งต้องมีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ (สำนักงาน ก.พ., 2554) ดังนี้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.1.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านการทำงาน

เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

1) ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีบรรยากาศที่ดีมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

2) จัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

1) สถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะตามเกณฑ์ของส่วนราชการที่รับผิดชอบ

2) ความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในแต่ละส่วนราชการ

ตัวอย่างกิจกรรม

1) การปรับปรุง ซ่อมแซม หรือต่อขยายสถานที่ทำงาน

2) กิจกรรม 5 ส และการจัดระเบียบสถานที่ทำงาน

3) การจัดหาหรือซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอและทันสมัย

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าประสงค์

จัดระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตัวชี้วัด

ผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดสำคัญเพิ่มสูงขึ้น

ตัวอย่างกิจกรรม

1) จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน และการให้คำปรึกษาแนะนำ

2) จัดทำคู่มือและเอกสารแนวทางการปฏิบัติงาน

3) การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

เป้าประสงค์

มีหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

1) ความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

2) ความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมทุ่มเททำงานเพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

ตัวอย่างกิจกรรม

1) การสร้างความมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง การโอนย้าย การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2) การนำระบบกลไกและวิธีการบริหารงานใหม่ๆ มาดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ได้แก่ การจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งรวมถึงการวางมาตรการส่งเสริมการทำงานที่บ้าน

3) การพัฒนาข้าราชการทุกระดับอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง โดยมีการวัดและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานอย่างจริงจัง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.1.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว

เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดี

เป้าประสงค์

1) ข้าราชการมีความรู้ สามารถดูแลป้องกันและรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้

2) ข้าราชการมีความรู้และความเข้าใจในการบริหารจัดการความเครียดของตนเองและครอบครัว

3) ข้าราชการและครอบครัวมีสุขภาพที่ดี สามารถลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

ตัวชี้วัด

1) จำนวนข้าราชการที่มีความรู้และเข้าร่วมกิจกรรมในการดูแลสุขภาวะสามารถจัดการความเครียดของตนเองและครอบครัว

2) จำนวนข้าราชการที่มีน้ำหนักเกินและมีโรคประจำตัวลดลง

ตัวอย่างกิจกรรม

1) จัดให้มีกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพเป็นประจำ ได้แก่ การออกกำลังกายการจัดวันกีฬา

2) จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ได้แก่ การจัดสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์เพื่อการออกกำลังกาย การจัดประกวดทีมงานสุขภาพดีการสนับสนุนให้ส่วนราชการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพร่วมกัน

3) จัดกิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพ การบริหารจัดการความเครียด และทักษะการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม

4) จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ตรวจคัดกรองระดับความแข็งแรงของสุขภาพ รวมทั้งอาจจัดให้มีหน่วยบริการตรวจ-รักษาพยาบาลเบื้องต้นภายในส่วนราชการ หรือระหว่างส่วนราชการ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

5) สร้างระบบการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิต

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างให้ข้าราชการมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็งมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

เป้าประสงค์

1) ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวและสังคม

2) ข้าราชการมีความสุขเพิ่มขึ้น ครอบครัวมีความอบอุ่น

ตัวชี้วัด

1) จำนวนกิจกรรมที่จัดให้ครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมของส่วนราชการ

2) จำนวนข้าราชการที่มีความสุขเพิ่มขึ้น และมีอัตราการหย่าร้างลดลง

ตัวอย่างกิจกรรม

1) กำหนดชั่วโมงทำงานที่เหมาะสมสำหรับหน่วยงาน ได้แก่ การจัดเวลาการทำงานให้ยืดหยุ่น การสนับสนุนการทำงานที่บ้าน

2) สนับสนุนให้ข้าราชการจัดเวลาการทำงานให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการกำหนดให้วันอาทิตย์เป็นวันครอบครัว

3) จัดให้ครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการของส่วนราชการ

2.1.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคม

เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันมีความสามัคคีมีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ส่วนราชการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละส่วนราชการ ให้ข้าราชการมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี Rajapruk University

เป้าประสงค์

ส่วนราชการมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่เหมาะสม และเสริมสร้างให้ข้าราชการเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

ตัวชี้วัด

1) ส่วนราชการมีนโยบายและดำเนินการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม

2) จำนวนข้าราชการที่มีส่วนร่วมในการสร้างและร่วมปฏิบัติให้เป็นไปตามวัฒนธรรมองค์กร

3) จำนวนข้าราชการที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และวัฒนธรรมขององค์กร

ตัวอย่างกิจกรรม

1) จัดกิจกรรมนันทนาการ และการสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารและข้าราชการ

2) พัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กรอย่างชัดเจนและทั่วถึง

3) พัฒนาช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะขององค์กร และธรรมชาติของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมข้าราชการให้มีจิตสาธารณะ มีความรัก และความสามัคคีภายในองค์กร

เป้าประสงค์

1) ข้าราชการมีความรัก ความสามัคคี และร่วมมือกันทำงานมากขึ้น

2) ข้าราชการมีจิตสำนึกที่ดีและมุ่งกระทำประโยชน์ต่อส่วนรวมเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด

1) จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

2) จำนวนกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์

3) จำนวนข้าราชการที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี และกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ

ตัวอย่างกิจกรรม

1) จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร ได้แก่ การจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ทัศนศึกษา สังสรรค์และสันทนาการในโอกาสพิเศษต่าง ๆ

2) จัดกิจกรรมให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์หรือมีความรับผิดชอบต่อสังคมในรูปแบบที่หลากหลาย ได้แก่ การปลูกป่า สร้างฝาย และพัฒนาโรงเรียน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.1.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านเศรษฐกิจ

เพื่อให้ข้าราชการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ส่วนราชการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออม และการบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่ข้าราชการ

เป้าประสงค์

1) ข้าราชการมีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม

2) ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3) ข้าราชการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้จ่ายเงิน

ตัวชี้วัด

1) ข้าราชการมีอัตราการออมเงินเฉลี่ยสูงขึ้น

2) จำนวนข้าราชการที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม

3) จำนวนข้าราชการที่มีปัญหาเรื่องหนี้สินลดลง

ตัวอย่างกิจกรรม

1) การให้ความรู้แก่ข้าราชการในด้านการวางแผน และการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล

2) การรณรงค์เรื่องการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3) การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเสริมนอกเวลาราชการ

กลยุทธ์ที่ 2 จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และสร้างความสุขให้แก่ข้าราชการ

เป้าประสงค์

1) ส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตัวชี้วัด

1) จำนวนกิจกรรมสวัสดิการที่ส่วนราชการจัดเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

2) จำนวนข้าราชการในแต่ละส่วนราชการที่ได้รับสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

ตัวอย่างกิจกรรม

1) การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ การจัดสหกรณ์ออมทรัพย์ การจัดร้านค้าสวัสดิการ การสงเคราะห์ข้าราชการเกี่ยวกับค่าอาหาร ค่าเดินทางและกรณีประสบภัยพิบัติ

2) การส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อจัดกิจกรรมช่วยเหลือข้าราชการที่ได้รับความเดือดร้อนในกรณีต่าง ๆ

2.1.5 ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ

1) ด้านนโยบาย

รัฐบาลกำหนดเป็นนโยบายและสนับสนุนให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการเป็นภารกิจสำคัญของส่วนราชการและจังหวัด และให้ส่วนราชการและจังหวัดกำหนดนโยบายที่สอดรับกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ รวมทั้งกำหนดให้มีระบบการทำงาน กิจกรรม และการดำเนินการที่ชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งความสุข

2) ด้านองค์ความรู้

2.1) ดำเนินการปรับเปลี่ยนแนวความคิดของข้าราชการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการว่า มิใช่เป็นเพียงการจัดกิจกรรมด้านสวัสดิการเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงการสร้างความสุขในชีวิตโดยรวมด้วย

2.2) สร้างเครื่องมือและคู่มือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสำหรับข้าราชการ จำแนกตามความแตกต่างของเพศ วัย สถานภาพของข้าราชการ และสภาพแวดล้อมของส่วนราชการ

2.3) พัฒนาเครื่องมือประเมินผลความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการในแต่ละด้าน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

3) ด้านการสร้างเครือข่าย

ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตร่วมกัน อาทิเช่น

3.1) สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)

3.2) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

3.3) สถาบันการศึกษาด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.4) สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย

3.5) ธนาคารออมสิน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1) ข้าราชการมีความสุข มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

2) ข้าราชการมีความภาคภูมิใจในการรับราชการและบริการประชาชน

3) ระบบราชการมีประสิทธิภาพ และมีภาพลักษณ์ที่ดี

4) ประชาชนได้รับบริการที่ดีจากข้าราชการที่มีความพร้อมในการให้บริการ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือประชากรศาสตร์

2.2.1 ความหมายของคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือประชากรศาสตร์

Hauser and Duncan (1959) ให้ความหมายของ คุณลักษณะส่วนบุคคล หรือลักษณะของประชากรศาสตร์ หมายถึง การที่จะศึกษาขนาดโครงสร้างการกระจายตัว ส่วนประกอบของประชากร องค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงประชากร และการเปลี่ยนแปลงประชากรที่เกิดขึ้น

Hanna and Wozniak (2001) และ Shiffman and Kanuk (2003) กล่าวว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลหรือลักษณะของประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนาและเชื้อชาติ เป็นต้น ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้บริโภค ซึ่งใช้เป็นลักษณะพื้นฐานที่นักการตลาดนำมาพิจารณา สำหรับการแบ่งส่วนตลาด (Market Segmentation) โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการความชอบและอัตราการใช้สินค้าของผู้บริโภค

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

วิทวัส รุ่งเรืองผล (2558) ให้ความหมายว่า เกณฑ์ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือลักษณะของประชากรศาสตร์ จะแบ่งเป็นกลุ่มต่าง ๆ ตามลักษณะดังนี้ เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นต้น โดยทั่วไปตามลักษณะเหล่านี้ จะเป็นเกณฑ์ที่นักการตลาดนิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาดให้กับผลิตภัณฑ์หลายชนิด

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลหรือลักษณะของประชากรศาสตร์ คือ ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นหลักเกณฑ์ในการบ่งบอกถึงลักษณะทางประชากรที่อยู่ในตัวบุคคลนั้น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา อาชีพ เป็นต้น โดยปัจจัยที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มเป้าหมาย ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันไป เพื่อทำให้การวิเคราะห์มีความแตกต่างของในแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน

2.2.2 องค์ประกอบของคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือประชากรศาสตร์

ภาวิณี กาญจนากา (2554, น. 72) กล่าวว่า ทฤษฎีทางคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ วงจรชีวิตครอบครัว การศึกษา รายได้ เป็นต้น ทฤษฎีดังกล่าวมีความสำคัญในการตัดสินใจของบุคคล โดยลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีดังนี้

1) เพศ บุคคลที่มีเพศต่างกัน มีแนวโน้มที่จะมีความชอบหรือความสนใจที่แตกต่างกัน เช่น เพศชายจะสนใจผลิตภัณฑ์ประเภทกีฬา ได้แก่ บาสเกตบอล กอล์ฟ ฟุตบอล ขณะที่เพศหญิงอาจจะสนใจกีฬา เช่น ว่ายน้ำแบดมินตัน เทนนิส หรือสนใจผลิตภัณฑ์เสริมความงามต่าง ๆ จึงเป็นโอกาสดีสำหรับนักการตลาดที่จะตอบสนองความต้องกรและกิจกรรมแต่ละเพศดังกล่าว นอกจากนี้ยังมีผลิตภัณฑ์บางชนิดที่มีการแบ่งเพศของสินค้า เช่น น้ำหอม โดยมีการทำกลิ่นที่แตกต่างกัน เพศชายจะเน้นกลิ่นแนวสปอร์ต สดชื่น เพศหญิง จะเน้นกลิ่นหอมของดอกไม้ เป็นต้น

2) อายุ เป็นตัวแปรในการแบ่งส่วนการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์หลายชนิด เช่น เสื้อผ้า ผลิตภัณฑ์สำหรับบุคคลวัยต่าง ๆ อาทิ หนังสือ อาหาร เป็นต้น บุคคลที่อายุแตกต่างกันจะมีความสนใจในกิจกรรมที่ต่างกัน และสนใจผลิตภัณฑ์ที่ประเภทต่างกัน ประเภทการสื่อสารที่องค์กรธุรกิจจะเลือกใช้เพื่อเข้าถึงบุคคลในวัยต่าง ๆ ก็จะแตกต่างกันไปในแต่ละช่วงอายุ โดยแบ่งเป็น 4 วัย ดังนี้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.1) วัยเด็ก จะมีความสนใจในผลิตภัณฑ์ประเภทขนม ลูกอม การ์ตูน สิ่งที่วัยนี้สนใจมักจะเป็นสื่อทางโทรทัศน์มากกว่าสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อทางโทรทัศน์ที่เป็นรายการสำหรับเด็กและควรเน้นที่ให้ความสนุกสนาน

2.2) วัยรุ่น มีแนวโน้มที่จะมีความสนใจในผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับความบันเทิงและผลิตภัณฑ์ที่มีความแปลกใหม่ต่าง ๆ แต่บุคคลกลุ่มนี้มีกำลังซื้อไม่มาก เนื่องจากยังไม่มีมีรายได้เป็นของตนเอง ตลาดสำหรับบุคคลวัยนี้จะเป็นผลิตภัณฑ์ประเภท เกมคอมพิวเตอร์ ภาพยนตร์ เสื้อผ้า สื่อที่บุคคลวัยนี้สนใจจะเป็นทางโทรทัศน์ สิ่งพิมพ์และอินเตอร์เน็ตต่าง ๆ

2.3) วัยรุ่นตอนปลายถึงวัยกลางคน บุคคลกลุ่มนี้มีรายได้ที่แน่นอนเป็นของตนเอง วัยนี้อาจเป็นตลาดที่ดีสำหรับผลิตภัณฑ์ที่มีราคาปานกบางถึงสูง ผลิตภัณฑ์ที่แสดงให้เห็นถึงผลของการใช้ เพื่อชะลออายุของตน หรือผลิตภัณฑ์ที่ใช้ในการดำรงชีวิต เช่น เครื่องสำอาง ที่มีเป้าหมายคือ สตรีวัยกลางคน รถยนต์ เฟอร์นิเจอร์ บ้าน โทรศัพท์มือถือ สื่อที่เข้าถึงบุคคลกลุ่มนี้จะเป็นสื่อประเภทสิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ และอินเตอร์เน็ตคล้ายกับกลุ่มวัยรุ่น

2.4) วัยเกษียณอายุหรือวัยชรา กลุ่มคนนี้เป็นกลุ่มที่มีรายได้จากเงินบำนาญหรือจากลูกหลาน นิยมจ่ายเงินเมื่อมีความจำเป็น ผู้ที่อยู่ในวัยนี้น่าจะเป็นตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์และบริการสำหรับการท่องเที่ยว หรือผลิตภัณฑ์ที่สร้างความแข็งแรงของสุขภาพ เช่น ที่ออกกำลังกาย โปรแกรมเที่ยวในประเทศและต่างประเทศ สื่อที่เข้าถึงบุคคลในกลุ่มนี้ได้แก่ วิทยุหรือสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ แต่การเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว ต้องอาศัยความระมัดระวังไม่ให้เป็นการแบ่งแยกของช่วงอายุว่ากำลังเข้าสู่วัยชราอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการต่อต้านการรับรู้และการเลือกซื้อจากกลุ่มดังกล่าว

