



ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน  
สังกัดกรมแผนที่ทหาร



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
คณะบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต  
ปีการศึกษา 2566



**JOB CHARACTERISTICS AND WORK EXPERIENCE FACTORS AFFECTING  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT THROUGH QUALITY OF WORK LIFE  
OF THE NON-COMMISSIONED OFFICERS IN THE  
ROYAL THAI SURVEY DEPARTMENT**

**BY**

**LIEUTENANT ARTIT KAEWMUNGKUN**



**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 2023**

วิทยานิพนธ์เรื่อง

ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

โดย

ร้อยโท อาทิตย์ แก้วมุงคุณ

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2566

ผศ.ดร. พัฒน์ พิธิษฐเกษม

ประธานกรรมการสอบ

ดร. ณกมล จันทร์สม

กรรมการสอบ

ดร. กฤษฎา มุขัมหมัด

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ศ.ดร. สือจิตต์ เพ็ชรประสาน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

21 มิถุนายน 2567

Thesis entitled

**JOB CHARACTERISTICS AND WORK EXPERIENCE FACTORS AFFECTING  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT THROUGH QUALITY OF WORK LIFE  
OF THE NON-COMMISSIONED OFFICERS IN THE  
ROYAL THAI SURVEY DEPARTMENT**

by

LIEUTENANT ARTIT KAEWMUNGKUN

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

Rangsit University  
Academic Year 2023

---

Asst.Prof. Phat Pisitkasem, Ph.D.  
Examination Committee Chairperson

Nakamol Chansom, Ph.D.  
Member

---

Kritsada Muhammad, Ph.D.  
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Prof. Suejit Pechprasarn, Ph.D.)

Dean of Graduate School

June 21, 2024

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์ เอาใจใส่อย่างยิ่งจาก ดร. กฤษณา มุฮัมหมัด อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำการศึกษาวิจัยจนประสบผลสำเร็จ และสมบูรณ์ นอกจากนี้ยังได้รับความกรุณาจาก ผศ.ดร.พัฒน์ พิสิษฐเกษม และ ดร.ณกมล จันทร์สม ที่ได้กรุณาพิจารณาให้คำปรึกษาและแนะนำถึงความเหมาะสมของเนื้อหาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ พันเอก พิสิษฐ์ พัดเจริญ พันเอก จิตรกร ไบรักษา และ ดร.ปิยภรณ์ ชูชีพ ที่กรุณาให้ความเห็นชอบในข้อคำถามของแบบสอบถาม และที่กรุณาสละเวลาในการพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อคำถามในแบบสอบถาม จนกระทั่งงานวิจัยนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสถาบันวิชาการป้องกันประเทศและมหาวิทยาลัยรังสิต ที่ได้มอบทุนการศึกษาแบบเต็มจำนวน ให้กับผู้วิจัยเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาโทในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลภายในหน่วยงานและ ขอขอบพระคุณ ท่านผู้บังคับบัญชา และกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทหารชั้นประทวนทุกท่านของกรมแผนที่ทหาร ที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ตลอดจนข้าราชการกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนแผนที่ กรมแผนที่ทหาร ที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อทดลองเก็บข้อมูลก่อนนำไปใช้จริง (Pre - test)

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะมีประโยชน์ในการนำไปปรับปรุง การปฏิบัติงานภายในองค์กรและผู้ที่มีความสนใจศึกษาทุกท่าน โดยสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ ในการพัฒนาวิจัยต่อไป และหากมีส่วนหนึ่งส่วนใดผิดพลาด ผู้วิจัยต้องขออภัยไว้ ณ ที่นี้

ร้อยโท อาทิตย์ แก้วมุงคุณ

ผู้วิจัย

- 6305222 : ร้อยโท อาทิตย์ แก้วมุงคุณ  
 ชื่อวิทยานิพนธ์ : ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิต  
 ในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน  
 สังกัดกรมแผนที่ทหาร  
 หลักสูตร : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
 อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. กฤษฎา มุฮัมหมัด

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร จำนวน 436 คน โดยเก็บแบบสอบถามจากการเลือก ตัวอย่างจำนวน 205 คน แล้วใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยจำแนกออกเป็น 16 สายงาน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ 2 ส่วน คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ แบบจำลองสมการ โครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่าแบบจำลองสมการ โครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square เท่ากับ 220.376 และค่า Normed Chi-square เท่ากับ 1.985 ค่า RMR เท่ากับ 0.008 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.049 ค่า GFI เท่ากับ 0.952 ค่า AGFI เท่ากับ 0.910 ค่า NFI เท่ากับ 0.968 และค่า CFI เท่ากับ 0.984 โดยปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน และปัจจัยลักษณะงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.35 และ 0.08 ตามลำดับ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน และปัจจัยลักษณะงาน มีอิทธิพลทางอ้อม ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.44 และ -0.07 ตามลำดับ และมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 70

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 242 หน้า)

คำสำคัญ : ปัจจัยลักษณะงาน, ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน,  
 ความผูกพันต่อองค์กร

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

6305222 : Lieutenant Artit Kaewmungkun  
 Thesis Title : Job Characteristics and Work Experience Factors Affecting Organizational Commitment Through Quality of Work Life of The Non-Commissioned Officers in The Royal Thai Survey Department  
 Program : Master of Business Administration  
 Thesis Advisor : Kritsada Muhammad, Ph.D.

**Abstract**

This research aims to study the Job Characteristics and Work Experience Factors Affecting Organizational Commitment Through Quality of Work Life of The Non-Commissioned Officers in the Royal Thai Survey Department. The population consisted of 436 employees who were Non-Commissioned Officers in the Royal Thai Survey Department. The sample was 205 employees, the number of which was obtained through Multistage sampling that was used to directly expose 16 segments. Data were analyzed using descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation and inferential statistics including the structural equation modeling (SEM).

The result showed that the SEM model was consistent with the empirical data with a Chi-square, Normed Chi-square, RMR, RMSEA, GFI, AGFI, NFI, and CFI values were 202.376, 1.985, 0.008, 0.049, 0.952, 0.910, 0.968, and 0.984, respectively. Work experience factors and work characteristics factors had positive and direct influence on non-commissioned officers' organizational commitment with the effects of 0.35 and 0.08, respectively and a p-value of 0.001. Work experience factors and work characteristics factors have an indirect influence through the quality of work life affecting organizational commitment with the effects of 0.44 and -0.07, respectively and the predictive power of 0.70.

(Total 242 pages)

Keywords : Job Characteristics Factors, Work Experience Factors, Quality of Work Life, Organization Commitment

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

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	ฉ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
<b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>12</b>
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน	12
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน	20
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	27
2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	38
2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมแผนที่ทหาร	45
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 3</b> ระเบียบวิธีการวิจัย	<b>88</b>
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	88
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	91
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	98
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	102
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	102
<b>บทที่ 4</b> ผลการวิจัย	<b>106</b>
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	106
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน	109
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน	115
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับมิตินคุณภาพชีวิตในการทำงาน	119
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	127
4.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน	132
4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	161
<b>บทที่ 5</b> สรุปผลและข้อเสนอแนะ	<b>162</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย	164
5.2 อภิปรายผล	172
5.3 ข้อเสนอแนะ	179
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>182</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>188</b>
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ	189
ภาคผนวก ข นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	199
ภาคผนวก ค ผลการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)	210

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	222
ภาคผนวก จ หนังสือขออนุญาตเปิดเผยชื่อหน่วยงาน	238
ประวัติผู้วิจัย	242



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ที่นักวิชาการได้ให้ความสำคัญ	17
2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	18
2.3 ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ที่นักวิชาการได้ให้ความสำคัญ	24
2.4 ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	26
2.5 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่นักวิชาการได้ให้ความสำคัญ	34
2.6 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	35
2.7 ความผูกพันต่อองค์กร ที่นักวิชาการได้ให้ความสำคัญ	43
2.8 ความผูกพันต่อองค์กร ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	44
2.9 แสดงงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	80
2.10 แสดงงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (1)	82
2.11 แสดงงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (2)	85
3.1 ยอดกำลังพล ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร (2566)	90
3.2 แสดงระดับของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล	91
3.3 แสดงข้อคำถามในแต่ละมิติของปัจจัยลักษณะงาน	92
3.4 แสดงช่วงของระดับคะแนนปัจจัยลักษณะงาน	93
3.5 แสดงข้อคำถามในแต่ละมิติของปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน	94
3.6 แสดงช่วงของระดับคะแนนปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน	94
3.7 แสดงข้อคำถามในแต่ละมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร	95
3.8 แสดงช่วงของระดับคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน	96
3.9 แสดงข้อคำถามในแต่ละมิติของความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร	97
3.10 แสดงช่วงของระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร	98
3.11 แสดงการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)	100

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
3.12 เกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการ โครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ใช้ในโครงการวิจัยนี้	105
4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	106
4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส	107
4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	107
4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	108
4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร	108
4.6 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน โดยรวม	109
4.7 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความชัดเจนของงาน	110
4.8 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	111
4.9 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านงานที่มีลักษณะท้าทาย	112
4.10 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านงานที่มีความหลากหลาย	113
4.11 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	114
4.12 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน โดยรวม	115
4.13 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	116
4.14 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้	117
4.15 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	118
4.16 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	119
4.17 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	120

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	121
4.19 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	122
4.20 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	123
4.21 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	124
4.22 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม	125
4.23 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมณูญในองค์กร	125
4.24 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	126
4.25 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	127
4.26 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม	128
4.27 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร	129
4.28 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	130
4.29 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	131
4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง	134
4.31 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยลักษณะงาน	136

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.32 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างกับข้อมูล เชิงประจักษ์ของปัจจัยลักษณะงาน	137
4.33 แสดงผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของปัจจัยลักษณะงาน	138
4.34 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน	139
4.35 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างกับข้อมูล เชิงประจักษ์ของปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน	140
4.36 แสดงผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของปัจจัยประสพการณ์ ในการทำงาน	141
4.37 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน	142
4.38 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างกับข้อมูล เชิงประจักษ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	143
4.39 แสดงผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	144
4.40 แสดงการวิเคราะห์ห้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ	145
4.41 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างกับข้อมูล เชิงประจักษ์ของความผูกพันต่อองค์การ	146
4.42 แสดงผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของความผูกพันต่อองค์การ	147
4.43 แสดงการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง	151
4.44 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ	155
4.45 แสดงผลการทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย ลักษณะงานและปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ	156

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.46 แสดงผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	156
4.47 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หลังการปรับโมเดล	158
4.48 แสดงผลการทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หลังการปรับโมเดล	159
4.49 แสดงผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หลังการปรับโมเดล	160
4.50 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	161