3) เชื้อชาติ สามารถนำมาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งส่วนการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์บางประเภท เช่น เสื้อผ้า อาหาร เครื่องประดับ เป็นต้น บุคคลที่มีเชื้อชาติเดียวกันจะมีวัฒนธรรม วิถีการดำเนินชีวิต ค่านิยม และความเชื่อที่เหมือนกัน ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อผลิตภัณฑ์เช่นเดียวกัน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

4) รายได้ เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนการตลาด เนื่องจากสะท้อนถึงอำนาจในการซื้อสินค้าของผู้บริโภค นอกจากนี้รายได้ยังมีผลต่อชนิดของผลิตภัณฑ์ที่ผู้บริโภคเลือกซื้อ อาทิ ถ้าผู้บริโภคมีรายได้สูง มักจะมีความสนใจในสินค้าฟุ่มเฟือยและมีคุณภาพมากกว่าผู้บริโภคที่มีรายได้ต่ำที่จะให้ความสนใจต่อสินค้าอุปโภคที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตเท่านั้น

5) วงจรชีวิตครอบครัว แต่ละขั้นของวงจรจะส่งผลในการกำหนดว่า บุคคลใดทำหน้าที่ในการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ชนิดและประเภทของผลิตภัณฑ์ เช่น ในช่วงที่ครอบครัวเริ่มต้นแต่งงานและมีบุตร และเกี่ยวกับบ้าน ผลิตภัณฑ์ที่สมาชิกในครอบครัวสนใจอาจจะเป็นผลิตภัณฑ์สำหรับเด็กและบ้าน เป็นต้น

6) ชนชั้นทางสังคม มีผลกระทบที่สำคัญและรุนแรงต่อความชอบของสินค้า เช่น บ้าน รถ เสื้อผ้า เครื่องประดับ เป็นต้น หลายบริษัทได้ทำการออกแบบสินค้าและบริการให้เข้ากับชนชั้นทางสังคมต่าง ๆ โดยรสนิยมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ภายใน 1 ปี เช่น ในช่วงปี ค.ศ.1990 เป็นช่วงเวลาแห่งการแสดงออกทางฐานะเพื่อชนชั้นที่สูงกว่า ทุกวันนี้รสนิยมของผู้คนทั่วโลกเน้นเศรษฐกิจพอเพียง ถึงแม้ว่าสินค้าบางชนิดยังมีราคาสูงด้วยตราสินค้าก็ยังมีกลุ่มคนที่แสวงหาสินค้าราคาแพงเหล่านี้

2.3 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

การทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะว่าการทำงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ได้ทั้งด้านความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และยังสนองตอบต่อความต้องการทางด้านจิตใจซึ่งจะทำให้บุคคลได้รู้จักคุณค่าในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ นอกจากนี้การทำงานยังเป็นสิ่งบ่งบอกถึงการยอมรับของคนในสังคม (พรพรรณ อุ่นจันทร์, 2543 อ้างถึงใน สกุลรัตน์ ไพบูลย์, 2554, น. 24)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.3.1 ความหมายของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

Baruch (1968 อ้างถึงใน ณัฏฐิกา เจยาคม, 2551, น. 136) ให้ความหมายพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ตรงกัน ไม่ว่าการแสดงออก หรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม

Loper (1968 อ้างถึงใน ณัฏฐิกา เจยาคม, 2551, น. 242) ให้ความหมายพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือสิ่งที่แสดงออก และบุคคลอื่นสามารถสังเกตเห็นได้หรือไม่ก็ตาม เช่น ความรู้สึกนึกคิดเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าในขณะปฏิบัติงาน

Albanes (1981 อ้างถึงใน กาญจนา เหมะธร, 2542, น. 19) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่าคือพฤติกรรมและการกระทำของคนงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องานของเขาโดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของคนงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน การเข้าร่วมการฝึกอบรม

พฤติกรรมการปฏิบัติหรือพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำความคิดความรู้สึกและท่าทีที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงถึงความพอใจในงาน หรือไม่พอใจในงาน พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพอใจในงาน เช่น ความมานะอุตสาหะ ความกระตือรือร้น การอุทิศเวลา การตรงต่อเวลา การตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนความมีมนุษยสัมพันธ์ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความไม่พอใจงานส่วนใหญ่มักจะลาออกจากงานหรือขาดงานบ่อยครั้ง การถอนตัวออกจากงานทำให้พวกเขาสามารถหลีกหนีสภาพการทำงานที่ไม่น่าพอใจหรือการออกจากงานจะสร้างปัญหาต่อการบริหารองค์กรที่จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกและการฝึกอบรม การขาดงาน พนักงานที่ไม่พอใจงานจะขาดงานอยู่เสมอ การขาดงานจะสร้างความยุ่งยากต่อการดำเนินงานตามปกติ และต้องเสียค่าใช้จ่ายจากการหาคนทดแทน ความไม่พอใจงานจะเป็นสาเหตุที่สำคัญของการตั้งสหภาพแรงงานขึ้น สืบเนื่องจากความไม่พอใจสภาพแวดล้อมของงานและการไม่สามารถเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของงานได้ พนักงานจะเกิดความคับอกคับใจจากค่าแรงงานที่ต่ำ การลงโทษตามอำเภอใจ และการไม่แก้ไขอันตรายที่ผู้บริหารไม่ได้ตอบสนองต่อข้อเรียกร้องของพนักงาน (สมยศ นาวีการ, 2533 อ้างถึงในอุบลพรรณ ศุภศิลป์, 2551)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงาน คือ การกระทำหรือสิ่งที่แสดงออกในการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้จากภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม ซึ่งแสดงถึงความพอใจในงาน หรือไม่พอใจในงาน จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องานของเขาโดยตรง

2.3.2 แนวคิดและประเภทของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

Steers (1977 อ้างถึงใน สกุลรัตน์ ไพบูลย์, 2554, น. 113) ให้ความเห็นว่าตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การคือพฤติกรรมการทำงาน ของคนในองค์การและนอกจากนี้ แคท์ชและแคน (Kart & Kahn, 1966 อ้างถึงใน สกุลรัตน์ ไพบูลย์, 2554, น. 114-115) เสนอว่ามีพฤติกรรมอยู่ 3 ประการด้วยกันที่องค์การจะต้องได้รับการตอบสนองตอบจากคนในองค์กรเพื่อทำให้องค์กรนั้นมี ประสิทธิภาพ

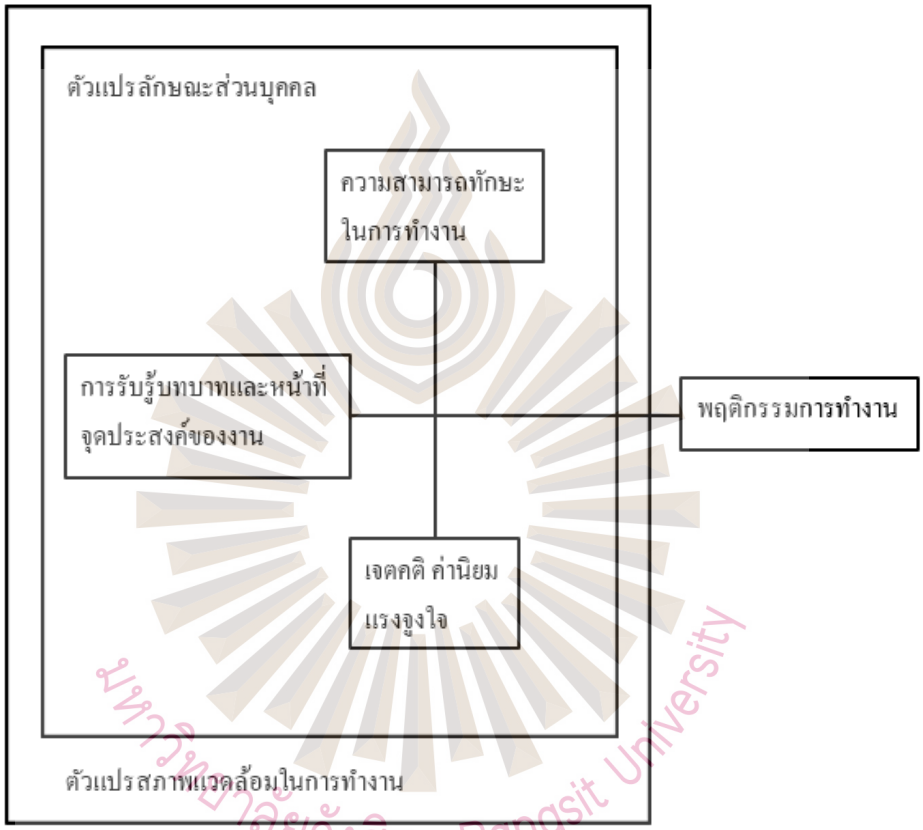
ประการแรก องค์การต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพซึ่งหมายความว่านอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตังบุคคลเข้าไปในระบบแล้วองค์การยังต้องสามารถรักษาบุคคลที่มีคุณค่าเหล่านั้นเอาไว้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้ เหมาะสมกบผลงานและสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลให้ได้ด้วย

ประการที่สอง องค์การจะต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์การปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้ และปฏิบัติตามงานที่ได้รับมอบหมายดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ

ประการสุดท้าย นอกจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและตามบทบาทแล้ว พนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือในโอกาสพิเศษ เพราะการบรรยายลักษณะงานจะเป็นการเพียงแนวทางทั่ว ๆ ไป เกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น บุคคลจึงต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรวาดีที่สุดสำหรับองค์การ ดังนั้นองค์การที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ต้องรับผิดชอบต่อการคิดและการกระทำในทางที่ริเริ่มสร้างสรรค์

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

แนวคิดด้านการจัดการกับพฤติกรรมการทำงานของ Albanese (1981 อ้างถึงใน สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล, 2556, น. 204) ซึ่งได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมการทำงาน (Job Performance Behavior) ว่ามาจากองค์ประกอบ 2 อย่าง คือ ลักษณะส่วนบุคคล กับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยสามารถแสดงเป็นแผนภาพความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละด้านที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานดังภาพประกอบ



รูปที่ 2.1 องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงาน แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร
ที่มา: Albanese, 1981, p. 204

จากแผนภูมิอธิบายได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ซึ่งตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานดังนี้

ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย

1) ความสามารถ ทักษะ ที่จะทำให้เกิดความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ

2) การรับรู้บทบาทและหน้าที่ การที่บุคคลรับรู้ว่างานในหน้าที่คืออะไรและทำอย่างไรเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงได้ รวมทั้งมีความคิดว่าตนสามารถทำงานนั้นได้ด้วย

3) เจตคติ ค่านิยม การจูงใจ ลักษณะทางจิตทั้งสามตัวนี้ก็คือสภาพจิตของบุคคลซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึก อยากจะทำงานหรือชอบงานที่จะทำนั้น

ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย

1) สภาพแวดล้อมระดับใกล้ เช่น สภาพการทำงาน ผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ทำ

2) สภาพแวดล้อมระดับกลาง เช่น จุดประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ปรัชญา

3) สภาพแวดล้อมระดับไกล เช่น ระบบการเมืองและเศรษฐกิจในสังคม สภาพการแข่งขันในตลาดในสังคมขณะนั้น เป็นต้น

2.3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

Schermerhorn et al. (2003 อ้างถึงใน บุญทิพย์ นิ่มสะอาด, 2550) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ไว้ว่าประกอบด้วย คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Individual Attributes) ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) และความพยายามในการทำงาน (Work Effort)

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย

1.1) ลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) เป็นลักษณะที่ช่วยให้เห็นถึง ภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ-สังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาดของครอบครัวตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตาม ลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้องคือ ความรู้ความสามารถหรือลักษณะทางจิตวิทยา

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

1.2) ลักษณะความสามารถ (Competency Characteristics) เป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อนมาปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงาน เป็นแรงจูงใจขั้นตอนที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เอาชนะสภาพแวดล้อมได้ บุคคลที่รู้สึกว่ามีความรู้ความสามารถในการทำงานสามารถคาดได้ว่าเขาจะทำงานอย่างจริงจัง ดังนั้น ความรู้ความสามารถแบ่งได้ 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพ (Physical Competency) และด้านสมอง (Mental Competency) ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนวโน้มของความรู้ความสามารถด้านสมองและการปฏิบัติงาน

1.3) ลักษณะด้านจิตวิทยา (Psychological Characteristics) เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้นและมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรม ลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทัศนคติ การรับรู้ ความต้องการและบุคลิกภาพ เป็นต้น อย่างไรก็ตามความสำคัญของคุณลักษณะของบุคคลเหล่านี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นของแต่ละงาน

2) ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) ในการปฏิบัติงานของบุคคล จำเป็นต้องได้การสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ บุคคลผู้ที่มีลักษณะบุคคลตรงกับความจำเป็นของงาน และได้รับการจูงใจในระดับสูง อาจจะไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี หากได้รับการสนับสนุนไม่เพียงใจจากหน่วยงาน ที่เรียกว่า ข้อจำกัดด้านสถานการณ์ (Situational Constraint) เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานไม่ชัดเจน ระดับความขาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ ไม่เหมาะสมขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้เกี่ยวข้องและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

3) ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) คุณลักษณะของบุคคลที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้นยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมี ก็คือ ความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจในระดับสูงจะทำงานอย่างจริงจัง แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.4 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานนั้น คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการ หรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้หรือได้คาดหวังไว้ โดยหากนำมาศึกษาแล้วจะพบว่าประสิทธิผลนั้น หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นแล้วตัวเราคิดหรือวางแผนที่จะประกอบกิจการใดแล้วสามารถทำกิจการนั้นให้ สำเร็จได้ตามที่คิดหรือวางไว้ เรียกว่า การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ แนวความคิดสมัยใหม่ในการจัดกิจการงานจะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงานนั่นคือ ในการวางแผนงานนั้น ณ จุดเริ่มต้นของงานจะมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์กันว่าผลสำเร็จที่เราต้องการนั้นคืออะไร ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การที่ดำเนินโครงการหรืองานอย่างหนึ่ง อย่างใดแล้วและปรากฏว่าผลเกิดขึ้น (Outcomes) หรือผลผลิตที่เกิดขึ้น (Output) ณ ระดับหนึ่งระดับใดที่เป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มีการใช้ทรัพยากร (Resources) หรือปัจจัยนำเข้า (Inputs) มากน้อยเพียงใด ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในโครงการหรืองานใดน้อยที่สุด และผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินโครงการนั้นจะมีประสิทธิผลสูงชุด (ทั้งนี้โดยการเปรียบเทียบโครงการแต่ละโครงการที่สามารถดำเนินการแล้วบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดได้เหมือนกัน) ในทางตรงกันข้ามโครงการใดแม้ว่าจะสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกันก็ตามแต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามากกว่าโครงการอื่น ๆ โครงการนั้นก็จะไม่ใช่โครงการที่มีประสิทธิผลสูงสุด (วชิรวัชร งามละม่อม, 2556, น. 2-3)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.4.1 ความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness)

ประสิทธิผล หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่ได้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งจุดมุ่งหมายดังกล่าวมานั้นมีอยู่มากมาย เช่น มีประสิทธิภาพ มีกำไร พนักงานเข้าทำงานตรงเวลา การขาดงานในอัตราต่ำ การลาออกจากงานน้อย พนักงานมีความพึงพอใจสูงอุบัติเหตุในการทำงานมีน้อย การผลิตสินค้าและบริการได้ตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ และความสามัคคีกันในองค์การ เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพนั้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของประสิทธิผลเพราะประสิทธิภาพเป็นเพียงจุดมุ่งหมายอย่างหนึ่งที่องค์การต้องการเท่านั้น ดังนั้นบางองค์การที่มีประสิทธิภาพก็อาจไม่มีประสิทธิผลก็ได้ เช่น การประหยัดงบประมาณการลงทุนมากจนเกินไป