## สารบัญรูป

รูปที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ 5 ชั้น	22
4.1 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองตัวแปรแฝงของปัจจัยลักษณะงาน	137
4.2 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองตัวแปรแฝงของปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน	140
4.3 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองตัวแปรแฝง ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	143
4.4 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองตัวแปรแฝง ของความผูกพันต่อองค์การ	146
4.5 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่หนึ่งของแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ	148
4.6 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่หนึ่งของแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ หลังการปรับ โมเดล	150
4.7 แบบจำลองโครงสร้างและผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ	154
4.8 แบบจำลองโครงสร้างและผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของหลังปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ หลังการปรับ โมเดล	158
5.1 กรอบแนวคิดปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมแผนที่ทหาร	172



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เป็นสิ่งที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทยที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. 2561 – 2565) กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งให้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ไม่ซ้ำซ้อน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม พร้อมนำการพัฒนาประเทศ รวมถึงให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีจิตความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ และเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนั้นบุคลากรในองค์กรถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อทุกองค์การ เนื่องจากถือเป็นองค์ประกอบสำคัญเพราะมนุษย์มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและนำทรัพยากรอื่น ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

จากการที่บุคลากรในองค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญต่อทุกองค์การนั้น องค์การต่าง ๆ จึงควรให้ความสำคัญกับความรู้สึกรู้สีกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งการที่บุคลากรในองค์กร มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ หรือรู้สึกว่าการตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนั้น ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเท ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการดำเนินงานขององค์การ มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ ไปจนถึงมีความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป การขาดความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นปัญหาที่สำคัญ

อย่างหนึ่งสำหรับทุกองค์การ งานวิจัยของ Men (2015) พบว่า ความสัมพันธ์ของพนักงานที่ราบรื่น พนักงานมีความสุขในการทำงาน รู้สึกถึงการมีส่วนร่วม มีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ สวัสดิการที่ได้รับจะเป็นแรงสนับสนุนให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี และ Saks (2006) กล่าวว่าความตั้งใจในการลาออกจะลดลงเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญ หากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะสามารถสร้างคุณค่าอันมหาศาลให้กับองค์กรได้ (ลลิตา จันทรงาม, 2559) มีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานหรือปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน แม้กระทั่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญในลำดับต้นจากความต้อการนายทหารชั้นประทวนในการปฏิบัติภารกิจ โดยหากคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหารมีอยู่ในเกณฑ์ที่ดี จะทำให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และหากคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวนมีอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ดี ก็จะทำให้เกิดอุปสรรค ความย่อท้อในการทำงาน อันส่งผลให้ภารกิจอาจล้มเหลวได้ (นพเดช เป็นศรี, 2544)

นอกจากนี้แล้วการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยังส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การด้วย ขณะเดียวกันบุคลากรก็ต้องปฏิบัติงานตามกระบวนการที่ถูกต้องตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งงานที่มีความชัดเจน การให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่ทำหาย งานที่มีความหลากหลาย และการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงาน ก็ยังเป็นส่วนที่สำคัญ เมื่อองค์กรและบุคลากรต่างต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันแล้วนั้นผู้บริหารต้องมีแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร โดยมุ่งให้ความสำคัญในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากร และประเด็นที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากคือความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะความผูกพันเป็นตัวสวนความเป็นอันหนึ่งเดียวกันขององค์กร และยังเกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยอ้อมคือ องค์กรอาจจะมีความเข้มแข็ง สามัคคีและพร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ (พนิดา อารามจรัส, 2556)

กรมแผนที่ทหาร ถือเป็นองค์การหนึ่งของกระทรวงกลาโหมที่มีตัวเลขของการลาออกหรือการปรับย้ายไปรับราชการที่หน่วยอื่นของข้าราชการมีจำนวนที่สูง จากสถิติ ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา

มา (2554 – 2564) มีจำนวนมากถึง 98 คน (กรมแผนที่ทหาร กองกำลังพล, 2564) ซึ่งในจำนวนนี้เป็น นายทหารชั้นประทวน มากถึง 87 คน คิดเป็นร้อยละ 89 ของผู้ที่ลาออก ถ้าเอาจำนวนของนายทหาร ชั้นประทวนมาวิเคราะห์จะเกิดการลาออกเฉลี่ยปีละ 8 - 9 คน หรือเกือบทุกเดือนจะมีนายทหาร ชั้นประทวนลาออกจากราชการ นับว่าเป็นจำนวนตัวเลขที่สูงเพราะอาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่ถือ ได้ว่ามีความมั่นคงสูง มีสวัสดิการที่ดี การสูญเสียบุคลากรขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ควร จะได้รับการพิจารณาแก้ไขเนื่องจากปัญหาดังกล่าวอาจส่งผลให้เกิดการขาดแคลนบุคลากร เป็นการ เพิ่มภาระงานให้กับบุคลากรที่คงอยู่ การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ขาดขวัญและกำลังใจ เกิดความเบื่อ หน่าย ท้ายที่สุดการปฏิบัติงานก็จะขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องมีการสร้างความผูกพันให้กับ ข้าราชการทหารชั้นประทวน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อยู่ปฏิบัติงาน ให้แก่องค์กรตลอดไป อีกทั้งจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ หรือภารกิจ ส่งผลให้ องค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า “ความผูกพันเป็นหัวใจขององค์กร” (Steets, 1977)

จากปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการกรมแผนที่ทหาร จึงสนใจที่จะศึกษา ในประเด็นหลัก 4 ประการ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิต ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลและ เป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาในกรมแผนที่ทหาร นำไปเป็นตัวเลือกในการปรับยุทธศาสตร์การ พัฒนาข้าราชการ ส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม ความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกองบัญชาการกองทัพไทยต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหาร ชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของนายทหาร ชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

3) เพื่อศึกษาปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

4) เพื่อศึกษาปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

5) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

### 1.3 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร ผู้วิจัยสนใจศึกษาในประเด็นหลัก 2 ประการ ตามแนวคิดของ Steers (1977) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสพการณ์ในการทำงาน จึงตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยลักษณะงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

2) ปัจจัยลักษณะงานมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

3) ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

4) ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

5) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร จำนวน 436 คน (กรมแผนที่ทหาร กองกำลังพล, 2566) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากวิธีการของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ดังนั้นขนาดประชากร 436 คน จะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน แล้วใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยจำแนกออกเป็น 16 สายงาน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา งานวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

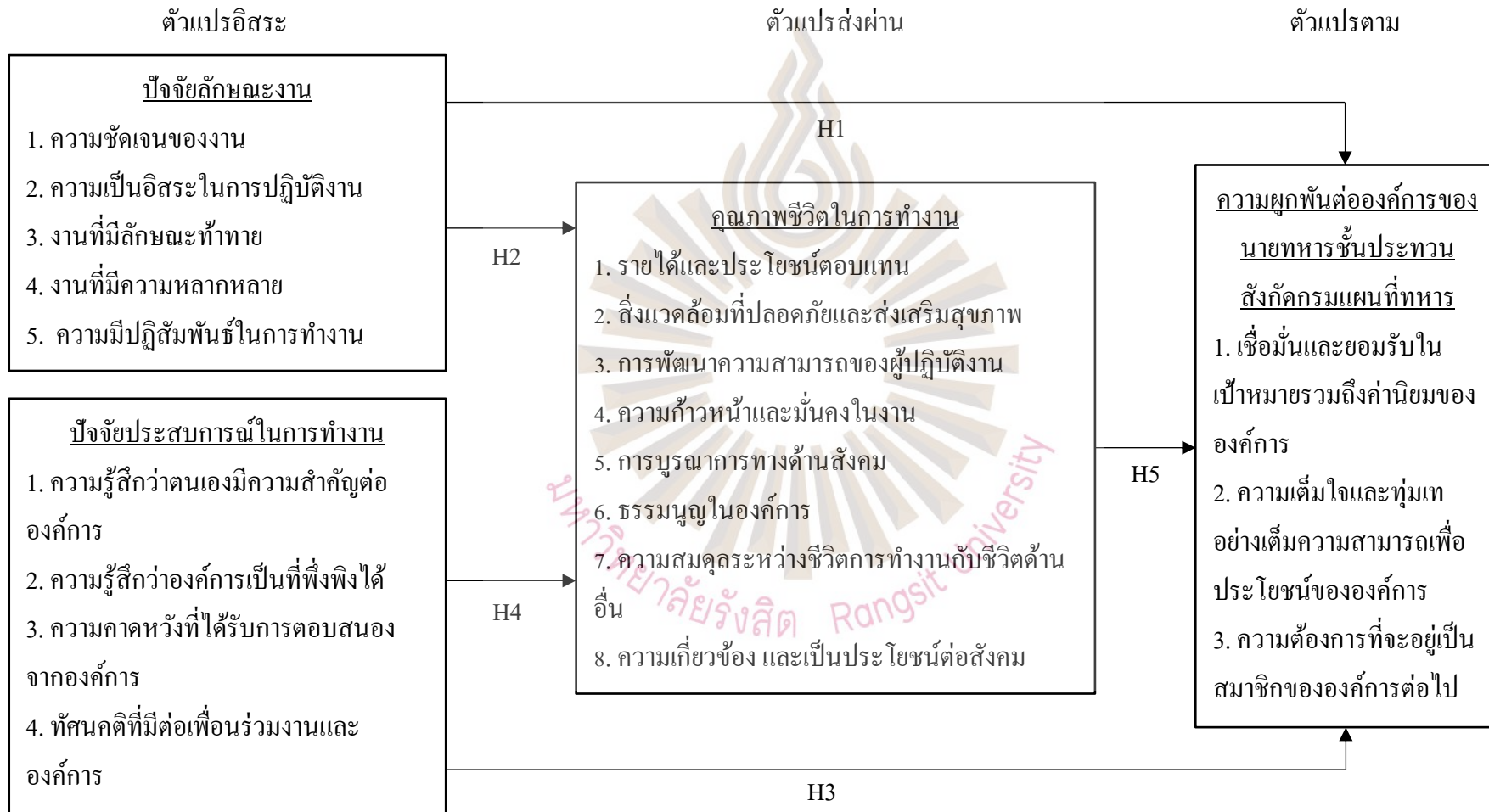
- 1) ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ความชัดเจนของงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่มีลักษณะท้าทาย งานที่มีความหลากหลาย และความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน
- 2) ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ตัวแปรคนกลาง (Mediator) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย รายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น และความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2565 – กรกฎาคม 2566 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 1 ปี

## 1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร ดังนี้

**ปัจจัยลักษณะงาน** หมายถึง องค์ประกอบลักษณะของงานที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน เป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่าในงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ตามแนวคิดของ Steers (1991) ประกอบด้วย

1) ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร ผู้ปฏิบัติงานสามารถให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษากับบุคคลอื่นเกี่ยวกับงานที่ตนรับผิดชอบได้ สามารถทำงานที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากบุคคลอื่น ไปจนถึงสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้อย่างถูกต้อง เป็นต้น

2) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีโอกาสนำวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ทันที ไม่รู้สึกยึดติดและกดดันจากการถูกควบคุม สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหากับงานที่รับผิดชอบอยู่ได้อย่างเต็มที่ อีกทั้ง ถูกระเบียบส่วนใหญ่ขององค์กรนั้น ๆ ไม่ได้จำกัดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

3) งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ท้าทายความสามารถ จนทำให้บุคลากรรู้สึกว่าจะต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่ตลอดเวลา มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ทำให้เห็นถึงความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบอย่างรวดเร็วและเป็นรูปธรรมซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรภาคภูมิใจ

4) งานที่มีความหลากหลาย หมายถึง เป็นงานที่ได้ใช้ความสามารถหลายด้าน ประกอบกัน หรือจำเป็นต้องใช้ความรู้หลายด้านในการปฏิบัติ ในบางครั้งอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานอยู่บ้าง บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้มากกว่างานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องเมื่อมีการเปลี่ยนหรือหมุนเวียนตำแหน่งงานภายในองค์กร

5) ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง งานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน

ร่วมงานท่านอื่น ในบางครั้งงานที่รับผิดชอบจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคน โดยที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พบปะกับผู้อื่นอยู่เสมอจนทำให้เกิดความคิดที่หลากหลายในการนำมาพัฒนาตนเอง

**ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน** หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานภายในองค์กร อาจจะได้จากประสบการณ์ตรง เป็นประสบการณ์ที่ได้สัมผัสด้วยตัวเองหรือแม้แต่ประสบการณ์รอง หรือ ประสบการณ์ทางอ้อม เป็นประสบการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดหรือรับรู้อีกทอดหนึ่ง เป็นระยะเวลาานาน ๆ จนเกิดเป็นความต้องการในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ตามแนวคิดของ Steets (1977) ประกอบด้วย

1) ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร งานที่ตนเองปฏิบัติมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญบ่อยครั้ง จนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งหากมีการเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบของงานจะเกิดผลกระทบต่องานเดิมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่

2) ความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึ่งพิงได้ หมายถึง ความคาดหวังจากบุคลากรว่าองค์กรจะเป็นที่พึ่งพิงได้เมื่อมีปัญหา ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของคนในองค์กรเป็นอย่างดี ถึงแม้ว่าจะเป็นปัญหาส่วนตัว การที่ปฏิบัติงานในองค์กรแล้วทำให้รู้สึกว่าคุณค่าการนั้นมีคุณค่าในตนเอง องค์กรสามารถให้ความมั่นคงกับบุคลากรได้ในอนาคต รวมไปถึงระบบสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้

3) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง ความคาดหวังจากองค์กรในเรื่อง เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ ผู้บังคับบัญชามีเมตตาเจตนาที่ที่ปฏิบัติงานดี การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อยู่บนพื้นฐานความสามารถ การส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือแม้กระทั่งสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี

4) ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กร มีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียว เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานก็จะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ ไปจนถึงความเชื่อมั่นว่าคุณค่าการที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่เป็นส่วนสำคัญต่อองค์กรอื่น



**คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ตามทฤษฎีของ Walton (1975) ประกอบด้วย

1) รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไปหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกถึงความเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง พนักงานควรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เพื่อไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3) การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนจากงานที่ทำ การอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้กับงานที่ตนปฏิบัติอยู่ จนเกิดการนำไปสู่การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งงานนั้นมีความมั่นคง

5) การบูรณาการทางด้านสังคม (Social Integration) หมายถึง ผู้ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน บรรยากาศในที่ทำงานมีความเป็นมิตรปราศจากการแบ่งแยกชั้นวรรณะหรือแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่ามีความอบอุ่นเอื้ออาทรผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

6) ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการเคารพในสิทธิ์ ส่วนบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับในความขัดแย้งทางความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและการวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนแก่พนักงานอย่างยุติธรรม

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (Total Life Space) หมายถึง ความสมดุลในช่วงชีวิตการแบ่งเวลาอาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว โดยมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8) ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีรู้สึกว่ากิจกรรมหรือได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

และรับรู้ว่าองค์กรอำนาจประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมไม่ว่าจะเป็นการผลิตการกำจัดของเสีย  
รณรงค์ เรื่องที่เป็นประโยชน์แก่สังคม เป็นต้น

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร ที่เกิดจาก  
ความรู้สึกว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและมีส่วนร่วมกับองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 3  
ประการ ตามแนวคิดของ Steets (1977) ประกอบด้วย

1) เชื้อมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร หมายถึง บุคลากรมี  
เป้าหมายการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ยอมรับนโยบายต่าง ๆ ไปจนถึงมีความ  
เชื่อมั่นและศรัทธา การพูดถึงคุณงามความดีต่าง ๆ ขององค์กร จนเกิดความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่น  
ว่าทำงานในองค์กรนั้น

2) ความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร  
หมายถึง ความเต็มใจของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงแม้จะต้องมาทำงานในวันหยุด  
พร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่องค์กร  
มอบหมาย แม้ว่าจะงานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานแม้ว่า  
จะได้ค่าตอบแทนไม่มากนัก หรือถ้างานยังไม่แล้วเสร็จก็จะนำงานนั้นกลับไปทำต่อที่บ้าน

3) ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หมายถึง บุคลากรต้องการ  
ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป แม้มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า และถึงแม้ว่าองค์กร  
เปลี่ยนแปลงไปบุคลากรก็จะมีปรับตัวทำงานอยู่กับองค์กรนั้น ซึ่งเมื่อปฏิบัติงานนานขึ้นก็ทำให้  
บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น โดยยังคงทำงานที่องค์กรนั้น ไปตลอด トラบที่ยังมีองค์กร  
นั้นอยู่ หรือมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่กับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ

**กรมแผนที่ทหาร** หมายถึง หน่วยขึ้นตรงของกองบัญชาการกองทัพไทย (ส่วนกิจการ  
พิเศษ) มีหน้าที่สำรวจและทำแผนที่ของประเทศ เพื่อรักษาอธิปไตยและแบ่งแนวเขตแดนของ  
ประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้านให้ถูกต้อง มีเจ้ากรมแผนที่ทหาร (อัคราพลโท) เป็น  
ผู้บังคับบัญชาสูงสุด โดยมีข้าราชการทหารทั้งสามเหล่าทัพปฏิบัติงานในกรมแผนที่ทหาร

**นายทหารชั้นประทวน** หมายถึง ข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานในกรมแผนที่ทหาร ที่บรรจุ  
ในอัตราต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ประกอบด้วย

1) ทหารบก มีชั้นยศตั้งแต่ สิบตรี สิบโท สิบเอก จำสิบตรี จำสิบโท จำสิบเอก และ  
จำสิบเอก (พิเศษ)

2) ทหารเรือ มีชั้นยศตั้งแต่ จ่าตรี จ่าโท จ่าเอก พันจ่าตรี พันจ่าโท พันจ่าเอก และ พันจ่าเอก (พิเศษ)

3) ทหารอากาศ มีชั้นยศตั้งแต่ จ่าอากาศตรี จ่าอากาศโท จ่าอากาศเอก พันจ่าอากาศตรี พันจ่าอากาศโท พันจ่าอากาศเอก และ พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ)

## 1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร จะเป็นประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1.7.1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่มีลักษณะท้าทาย งานที่มีความหลากหลาย ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร มากขึ้น

1.7.2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร มากขึ้น

1.7.3 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาชั้นสูงของกรมแผนที่ทหาร ในการกำหนดนโยบายและวางแผนในการจัดการและการพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร มากยิ่งขึ้น

1.7.4 ผลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของกำลังพล บก.ทท. ตามแผนปฏิบัติการด้านกำลังพล บก.ทท. ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) แผนปฏิบัติการเรื่อง การสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร ผู้วิจัยได้ทำการทบทวน ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และนำผลวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งเป็น 6 หัวข้อ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมแผนที่ทหาร
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

##### 2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

ลักษณะของงานที่ดีเป็นส่วนที่สำคัญในการที่จะให้บุคลากรในองค์กรนั้น ๆ รู้สึกอยากทำงานหรืออยากอยู่ร่วมกับองค์กรไปตลอด คุณลักษณะของงานจะส่งผลไปยังสภาวะทางจิตใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจและเกิดการลาออกน้อยที่สุด (Hackman & Oldham, 1980) อีกทั้งงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ความมีอิสระในการทำงาน และหากงานนั้นเป็นงานที่มีความน่าสนใจ และมีความหลากหลายจะเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร ในทางกลับกันหากงานมีความคลุมเครือ สร้างความเครียด ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรลดลง (Baron, 1990) อีกทั้ง Steers (1991) ก็ได้กล่าวถึงลักษณะงานว่า ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาทลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อ ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันลักษณะงานที่ดี จะจูงใจให้บุคลากรรู้สึก

อยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1) ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวมและสามารถแยกเป็นชิ้นงานได้ด้วย ทำให้บุคลากรสามารถทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานให้เห็นชัด

2) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ดุลพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกต้องการจะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

3) งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ใช้สติปัญญา และใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการทำงานและแสดงความสนใจทำงาน เพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ

4) งานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน จึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงาน ได้ลักษณะงานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

5) ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง งานที่มีโอกาสได้พบปะกับบุคคลอื่น ๆ

Greenberg and Baron (2000, pp.154-156) กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่าในงานซึ่งเน้นมิติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน การมีอิสระในการทำงาน และผลย้อนกลับของงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยา อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณประโยชน์สำหรับแต่ละบุคคล เช่น ความพึงพอใจในงาน และสำหรับองค์กร ซึ่งก็ได้กล่าวได้ใกล้เคียงกับ Hackman and Oldham (1980) ที่อธิบายองค์ประกอบและคุณลักษณะของงานไว้ ดังนี้

1) ความหลากหลายทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะและความชำนาญ ความสามารถหลาย ๆ อย่างในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ

2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้น ๆ นับตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ซึ่งระบุได้ว่าชิ้นงานชิ้นใดที่ตนเป็นผู้ทำ

3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผลของงาน มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ หรืองานที่พนักงานทำอยู่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น ทำให้พนักงานรู้สึกถึงงาน ที่ทำอยู่นั้นมีความหมายและเกิดความพึงพอใจกับงาน

4) ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่ง ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ดุลพินิจ ของตนเองอย่างอิสระเสรี กำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง

5) ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ให้ผลสะท้อน กลับชัดเจนในด้านประสิทธิผลของงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน

Dunham, Grube, and Castaneda (1994) ก็ได้กล่าวคล้ายกันว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบอยู่ ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ ได้แก่

1) ความอิสระในงาน หมายถึง งานที่ผู้กระทำมีความอิสระในการตัดสินใจทำงาน ใช้แนวคิดริเริ่มด้วยตนเอง