จนทำให้วัตถุดิบขาดคุณภาพ กรณีนี้มีประสิทธิภาพ (ประหยัด) แต่จะขาดประสิทธิผล เพราะลูกค้าที่บริโภคผลิตภัณฑ์เหล่านั้น จะไม่พึงพอใจในคุณภาพและอาจไม่ซื้อผลิตภัณฑ์ขององค์การนั้นอีก องค์การจึงขาด ประสิทธิผล คือ สูญเสียลูกค้าไปนั้นเอง อย่างไรก็ตาม องค์การต่าง ๆ ได้พยายามรักษาสมดุล ไว้อย่างเหมาะสมเพื่อให้ได้มาทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ (วิไลพร อาลัยสุข, 2549, น. 28)

ปิยธิดา ตรีเดช (2541, น. 38) กล่าวว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การดำเนินงานในลักษณะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยไม่แสดงค่าของผลการดำเนินงานในรูปของตัวเงิน แต่แสดงเป็นการเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

Yuchtman and Seashore (1967 อ้างถึงใน ภรณี มหานนท์, 2529, น. 60) ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์การในการได้มาซึ่งทรัพยากรซึ่งหายากและมีค่าจากสภาพแวดล้อม แต่การที่จะวัดประสิทธิผลขององค์การได้ชัดเจนตามแนวความคิดของ Yuchtman และ Seashore จะต้องใช้การวัดเปรียบเทียบระหว่างองค์การในรูปของการแข่งขัน (Competition) ว่าองค์การใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่าองค์การนั้นก็ย่อมมีประสิทธิผลมากกว่าอีกองค์การหนึ่ง

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ระดับความสำเร็จในการแสดงบทบาทของผู้บริหารเพื่อให้ได้ผลงานตามต้องการ ดังนั้น ประสิทธิผลจึงเป็นความเหมาะสมกันระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับสภาพแวดล้อมทางภารกิจในขณะนั้น กล่าวคือ ประสิทธิผลเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายและเป้าหมาย Reddin (1976 อ้างถึงใน ถวิล เกื้อกูลวงศ์, 2530, น. 245)

Caplow (1964 อ้างถึงใน พีรศักดิ์ บุญนิธิพันธุ์, 2553) กล่าวในทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติการขององค์การ โดยมุ่งสร้างแบบจำลองเพื่อใช้วิเคราะห์องค์การทุกประเภท หรือขนาดไม่ว่าจะตั้งอยู่ในแหล่งวัฒนธรรมหรือประวัติศาสตร์อย่างไร

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

แบบจำลองของ Caplow เสนอแนะว่า ประสิทธิผลขององค์การ 2 องค์การ หรือองค์การเดียวในระยะที่แตกต่างกัน สามารถเปรียบเทียบกันได้และประเมินผลวัดจากตัวแปร 4 ตัวแปร คือ

1) ความมั่นคง (Stability) หมายถึง การวัดความสามารถขององค์การในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้

2) การผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง การวัดความสามารถขององค์การในการหลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างสมาชิกองค์การ

3) ความสมัครใจ (Voluntariness) หมายถึง ความสามารถขององค์การในการจัดให้มีความพึงพอใจ สำหรับบุคคลและความปรารถนาของสมาชิกที่จะคงมีส่วนร่วมต่อไป

4) ความสัมฤทธิ์ (Achievement) หมายถึง ผลรวมของกิจกรรมขององค์การ

Steer (1977 อ้างถึงใน กฤษณะ นันทะวิชัย, 2557, น. 1) ให้ความเห็นว่าประสิทธิผลองค์กรมองได้หลายมิติ เป็นต้นว่า ในมิติของนักเศรษฐศาสตร์ ประสิทธิผลขององค์การ คือ ผลกำไรหรือผลประโยชน์จากการลงทุน ในมิติของผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิผล คือ คุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตนั้นที่เป็นสินค้าหรือบริการ ในมิติของนักวิทยาศาสตร์การวิจัย ประสิทธิผล คือ จำนวนสิ่งที่ประดิษฐ์ใหม่ ๆ หรือผลผลิตใหม่ ๆ ที่องค์การ ได้ผลิตขึ้น ในมิติของนักสังคมศาสตร์ ประสิทธิผล คือ คุณภาพชีวิต

การศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือประสิทธิผลขององค์การตามแนวความคิดเดิม เป็นความหมายที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) และการแบ่งแยกการปฏิบัติ (Segmentation) ในการปฏิบัติงานขององค์กรต้องแยกกันเกือบโดยเด็ดขาด ทำให้ขาดการร่วมมือ ตลอดจนไม่อาจริเริ่มสร้างสรรค์และไม่อาจเปลี่ยนแปลงใด ๆ ได้ จึงเกิดแนวความคิดตรงข้ามขึ้น คือ แนวความคิดผสมผสาน (Integrative Approach) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงและการสร้างเสริมสิ่งใหม่ ๆ โดยจะมองภาพรวมว่ามีสิ่งที่เกี่ยวข้องในขอบเขตที่กว้างขวาง เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน แนวคิดที่ไม่หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง (Conflict) ที่มองความขัดแย้งเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องเผชิญและแก้ไขเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นตลอดเวลา ดังนั้น แนวทางนี้จำเป็นแนวทางการพยามยามทำงานให้สำเร็จด้วยดีพลวัต (Dynamic) เป้าหมายหลักของความคิดอยู่ที่ การพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยดี (วุฒิชัย จำนง, 2530, น. 225)

จากแนวคิดทฤษฎีและการที่มีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผลที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิผล มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การมาก เป็นเป้าหมายสูงสุดของทุกองค์การและเป็นตัวบ่งชี้ ในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารงานและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานทุกองค์การ ต้องคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมาย กล่าวคือ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยมีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ มีความร่วมมือในการทำงานและควรหลีกเลี่ยงการขัดแย้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2.4.2 ระดับมุมมองของการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Moorhead and Griffin (2001 อ้างถึงใน รมิดา เสนโสพิศ, 2550, น. 28-29) ได้แบ่งการจัดการกับประสิทธิผลขององค์การ ออกเป็น 3 ระดับ คือ ประสิทธิผลระดับบุคคล ประสิทธิผลระดับกลุ่มและประสิทธิผลระดับองค์การ ดังนี้

1) ประสิทธิผลในการทำงานของบุคคลมีความแตกต่างกัน และให้ความสนใจในเรื่องพฤติกรรมในการจัดการ ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ตามทฤษฎีแบบอย่างดังนี้

1.1) ผลิตภาพของแต่ละบุคคล (Productivity) หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ที่มีผลกระทบต่ออำนาจในการผลิต ความสามารถในการผลิตของบุคคลสามารถวัดได้จากผลิตภัณฑ์ (Products) หรือบริการที่เขาได้รับมอบหมายจากองค์การ

1.2) ผลการปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง พฤติกรรมที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติขณะทำงานในองค์การ หรือปฏิบัติงานตามที่องค์การมอบหมายด้วยความเต็มใจ การวัดการปฏิบัติงาน โดยมองภาพรวมอย่างกว้าง ๆ ทั้งทางด้าน พฤติกรรมและความสัมพันธ์กับคนอื่นในการทำงาน

1.3) การขาดงาน (Absenteeism) หมายถึง การไม่ปรากฏตัวของบุคลากรในขณะเวลาที่เข้าต้องปฏิบัติงาน ที่ขาดหายไป ชั่วคราว หรือนาน ๆ บางครั้งการเห็นผู้คนขาดงานและพยายามสร้างคำแก้ตัวเพื่อที่จะขาดงาน หรือในบางครั้งก็ใช้การโทรมาบอกว่าป่วยเพื่อที่จะได้พักเพิ่มขึ้นอีกวันหนึ่ง

1.4) การตั้งใจจะลาออก (Turnover) หมายถึง ความคิดที่จะตั้งใจจะลาออกไปจากองค์การโดยไม่กลับมาทำงานต่อไปอีก หากบุคคลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดีองค์การจะต้องเสียค่าฝึกอบรมเป็นจำนวนมาก สำหรับการจ้างบุคคลใหม่มารับหน้าที่ต่อไป

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

1.5) ทัศนคติของบุคคล (Individual Attitudes) หมายถึง ความคิดเห็นและเป็นตัวแปรที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลของแต่ละบุคคล ที่มีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในงาน หรือไม่พึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์การ และมีผลต่อการมีส่วนที่จะเข้ามาเกี่ยวพันกับองค์การสิ่งเหล่านี้เป็นบทบาทที่สำคัญของพฤติกรรมองค์การ

1.6) ความเครียด (Stress) หมายถึง พฤติกรรม หรือความรู้สึกที่บุคคลสนองตอบต่อสิ่งเร้าทั้งด้านจิตใจกายภาพและเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การ ภาวะความเครียดที่เพิ่มขึ้นนั้นทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านพฤติกรรมองค์การและปฏิบัติงาน

2) ประสิทธิผลของกลุ่มทีม มีองค์ประกอบของกลุ่ม ประสิทธิผลของแต่ละบุคคลบางตัวเกิดผลลัพธ์ที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงกับประสิทธิผลของกลุ่ม ตัวอย่างเช่น องค์การได้กำหนดให้บุคลากรทำงานกันเป็นทีม ร่วมกันสร้างผลงาน และผลการปฏิบัติงานคือประสิทธิผลที่สำคัญ อีกสิ่งที่จะลืมเสียไม่ได้ ถึงแม้ว่าประชากรทั้งหมดในกลุ่มทัศนคติเกี่ยวกับงานที่เหมือนกัน โดยในส่วนของทัศนคติ ซึ่งเป็นธรรมชาติของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ดีประสิทธิผลของบุคคลก็ต่างจากประสิทธิผลของกลุ่มแต่อาจมีทัศนคติที่ตรงกันก็เป็นได้ กล่าวโดยรวมการวัดประสิทธิผลของกลุ่มหรือทีมก็ต้องมาจากผลลัพธ์ของประสิทธิผล แต่ละบุคคลไม่ใช่การยึดผลลัพธ์เป็นกลุ่ม

3) ประสิทธิผลองค์การ ประสิทธิผลขององค์การคือบทสรุปของทั้งหมด ซึ่งเราสามารถวัดและเปรียบเทียบผลิตภาพขององค์การ และยังสามารถปรับแก้ทิศทางของการขาดงานและการลาออก ซึ่งผลกระทบทั้งหลายจะออกมาในรูปของประสิทธิผลองค์การ องค์การจะต้องมีการกำหนดสภาวะทางการเงิน ราคา สินค้า การลงทุน การเติบโต และอื่น ๆ ซึ่งเราจะต้องประเมินค่าความสามารถและขอบเขตให้เป็นส่วนประกอบ ที่น่าพึงพอใจ เสมือนว่า นักลงทุนต้องการกำไร ผู้วางกฎของรัฐบาล คนงาน และสหภาพแรงงาน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากที่กล่าวมาการที่จะทำให้ประสิทธิผลขององค์การอยู่ในระดับสูงจะต้องสร้างความสมดุล จากประสิทธิผลทั้ง 3 ระดับ โดยคำนึงถึง พฤติกรรม สภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่เหมาะสม รวมทั้งต้องมีรูปแบบของการบริหารจัดการที่ดี

Gibson et al. (1997 อ้างถึงใน กฤษณะ นันทวิชัย, 2557, น. 13) ได้ให้ความสนใจประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ดังนี้

1) ประสิทธิผลของบุคคล (Individual Effectiveness) ประสิทธิผลระดับนี้เน้นที่ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่งานของพนักงานหรือสมาชิกองค์การ ซึ่งหน้าที่งานที่ถูกปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของงานหรือตำแหน่งในองค์การ ผู้จัดการโดยมาจากประเมินประสิทธิผลของบุคคลโดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะตัดสินใจเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนชั้น และรางวัลอื่น ๆ ตามระบบขององค์การ

2) ประสิทธิผลของกลุ่ม (Group Effectiveness) ประสิทธิผลของกลุ่มเป็นผลรวมของการช่วยเหลือสนับสนุนของสมาชิกในกลุ่มทั้งหมด โดยที่ประสิทธิผลของกลุ่มเป็นมากกว่าผลรวมของการช่วยเหลือสนับสนุนของแต่ละบุคคลในสายพาน แต่ประสิทธิผลขององค์การเป็นมากกว่าผลรวมของการช่วยเหลือ สนับสนุนของแต่ละบุคคลในงานประเภทระบบสายพานที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่รวมการปฏิบัติงานของแต่ละคน อธิบายได้ในรูปของพลังร่วม (Synergy) ที่แสดงถึง การรวมตัวกันของการร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกันของบุคคลที่ลักษณะเกินกว่า การรวมตัวกันธรรมดา

3) ประสิทธิผลขององค์การ (Organizational Effectiveness) องค์การประกอบไปด้วยบุคคลและกลุ่ม ดังนั้น ประสิทธิผลขององค์การจะประกอบด้วยประสิทธิผลของบุคคลและกลุ่ม แต่ประสิทธิผลขององค์การเป็นมากกว่าผลรวมของประสิทธิผลของบุคคลและกลุ่ม ซึ่งกระทำของพลังร่วม (Synergistic Effects) ทำให้องค์การมีประสิทธิผลที่มีระดับสูงกว่าผลรวมจากส่วนต่าง ๆ

2.4.3 การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

การประเมินผล หรือการวัดผลของประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในองค์การเป็นเรื่องที่ทำได้ค่อนข้างยาก มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยไว้มากมาย เพื่อที่จะแสวงหาตัวแปรหรือบรรทัดฐานในการวัดประสิทธิผลขององค์การ (ภรณี (กีรติบุตร) มหานนท์, 2529, น. 184-188) ได้สรุปว่ามีการสำรวจเพียงถึงปี 1974 ถ้ารวบรวมจำนวนการศึกษาที่มุ่งหาบรรทัดฐานของประสิทธิผลขององค์การเพียงการศึกษาทีละ 1 บรรทัดฐานของประสิทธิผล จะนับได้ถึง 19 ตัวแปร โดยเฉพาะในปี 1975 มีการศึกษา 17 เรื่อง ที่ใช้ตัวแปรหรือบรรทัดฐานที่แตกต่างกันหลายประการในการวัดประสิทธิผลขององค์การ และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกันแล้ว ปรากฏว่าไม่มีข้อยุติหรือข้อเห็นพ้องต้องกันว่าอะไรคือ กลุ่มของตัวแปร ที่ถูกต้องและมีประโยชน์ในการวัดประสิทธิผลขององค์การถึง 3-4 ลักษณะด้วยกัน และแนวความคิดแต่ละทางนั้นไม่มีความซ้ำซ้อนกันเลย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งมีการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์สร้างแบบจำเพื่อวัดประสิทธิผลนั้น ในประเทศไทยยังมีการศึกษาในแง่มุมนี้น้อยแต่มีการศึกษากว้างขวางในต่างประเทศ โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา ซึ่งอาจแยกเป็นแนวทางกว้าง ๆ ได้ 4 แนวทาง ดังนั้น