2) ความหลากหลายในงาน หมายถึง งานที่ต้องใช้ความชำนาญความสามารถหลาย ๆ อย่างไปพร้อมกัน

3) ความประจักษ์ในงาน หมายถึง งานที่ผู้กระทำทราบว่า มีจุดเริ่มต้นที่ใดและเสร็จสิ้นที่ใด

4) ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง งานที่ผู้กระทำสามารถรู้ว่าผลงานที่เขาทำอยู่นั้น ประสพผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด และ

5) งานที่มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับผู้อื่น หมายถึง งานที่มีโอกาสได้พบปะกับ บุคคลอื่น ๆ

อีกทั้งนักวิชาการท่านอื่น ๆ ก็ได้มีการกล่าวถึงคุณลักษณะงาน เช่น Nelson and Quick (1997, p.422) กล่าวว่าคุณลักษณะงาน เป็นกรอบความคิดเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจความเหมาะสมระหว่างคน กับงาน ผ่านทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างมิติหลักของงานกับลำดับขั้นทางจิตวิทยาที่สำคัญภายในตัวบุคคล รวมถึง Sheldon (1971) ก็ได้ให้ความหมายของปัจจัยด้านลักษณะงานไว้ว่า ลักษณะของงานที่แต่ละ บุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่าเป็นอย่างไรความแตกต่างในเรื่องของงานจะส่งผลให้บุคคลมีความรู้ความ ชำนาญเฉพาะเรื่องที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน และ Allen and Meyer (1990) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึกคือการรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และปฏิภพของ หัวหน้างาน เช่น การรู้สึกว่าการสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร

## 2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยลักษณะงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจ หรือทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Two Factors Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจ หรือทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (1959) กล่าวว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น Herzberg กล่าวว่าปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

- 1) ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ ได้เป็นอย่างดี
- 2) การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ คือการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่ว ๆ ไป
- 3) ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน
- 4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่
- 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ปัจจัยทั้ง 5 ประการข้างต้นต่อผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และจูงใจให้คนตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ

ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

- 1) นโยบายและการบริหารงาน คือการจัดการและการบริหารองค์การ
- 2) เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึงความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยแต่ไม่ได้หมายถึง การยอมรับนับถือ
- 4) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์การ
- 6) สถานภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน
- 7) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน
- 8) ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความมั่นคงขององค์การ
- 9) สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน

จากที่ได้ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจ หรือทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg ทำให้ทราบว่าทั้ง 2 ปัจจัย ต่างก็ทำหน้าที่ของมัน ถ้าต้องการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ก็ต้องให้หรือเพิ่มปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ (Factor for Satisfaction หรือ Motivation Factor) แต่ถ้าต้องการให้พนักงานไม่เรอหรือหรือก่อความวุ่นวาย ก็ต้องให้หรือปรับปรุงปัจจัยที่ไม่ให้เกิดความไม่พอใจ (Factor for Dissatisfaction หรือ Hygiene Factor) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารจะต้องจัดหาปัจจัยทั้งสองกลุ่มขึ้นมา เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างเหมาะสม เป็นการสร้างแรงจูงใจและจัดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงานให้หมดไป ทำให้พนักงานในองค์การมีความพึงพอใจ มีความรัก และผูกพันกับองค์การ เกิดการร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์การเติบโตและพัฒนาไปในทิศทางที่ดีในอนาคต

#### ทฤษฎีของ Cooper

ตามทฤษฎีของ Cooper (1958) ถือว่า ความต้องการในการทำงานดังกล่าวข้างล่างเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งจูงใจนั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตน ความต้องการตามทฤษฎีของ Cooper แบ่งออกเป็น 7 อย่างคือ

- 1) ทำงานที่เขาสนใจ



- 2) มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
- 3) มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
- 4) มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 5) สภาพการทำงานที่ตีรวมถึงชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม
- 6) ความสะดวกในการไปกลับรวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ
- 7) การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม การปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

จากการศึกษาปัจจัยลักษณะงานของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปดังตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ที่นักวิชาการได้ให้ความสำคัญ

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน	นักวิชาการ					
	Steers, 1991	Baron, 1990	Dunham et al., 1994	Greenberg & Baron, 2000	Hackman & Oldham, 1980	Allen & Meyer, 1990
1. ความชัดเจนของงาน	✓				✓	✓
2. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. งานที่มีลักษณะท้าทาย	✓					
4. งานที่มีความหลากหลาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	✓		✓			
6. งานที่ใช้ความรับผิดชอบสูงหรือมีความสำคัญ		✓		✓	✓	✓
7. งานที่มีเอกลักษณ์				✓		✓
8. ผลย้อนกลับของงาน				✓	✓	✓
9. ปฏิภานของหัวหน้างาน					✓	

ที่มา : สรุปโดยผู้วิจัย

หากเปรียบเทียบแนวความคิดปัจจัยลักษณะงานของนักวิชาการทั้ง 6 ท่าน จะพบว่า แนวคิดของทั้ง 6 ท่าน มีองค์ประกอบที่คล้ายกัน คือ องค์ประกอบลักษณะของงานที่ทำให้พนักงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน เป็นรูปแบบ วิธีที่จะเพิ่มคุณค่าในงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่เนื่องจากแนวคิดของ Steers (1991) สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย เป็นที่นิยมอย่างแพร่หลายในวงการวิชาการ และได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยลักษณะงานและผูกพันต่อองค์กร ครอบคลุมทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และ องค์กร ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดของ Steers (1991) มาใช้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยได้สรุปปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานไว้ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยที่เกี่ยวกับ ลักษณะงาน	คำอธิบาย	นักวิชาการ
1. ความชัดเจนของ งาน	เป้าหมายการทำงานของบุคลากรสอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กร มีความภูมิใจที่จะบอกกับ ผู้อื่นว่าทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีการแก้ต่างให้ องค์กรเมื่อมีผู้ที่กล่าวถึงในทางลบ การพูดถึง คุณงามความดีขององค์กร ความรู้สึกห่วงใยต่อ การเปลี่ยนแปลงในอนาคตขององค์กร รวมไปถึง ถึงการมององค์กรของตนเองเป็นส่วนสำคัญ ให้กับองค์กรต่าง ๆ	จิราพร ขำฉัตร, 2557; ณัฐสุดา ศรีภิรมย์, 2562 ; เพ็ญ นภา วงศันติกร, 2558; Buchanan II., 1974; Steers, 1977
2. ความเป็นอิสระใน การปฏิบัติงาน	การที่บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วงแม้จะต้องมาทำงานในวันหยุด การทำทุก อย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานที่หน่วยงานมอบหมายแม้ว่างาน นั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ การทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อ ความสำเร็จขององค์กร รวมไปถึงการนำงานที่ ตนเองปฏิบัติกลับไปทำต่อที่บ้าน ถึงแม้ว่าจะได้ ค่าตอบแทนไม่มากหรือไม่ได้เลยก็ตาม	จิราพร ขำฉัตร, 2557; ณัฐสุดา ศรีภิรมย์, 2562 ; เพ็ญ นภา วงศันติกร, 2558; Buchanan II., 1974; Steers, 1977

ตารางที่ 2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน	คำอธิบาย	นักวิชาการ
3. งานที่มีลักษณะท้าทาย	การที่บุคลากรทำงานในองค์กรต่อไปถึงแม้มีโอกาสดูแลงานที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เมื่อปฏิบัติงานที่องค์กรนานขึ้นก็ยิ่งมีความสุข รู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ไปจนถึงรู้สึกว่าอยากอยู่กับองค์กรไปตลอดตราบเท่าที่มีองค์กรนี้อยู่หรืออยากปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ไปจนตัวเองเกษียณอายุ	จิราพร ขำฉัตร, 2557; ฌัฐสุดา ศรีภิรมย์, 2562; เพ็ญ นภา วงศ์นิติกร, 2558; Buchanan II., 1974; Steers, 1977
4. งานที่มีความหลากหลาย	การที่บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ คล่องแคล่วจะต้องมาทำงานในวันหยุด การทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่หน่วยงานมอบหมายแม้ว่างานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ การทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร รวมไปถึงการนำงานที่ตนเองปฏิบัติกลับไปทำที่บ้าน ถึงแม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนไม่มากหรือไม่ได้เลยก็ตาม	จิราพร ขำฉัตร, 2557; ฌัฐสุดา ศรีภิรมย์, 2562; เพ็ญ นภา วงศ์นิติกร, 2558; Buchanan II., 1974; Steers, 1977
5. ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	การที่บุคลากรทำงานในองค์กรต่อไปถึงแม้มีโอกาสดูแลงานที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เมื่อปฏิบัติงานที่องค์กรนานขึ้นก็ยิ่งมีความสุข รู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ไปจนถึงรู้สึกว่าอยากอยู่กับองค์กรไปตลอดตราบเท่าที่มีองค์กรนี้อยู่หรืออยากปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ไปจนตัวเองเกษียณอายุ	จิราพร ขำฉัตร, 2557; ฌัฐสุดา ศรีภิรมย์, 2562; เพ็ญ นภา วงศ์นิติกร, 2558; Buchanan II., 1974; Steers, 1977

ที่มา : ประยุกต์จาก นิรนุช นรนาถตระกูล, 2557, น.12-15; บุญลดา คุณาเวชกิจ, 2550, น.1;

พรศิริ บุษรารัตน์, 2550, น.25-26

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน

### 2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน

การรอบรู้ หรือรู้รอบด้าน จากการการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อย ๆ ไม่ใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว อาจจะได้จากประสบการณ์ตรง เป็นประสบการณ์ที่ได้ปะทะหรือสัมผัสด้วยตัวเองได้พบเอง กระทบเอง ได้ยิน ได้ฟังเอง หรืออาจจะเป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาการที่รู้ดีกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลสนับสนุนต่อความผูกพันต่อองค์กร (Mowday, Porter, & Steers, 1982, pp. 433-434) หรือแม้แต่ประสบการณ์รอง หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ประสบการณ์ทางอ้อม เป็นประสบการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดหรือรับรู้มาอีกทอดหนึ่ง เป็นระยะเวลานาน ๆ เช่น ช่างซ่อมรถที่เปิดร้านซ่อมมามากกว่า 10 ปี หรือพนักงานฝ่ายผลิตที่อยู่กับสินค้าชนิดนั้นมาหลายปี เป็นต้น บุคคลเหล่านี้ถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ จะทำงานผิดพลาดน้อย สมควรที่องค์กรจะต้องชำระรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่ในองค์กรนานที่สุดเพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว

Steers (1977) กล่าวว่า ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานภายในองค์กร แล้วตนได้ประสบการณ์ใดที่เป็นคุณหรือโทษอย่างไร และได้กำหนดตัวแปร 4 ตัวแปร ที่ใช้ในการศึกษาประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