1) การประเมินประสิทธิผลขององค์การในแง่เป้าหมาย

2) การประเมินประสิทธิผลขององค์การในแง่ทรัพยากร

3) การประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์

4) การประเมินผลโครงการโดยใช้ระบบ 4 เป็นตัวแปร

การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นการวัดผลของการทำงาน (สิริรัตน์ สวยสม, 2546 อ้างถึงใน ภัทธีรา กมลรัตนเวช, 2549, น. 12) หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ก็ตามที่จะให้เกิดประสิทธิผลเต็มที่ 100% ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นเป็นไปได้ยาก แต่อย่างไรก็ตามการประเมินประสิทธิผล สามารถมองได้ 2 แง่ คือ

1) ในแง่ประสิทธิผลสมบูรณ์ คือ การทำงานนั้นต้องให้ผลออกมา 100% แต่ในความเป็นจริงประสิทธิผลย่อมไม่เกิดขึ้น

2) ในแง่ประสิทธิผลสัมพัทธ์ (Relative Efficiency) เป็นการศึกษาประสิทธิผลในแง่เปรียบเทียบ เช่น การเปรียบเทียบกับองค์การที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน การเปรียบเทียบผลงานของตนในอดีต การเปรียบเทียบศักยภาพ ความรู้ และขีดความสามารถของตนเองแต่ละช่วงเวลา โดยพิจารณาว่าทำงานได้เต็มที่ขีดความสามารถหรือไม่ การเปรียบเทียบความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบคุณภาพของงาน การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ความสำคัญของการประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ความพร้อมและความสามารถของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการที่ถูกต้องแล้วย่อมก่อให้เกิดประโยชน์กับฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

1) ประโยชน์ต่อองค์การ

1.1) เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร ผลการประเมินจะชี้ให้เห็นถึงจุดอ่อนและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานและส่วนรวม ทำให้สามารถปรับปรุงการทำงานเพื่อผลงานดีขึ้นกว่าเดิม และมีโอกาสที่จะก้าวหน้าต่อไป

1.2) ผลการประเมินจะเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนกำลังคนขององค์การ กล่าวคือ การพิจารณาทบทวนผลการทำงานทำให้ทราบจุดอ่อน จุดแข็ง ความสามารถของพนักงาน ซึ่งใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการตัดสินใจเลื่อนขั้น และโยกย้ายตำแหน่ง

1.3) เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เพราะประเมินทำให้ทราบถึงศักยภาพ ความสามารถ จุดเด่นและจุดด้อยของพนักงานแต่ละคน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับความสามารถ

1.4) ประโยชน์ด้านการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน กล่าวคือ ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นหลักในการพิจารณาปรับเพิ่มค่าจ้างและเงินเดือนของพนักงาน

2) ประโยชน์ต่อพนักงาน

2.1) ทำให้พนักงานทราบว่าตนเองมีจุดเด่น จุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อดำเนินการปรับปรุงประสิทธิผลการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

2.2) เป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานในองค์การทำงานด้วยความอุตสาหะ เต็มกำลังความรู้ ความสามารถ เพราะมั่นใจการประเมินผลการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสุขระหว่างผู้ร่วมงานและตัวเอง จำเป็นต้องใช้แนวทางและวิธี การในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสรุปเป็นแนวปฏิบัติได้ (พรทิพย์ เย็นจะบก และกมลรัฐ อินทรทัศน์, 2549) คือ

1) การทำตัวให้เป็นคนงานที่ดี ในการทำงานนั้นเราจะต้องรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบ ขยัน และขวนขวายแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ทำตัวให้เป็นที่รักของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2) การรักษามารยาทและระเบียบในที่ทำงาน การปฏิบัติงานโดยยึดถือระเบียบเคารพกติกามารยาทจะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ

3) การสร้างบรรยากาศสดใสในที่ทำงาน การช่วยกันสร้างบรรยากาศที่สดใส เอื้ออาทร สามัคคีในที่ทำงาน จะช่วยทำให้เกิดรอยยิ้มในที่ทำงาน ทำให้เกิดความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

4) การสร้างสัมพันธภาพที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นเกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

2.5 ประวัติและความเป็นมากรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 (ปตอ.1)

2.5.1 ประวัติความเป็นมา กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 (ปตอ.1) (กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 (ปตอ.1), 2561)

1) ที่ตั้งหน่วย เลขที่ 230 หมู่ 2 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210

2) ประวัติความเป็นมาของหน่วย

เมื่อ พ.ศ. 2497 ในสมัยนั้น กองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ซึ่งยังมีสภาพเป็นกองพลน้อยทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ซึ่งได้มีการแปรสภาพตามอัตรา ทบ.95 (ฉบับพิเศษ) การแปรสภาพในครั้งนั้นกองพลน้อยทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จึงได้มีกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานเกิดขึ้น 2 หน่วย คือ

1.1) กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 (ปตอ.1)

1.2) กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 (ปตอ.2)

ตามคำสั่ง กห (พิเศษ) ที่ 17/4056 ลง 16 ก.พ.2497 เรื่อง แก้อัตรากองทัพบก 95 (ฉบับพิเศษ) ครั้งที่ 5 และได้มีหน่วยขึ้นตรงแปรสภาพด้วย ดังนี้

1) ปตอ.พัน.1 แปรสภาพเป็น ปตอ.2 พัน.4

2) ปตอ.พัน.2 แปรสภาพเป็น ปตอ.2 พัน.5

3) ปตอ.พัน.3 แปรสภาพเป็น ปตอ.1 พัน.1

4) ปตอ.พัน.4 แปรสภาพเป็น ปตอ.1 พัน.2

จากการแปรสภาพในปี 2497 นี้เองเป็นการกำเนิด “กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ” ขึ้น โดยมีหน่วยขึ้นตรง 2 กองพัน คือ

1) ปตอ.1 พัน.1

2) ปตอ.1 พัน.2 (มีตั้งอยู่กองสัญญาณทหารเรือศาลาแดง)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ได้ทำพิธีเปิดกองบังคับการกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 เมื่อ 1 พ.ย. 2497 มีที่ตั้งอยู่ที่หน้ามุขกลางชั้นบนของหน่วย ปตอ.พัน.1

ปัจจุบัน ปตอ.1 มีหน่วยขึ้นตรง จำนวน 4 กองพัน ปตอ. คือ

1) ปตอ.พัน.3 มีที่ตั้งอยู่ที่ จว.ลพบุรี

2) ปตอ.พัน.5 มีที่ตั้งอยู่ที่พื้นที่ทุ่งสองห้อง กทม.

3) ปตอ.พัน.6 มีที่ตั้งอยู่ที่พื้นที่ทุ่งสองห้อง กทม.

4) ปตอ.พัน.7 มีที่ตั้งอยู่ที่พื้นที่แขวงสีกัน ดอนเมือง กทม.

2.5.2 วิสัยทัศน์

เป็นหน่วยทหารที่มีความพร้อมรบ มีประสิทธิภาพสูง สามารถตอบสนองต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้อย่างดียิ่ง และมีความจงรักภักดีต่อสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

2.5.3 ภารกิจ

วางแผน อำนวยการ ควบคุม และการกำกับดูแลการปฏิบัติการต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศให้กับ พัน.ปตอ. ในอัตรา และที่มาสมทบ

2.5.4 การปฏิบัติงานที่สำคัญ

เมื่อ 1 พ.ย.2544 ผบ.ทบ.(เสธ.ทบ.รับคำสั่ง) อนุมัติให้ นปอ. จัดกำลังสนับสนุน ทภ.1 ในการปฏิบัติภารกิจถวายความปลอดภัย ณ พระราชวังไกลกังวล อ.หัวหิน จว.ประจวบคีรีขันธ์ โดย นปอ. ให้ ปตอ.1 จัดกำลังพล 1 ตอน ปตอ.อต.สนับสนุนหน่วย ปภอ.ฉก.

เมื่อ 3 พ.ค.2545 ผบ.ทบ. อนุมัติให้ นปอ. จัดกำลังพลสนับสนุน ทภ.3 ในการปฏิบัติตามแผนสุรสีห์ 143 – 1 ทบ. ในพื้นที่ จว.ช.ม. และ จว.ต.ก. โดย นปอ. ให้ ปตอ.จัดกำลัง 1 พัน.ปตอ.(ผสม) สนับสนุนให้กับหน่วย ปภอ.ฉก.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.5.5 เกียรติประวัติของหน่วย

ปี 2498 บก.ปตอ.1 ได้ควบคุมกำกับดูแลในการจัดกำลังเข้าร่วมฝึกผสมเหล่ากับ ท.1 (ทภ.1) ที่ จว.ปราจีนบุรี มีจำนวนกองพันละ 1 กองร้อย โดยจัดกำลังจาก ปตอ.1 พัน.1 จำนวน 1 กองร้อย และ ปตอ.1 พัน.2 จำนวน 1 กองร้อย รวมเป็น 2 กองร้อยสนาม

ภารกิจ

1) กองร้อยที่ 1 สนาม (เข้าตี)

1.1) คุ้มครองการเข้าที่รวมพลของ ผส.2 และ ป.พัน.2

1.2) ปภอ. ให้กับ บก.ผส.2 และ ป.พัน.2

1.3 เพิ่มเติมกำลังยิงให้ ป.พัน.2 ในเวลาเข้าตี

2) กองร้อยที่ 2 สนาม (ตั้งรับ)

2.1) ปภอ.ให้กับ บก.ผส.11

2.2) เพิ่มเติมกำลังยิงให้กับ พัน.ป.ในการตั้งรับ

วันที่ 8 ก.พ. 2499 พล.ปตอ.มีคำสั่งให้ บก.ปตอ.1 จัดกำลังหน่วยรอง และควบคุมกำกับดูแลในการจัดหน่วย ปตอ.1 พัน.1 เข้าร่วมฝึกกับหน่วย SEATO ที่ดอนเมือง โดย บก.ปตอ.1 ได้ควบคุมกำกับดูแลในการจัดหน่วย ปตอ.1 พัน.1 จำนวน 1 กองร้อย ให้อาวุธ ปตอ.แบบ 95 ขนาด 40 มม. เข้าร่วมสวนสนามกับ ท.1 (ทภ.1) เพื่อทำการสวนสนามจากท้องสนามหลวงไปยังพระบรมรูปทรงม้า

วันที่ 12 ธ.ค. 2499 ปตอ.1 พัน.1 ได้ทำการฝึกข้ามลำน้ำที่ป้อมพระจุลจอมเกล้า

วันที่ 9 พ.ค.2500 พล.ปตอ. มีคำสั่งให้ บก.ปตอ. ได้มีส่วนในการควบคุมกำกับดูแลหน่วยรองอย่างใกล้ชิดในการที่ ปตอ.1 พัน.1 ได้ทำการฝึก AIR LINTS

วันที่ 24 ส.ค.2500 ปตอ.พัน.1 (ตามคำสั่ง พล.1) ทำการฝึกพิเศษ เข้าตีเวลากลางคืน บริเวณเขาโป่งแร้ง จว.สระบุรี

วันที่ 16 ก.ย.2500 คณะนายทหารภายใต้การนำของ จอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ (ผบ.ทบ. ขณะนั้น) ทำการเข้ายึดอำนาจจากรัฐบาล จอมพล ป.พิบูลสงคราม หน่วย บก.ปตอ.1 และ นขต. ได้รับคำสั่งให้ออกปฏิบัติการตามจุดสำคัญ ๆ หลายแห่งในเขตกรุงเทพมหานคร จนกระทั่งเหตุการณ์สงบ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

วันที่ 20 ต.ค.2501 คณะปฏิวัติ ซึ่งมี จอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นหัวหน้า ได้เข้าทำการยึดอำนาจและยุบสภาผู้แทนราษฎร หน่วย บก.ปตอ.1 และ นขต. ได้รับคำสั่งให้ออกปฏิบัติการตามจุดที่สำคัญต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเข้าควบคุมสถานการณ์จนเหตุการณ์สงบเรียบร้อย

วันที่ 6 ต.ค.2519 คณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน โดยการนำของ พล.ร.อ.สงัด ชะลออยู่ ได้ทำการยึดอำนาจ รัฐบาลของ ม.ร.ว.เสนีย์ ปราโมทย์ และทำการยุบสภา ฯ หน่วย บก.ปตอ.1 และ นขต.ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติตามแผนเอกราช ฯ ในเขตกรุงเทพมหานคร ตังแต่ 11 พ.ย. ถึง 7 ธ.ค.2519

วันที่ 22 พ.ย.2519 ผบ.ปตอ.1 ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสมาชิกสภาปฏิรูป ฯ ตั้งแต่ 20 พ.ย.2519

วันที่ 26 พ.ค.2523 ผบ.ทหารสูงสุด อนุมัติให้ ปตอ.1 จัดตั้ง ศปภอ.เพื่อร่วมการฝึกป้องกันภัยทางอากาศ มีหน้าที่ที่ประสานการปฏิบัติป้องกันภัยทางอากาศ, แจ้งเตือนภัยเนื่นกับหน่วยเหนือ, หน่วยรอง, หน่วยข้างเคียงและหน่วยอาวุธ ปตอ. ของ ทบ.ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

วันที่ 30 ส.ค. 2524 หน่วย ปตอ.1 เข้าร่วมทำการฝึกร่วม ปภอ.24 โดยได้รับคำสั่งจาก ทบ. ให้จัดตั้ง ศปภอ.1 รับผิดชอบพื้นที่บริเวณ จว.ปราจีนบุรี และจว.ใกล้เคียง

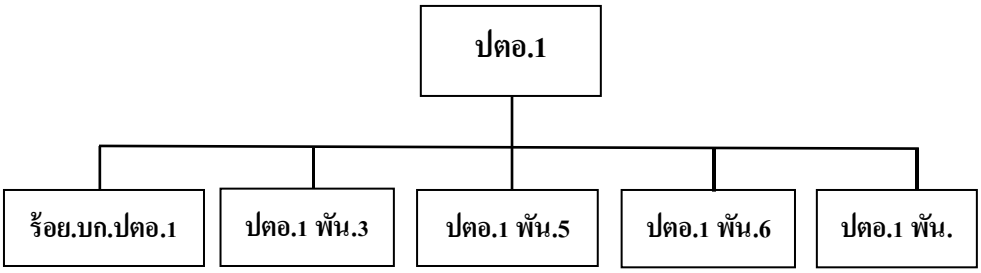
ปี 2526 ผบ.ทบ.ได้อนุมัติให้ พล.ปตอ.จัดกำลังขึ้นสมทบ กกล.บูรพา ตามแผนป้องกันประเทศ ท้ายบันทึกข้อความ ศปก.ทบ.ลับมาก ด่วนมาก ที่ กห 0345(305)/2040 เรื่อง การผลัดเปลี่ยนหน่วยป้องกันประเทศ ปี 27 ลง 8 ส.ค. 2526 ซึ่ง ปตอ.1 เป็นหน่วยรับผิดชอบในการจัดกำลังขึ้นสมทบ โดยจัดกำลังพลและอาวุธยุทโธปกรณ์ของ ปตอ.1 เป็นหลัก

ปี 2529 ทบ.อนุมัติให้ พล.ปตอ. จัด ศปภอ.ทบ.(2) และกำลังพลสนับสนุน กกล.สุรนารี ตามแผนป้องกันประเทศ และ พล.ปตอ. มอบให้ ปตอ.1 รับผิดชอบในการจัดกำลังพลอาวุธยุทโธปกรณ์ ตลอดจนการดำเนินการ ก่อสร้าง ศปภอ.ทบ.(2) ในบริเวณ กกล.สุรนารี อ.เมือง จว.สุรินทร์ ตามกระดาษเขียนข่าว ด่วนมาก ลับมาก ที่ กห 0407-1100 ลง 18 ส.ค.2529

ปี 2539 ได้อนุมัติให้ พล.ปตอ. จัดกำลังเข้าร่วมสวนสนามยานยนต์แสดงแสนยานุภาพของกองทัพไทย งานฉลองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี ซึ่ง พล.ปตอ. ได้สั่งการให้ ปตอ.1 ดำเนินการตามคำสั่ง พล.ปตอ. ที่ 158/2539 ลง 3 พ.ค.2539 เรื่อง การสวนสนามยานยนต์แสดงแสนอานุภาพของกองทัพไทย งานฉลองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี การปฏิบัติในวันอาทิตย์ที่ 23 มิ.ย.2539 ณ บริเวณถนนราชดำเนิน ตั้งแต่บริเวณท้องสนามหลวงจรดลานพระบรมราชทรงม้า

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.5.6 ผังการจัดหน่วย



รูปที่ 2.2 ผังการจัดหน่วย ปตอ.1
ที่มา : กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 (ปตอ.1), 2561

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2554) ได้ศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษาโรงพยาบาลวิภาวดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในปัจจุบัน สาเหตุของความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและงาน และแนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและงานให้แก่บุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี ผลการศึกษาพบว่าเพศ สถานภาพสมรส ที่มาของรายได้ ระดับตำแหน่ง เวลาการปฏิบัติงาน และระยะเวลาเดินทางระหว่างที่พักกับที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แต่อายุ จำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ ฝ่าย/แผนก และจำนวนชั่วโมงในการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ มีความสัมพันธ์กับสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สาเหตุความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นปริมาณงาน เวลาการปฏิบัติงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ ส่วนแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่พบว่ามีความสำคัญที่สุดคือ การอำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยที่มาของรายได้ ฝ่าย/แผนก และระยะเวลาเดินทางระหว่างที่พักกับที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

หทัยทิพย์ ลิ้วสงวนกุลธร (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก โดยมีกลุ่มประชากรเป็นพนักงานจำนวน 55 คนโดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 18 คน ประกอบด้วย พนักงาน 15 คน และผู้บริหาร 3 คน ซึ่งได้ทำการศึกษา 2 วิธี ได้แก่ เชิงปริมาณและเชิงคุณคุณภาพ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตและทำงาน ได้แก่ ด้านเวลา โดยเห็นว่าหากเพิ่มความยืดหยุ่นเวลาในการทำงานสามารถบริหารจัดการชีวิตทั้งด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัวดีขึ้น และปัจจัยด้านสุขภาพที่พนักงานต้องการให้ส่งเสริมเพิ่มขึ้นและควรส่งเสริมการกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานและครอบครัวพนักงานเพิ่มขึ้น

เมธัช บัวชุม (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของครู/บุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ โดยใช้ทฤษฎีประกอบการวิจัยคือ ทฤษฎีแรงจูงใจและเหตุกระตุ้นใจ ทำการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า สาเหตุของความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในปัจจุบันส่วนใหญ่เกิดจากวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นปริมาณ เวลาปฏิบัติงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในงานปัจจุบัน และได้เสนอแนวทางการในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานคือ การอำนวยความสะดวกในการทำงานทั้งด้านปฏิบัติและคุณภาพชีวิตของพนักงานและการเพิ่มผลตอบแทนและสวัสดิการให้มีความหลากหลาย

กนกวรรณ ศรีวิรัตน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานใน 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านครอบครัว 3) ด้านเวลา 4) ด้านการเงิน 5) ด้านสติปัญญาที่มีต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิจัยด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน จากกลุ่มประชากรอาจารย์ใหม่ที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี ทั้งหมด 25 คน ผลวิจัยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง พบว่า องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการวิจัยของอาจารย์ใหม่ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในด้านการทำงานสาเหตุผลจากภาระงานที่หนักเกินไปอัตรากำลังของอาจารย์ ความยากง่ายของงานวิจัย ผู้ช่วยวิจัย ที่ปรึกษาวิจัยในด้านเวลาสาเหตุผลจากภาระการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวและการอยู่ห่างไกลครอบครัวด้านการเงิน ในด้านการเงิน สาเหตุผลจากการ

ขาดค่าตอบแทนนักวิจัยและการขาดแหล่งทุนวิจัย และในด้านสติปัญญาสาเหตุจากการไม่ได้รับการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัย ตามลำดับ

มัสลิน เดชอรัญ (2559) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและงานกับความจงรักภักดีของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (WLB) 2) ระดับความจงรักภักดีของพนักงาน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง WLB กับความจงรักภักดี โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานเจเนอเรชั่นวาย กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ ในอำเภอ หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 150 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเจเนอเรชั่น วาย กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ ในอำเภอหาดใหญ่ มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและงานโดยรวมและระดับความจงรักภักดีโดยรวมที่ระดับปานกลาง โดยพบความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและงานกับความจงรักภักดีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.10 นอกจากนี้ ยังพบว่า 1) พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 2 ปี มีความจงรักภักดีด้านผลตอบแทนและด้านบรรทัดฐาน มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 2 ปี และ 2) พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีความจงรักภักดีด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 30,000 บาท ดังนั้นหากพนักงานมีความผูกพันที่สูงขึ้นจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มากขึ้นเช่นกัน

2.6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

วริศรา จงเจริญ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเทศบาลเมือง ในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองในเขตจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณสุข ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ด้านการคุ้มครองดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองในเขตจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ และด้านความเหมาะสมของแผนยุทธศาสตร์

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภัทรภร เนียมแตง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยเกื้อหนุนในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 75.49 (R2) = 0.754

ยุทธนา บุตรนาม (2553) ได้ศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ/ทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานครแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วย การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย แรงจูงใจ สมรรถนะ และกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ/ทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร โดยสามารถอธิบายประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ร้อยละ 81.4 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เฉลิม สุขเจริญ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี การศึกษาเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อศึกษาสหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี วิธีการศึกษาใช้วิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 125 คน สถิติที่ใช้คือ ค่าแจกแจง ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้าน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้า ด้านได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเครียดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการขาดงาน ด้านผลิตภาพของแต่ละบุคคล ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการตั้งใจจะลาออก และด้านทัศคติของบุคคล ตามลำดับ

วีรภัทร์ โทจำปา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนของกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 โดยวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนายทหาร ประทวนของกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 และเพื่อศึกษาระดับของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนของกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่1 กลุ่มตัวอย่าง คือ นายทหารประทวนของกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่1จำนวน 60 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การวิจัยในครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยการวิจัยเพื่อการสำรวจ (Exploratory Study) เป็นการวิจัยเพื่อสำรวจตัวแปรและปรากฏการณ์ของตัวแปรเพื่อนำผลมาอธิบายการเกิดของปรากฏการณ์นั้น โดยมุ่งเน้นที่การการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปร (Discovery of Relationship Between Variables) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการการใช้แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เก็บรวบรวมข้อมูลเพียงครั้งเดียว และนำไปวิเคราะห์หาข้อสรุปผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ในระดับมากได้แก่ด้านจริยธรรม ด้านการได้เลื่อนยศเป็นนายทหาร ด้านความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ด้านความ พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นผู้นำและด้านความรู้ความชำนาญในหน้าที่ สำหรับ ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของกำลังพล โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในครอบครัว ด้านการเสียสละให้กับงาน ด้านความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ด้านความรู้ความชำนาญในหน้าที่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของกำลังพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 00.1 ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของกำลังพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 00.5

2.6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

กิตติ ประพิตรไพศาล (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “เรื่องคุณภาพชีวิตของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน ของกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ จังหวัดปราจีนบุรี” ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิต อยู่ในระดับค่อนข้างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 โดยระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนของกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ในด้านต่าง ๆ เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านครอบครัว ด้านการมีงานทำและรายได้ ด้านสิทธิและความเป็นธรรม ด้านการสนับสนุนทางสังคม ด้านสังคม-วัฒนธรรม ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการเมืองและธรรมาภิบาล ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษาและด้านสุขภาพอนามัย ส่วนความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน เรียงลำดับความต้องการจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความต้องการด้านการเมืองและธรรมาภิบาล ความต้องการด้านการมีงานทำและรายได้ ความต้องการด้านสิทธิและความเป็นธรรม ความต้องการด้านสุขภาพอนามัย ความต้องการด้านสังคม-วัฒนธรรม ความต้องการด้านครอบครัว ความต้องการด้านการศึกษาความต้องการด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ความต้องการด้านการสนับสนุนทางสังคม และความต้องการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

พราว ศาลิคุปต (2552) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่คำนึง ถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก อีก 7 ด้านที่เหลือได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรโดยรวมของข้าราชการ กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธินอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ รายได้ อายุราชการ แผนก สถานภาพสมรส แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน โดยมีระดับชั้นยศและระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้านขนาดและโครงสร้างขององค์กร แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร การติดต่อสื่อสารส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยด้านขนาดและโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง แต่ด้านแบบความเป็นผู้นำ ด้านเป้าหมายขององค์กร และด้านการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ธิติพร คำบำรุง (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านความเป็นผู้นำ ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านเป้าหมายขององค์กร และปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

สราวลี แซงแสวง (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y” ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมทั้งหมดของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคมสัมพันธ์มากที่สุด 2) ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความสมดุลด้านเวลามากที่สุด 3) ความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่างเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y ไม่แตกต่างกัน 4) ความสัมพันธ์ของความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r = .674) กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นก็จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2.6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

Hannam and Jimieson (2003 อ้างถึงใน ณัฏฐิกา เจยาคม, 2551) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานในบทบาทพิเศษ และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูประถมศึกษา: เพื่อพัฒนาแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษา จำนวน 500 คน โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อการสำรวจ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน 2) การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์การ รวมถึงการช่วยเหลือ ป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล 3) การทำงานในหน้าที่และการพัฒนาการสอนในวิชาชีพครู 4) การให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางในการสอน 5) พฤติกรรมการทำความดีให้สังคม นอกจากนี้ยังพบ

ความสัมพันธ์ของบทบาทพิเศษ ที่เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทางลบ

Pamela (2005 อ้างถึงใน ณัฏฐิกา เจยาคม, 2551) ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การความพึงพอใจในการทำงาน สมรรถนะ และความตั้งใจในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจากโรงพยาบาล 22 แห่ง จำนวน 2,400 คน ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และความตั้งใจในการทำงานของพยาบาลโดยบรรยากาศองค์การ มีส่วนในการสนับสนุนต่อบุคลิกภาพของพยาบาลในการรับรู้บรรยากาศองค์การ

Ozyurt, Hayran, and Sur (2006 อ้างถึงใน ณัฏฐิกา เจยาคม, 2551) ทำการศึกษาตัวชี้วัดพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายและความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานชาวตุรกีที่ทำงานเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ จากกลุ่มพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 598 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยตัวชี้วัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานที่ดีที่สุดในการศึกษาครั้งนี้ คือ การรับรู้ความสามารถในตนเองและความคิดเชิงบวกต่ออาชีพและการทำงาน

Lang (2007 อ้างถึงใน ณัฏฐิกา เจยาคม, 2551) ทำการศึกษาเรื่องความต้องการ ในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน: จากผลของความเครียดที่ลดลง จุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อนำเสนอเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในงานกับลักษณะทางจิตและความเครียดที่เกิดจากการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นทหารบก จำนวน 1,418 คน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบงานสัมพันธ์กับความเครียดและพฤติกรรมการทำงาน บุคลิกภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความเครียดและพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ” ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและใช้วิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 จำนวนทั้งสิ้น 848 คน

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรทั้งหมดของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แยกตามสังกัด

สังกัด	ประชากร (คน)
กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศที่ 1	50
กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 3	159
กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 5	227
กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6	226
กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 7	186
รวม	848

ที่มา: กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศที่ 1 กรมกำลังพลทหาร, 2562

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

3.1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักสถิติ ซึ่งใช้สูตรในการกำหนดขนาดประชากรของ Yamane กลุ่มตัวอย่างมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับร้อยละ 95 ระดับความเชื่อมั่น .50 ซึ่งมีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ ± ร้อยละ 5 (Yamane, 1973)

คำนวณจากสูตร

$$n = \frac{N}{1+N\,(e)^2} \qquad (3\text{-}1)$$

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

แทนค่าดังนี้

$$n = \frac{848}{1+848\,(0.05)^2}$$

ดังนั้น จึงได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 272 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 272 คน ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเพิ่มทั้งหมดอีก 28 คน จึงได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ 300 คน โดยจะทำการเก็บตัวอย่างจากข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เลือกวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีการกำหนดเลือกกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ดังตารางที่ 3.2

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 3.2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

สังกัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศที่ 1	50	18
กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 3	159	56
กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 5	227	80
กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6	226	80
กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 7	186	66
รวม	848	300

ขั้นตอนที่ 2 เลือกการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกสบาย (Convenience หรือ Accidental Sampling) เพื่อให้การเก็บข้อมูลในการศึกษาตรงกลุ่มผู้ที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างในการทำการศึกษา โดยผู้ที่ตอบแบบสอบถามต้องเป็นข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ตามจำนวนในขั้นตอนที่ 1 จนครบตามจำนวนตัวอย่างคือ 300 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพการสมรส รวมทั้งสิ้นจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 (ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ) ประกอบด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

1) ด้านการทำงาน จำนวน 7 ข้อ

2) ด้านส่วนตัว จำนวน 8 ข้อ

3) ด้านสังคม จำนวน 8 ข้อ

4) ด้านเศรษฐกิจ จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 (ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานราชการกองทัพบก) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 (ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานราชการกองทัพบก)

1) ด้านผลการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามของคุณภาพชีวิตการทำงาน สำหรับส่วนที่ 2 และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สำหรับส่วนที่ 3 นั้น ตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (Likert, 1932)

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยแบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยการหาความกว้างอันตรภาคชั้น (Class interval) แบบอิงเกณฑ์ Best and Kahn (1981) ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5\text{-}1}{5} = 0.8$$

ตารางที่ 3.3 แสดงการแปลคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	การแปลคะแนน
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามใน 2 ด้าน คือ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 การทดสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นไปให้ผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา โครงสร้าง แบบสำนวนของข้อคำถามให้มีความชัดเจน เหมาะสม สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงให้สมบูรณ์ขึ้นแล้วนั้น นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ จานวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3\text{-}2)$$

เมื่อ IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence)

R = ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

(โดยค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องสามารถนำไปใช้วัดค่าได้, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นจะมีความสอดคล้องหรือไม่, ค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้อง และไม่สามารถนำไปวัดได้)

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยผู้วิจัยต้องการข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.6 ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558, น. 159) จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้อง หรือมีความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) ทั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามเพื่อให้แบบสอบถามมีความชัดเจนครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

3.3.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน ที่ปฏิบัติงานในกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 โดยนำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ก่อนที่จะนำไปใช้จริง และนำข้อบกพร่องที่พบมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งทำการทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีของ Cronbach's Alpha วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เป็นค่าที่ใช้ในการวัดความเชื่อมั่น หรือค่าที่ใช้วัดความสอดคล้องภายในของคำตอบของคำถามในแบบสอบถามชุดเดียวกัน โดยไม่ต้องวัด 2 ครั้ง หรือไม่ต้องมีการแบ่งครึ่ง ค่า Cronbach's Alpha เป็นค่าที่เกิดจากค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของทุกข้อคำถาม โดยมีสูตรดังนี้

$$\text{Cronbach's Alpha} = \frac{k\ \text{covariance/variance}}{1+(k-1)\text{covariance/variance}} \quad (3\text{-}3)$$