- 1) ความรู้ดีกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร
- 2) ความรู้ดีกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้
- 3) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร
- 4) ทศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับ Martin and Hafer (1995) ได้สรุปรูปแบบตัวแปรทำนายระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลการดำเนินงาน ในเรื่องลักษณะประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ทศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้ดีกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กรเป็นสิ่งที่พึงพิงได้

Steers and Porter (1983) กล่าวว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร ในส่วนลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กร การพึงพา

ผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ นักวิชาการท่านอื่น ๆ ก็ได้กล่าวไว้ใกล้เคียงเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน เช่น Allen and Meyer (1990) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ได้ถึงการพึงพอใจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร สอดคล้องกับ Dunham et al. (1994) ที่ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานประกอบด้วย ความผูกพันที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ได้ถึงการพึงพอใจขององค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร เป็นต้น

### 2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow (Maslow's Theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow (1943) เป็นทฤษฎีจิตวิทยาที่ อับราฮัม เอช. มาสโลว์ คิดขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1943 ในเอกสารชื่อ “A Theory of Human Motivation” Maslow ระบุว่ามนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ขั้นด้วยกัน ความต้องการทั้ง 5 ขั้น มีเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการขั้นสูงต่อไป ความต้องการของบุคคลจะเกิดขึ้น 5 ขั้นเป็นลำดับ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Basic Needs) ซึ่งมีพลังมากที่สุดเพราะเป็นความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ปัจจัย 4 อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการเหล่านี้ถือว่ามีความจำเป็น หากมนุษย์ไม่ได้รับความต้องการอย่างเพียงพอก็จะส่งผลต่อคุณภาพทางร่างกายตลอดจนประสิทธิภาพการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

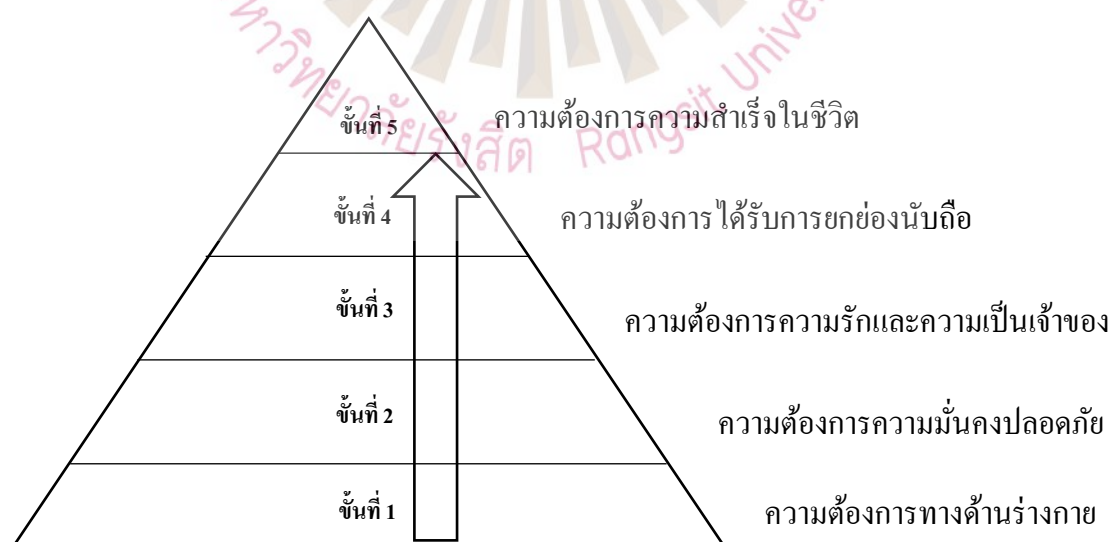
ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดเมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายแล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น คือต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยด้านหน้าที่การงาน เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงของฐานะการเงิน การมีรายได้ที่มั่นคง มีเจ้านาย หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่

ดีส่วนจัดอยู่ในความต้องการนี้ ที่ทำให้เกิดความสำเร็จทั้งในเรื่องส่วนตัวและการทำงานอย่างแน่นอน หากเขาได้รับความรู้สึกว่ามีคุณค่าและปลอดภัย

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belonging and Love Needs) ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ย่อมต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ต้องการได้รับการยอมรับ ได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม กล่าวคือ มนุษย์ชอบการคบหาสมาคมกับผู้อื่น ไม่ชอบอยู่ลำพัง ต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้าง การนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความสำเร็จที่ภูมิใจในตัวเองแลเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเต็มเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการทำงาน เป็นต้น



รูปที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow 5 ขั้น

ที่มา : ประยุกต์จากทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow, 1943

จากการศึกษาทฤษฎีนี้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow มี 5 ระดับ โดยพฤติกรรมของมนุษย์มีรากฐานมาจากความต้องการ การที่บุคคลได้รับการตอบสนองจากความต้องการขั้นพื้นฐานก่อนแล้วจึงจะเกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อความต้องการในระดับที่สูงขึ้น แต่ถ้าความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดความเครียดนำไปสู่แรงกระตุ้นให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการเพื่อลดความเครียดหรือตอบสนองความพึงพอใจนั้น การที่ผู้บังคับบัญชาเข้าใจเรื่องพฤติกรรมและความต้องการของสมาชิกในองค์กรจะช่วยให้สามารถสร้างเหตุปัจจัยเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร มีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งในส่วนของ การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอีกทั้งยังทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

ทฤษฎี ERG (ERG Theory: Existence Relatedness Growth Theory) ของ Alderfer

ทฤษฎี ERG (ERG Theory: Existence Relatedness Growth Theory) ของ Alderfer (1969) เป็นทฤษฎีความต้องการที่พัฒนาต่อมาจากลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยเชื่อว่าความต้องการจะเกิดขึ้นตามลำดับ เมื่อความต้องการระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว ความสำคัญของความต้องการส่วนนั้นจะลดลง และบุคคลจะหันไปให้ความสนใจกับความต้องการระดับที่สูงกว่าแทน และในบางกรณีความต้องการอาจเกิดขึ้นแบบไม่ต้อง มีลำดับขั้นก็ได้ โดยไม่คำนึงถึงว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง เช่น กรณีที่ความต้องการระดับสูงกว่าไม่ได้รับการตอบสนองมากพอจนทำให้บุคคลกลับไปให้ความสำคัญกับ ความต้องการระดับต่ำกว่าแทนก็ได้ โดยทฤษฎีนี้เห็นว่าความต้องการของมนุษย์นั้นควรแยกเป็น 3 ชั้น ประกอบด้วย

1) ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence Needs: E) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์

2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมนรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ก็คือ ความต้องการสังคมและความรัก

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุคลิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มี

อยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของมาสโลว์

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า ถึงแม้ทฤษฎี ERG จะมีพื้นฐานและความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แต่ก็มี ความแตกต่างที่สำคัญคือทฤษฎีนี้มีความเห็นว่าคุณคนสามารถเกิดความต้องการได้มากกว่าหนึ่งในเวลาเดียวกัน ตลอดจนอธิบายปฏิกิริยาของคุณคนเมื่อไม่สามารถบรรลุความต้องการ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าความต้องการของคุณคนไม่ได้รับการตอบสนอง เขาก็จะให้ความสำคัญกับความต้องการอื่นแทน ตัวอย่างเช่น ถึงแม้ว่าคุณคนจะไม่มี ความภาคภูมิใจกับงานที่ซ้ำซากและน่าเบื่อของเขา แต่เขาก็ยังปฏิบัติงานนั้นอยู่ เนื่องจากประสบการณ์ ของการทำงาน รายได้ที่ดีที่สุดและความมั่นคงของงาน เป็นต้น

จากการศึกษาปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัย ได้สรุปดังตารางที่ 2.3 ดังนี้

ตารางที่ 2.3 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ที่นักวิชาการได้ให้ความสำคัญ

ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน	นักวิชาการ				
	Steers, 1977	Allen & Meyer, 1990	Steers & Porter, 1983	Martin & Hafer, 1995	Dunham et al., 1994
1. ความรู้สึกว่าคุณคนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	✓		✓	✓	
2. ความรู้สึกว่าคุณคนเป็นที่ยอมรับได้	✓		✓	✓	
3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	✓		✓	✓	
4. ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	✓		✓	✓	
5. การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา			✓		
6. การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา			✓		



ตารางที่ 2.3 ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ที่นักวิชาการ ได้ให้ความสำคัญ (ต่อ)

ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน	นักวิชาการ				
	Steers, 1977	Allen & Meyer, 1990	Steers & Porter, 1983	Martin & Hafer, 1995	Dunham et al., 1994
7. ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ			✓		
8. ความรู้สึกผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน		✓			✓
9. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน		✓			✓

ที่มา : สรุปโดยผู้วิจัย

หากเปรียบเทียบแนวความคิดปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานของนักวิชาการทั้ง 5 ท่าน จะพบว่า แนวคิดของทั้ง 5 ท่าน มีองค์ประกอบที่คล้ายกัน คือ สิ่งที่คุณค่าได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานภายในองค์กร อาจจะได้จากประสพการณ์ตรง เป็นประสพการณ์ที่ได้สัมผัสด้วยตัวเองหรือแม้แต่ประสพการณ์รอง หรือ ประสพการณ์ทางอ้อม เป็นประสพการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดหรือรับรู้มาอีกทอดหนึ่ง เป็นระยะเวลานาน ๆ จนเกิดเป็นความต้องการในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กร ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดของ Steers (1977) มาใช้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร 2) ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ 3) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร 4) ทศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เนื่องจากครอบคลุมแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่น ๆ ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานทั้ง 4 ปัจจัย ได้ตามตารางที่ 2.4 ดังนี้

ตารางที่ 2.4 ปัจจัยประสบความสำเร็จในการทำงาน ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยประสบความสำเร็จ ในการทำงาน	คำอธิบาย	นักวิชาการ
1. ความรู้สึกที่ ตนเองมีความสำคัญ ต่อองค์กร	ความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อ องค์กร งานที่ตนเองปฏิบัติมีส่วนสำคัญต่อ ความสำเร็จขององค์กร การที่ได้รับมอบหมายให้ ทำงานที่มีความสำคัญบ่อยครั้ง จนได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งหากมีการ เปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบของงานจะเกิด ผลกระทบต่องานเดิมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่	Martin & Hafer, 1995; Steers, 1977; Steers & Porter, 1983
2. ความรู้สึกที่ องค์กรเป็นที่พึงพิง ได้	ความคาดหวังจากบุคลากรว่าองค์กรจะเป็นที่ พึ่งพิงได้เมื่อมีปัญหา ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ ทุกข์สุขของคนในองค์กรเป็นอย่างดี ถึงแม้ว่าจะ เป็นปัญหาส่วนตัว การที่ปฏิบัติงานในองค์กร แล้วทำให้รู้สึกที่บุคลากรนั้นมีคุณค่าในตนเอง องค์กรสามารถให้ความมั่นคงกับบุคลากรได้ใน อนาคต รวมไปถึงระบบสวัสดิการต่าง ๆ ของ องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของ บุคลากรได้	Martin & Hafer, 1995; Steers, 1977; Steers & Porter, 1983
3. ความคาดหวังที่ ได้รับการตอบสนอง จากองค์กร	ความคาดหวังจากองค์กรในเรื่อง เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถและ ปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ ผู้บังคับบัญชาชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดี การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อยู่บนพื้นฐานความสามารถ การ ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรได้รับตำแหน่ง ที่สูงขึ้น หรือแม้กระทั่งสนับสนุนให้บุคลากรมี โอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี	Martin & Hafer, 1995; Steers, 1977; Steers & Porter, 1983