เมื่อ k = จำนวนคำถาม

covariance = ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ

variance = ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

โดยค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ควรจะมีค่ามากกว่า 0.70 หรือร้อยละ 70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามสามารถเชื่อถือได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558, น. 159)

เมื่อดำเนินการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม สามารถวิเคราะห์แยกตามองค์ประกอบของปัจจัยทั้งหมด จากตารางที่ 3.4 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่าแบบสอบถามทั้งหมดที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มีความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha อยู่ในระดับ 0.96

ตารางที่ 3.4 แสดงผลทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่า Cronbach' s Alpha ของข้อมูล 30 ชุด
คุณภาพชีวิตการทำงาน	
1.ด้านการทำงาน	0.820
2.ด้านส่วนตัว	0.879
3.ด้านสังคม	0.863
4.ด้านเศรษฐกิจ	0.852
พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	0.878
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	0.877

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) จัดเตรียมข้อมูลให้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานแต่ละแห่ง

2) ขอความร่วมมือจากข้าราชการทหารชั้นประทวนที่อยู่ในสังกัดของส่วนกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย

3) ตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

3.5.1.1 แจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพการสมรส

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายข้อมูลส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ข้อมูลส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และข้อมูลส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

3.5.2.1 สมมติฐานที่ 1 เป็นการทดสอบความแตกต่าง จะใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) F-test โดยทำการตรวจสอบความเท่ากันของความแปรปรวนโดยใช้ Levene's Test ถ้าความแปรปรวนเท่ากันจะใช้สถิติ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างมากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5.2.2 สมมติฐานที่ 2 เป็นการทดสอบความสามารถในการทำนายหรือพยากรณ์โดยใช้สถิติ Regression Analysis เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter โดยมีรูปแบบของสมการดังนี้

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Y หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

C หมายถึง ค่าคงที่ (Constant)

β หมายถึง ค่าเบต้า (Beta)

X_1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน

X_2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านส่วนตัว

X_3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคม

X_4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ

3.5.2.3 สมมติฐานที่ 3 เป็นการทดสอบความสามารถในการทำนายหรือพยากรณ์โดยใช้สถิติ Regression Analysis เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายแบบ Enter โดยมีรูปแบบของสมการดังนี้

$$Y = C + \beta_5 X_5$$

Y หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

C หมายถึง ค่าคงที่ (Constant)

β หมายถึง ค่าเบต้า (Beta)

X_5 หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง กลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวม จำนวน 300 ชุด มาทำการวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

4.5 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพการสมรส วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้จำนวนและร้อยละ ดังตารางที่ 4.1-4.6

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 – 30 ปี	93	31.00
31 – 40 ปี	111	37.00
41 – 50 ปี	69	23.00
51 ปีขึ้นไป	27	9.00
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และน้อยที่สุดคือ มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	234	78.00
ปริญญาตรี	66	22.00
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 78.00 และ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สิบตรี	42	14.00
สิบโท	15	5.00
สิบเอก	42	14.00
จ่าสิบตรี	24	8.00
จ่าสิบโท	24	8.00
จ่าสิบเอก	153	51.00
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีชั้นยศจ่าสิบเอก จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 รองลงมาคือ มีชั้นยศสิบตรี และสิบเอก จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 เท่ากัน และน้อยที่สุดคือ มีชั้นยศสิบโท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี	63	21.00
6 – 10 ปี	30	10.00
11 – 15 ปี	153	51.00
มากกว่า 15 ปี	54	18.00
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 และน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	93	31.00
15,001 – 20,000 บาท	111	37.00
20,001 – 30,000 บาท	54	18.00
มากกว่า 30,000 ขึ้นไป	42	14.00
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และน้อยที่สุดคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,000 ขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	141	47.00
สมรส	138	46.00
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	21	7.00
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมาคือ มีสถานภาพสมรส จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 และ น้อยที่สุด คือ มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.7-4.11

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	จัดลำดับ
ด้านการทำงาน	4.00	5.00	4.53	0.25	3
ด้านส่วนตัว	3.50	5.00	4.66	0.22	1
ด้านสังคม	3.50	5.00	4.60	0.25	2
ด้านเศรษฐกิจ	3.75	5.00	4.43	0.30	4
ภาพรวม	3.75	4.83	4.56	0.14	-

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.14 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านส่วนตัว อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.22 รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.25 และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.30

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	จัดลำดับ
1. หน่วยงานของท่านมีอัตรากำลังพลเพียงพอต่อภาระงาน	3.00	5.00	4.54	0.56	4
2. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานมีความทันสมัยเพียงพอกับการปฏิบัติงาน	3.00	5.00	4.35	0.79	5
3. สถานที่ทำงานของท่านมีการปรับสภาพแวดล้อมเหมาะสม ถูกสุขลักษณะ มีสิ่งอำนวยความสะดวก	4.00	5.00	4.62	0.49	3
4. หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคคล โดยให้มีการอบรม การสัมมา การศึกษาต่อ หรือดูงานนอกสถานที่	3.00	5.00	4.30	0.84	6
5. ปริมาณงานที่ท่านได้รับสามารถทำเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน	4.00	5.00	4.84	0.37	1
6. ท่านสามารถจัดการเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.00	5.00	4.77	0.42	2
7. เส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านมีความชัดเจน	3.00	5.00	4.28	0.82	7
ภาพรวม	4.00	5.00	4.53	0.25	-

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.25 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน ในเรื่องปริมาณงานที่ท่านได้รับสามารถทำเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.84 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37 รองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน ในเรื่อง ท่านสามารถจัดการเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน ในเรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านมีความชัดเจน อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านส่วนตัว

	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านส่วนตัว	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	จัดลำดับ
1.	ท่านมีเวลาสำหรับ ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ท่านชอบ	3.00	5.00	4.79	0.41	1
2.	ท่านมีเวลาดูแลสุขภาพของตัวท่านเอง และสมาชิกในครอบครัว	4.00	5.00	4.74	0.44	3
3.	ท่านได้พักผ่อนอย่างเต็มที่ในวันหยุด	3.00	5.00	4.61	0.66	7
4.	ท่านสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกทุกคนในครอบครัว	4.00	5.00	4.71	0.46	4
5.	ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวของท่าน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทุ่มเทให้กับงาน	3.00	5.00	4.64	0.49	6
6.	เมื่อท่านประสบปัญหาและมีความเครียดในชีวิตท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.00	5.00	4.68	0.53	5

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านส่วนตัว (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านส่วนตัว	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	จัดลำดับ
7. สมาชิกในครอบครัวของท่านให้กำลังใจเสมอเมื่อท่านมีปัญหา	4.00	5.00	4.77	0.42	2
8. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาได้อย่างสม่ำเสมอนำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต เช่น รู้จักแพ้-ชนะ รู้จัก ให้อภัย ปล่อยวาง	2.00	5.00	4.38	0.84	8
ภาพรวม	3.50	5.00	4.66	0.22	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านส่วนตัว ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.22 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านส่วนตัว ในเรื่องท่านมีเวลาสำหรับ ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ท่านชอบ อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41 รองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านส่วนตัว ในเรื่องสมาชิกในครอบครัวของท่านให้กำลังใจเสมอเมื่อท่านมีปัญหา มีค่าเฉลี่ย 4.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านส่วนตัว ในเรื่องท่านเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาได้อย่างสม่ำเสมอนำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต เช่น รู้จักแพ้-ชนะ รู้จัก ให้อภัย ปล่อยวาง อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคม

	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคม	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	จัดลำดับ
1.	ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	4.00	5.00	4.61	0.49	4
2.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอย่างอบอุ่นเหมือนเป็นครอบครัว	4.00	5.00	4.65	0.48	3
3.	เมื่อท่านทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะให้อภัยและให้กำลังใจท่าน	4.00	5.00	4.68	0.47	2
4.	หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมเพื่อช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอย่างสม่ำเสมอ	4.00	5.00	4.71	0.45	1
5.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา	3.00	5.00	4.58	0.66	5
6.	ท่านมีโอกาสรับประทานอาหารร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	2.00	5.00	4.55	0.62	6
7.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา หรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง	3.00	5.00	4.40	0.67	7
8.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่หน่วยจัดขึ้นเสมอ เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานกีฬา	3.00	5.00	4.61	0.50	4
	ภาพรวม	3.50	5.00	4.60	0.25	-

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคม ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.25 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคม ในเรื่องหน่วยงานของท่านมีกิจกรรมเพื่อช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 รองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคม ในเรื่องเมื่อท่านทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะให้อภัยและให้กำลังใจท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.68 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคม ในเรื่องท่านเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา หรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ

	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	จัดลำดับ
1.	ท่านรับรู้สิทธิประโยชน์และได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ทุนการศึกษา การกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ เงินฌาปนกิจสงเคราะห์	4.00	5.00	4.87	0.34	1
2.	ท่านสามารถบริหารจัดการด้านการเงินส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.00	5.00	4.49	0.56	4
3.	ท่านนำรายได้ส่วนหนึ่งเก็บออมทุกเดือนอย่างเหมาะสม	3.00	5.00	4.09	0.64	8
4.	ท่านมีรายได้แต่ละเดือนเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	3.00	5.00	4.10	0.73	7
5.	ภาระหนี้สินที่มีในปัจจุบันหรือในอนาคตจะไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน	3.00	5.00	4.46	0.70	5

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	จัดลำดับ
6. ท่านได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต	3.00	5.00	4.30	0.72	6
7. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	4.00	5.00	4.51	0.50	3
8. ท่านมีรายได้เสริมอื่น ๆ นอกเหนือจากรายได้จากการทำงานในหน่วยงาน	4.00	5.00	4.67	0.47	2
ภาพรวม	3.75	5.00	4.43	0.30	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.30 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ ในเรื่องท่านรับรู้สิทธิประโยชน์และได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ทุนการศึกษา การกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ เงินฌาปนกิจสงเคราะห์ อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34 รองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ ในเรื่อง ท่านมีรายได้เสริมอื่น ๆ นอกเหนือจากรายได้จากการทำงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 4.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ ในเรื่องท่านนำรายได้ส่วนหนึ่งเก็บออมทุกเดือนอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.12

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	จัดลำดับ
1. ท่านมีความกระตือรือร้นอย่างแรงกล้าเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถ	4.00	5.00	4.67	0.47	3
2. ท่านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ	4.00	5.00	4.64	0.48	4
3. ท่านสามารถเรียนรู้และเข้าใจวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการทำงานได้อย่างรวดเร็ว	4.00	5.00	4.58	0.49	5
4. ท่านนำคำชมเชยหรือคำวิจารณ์จากผู้บังคับบัญชามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.00	5.00	4.68	0.47	2
5. ท่านสามารถยืดหยุ่นเวลาทำงานได้ เช่น เข้าทำงานสายได้และเลิกงานช้ากว่าเดิม	4.00	5.00	4.71	0.45	1
6. หากอยู่ในภาวะที่ต้องตัดสินใจท่านมักตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องสอบถามความคิดเห็นจากผู้อื่น	4.00	5.00	4.64	0.48	4
7. หากเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานท่านพร้อมปรับปรุงแก้ไขโดยทันที	4.00	5.00	4.64	0.48	4
ภาพรวม	4.00	5.00	4.65	0.19	-

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.19 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ในเรื่องท่านสามารถยืดหยุ่นเวลาทำงานได้ เช่น เข้าทำงานสายได้และเลิกงานช้ากว่าเดิม อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 รองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ในเรื่อง ท่านนำคำชมเชยหรือคำวิจารณ์จากผู้บังคับบัญชามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.68 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ในเรื่องท่านสามารถเรียนรู้และเข้าใจวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการทำงานได้อย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน

	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	จัดลำดับ
1.	เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใด ๆ ท่านสามารถดำเนินการให้สำเร็จได้ทุกครั้ง	4.00	5.00	4.67	0.47	2
2.	ท่านจัดลำดับงานตามความสำคัญและความเร่งด่วน เพื่อให้งานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี	4.00	5.00	4.61	0.49	3
3.	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้ผลงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.00	5.00	4.46	0.61	6

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	จัดลำดับ
4. ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดจึงเกิดผลงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ กำหนดไว้	4.00	5.00	4.70	0.46	1
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานประจำได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.00	5.00	4.51	0.57	5
6. ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องสมบูรณ์ทุกครั้ง	3.00	5.00	4.53	0.72	4
ภาพรวม	3.67	5.00	4.58	0.26	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 4.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในเรื่องท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดจึงเกิดผลงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ กำหนดไว้ อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 รองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในเรื่อง เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใด ๆ ท่านสามารถดำเนินการให้สำเร็จได้ทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในเรื่องท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้ผลงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

4.5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกัน

ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับประสิทธิผลกาปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

อายุ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน		F-test
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	Sig.
20 – 30 ปี	4.59	0.26	0.09
31 – 40 ปี	4.58	0.27	(0.96)
41 – 50 ปี	4.58	0.25	
51 ปีขึ้นไป	4.56	0.31	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.59 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.26 ในขณะที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.31 และค่า F-test 0.09 และค่า sig 0.96

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 ระดับการศึกษาสูงสุด ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกัน

ใช้การวิเคราะห์สถิติ Independent samples t-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาสูงสุด ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาสูงสุด ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาสูงสุด กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

ระดับการศึกษาสูงสุด	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน		t-test
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.56	0.27	-2.82
ปริญญาตรี	4.66	0.24	(0.01*)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.66 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.24 ในขณะที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.27 และค่า t-test -2.82 และค่า sig 0.01 โดยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 ระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกัน

ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับชั้นยศ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

ระดับชั้นยศ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน		F-test
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	Sig.
สิบตรี	4.66	0.18	2.46
สิบโท	4.50	0.30	(0.03*)
สิบเอก	4.58	0.24	
จ่าสิบตรี	4.49	0.28	
จ่าสิบโท	4.69	0.11	
จ่าสิบเอก	4.57	0.29	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ที่มีระดับชั้นยศ จ่าสิบโท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.69 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.11 ในขณะที่มีระดับชั้นยศ จ่าสิบตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.28 และค่า F-test 2.46 และค่า sig 0.03

ดังนั้น ความแตกต่างของระดับชั้นยศมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ รายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.17

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 จำแนกตาม ระดับชั้นยศโดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ระดับชั้นยศ	ค่าเฉลี่ย	สิบตรี	สิบโท	สิบเอก	จ่าสิบตรี	จ่าสิบโท	จ่าสิบเอก
สิบตรี	4.66	-	0.16*	0.08	0.17*	-0.03	0.10*
สิบโท	4.50		-	-0.08	0.01	-0.19*	-0.07
สิบเอก	4.58			-	0.05	-0.11	0.01
จ่าสิบตรี	4.49				-	-0.19*	-0.07
จ่าสิบโท	4.69					-	0.12*
จ่าสิบเอก	4.57						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 จำแนกตาม ระดับชั้นยศ เป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ที่มีระดับชั้นยศ สิบตรี มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ที่มีระดับชั้นยศสิบโท จ่าสิบตรี และจ่าสิบเอก

และยังพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ที่มีระดับชั้นยศ จ่าสิบโท มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ที่มีระดับชั้นยศสิบโท จ่าสิบตรี และจ่าสิบเอก

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกัน

ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน		F-test
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	Sig.
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี	4.65	0.19	4.09
6 – 10 ปี	4.45	0.33	(0.01*)
11 – 15 ปี	4.58	0.26	
มากกว่า 15 ปี	4.57	0.29	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.65 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.19 ในขณะที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.33 และค่า F-test 4.09 และค่า sig 0.01

ดังนั้น ความแตกต่างของระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ รายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.19