ตารางที่ 2.4 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม (ต่อ)

ปัจจัยประสบการณ์ ในการทำงาน	คำอธิบาย	นักวิชาการ
4. ทักษะที่มีต่อ เพื่อนร่วมงานและ องค์กร	การที่บุคลากรในองค์กร มีความสุขที่ได้ร่วมงาน กับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน มีความสามัคคีเป็น อันหนึ่งอันเดียว เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน ก็จะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เน้น การทำงานเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ ไปจนถึง ความเชื่อมั่นว่าองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่เป็น ส่วนสำคัญต่อองค์กรอื่น	Martin & Hafer, 1995; Steers, 1977; Steers & Porter, 1983

ที่มา : ประยุกต์จาก นิรันดร์ นรนาถตระกูล, 2557, น.12-15; บุญลดา คุณาเวชกิจ, 2550, น.1;  
พรศิริ บุษรารัตน์, 2550, น.25-26

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### 2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กิติคุณ ชื้อสัตย์ดี (2557) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสุข  
ในการทำงาน มีความมั่นคงในการทำงาน มีความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงาน ได้รับค่าตอบแทนที่  
เหมาะสมและเพียงพอกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมไปถึงได้รับความพึงพอใจในการทำงานของ  
ตนเอง

นงชนก ผิวเกลี้ยง (2556) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะ  
ของชีวิตที่มีคุณภาพได้รับการดูแลที่ดี ตอบสนองความต้องการของบุคคลด้านร่างกาย และจิตใจจาก  
สถานะที่ต่างกัน ความต้องการของบุคคลจึงถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ถ้า  
บุคคลมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข และมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ  
ก็สามารถเผชิญกับปัญหาทุกสถานะ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาที่ซับซ้อนได้ พร้อมทั้ง  
สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง

นิรมล กุลพญา (2556) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่แตกต่างกันไปตามความสามารถในการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล ให้สามารถตอบสนองความต้องการ ได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เมื่อมีผลงานที่ดีก็จะเป็นที่ยอมรับในสังคม ทำให้รู้สึกพึงพอใจในงานของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในองค์กร

ณัชฌิศา ทันทนา (2554) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ การได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้ใช้ความสามารถในการทำงาน รู้สึกได้ถึงความมั่นคงในหน้าที่และชีวิตตนเอง อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์กร

จิระ หงส์คารมภ์ (2550) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะคนที่ทำงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ โดยพิจารณาถึงว่าเขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อ ภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

Robbins (1991, p. 45) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กร ได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานจากการพัฒนาโลกต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหรือคุณภาพ ชีวิตในการทำงานเปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมาย ร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ความเจริญเติบโตการมีส่วนร่วม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัตินั้นเป็นเรื่องยากที่จะทำให้ทุกคนเกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะคนแต่ละคนย่อมมีความ พื่อใจที่แตกต่างกัน อันมีผลทำให้บุคคลมองหรือรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันไปด้วย หากองค์กรใดสามารถปรับปรุงงานให้สามารถ

ตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของคนทำงานนั้นได้ จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

### 2.3.2 ประโยชน์ของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Greenberg and Baron (1995) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ประการ คือ

- 1) ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน
- 2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
- 3) เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร (เช่น ในเรื่องของผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร)

Schuler, Jackson, and Werner (1989) กล่าวถึงประโยชน์ ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

- 1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานทำให้ผลผลิต เพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
- 2) ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตราการขาดงานลดน้อยลง
- 3) ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน ประมาณของการเบิกจ่ายลดลง
- 4) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
- 5) อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดี เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร
- 6) ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
- 7) ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

Hackman and Suttle (1977) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย อันได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อ งาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหา การขาดงาน การลาออกลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและ ปริมาณ

Skrovan (1983, p. 492) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

- 1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
- 2) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุด ก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
- 3) ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
- 4) ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การลด ต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกัน ด้านสุขภาพ และการลดอัตรา การจ่าย ผลตอบแทน คนงาน
- 5) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับสับเปลี่ยน พนักงาน มีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมากจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมใน การทำงานที่ เพิ่มขึ้น
- 6) อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้น ขององค์กรจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร
- 7) ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
- 8) ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมใน การตัดสินใจการให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและเคารพสิทธิของพนักงาน
- 9) ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

จะเห็นได้ว่าประโยชน์ของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยบ่งชี้คุณภาพชีวิตใน การทำงานที่มีความหลากหลายแตกต่างกันไปตามสภาพเงื่อนไขต่าง ๆ และตามข้อสมมุติเบื้องต้น เกี่ยวกับค่านิยมที่ใช้ในการศึกษาจะเห็นว่า มีความหมายกว้างขวางและยังมีความเป็นนามธรรมสูง มาก

### 2.3.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สุภัทศรี พนมไพรพภักษา (2560) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีเกณฑ์วัด 10 ประการ ดังนี้

- 1) คุณค่าของงานที่ทำ
- 2) สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย
- 3) ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ
- 4) ความมั่นคงในการทำงาน
- 5) การควบคุมดูแลอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอ
- 6) ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตน
- 7) ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ
- 8) โอกาสในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ
- 9) มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์การ
- 10) การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

Bounds, Dobbins, and Fowler (1995) ได้สรุป ลักษณะองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญ 8 ประการด้วยกัน คือ

- 1) การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ
- 2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและการทำงานที่ปลอดภัย
- 3) การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน
- 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เจริญเติบโต และความปลอดภัยให้แก่พนักงาน
- 5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การ
- 6) การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม
- 7) การมีความสมดุลของงานกับชีวิตครอบครัว
- 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

Bruce and Blackburn (1992) กล่าวถึงทรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วย

- 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และไม่ทำลายสุขภาพ

3) การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมาย และแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายรวมถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

5) การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และผู้บริหาร

6) การที่บุคลากรทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน

7) การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8) การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

Lewin (1981, pp. 47 - 51) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

- 1) ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Pay and Benefits)
- 2) เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of Employment)
- 3) เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)
- 4) การควบคุมการทำงาน (Control of Work)
- 5) การปกครองตนเอง (Autonomy)
- 6) การยอมรับ (Recognition)
- 7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervisor)
- 8) วิธีพิจารณาการร้องเรียน (Appeals Procedure)
- 9) ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of Resources to Get Work Done)
- 10) ความอาวุโส (Seniority in Employment)

Walton (1975) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ประการ

1) รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไปหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีความเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน



2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง พนักงานควรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เพื่อไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3) การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำพัฒนาทักษะความรู้ เช่น งานที่ได้ใช้ในทักษะและความสามารถที่หลากหลายเมื่อผู้ปฏิบัติได้รับทราบผล การปฏิบัติงานจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีค่าและทำลายความสามารถจากงานที่ทำ

4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งงานนั้นมีความมั่นคง

5) การบูรณาการทางด้านสังคม (Social Integration) หมายถึง ผู้ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน บรรยากาศในที่ทำงานมีความเป็นมิตรปราศจากการแบ่งแยกชั้นวรรณะหรือแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่ามีความอบอุ่นเอื้ออาทรผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีความรู้สึกว่าเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

6) ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการเคารพในสิทธิ์ ส่วนบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับในความขัดแย้งทางความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและการวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนแก่พนักงานอย่างยุติธรรม

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (Total Life Space) หมายถึง ความสมดุลในช่วงชีวิตการแบ่งเวลาอาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว โดยมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8) ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีรู้สึกว่าการกระทำหรือได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และรับรู้ว่าการกระทำอันเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมไม่ว่าจะเป็นการผลิตการกำจัดของเสีย ธรรมชาติ เรื่องที่เป็นประโยชน์แก่สังคม เป็นต้น

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปดังตารางที่ 2.5 ดังนี้

ตารางที่ 2.5 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่นักวิชาการได้ให้ความสำคัญ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	นักวิชาการ				
	Walton, 1975	Lewin, 1981	Bruce & Blackburn, 1992	Bounds et al., 1995	ศุภิศรณี พนมไพพรพถกษา, 2560
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	✓	✓	✓	✓	✓
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	✓		✓	✓	✓
3. การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	✓		✓	✓	✓
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	✓		✓	✓	✓
5. การบูรณาการทางด้านสังคม	✓	✓	✓	✓	✓
6. ธรรมเนียมในองค์กร	✓	✓		✓	✓
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	✓	✓	✓	✓	
8. ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม	✓	✓	✓	✓	✓
9. เจื่อนใจของการทำงาน		✓			✓
10. การปกครองตนเอง		✓			
11. วิธีพิจารณาการร้องเรียน		✓			
12. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่		✓			✓
13. ความอาวุโส		✓			
14. การมีเวลาว่าง			✓		
15. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม					✓

ที่มา : สรุปโดยผู้วิจัย

หากเปรียบเทียบแนวองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของนักวิชาการทั้ง 5 ท่าน จะพบว่า แนวคิดของทั้ง 5 ท่าน มีองค์ประกอบที่คล้ายกัน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การปฏิบัติงานได้ดี ความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติ รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานจึงทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพ และผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Walton (1975) มาใช้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) รายได้และประโยชน์ตอบแทน 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางด้านสังคม 6) ธรรมเนียมในองค์การ 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น 8) ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม เนื่องจากครอบคลุมแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่น ๆ ผู้วิจัยได้สรุปคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ปัจจัย ได้ตามตารางที่ 2.6 ดังนี้

ตารางที่ 2.6 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คำอธิบาย	นักวิชาการ
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ในประเภทเดียวกันด้วย	สุภัทสรณ์ พนมไพโร พฤกษา, 2560; Bounds et al., 1995; Bruce & Blackburn 1992 ; Walton, 1975
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย	สุภัทสรณ์ พนมไพโร พฤกษา, 2560; Bounds et al., 1995; Bruce & Blackburn 1992 ; Walton, 1975
3. การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้	สุภัทสรณ์ พนมไพโร พฤกษา, 2560; Bounds et al., 1995;