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี	4.65	-	0.20*	0.07	0.08
6 – 10 ปี	4.45		-	-0.13*	-0.12*
11 – 15 ปี	4.58			-	0.02
มากกว่า 15 ปี	4.57				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี

สมมติฐานย่อยที่ 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกัน

ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน		F-test
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	Sig.
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.59	0.26	0.40
15,001 – 20,000 บาท	4.58	0.27	(0.75)
20,001 – 30,000 บาท	4.60	0.24	
มากกว่า 30,000 ขึ้นไป	4.54	0.30	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.60 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.24 ในขณะที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,000 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.54 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.30 และค่า F-test 0.40 และค่า sig 0.75

สมมติฐานย่อยที่ 1.6 สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกัน

ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพการสมรส กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

สถานภาพการสมรส	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน		F-test
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	Sig.
โสด	4.60	0.26	4.24
สมรส	4.55	0.28	(0.02*)
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	4.71	0.13	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.71 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.13 ในขณะที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.28 และค่า F-test 4.24 และค่า sig 0.02

ดังนั้น ความแตกต่างของสถานภาพการสมรสมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ รายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 จำแนกตาม สถานภาพการสมรส โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

สถานภาพการสมรส	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
โสด	4.60	-	0.05	-0.12
สมรส	4.55		-	-0.17*
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	4.71			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 จำแนกตาม สถานภาพการสมรส เป็นราย

คู่ พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มากกว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ที่มีสถานภาพสมรส

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

การทดสอบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.074	0.472		2.276	0.024*		
ด้านการทำงาน	0.154	0.057	0.142	2.699	0.007*	0.963	1.038
ด้านส่วนตัว	0.477	0.068	0.385	7.048	0.000*	0.899	1.112
ด้านสังคม	0.110	0.060	0.103	2.845	0.046*	0.859	1.164
ด้านเศรษฐกิจ	0.017	0.049	0.020	0.347	0.729	0.842	1.188

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า จากตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ตัวแปร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ พบว่า ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว และด้านสังคม มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 มีค่า Sig เท่ากับ 0.007, 0.000 และ 0.046 ตามลำดับ แต่ด้านเศรษฐกิจ ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

มีค่า Sig เท่ากับ 0.729 แสดงว่า ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว และด้านสังคม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1โดยใช้ Enter

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.457	0.209	0.198	0.238	19.458	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.457 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.209 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 20.9

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณเท่ากับ 0.238 หมายความว่าการประมาณค่าของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.238

ผู้วิจัยได้นำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้เป็นค่าพยากรณ์ โดยมีรูปแบบของสมการดังนี้

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Y หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

C หมายถึง ค่าคงที่ (Constant)

β หมายถึง ค่าเบต้า (Beta)

X_1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน

X_2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านส่วนตัว

X_3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคม

X_4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ

โดยสามารถแทนค่าสมการได้ดังนี้

$$Y = 1.074 + 0.154X_1 + 0.477X_2 + 0.110X_3 + 0.017X_5$$

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

การทดสอบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis : SRA) ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	3.851	0.365		10.550	0.000*		
พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	0.157	0.078	0.115	1.997	0.047*	1.000	1.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า จากตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 1 ตัวแปร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 มีค่า Sig เท่ากับ 0.047 แสดงว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 โดยใช้ Enter

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.115	0.013	0.010	0.265	3.986	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.115 แสดงว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.013 หมายความว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 1.3

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณเท่ากับ 0.265 หมายความว่าการประมาณค่าของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.265

ผู้วิจัยได้นำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อใช้เป็นค่าพยากรณ์ โดยมีรูปแบบของสมการดังนี้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

Y = C +$\beta_5 X_5$

Y หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

C หมายถึง ค่าคงที่ (Constant)

β หมายถึง ค่าเบต้า (Beta)

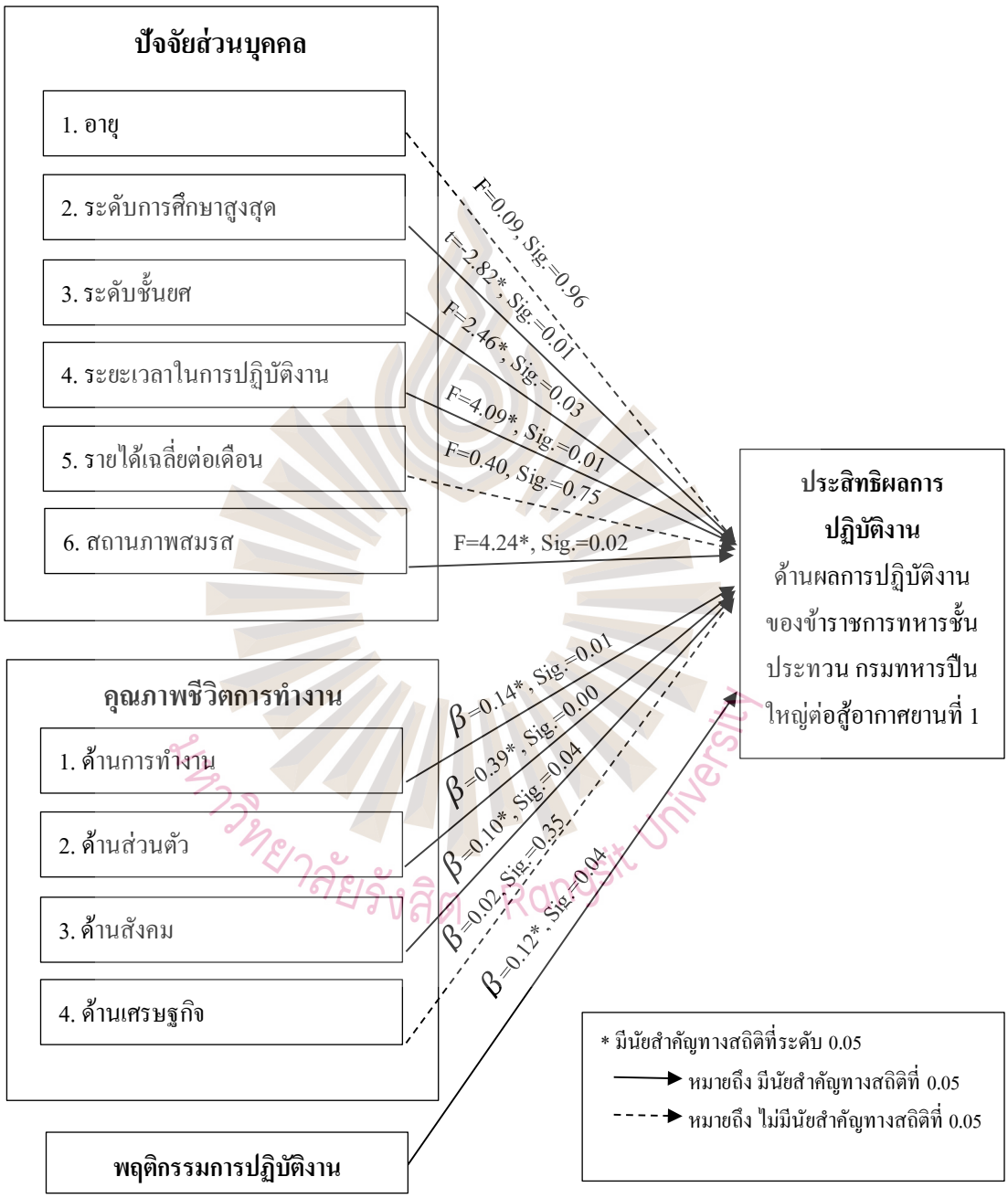
X_5 หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

โดยสามารถแทนค่าสมการได้ดังนี้

Y = $3.851+0.157X_5$

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากผลการวิจัยสามารถเขียนแบบจำลอง เพื่อสรุป กลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ได้ดังนี้



รูปที่ 4.1 แสดงแบบจำลองของกลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

จากแบบจำลองข้างต้น สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามตามสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมุติฐานตามสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรส มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ในส่วนของระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรส และปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 ในส่วนของอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

จากผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว และด้านสังคม มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (t) เป็นบวกในด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว และด้านสังคม แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว และด้านสังคม มีผลในทิศทางเดียวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว และด้านสังคม และปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

จากผลการวิเคราะห์ และทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (t) เป็นบวก แสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าว มีผลในทิศทางเดียวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ผู้วิจัยนำมาสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องกลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 จำนวน 5 สังกัด ได้แก่ กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศที่ 1 กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 3 กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 5 กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 และกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 7 รวมทั้งหมดจำนวน 848 คน โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เลือกการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกสบาย (Convenience หรือ Accidental Sampling) เพื่อให้การเก็บข้อมูลในการศึกษาตรงกลุ่มผู้ที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างในการทำการศึกษา โดยทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 จำนวนตัวอย่างคือ 300 คน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลข้อมูลนำมาสรุปผลงานวิจัยได้ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31–40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.0 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.0 มีชั้นยศจ่าสิบเอก คิดเป็นร้อยละ 51.0 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.0 และมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 47.0

2) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านส่วนตัว อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.66) รองลงมาคือ ด้านสังคม ($\bar{x}$ = 4.60) และด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{x}$ = 4.43) สามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1) ด้านการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.53) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปริมาณงานที่ท่านได้รับสามารถทำเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.84) รองลงมาคือ สามารถจัดการเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.77) และเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านมีความชัดเจน อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{x}$ = 4.28)

2.2) ด้านส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.66) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมีเวลาสำหรับ ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ท่านชอบ อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.79) รองลงมาคือ สมาชิกในครอบครัวของท่านให้กำลังใจเสมอเมื่อท่านมีปัญหา ($\bar{x}$ = 4.77) และเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาได้อย่างสม่ำเสมอ นำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต เช่น รู้จักแพ้-ชนะ รู้จัก ให้อภัย ปล่อยวาง อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{x}$ = 4.38)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.3) ด้านสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.60) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมีกิจกรรมเพื่อช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.71) รองลงมาคือ ทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะให้อภัยและให้กำลังใจท่าน ($\bar{x}$ = 4.68) และเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา หรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{x}$ = 4.40)

2.4) ด้านเศรษฐกิจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.43) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรับรู้สิทธิประโยชน์และได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ทุนการศึกษา การกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ เงินฌาปนกิจสงเคราะห์ อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.87) รองลงมาคือมีรายได้เสริมอื่น ๆ นอกเหนือจากรายได้จากการทำงานในหน่วยงาน ($\bar{x}$ = 4.67) และนำรายได้ส่วนหนึ่งเก็บออมทุกเดือนอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{x}$ = 4.09)

3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการปฏิบัติงาน พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.65) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสามารถยืดหยุ่นเวลาทำงานได้ เช่น เข้าทำงานสายได้และเลิกงานช้ากว่าเดิม อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.71) รองลงมาคือ นำคำชมเชยหรือคำวิจารณ์จากผู้บังคับบัญชามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{x}$ = 4.68) และสามารถเรียนรู้และเข้าใจวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการทำงานได้อย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{x}$ = 4.58)

4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.58) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดจึงเกิดผลงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ กำหนดไว้ อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.70) รองลงมาคือ เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใด ๆ ท่านสามารถดำเนินการให้สำเร็จได้ทุกครั้ง ($\bar{x}$ = 4.67) และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้ผลงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{x}$ = 4.46)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

5) จากผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยนำมาสรุปผลการทดสอบได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด ด้านระดับชั้นยศ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว และด้านสังคม มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำมาอภิปรายผลงานวิจัยได้ดังนี้

1) จากผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกันผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด ด้านระดับชั้นยศ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดของยุทธนา บุตรนาม (2553) ได้ศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ/ทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานครแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการศึกษาสอดคล้องงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2559) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดจั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน และงานวิจัยของ สมยศ แย้มเผื่อน (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอเชียนมารีนเซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิตแตกต่างกัน

2) จากผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว และด้านสังคม มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ ศรีวิรัตน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่าองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการวิจัยของอาจารย์ใหม่ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในด้านการทำงานสาเหตุผลจากภาระงานที่หนักเกินไป อัตรากำลังของอาจารย์ ความยากง่ายของงานวิจัย ผู้ช่วยวิจัย ที่ปรึกษาวิจัยในด้านเวลาสาเหตุผลจากภาระการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวและการอยู่ห่างไกลครอบครัวด้านการเงิน ในด้านการเงินสาเหตุผลจากการขาดค่าตอบแทนนักวิจัยและการขาดแหล่งทุนวิจัย และในด้านสติปัญญาสาเหตุจากการไม่ได้รับการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัย ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิติคุณ ซื่อสัตย์ดี (2557) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจาพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวก เช่นเดียวกับงานวิจัยของอรวรา กล้าหาญ (2562) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย

สำนักงานใหญ่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพร ฉายประเสริฐ (2558) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานทุกด้าน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) จากผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของนิ่มนวน ทองแสน (2559) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ทุกด้านมีความสัมพันธ์กบประสิทธิภาพการทำงานของพนักโดยรวม เป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อภิชญา ศักดิ์ศรีพยัคฆ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานชาวไทยในอุตสาหกรรมการบริการที่ทำงานในประเทศสิงค์โปร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ วงศ์กรเชาวลิต (2560) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์การไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา : มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาได้พบว่า มีประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานจากความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้

จากผลงานวิจัยนำเสนอเป็นข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้และข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไปมีรายละเอียดดังนี้

1) จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว และด้านสังคม มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น โดยองค์การควรมีการวางแผนส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น เช่น การนำทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่มาใช้ภายในองค์การให้ชัดเจนและมากขึ้น การบริหารจัดการคนเก่งและคนดี (Talented People) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อพัฒนาองค์การ เน้นการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์การ (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และทักษะร่วมกันทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล นอกจากนั้นผู้บังคับบัญชาควรที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวนในการสร้างขวัญกำลังใจในการสร้างความโปร่งใสและเป็นธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง โยกย้าย การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการให้ความรู้แก่ข้าราชการทหารชั้นประทวนในด้านการวางแผน และการบริหารจัดการด้านการเงิน และการออมการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง การมอบสวัสดิการด้านกำลังพล เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้รวมถึงการส่งเสริมในการสร้างเสริมสุขภาพของข้าราชการทหารชั้นประทวนในการออกกำลังกาย เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดีอีกด้วย

2) จากผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นเวลาทำงานได้ เช่น เข้าทำงานสายได้และเลิกงานช้ากว่าเดิม ส่งเสริมให้ข้าราชการมีความสามารถเรียนรู้และเข้าใจวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการทำงานได้อย่างรวดเร็ว นำคำชมเชยหรือคำวิจารณ์จากผู้บังคับบัญชาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าค่าสัมประสิทธิการตัดสินใจเชิงพหุ (R Square/R^2) มีค่าเท่ากับ 0.209 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับต่ำ หมายความว่าความผิดพลาดของการทำนายในครั้งนี้สูง ดังนั้นเพื่อให้ความผิดพลาดของการทำนายมีค่าน้อยเพื่อให้การทำนายนั้นแม่นยำที่มากขึ้น ผู้วิจัยควรให้ความสำคัญกับการกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกัน เช่น ข้อกำหนดเฉพาะความต้องการของข้าราชการในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2) ควรศึกษาเพิ่มเติม ปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงความต้องการและปัจจัยที่มีความสำคัญส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสามารถนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ด้านการปฏิบัติงานส่งเสริมให้มีประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นได้

3) ควรศึกษาว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัญหา อุปสรรคในการทำงาน เพื่อนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม

กนกวรรณ ศรีวิรัตน์. (2559). *ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์* (Unpublished Master's thesis) มหาวิทยาสงขลานครินทร์, สงขลา.