ตารางที่ 2.6 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คำอธิบาย	นักวิชาการ
	งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมี ความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของ บุคคลในการทำงานนี้ เป็นกรให้ความสำคัญ เกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนาการ ทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอก ถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำ หน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มี ความเชื่อมั่นในตนเอง	Bruce & Blackburn 1992 ; Walton, 1975
4. ความก้าวหน้าและ มั่นคงในงาน	นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และ ทักษะใหม่ ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของ เพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของ ตน	สุภัศรณี พนมไพร พฤษษา, 2560; Bounds et al., 1995; Bruce & Blackburn 1992 ; Walton, 1975
5. การบูรณาการทางด้าน สังคม	การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามี ความสำคัญและเห็นว่าตนเองมีคุณค่า อันจะ มีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระใน ความรู้สึก ว่า ชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ ต่อตน กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มี ความรู้สึก ว่า ไม่มีการแข่งขันในองค์กร และมีความรู้สึก ว่าองค์กรมีการ เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม	สุภัศรณี พนมไพร พฤษษา, 2560; Bounds et al., 1995; Bruce & Blackburn 1992 ; Walton, 1975

ตารางที่ 2.6 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คำอธิบาย	นักวิชาการ
6. ธรรมเนียมในองค์กร	การที่ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์ส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับในความขัดแย้งทางความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและการวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนแก่พนักงานอย่างยุติธรรม	สุกฤษสรณ์ พนมไพร พฤษษา, 2560; Bounds et al., 1995; Bruce & Blackburn 1992 ; Walton, 1975
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ	สุกฤษสรณ์ พนมไพร พฤษษา, 2560; Bounds et al., 1995; Bruce & Blackburn 1992 ; Walton, 1975
8. ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ความรู้สึกรับผิดชอบของบุคลากรที่มีรู้สึกว่าการปฏิบัติงานหรือได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และรู้ว่าองค์กรอำนาจประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมไม่จะเป็นการผลิตรองการกำจัดของเสียหรือมลพิษที่จะเป็นประโยชน์แก่สังคม เป็นต้น	สุกฤษสรณ์ พนมไพร พฤษษา, 2560; Bounds et al., 1995; Bruce & Blackburn 1992 ; Walton, 1975

ที่มา : ประยุกต์จาก นิรันดร์ นรนาถตระกูล, 2557, น.12-15; บุญลดา คุณาเวชกิจ, 2550, น.1;

พรศิริ บุญรัตน์, 2550, น.25-26

## 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

### 2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จิราพร ขำฉัตร (2557) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กรที่ตนอยู่โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่และต้องการอยู่กับกับองค์กรต่อไป

ณัฐสุดา ศรีภิรมย์ (2562) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือการแสดงออกถึง ความสัมพันธ์อันแนบแน่นของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความพยายามที่จะให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร ต้องการที่จะใช้ความสามารถที่มีเพื่อองค์กร และปรารถนาในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

เพ็ญญา วงศ์นิตกร (2558) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติ หรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรเช่น ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รวมถึงเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร และพร้อมที่จะเรียนรู้ หาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ นอกจากทัศนคติและความรู้สึกแล้วยังรวมไปถึงการแสดงออกด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Buchanan II. (1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identifications) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรและถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

2) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กรโดยผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกโดยต้องมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรที่มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างสุดกำลังเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรและมีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความหมายตามทัศนะของ Steers นั้นครอบคลุมพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

สอดคล้องกับ Porter, Steers, Mowday, and Boulian (1974, p. 603) ที่ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งจะถูกแสดงออกมาในรูป

- 1) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
- 2) ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
- 3) มีความเชื่ออย่างแน่นอนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ความนึกคิด ทัศนคติ และการแสดงออกของบุคคลที่ยึดมั่น ยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรที่ปฏิบัติงานนั้น และพร้อมที่จะปฏิบัติงานของตน อย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

#### 2.4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Baron (1990) ได้มีการแบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่น่าสนใจไว้ 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ

1) ลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ความมีอิสระในการทำงาน หากงานนั้นเป็นงานที่มีความน่าสนใจและมีความหลากหลายจะเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร ในทางกลับกันหากงานมีความคลุมเครือ สร้างความเครียด ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรลดลง

2) โอกาสและทางเลือกใหม่ในการทำงาน ซึ่งหากบุคคลรับรู้ว่าคุณมีโอกาสนในการหางานใหม่ และมีทางเลือกที่น่าสนใจจะทำให้มีแนวโน้มด้านความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

3) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุที่เพิ่มมากขึ้น มีความอาวุโสในงาน ตำแหน่งหน้าที่การงานสูง มีความพึงพอใจในผลงานของตน จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในอดีตนั้นมีความคิดว่าเพศหญิงจะมีความผูกพันต่ำกว่าเพศชาย อย่างไรก็ตาม ตัวทำนายนดังกล่าวก็ไม่เป็นจริงตามนั้นเสมอไป เพราะตัวแปรเรื่องเพศนั้นเป็นตัวทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างหยาบ ๆ

Meyer and Allen (1997) กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้

1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก

2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงานและความท้าทายของงาน

3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน การพึงพาองค์กรและการมีส่วนร่วมในการบริหาร

Steers and Porter (1983) ได้สรุปไว้ว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น มี 4 องค์ประกอบ คือ



1) โครงสร้างขององค์การ ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงาน มีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

2) คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำ เป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด มีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ

3) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ และระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4) ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน ความสามารถในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตัวของผู้นับจ้างบัญชา การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ ทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงาน สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

#### 2.4.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

อนุศิษฐ์ ฐาน ไชยกร (2562) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันในองค์การมีนัยยะสำคัญต่อความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าขององค์การ เพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้อัตราผลกำไรเป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Buchanan II. (1974) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญดังนี้

1) สามารถใช้ทำนายอัตราการ เข้า – ออกจากงานของสมาชิกในองค์การได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน

2) เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์การนั่นเอง

3) เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การเพราะเห็นว่าจะงานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์การและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

Steers (1977) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจ ในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2) ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดี ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

และมีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังในงานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่พนักงานแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงานอย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปดังตารางที่ 2.7 ดังนี้

ตารางที่ 2.7 ความผูกพันต่อองค์กร ที่นักวิชาการ ได้ให้ความสำคัญ

ความผูกพันต่อองค์กร	นักวิชาการ						
	Buchanan II, 1974	Steers, 1977	Porter et al., 1974	Meyer & Allen, 1997	จิราพร จำรัส, 2557	ณัฐสุดา ศรีภิรมย์, 2562	พีญภา วงศ์นิติกร, 2558
1. เชื่อมมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึง ค่านิยมขององค์กร	✓	✓	✓		✓	✓	✓
2. ความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็ม ความสามารถ	✓	✓	✓		✓	✓	✓
3. ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิก ขององค์กร	✓	✓	✓		✓	✓	✓
4. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับ องค์กร						✓	
5. ความจงรักภักดีต่อองค์กร					✓		
6. ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน							
7. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้าน ความต่อเนื่อง				✓			
8. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้าน ความรู้สึก				✓			
9. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้าน บรรทัดฐานทางสังคม				✓			
10. ความรู้สึกว่าตัวเองสำคัญต่อ องค์กร							✓
11. องค์กรเป็นที่พึงพิงได้							✓

ที่มา : สรุปโดยผู้วิจัย

หากเปรียบเทียบแนวองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของนักวิชาการทั้ง 7 ท่าน จะพบว่า แนวคิดของทั้ง 7 ท่าน มีองค์ประกอบที่คล้ายกัน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีนัยยะสำคัญต่อความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าขององค์กร เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้ดี ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ และผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Steers (1977) มาเป็นตัวแปรในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากมีความสอดคล้องกับนักวิชาการท่านอื่น ๆ มากที่สุด ประกอบด้วย 1) เชื้อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ผู้วิจัยได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ปัจจัย ได้ตามตารางที่ 2.8 ดังนี้

ตารางที่ 2.8 ความผูกพันต่อองค์กร ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม

ความผูกพันต่อองค์กร	คำอธิบาย	นักวิชาการ
1. เชื้อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร	บุคลากรมีเป้าหมายการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ยอมรับนโยบายต่าง ๆ ไปจนถึงมีความเชื่อมั่นและศรัทธา การพูดถึงคุณงามความดีต่าง ๆ ขององค์กร จนเกิดความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานในองค์กรนั้น	จิราพร ขำฉัตร, 2557; ณัฐสุดา ศรีภิรมย์, 2562; เพ็ญญา วงศ์ นิติกร, 2558; Buchanan II., 1974; Porter, 1974; Steers, 1977
2. ความเต็มใจและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ	ความเต็มใจของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงแม้จะต้องมาทำงานในวันหยุดพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่องค์กรมอบหมาย แม้ว่าจะงานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานแม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนไม่มากนักหรือถ้างานยังไม่แล้วเสร็จก็จะนำงานนั้นกลับไปทำที่บ้าน	จิราพร ขำฉัตร, 2557; ณัฐสุดา ศรีภิรมย์, 2562; เพ็ญญา วงศ์ นิติกร, 2558; Buchanan II., 1974; Porter, 1974; Steers, 1977

ตารางที่ 2.8 ความผูกพันต่อองค์กร ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	คำอธิบาย	นักวิชาการ
3. ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	บุคลากรต้องการปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป แม้มี โอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า และถึงแม้ว่าองค์กรเปลี่ยนแปลงไป บุคลากรก็จะมี การปรับตัวทำงานอยู่กับองค์กรนั้น ซึ่งเมื่อปฏิบัติงานนานขึ้นก็ทำให้ บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น โดยยังคงทำงานที่องค์กรนั้นไปตลอด トラบที่ยังมีองค์กรนั้นอยู่ หรือมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่กับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ	จิราพร ขำฉัตร, 2557; ฌัฐสุดา ศรีภิรมย์, 2562; เพ็ญนภา วงศ์นิติกร, 2558; Buchanan II., 1974; Porter, 1974; Steers, 1977

ที่มา : ประยูรศักดิ์จาก นีรนุช นรนาถตระกูล, 2557, น.12-15; บุญสุดา คุณาเวชกิจ, 2550, น.1; พรศิริ บุญรัตน์, 2550, น.25-26

## 2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมแผนที่ทหาร (กรมแผนที่ทหาร, 2564)

### 2.5.1 ประวัติความเป็นมา

รัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เป็นสมัยเริ่มแรกของการพัฒนาประเทศอย่างกว้างขวางยิ่ง เพื่อให้ทันกับความจำเป็นของสถานการณ์ที่กำลังคุกคามต่อเอกราชของสยามในยุคนั้น การทำแผนที่ใหม่ซึ่งต้องอาศัยหลักวิชาและอุปกรณ์เครื่องมือของประเทศฝ่ายตะวันตกก็ได้เริ่มขึ้นในรัชกาลนี้ด้วยเช่นกัน