กรมกำลังพลทหารบก. (2554). *ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการ*. สืบค้นจาก https://dop.rta.mi.th/0401.2.3/images/pranukngan-54.pdf

กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1. (2561). *ประวัติและความเป็นมาส่วนราชการ*. สืบค้นจาก https://acc3d.ku.ac.th

กัลยา วานิชย์บัญชา . (2549). *สถิติสำหรับงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กาญจนา เหมะธร. (2542). *การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

กิตติ ประพิตรไพศาล. (2550). *การศึกษาคุณภาพชีวิตของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ จังหวัดปราจีนบุรี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

กฤษณะ นันทะวิชัย. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการทหารสื่อสาร* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.

จุฑาภรณ์ หนูบุตร. (2554). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษาโรงพยาบาลวิภาวดี*. (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

เฉลิม สุขเจริญ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

ณัฏฐิกา เจยาคม. (2551). *พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ธิติพร คำบำรุง. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ปิยธิดา ตรีเดช. (2541). *การวางแผนการเงินโรงพยาบาลของรัฐ: ทฤษฎีและปฏิบัติ* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.

พราว ศาลิคุปต. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.

พีรศักดิ์ บุญนิธิพันธุ์. (2553). *ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.

ภรณี มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลองค์กร.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนท์สโตร์.

ภัทธีรา กมลรัตนเวช. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที. ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ภัทรภร เนียมแตง. (2552). *ปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ภาวิณี กาญจนาภา. (2559). *พฤติกรรมผู้บริโภค.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มัสลิน เดชอรัญ. (2559). *การศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและงานกับความจงรักภักดีของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย กลุ่มธุรกิจธนาคารไทยพาณิชย์ ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

เมธัช บัวชุม. (2557). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของครู/บุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์* (Unpublished Master's thesis). วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์, กรุงเทพฯ.

ยุทธนา บุตรนาม. (2553). *ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำ/ทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพฯ.

รมิดา เสนโสพิศ. (2550). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม (ต่อ)

วสราวลี แซงแสวง. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

วชิรวัชร งามละม่อม. (2556). *แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล*. สืบค้นจาก https://file.siam2web.com/trdm/journal/201331_81268

วริศรา จงเจริญ. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองในเขตจังหวัดปทุมธานี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

วิทวัส รุ่งเรืองผล. (2558). *หลักการตลาด* (พิมพ์ครั้งที่9). ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิไลพร อาลัยสุข. (2549). *การศึกษาความเครียดและความวิตกกังวลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักโปรแกรม* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, กรุงเทพฯ.

วีรภัทร์ โทจำปา. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนของกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.

สกุลรัตน์ ไพบูลย์. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จากัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

สำนักงาน ก.พ. (2554). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ* สืบค้นจาก https://www.ocsc.go.th/node/98

หทัยทิพย์ ลิ้วสงวนกุลธร. (2555). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.

อุบลพรรณ ศุภศิลป์. (2551). *การศึกษากลุ่มปัจจัยที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานและระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครอุดรธานี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Albanese, R. (1981). *Managing: Toward accountability for performance* (3rd ed.). Lilinois: Richard D. Irwin.

Baruch, B. D. (1968). *New ways in discipline*. New York : McGraw-Hill.

Caplow, T. (1964). *Principles of Organization*. New York : Harcourt Brace & World.

Gibson, J. L. et al. (1997). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.

Hanna, N., & Wozniak, R. (2001). *Consumer behavior and applied approach*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.

Hauser, P. M., & Duncan, O. D. (1959). *The stydy of Popula tion: An Inventory and Appraisal*. Chicago: University of Chicago Press.

Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2001). *Organizational behavior: Managing people and Organizations* (6th ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.

Reddin, W. J. (1976). *Managerial Effectiveness*. New York: McGraw-Hill Book Co., Ltd.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2003). *Organizational Behavior* (8th ed.). USA: John Wiley and Sons.

Steer, R.M. (1977). *Organizational effectiveness*: *A behavioral view*. Santa Monica, CA: Goodyear.

Yuchtman, E., & Seashore, S.E. (1967). A Resource Approach to Organizational Effectiveness. *American Sociological Review, 32* (December), 891-903.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity)

โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

รายนามผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

ดร. วีระยุทธ โชคชัยมาดล	:	รองคณบดีฝ่ายบริหารสถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ
ดร. เฉลิมพร เย็นเยือก	:	รองคณบดีฝ่ายวิชาการสถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ
ดร. กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ	:	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก ข

ผลการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

แบบประเมินแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง กลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยการทาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น ดังนี้

+1 สอดคล้อง หมายถึง เมื่อท่านแน่ใจว่าเนื้อหามีความสอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา
0 ไม่แน่ใจ หมายถึง เมื่อท่านไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา
-1 ไม่สอดคล้อง หมายถึง เมื่อท่านแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่ไม่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
อายุ 1) 20-30 ปี 2) 31-40 ปี 3) 41-50 ปี 4) 51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ระดับการศึกษาสูงสุด 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) ปริญญาโท 4) ปริญญาเอก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ปัจจัยส่วนบุคคล	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
ระดับชั้นยศ 1) สิบตรี 2) สิบโท 3) สิบเอก 4) จ่าสิบตรี 5) จ่าสิบโท 6) จ่าสิบเอก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1) น้อยกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี 2) 6 – 10 ปี 3) 11 – 15 ปี 4) มากกว่า 15 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 1) ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท 2) 15,001 – 20,000 บาท 3) 20,001 – 30,000 บาท 4) มากกว่า 30,000 ขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
สถานภาพการสมรส 1) โสด 2) สมรส 3) หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
ด้านการทำงาน					
1) หน่วยงานของท่านมีอัตรากำลังพลเพียงพอต่อภาระงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2) อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานมีความทันสมัยเพียงพอกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3) สถานที่ทำงานของท่านมีการปรับสภาพแวดล้อม เหมาะสม ถูกสุขลักษณะ มีสิ่งอำนวยความสะดวก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4) หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคคล โดยให้มีการอบรม การสัมมา การศึกษาต่อ หรือดูงานนอกสถานที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5) ปริมาณงานที่ท่านได้รับสามารถทำเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
6) ท่านสามารถจัดการเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7) เส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านมีความชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
ด้านส่วนตัว					
1) ท่านมีเวลาสำหรับ ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ท่านชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2) ท่านมีเวลาดูแลสุขภาพของตัวท่านเอง และสมาชิกในครอบครัว	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
3) ท่านได้พักผ่อนอย่างเต็มที่ในวันหยุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4) ท่านสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกทุกคนในครอบครัว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวของท่าน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทุ่มเทให้กับงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6) เมื่อท่านประสบปัญหาและมีความเครียดในชีวิตท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7) สมาชิกในครอบครัวของท่านให้กำลังใจเสมอเมื่อท่านมีปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8) ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาได้อย่างสม่ำเสมอ นำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต เช่น รู้จัก แพ้-ชนะ รู้จักให้อภัย ปล่อยวาง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
ด้านสังคม					
1) ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอย่างอบอุ่นเหมือนเป็นครอบครัว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3) เมื่อท่านทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะให้อภัยและให้กำลังใจท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4) หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมเพื่อช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6) ท่านมีโอกาสรับประทานอาหารร่วมกับเพื่อนร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
7) ท่านเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาหรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8) ท่านเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่หน่วยจัดขึ้นเสมอ เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานกีฬา	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
ด้านเศรษฐกิจ					
1) ท่านรับรู้สิทธิประโยชน์และได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ทุนการศึกษา การกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ เงินฌาปนกิจสงเคราะห์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2) ท่านสามารถบริหารจัดการด้านการเงินส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3) ท่านนำรายได้ส่วนหนึ่งเก็บออมทุกเดือนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4) ท่านมีรายได้แต่ละเดือนเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5) ภาระหนี้สินที่มีในปัจจุบันหรือในอนาคตจะไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6) ท่านได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7) เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8) ท่านมีรายได้เสริมอื่น ๆ นอกเหนือจากรายได้จากการทำงานในหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
พฤติกรรมการปฏิบัติงาน					
1) ท่านมีความกระตือรือร้นอย่างแรงกล้าเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2) ท่านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3) ท่านสามารถเรียนรู้และเข้าใจวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการทำงานได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4) ท่านนำคำชมเชยหรือคำวิจารณ์จากผู้บังคับบัญชามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5) ท่านสามารถยืดหยุ่นเวลาทำงานได้ เช่น เข้าทำงานสายได้และเลิกงานช้ากว่าเดิม	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
6) หากอยู่ในภาวะที่ต้องตัดสินใจท่านมักตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องสอบถามความคิดเห็นจากผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7) หากเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานท่านพร้อมปรับปรุงแก้ไขโดยทันที	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
ด้านผลการปฏิบัติงาน					
1) เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใด ๆ ท่านสามารถดำเนินการให้สำเร็จได้ทุกครั้ง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2) ท่านจัดลำดับงานตามความสำคัญและความเร่งด่วน เพื่อให้งานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3) ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้ผลงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4) ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด จึงเกิดผลงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5) ท่านสามารถปฏิบัติงานประจำได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6) ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องสมบูรณ์ทุกครั้ง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

แบบสอบถาม

เรื่อง กลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ในระดับการศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต ผลการตอบแบบสอบถามไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และขอความกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพื่อประโยชน์ในการนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป (ระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของราชการ ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564)

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

ระดับความคิดเห็น

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนตอบหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ตามข้อมูลที่เป็นความจริง

1) อายุ

☐ 1) 20 – 30 ปี ☐ 2) 31 – 40 ปี

☐ 3) 41 – 50 ปี ☐ 4) 51 ปีขึ้นไป

2) ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาตรี

☐ 3) ปริญญาโท ☐ 4) ปริญญาเอก

3) ระดับชั้นยศ

☐ 1) สิบตรี ☐ 2) สิบโท

☐ 3) สิบเอก ☐ 4) จ่าสิบตรี

☐ 5) จ่าสิบโท ☐ 6) จ่าสิบเอก

4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

☐ 1) น้อยกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี ☐ 2) 6 – 10 ปี

☐ 3) 11 – 15 ปี ☐ 4) มากกว่า 15 ปี

5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ 1) ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท ☐ 2) 15,001 – 20,000 บาท

☐ 3) 20,001 – 30,000 บาท ☐ 4) มากกว่า 30,000 ขึ้นไป

6) สถานภาพการสมรส

☐ 1) โสด ☐ 2) สมรส

☐ 3) หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็น โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

คุณภาพชีวิตการทำงาน	**ระดับความคิดเห็น**				
	5	**4**	**3**	**2**	**1**
ด้านการทำงาน					
1) หน่วยงานของท่านมีอัตรากำลังพลเพียงพอต่อภาระงาน					
2) อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานมีความทันสมัยเพียงพอกับการปฏิบัติงาน					
3) สถานที่ทำงานของท่านมีการปรับสภาพแวดล้อมเหมาะสม ถูกสุขลักษณะ มีสิ่งอำนวยความสะดวก					
4) หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคคล โดยให้มีการอบรม การสัมมา การศึกษาต่อ หรือดูงานนอกสถานที่					
5) ปริมาณงานที่ท่านได้รับสามารถทำเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน					
6) ท่านสามารถจัดการเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
7) เส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านมีความชัดเจน					

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านส่วนตัว					
1) ท่านมีเวลาสำหรับ ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ท่านชอบ					
2) ท่านมีเวลาดูแลสุขภาพของตัวท่านเอง และสมาชิกในครอบครัว					
3) ท่านได้พักผ่อนอย่างเต็มที่ในวันหยุด					
4) ท่านสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกทุกคนในครอบครัว					
5) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวของท่าน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทุ่มเทให้กับงาน					
6) เมื่อท่านประสบปัญหาและมีความเครียดในชีวิตท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้เป็นอย่างดี					
7) สมาชิกในครอบครัวของท่านให้กำลังใจเสมอเมื่อท่านมีปัญหา					
8) ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาได้อย่างสม่ำเสมอ นำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต เช่น รู้จักแพ้-ชนะ รู้จัก ให้อภัย ปล่อยวาง					

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านสังคม					
1) ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม					
2) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอย่างอบอุ่นเหมือนเป็นครอบครัว					
3) เมื่อท่านทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะให้อภัยและให้กำลังใจท่าน					
4) หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมเพื่อช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอย่างสม่ำเสมอ					
5) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา					
6) ท่านมีโอกาสรับประทานอาหารร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
7) ท่านเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา หรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง					
8) ท่านเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่หน่วยจัดขึ้นเสมอ เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานกีฬา					

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านเศรษฐกิจ					
1) ท่านรับรู้สิทธิประโยชน์และได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ทุนการศึกษา การกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ เงินฌาปนกิจสงเคราะห์					
2) ท่านสามารถบริหารจัดการด้านการเงินส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
3) ท่านนำรายได้ส่วนหนึ่งเก็บออมทุกเดือนอย่างเหมาะสม					
4) ท่านมีรายได้แต่ละเดือนเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น					
5) ภาระหนี้สินที่มีในปัจจุบันหรือในอนาคตจะไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน					
6) ท่านได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต					
7) เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
8) ท่านมีรายได้เสริมอื่น ๆ นอกเหนือจากรายได้จากการทำงานในหน่วยงาน					

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็น โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
พฤติกรรมการปฏิบัติงาน					
1) ท่านมีความกระตือรือร้นอย่างแรงกล้าเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถ					
2) ท่านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ					
3) ท่านสามารถเรียนรู้และเข้าใจวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการทำงานได้อย่างรวดเร็ว					
4) ท่านนำคำชมเชยหรือคำวิจารณ์จากผู้บังคับบัญชามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
5) ท่านสามารถยืดหยุ่นเวลาทำงานได้ เช่น เข้าทำงานสายได้และเลิกงานช้ากว่าเดิม					
6) หากอยู่ในภาวะที่ต้องตัดสินใจท่านมักตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องสอบถามความคิดเห็นจากผู้อื่น					
7) หากเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานท่านพร้อมปรับปรุงแก้ไขโดยทันที					

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็น โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านผลการปฏิบัติงาน					
1) เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใด ๆ ท่านสามารถดำเนินการให้สำเร็จได้ทุกครั้ง					
2) ท่านจัดลำดับงานตามความสำคัญและความเร่งด่วนเพื่อให้งานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี					
3) ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้ผลงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4) ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด จึงเกิดผลงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้					
5) ท่านสามารถปฏิบัติงานประจำได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้					
6) ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องสมบูรณ์ทุกครั้ง					

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่า
ในการตอบแบบสอบถามเพื่องานวิจัยในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	อาทิตยา แสงกฤษเพ็ชร์
วัน เดือน ปีเกิด	28 มกราคม 2539
สถานที่เกิด	จังหวัดนนทบุรี ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญานิเทศศาสตรบัณฑิต สาขาสื่อสารการตลาด (เกียรตินิยมอันดับ 2), 2557 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, 2564
ที่อยู่ปัจจุบัน	99/133 หมู่ 2 ถนนแจ้งวัฒนะ ซอยแจ้งวัฒนะ10 แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210
สถานที่ทำงาน	บริษัท อินแฟคท์ เทคโนโลยี ซิสเต็ม จำกัด 45 ซอยพหลโยธิน 63 ถนนพหลโยธิน แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 10220
ตำแหน่งปัจจุบัน	Marketing Executive

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University