หลังจากที่เสด็จประพาสรอบแหลมมลายู ซวาและอินเดีย ใน พ.ศ.2416 แล้วพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงนำ นายเฮนรี อลาบาสเตอร์ ที่เคยทำหน้าที่รองกงสุลอังกฤษในเมืองไทยมาก่อนนั้น กลับเข้ารับราชการเป็นที่ปรึกษาส่วนพระองค์ด้วย นายเฮนรี อลาบาสเตอร์ ได้กราบบังคมทูลถวายคำแนะนำในการทำนุบำรุงบ้านเมืองด้วยวิชาการสมัยใหม่หลายสาขา รวมทั้งวิชาการสำรวจและทำแผนที่ ซึ่งทรงเห็นว่ามีประโยชน์มาก ดังนั้นจึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งกองทำแผนที่ทดลองขึ้น ใน พ.ศ.2418 มี นายเฮนรี อลาบาสเตอร์ นั้นเองเป็นหัวหน้า มีกัปตันลอฟตัสเป็นผู้ช่วยร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายไทยอีก 4 นาย ได้แก่ ม.ร.ว.แดง เทวาธิราช นายทัด ศิริสัมพันธ์ นายสุด และ ม.ร.ว.เฉลิม เริ่มสำรวจทำแผนที่ในกรุงเทพฯ เพื่อตัด

ถนนเจริญกรุงและถนนอื่น ๆ อีกหลายสาย ต่อจากนั้นก็จัดทำแผนที่วางสายโทรเลขไปยังพระตะบอง และแผนที่บริเวณปากอ่าวสยาม เพื่อประโยชน์ในการเดินเรือและเป็นแนวทางในการป้องกันฝั่งทะเล เนื่องจากเกรงว่าอาจมีการรุกรานจากต่างประเทศ

พ.ศ.2423 รัฐบาลอังกฤษได้ขออนุญาตรัฐบาลสยาม เพื่อให้กองทัพแผนที่ กรมทำแผนที่แห่งอินเดีย ซึ่งมีกัปตัน เอช.ฮิล เป็นหัวหน้า และนายเจมส์ เอฟ.แมคคาร์ธี เป็นผู้ช่วย เดินทางผ่านเข้ามาในประเทศไทยเพื่อดำเนินการวางโครงข่ายสามเหลี่ยมต่อเนื่องจากประเทศอินเดีย ผ่านพม่า เข้าเขตประเทศสยามทางจังหวัดราชบุรี เพื่อเข้าบรรจบกับแผนที่ทางทะเลที่ปากแม่น้ำเจ้าพระยา ทั้งขอสร้างหมุดหลักฐานทางแผนที่ภูเขาทอง และที่พระปฐมเจดีย์ เพื่อใช้เป็นจุดตรวจสอบด้วย ครั้งนั้นข้าราชการไทยหัวนวิตกเป็นอันมาก เนื่องจากได้สังเกตเห็นมาแล้วว่า ประเทศนักล่าอาณานิคมมักขอเข้าสำรวจก่อน แล้วจึงถือโอกาสเข้ายึดครองในภายหลัง อย่างไรก็ตาม พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพิจารณาโดยรอบคอบแล้ว จึงทรงโปรดเกล้าฯ อนุโลมตามคำแนะนำของนายอลาบาสเตอร์ ที่ให้ยินยอมตามคำขอของรัฐบาลอังกฤษ ทั้งทรงเห็นชอบด้วยกับการที่จะเจรจา ทบทวนตัวพนักงานทำแผนที่อังกฤษเข้ามารับราชการเพื่อเป็นการวางรากฐานการทำแผนที่ของไทยเองด้วย ผลที่สุดปรากฏว่า นายเจมส์ เอฟ. แมคคาร์ธี ตกลงยินยอมเข้ารับราชการสยาม นับแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2424 โดยสังกัดฝ่ายพระกลาโหม ซึ่งมีหน้าที่บัญชาการหัวเมืองและทหารฝ่ายใต้ ในขณะนั้น แต่ผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ พระองค์เจ้าดิศวรกุมาร (กรมพระยาดำรงราชานุภาพ) ผู้บัญชาการกรมทหารมหาดเล็ก

ภารกิจของนายเจมส์ แมคคาร์ธี ในระยะแรกได้แก่ การทำแผนที่เฉพาะกิจตามความต้องการของหน่วยราชการต่าง ๆ เช่น แผนที่ทางโทรเลขระหว่างระแหงถึงมะละหมั่ง แผนที่วิวาทชายแดนระหว่างอำเภอรามันปัตตานี กับเขตติดต่อแม่น้ำประของอังกฤษ และแผนที่แม่น้ำแม่ต้นแดนตากต่อเชียงใหม่ เพื่อประกอบกรณีพิพาทเรื่องเก็บค่าตอ เป็นต้น เจ้าหน้าที่กองสำรวจและทำแผนที่ระยะนี้ ก็ได้แก่ ข้าราชการในกรมทหารมหาดเล็กนั่นเอง

เนื่องจากความจำเป็นที่ต้องใช้แผนที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จนกระทั่งกองทำแผนที่เพียงกองเดียว ไม่สามารถรับภารกิจทั้งสิ้นได้ พระองค์เจ้าดิศวรกุมาร จึงทรงได้รับพระราชโองการให้ตรัสเรียกนายแมคคาร์ธีมาปรึกษา และร่วมกันจัดตั้งโรงเรียนฝึกสอนชาวสยามให้ทำแผนที่ขึ้นในระยะปลายปี พ.ศ.2425 โดยเกณฑ์เอานายทหารรักษาพระองค์ 30 นาย เข้าเป็นนักเรียนรุ่นแรก นายแมคคาร์ธี เข้ารับหน้าที่ เป็นครูใหญ่ มีนายเฮนรี นิโกเล เป็นครูรอง ทำการสอนภาคทฤษฎีที่ตึกแถวกองทหารมหาดเล็ก ข้างประตูพิมานไชยศรีในพระบรมมหาราชวังและนำนักเรียนออกมาฝึกทำแผนที่ทั้งในกรุงเทพฯ และมณฑลอื่น ๆ

โรงเรียนแผนที่ได้ดำเนินการมาได้ราวสามปี ได้จำนวนผู้สำเร็จการศึกษามากพอที่จะตั้งหน่วยราชการขึ้นได้จึงได้ประกาศพระบรมราชโองการแยกเหล่านักสำรวจออกจากสังกัดกรมทหารมหาดเล็กรักษาพระองค์ ตั้งขึ้นเป็นกรมแผนที่ในวันที่ 3 กันยายน พ.ศ.2428 (ตรงกับวันพฤหัสบดี แรมเก้าค่ำ ปีกะกา สัปตศก จ.ศ.1247) นายแมคคาร์ธี ซึ่งได้รับพระราชทานยศและบรรดาศักดิ์ เป็นร้อยเอกพระวิภาคภูวดล นั้น ได้รับตำแหน่งเป็นเจ้ากรม ขึ้นตรงต่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยมีพระองค์เจ้าดิศวรกุมารเป็นผู้กำกับดูแลอีกชั้นหนึ่ง ที่ทำการของกรมในระยะแรกนี้ตั้งอยู่ที่เดียวกับโรงเรียนแผนที่นั่นเอง การแบ่งส่วนราชการในยุคนั้นยังไม่ลงตัวนัก เจ้าหน้าที่กองทำแผนที่ซึ่งจะออกสำรวจพื้นที่ตามหัวเมืองระหว่างเดือนตุลาคมถึงต้นฤดูฝน แล้วกลับมาทำการ วาด เขียน ร่าง และพิมพ์แผนที่ในสำนักงานระหว่างฤดูฝนกับผู้ทำการสอนและเรียนในโรงเรียนแผนที่เป็นบุคคลชุดเดียวกัน ผลงานสำคัญที่ควรกล่าวถึงในช่วงนี้คือ การรวบรวมข้อมูลภูมิประเทศจัดทำแผนที่พระราชอาณาจักรสยามอย่างสมบูรณ์ ตลอดจนแผนที่มณฑลต่าง ๆ ทั้งยังได้ทำการสำรวจวางโครงข่ายสามเหลี่ยมรอบเขตชายแดนไทยทางภาคเหนือ ซึ่งต้องหยุดชะงักลงเมื่อเกิดกรณีพิพาทเรื่องดินแดนกับประเทศฝรั่งเศสใน ร.ศ.112 (พ.ศ.2436)

พ.ศ.2435 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงปฏิรูประบบราชการครั้งใหญ่ โดยแยกงานออกเป็น 12 กระทรวง กรมทำแผนที่อยู่ในความดูแลของกระทรวงพระคลังมหาสมบัติอยู่ระยะหนึ่ง จึงได้โอนไปสังกัดกระทรวงเกษตราธิการ งานทำแผนที่ในระยะนี้จึงหนักไปในด้านทำแผนที่โหนด แผนที่การใช้ที่ดินในมณฑลต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในทางการปกครอง การเก็บภาษีอากร และการพิจารณาคดีเกี่ยวกับที่ดิน นาย อาร์ คับลิว กิบลิน เจ้ากรมแผนที่คนที่ 2 เป็นผู้มึบบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการคิดหารูปแบบ โหนดที่ยากแก่การปลอมแปลง โดยอาศัยระบบทะเบียนที่ดินแบบเทอร์เรนส์ และกรมแผนที่เป็นผู้พิมพ์โหนดดังกล่าวเอง

ที่ทำการของกรมแผนที่ได้ย้ายจากที่เดิมไปอยู่กรมทหารม้ารักษาพระองค์ โรงทหารม้าเมื่อ พ.ศ.2436 แต่ในปีถัดนั้นมาเองก็ย้ายไปอยู่ที่อาคารในสวนสุนันทาลัยปากคลองตลาด และคงอยู่ ณ ที่นี้มาจนกระทั่ง พ.ศ.2474 ส่วน โรงเรียนแผนที่เมื่อย้ายออกจากพระบรมมหาราชวังแล้วก็ตั้งอยู่ที่อาคารในวังสระประทุม ซึ่งได้ใช้เป็นสาขาของกรมแผนที่ด้วยอีกโสดหนึ่ง และยังย้ายสาขาตั้งโรงเรียนแผนที่ขึ้นตามหัวเมือง เช่น พิชณุโลก ปราจีนบุรี อยุธยา ฯลฯ (ในระหว่าง พ.ศ.2442 – 2447) ใช้เป็นศูนย์การทำแผนที่ภูมิภาคด้วยในตัว เพื่อที่จะไม่ต้องเดินทางจากกรุงเทพฯ ทุกครั้งไป

กรมทำแผนที่ขึ้นอยู่ในกระทรวงเกษตราธิการจนกระทั่งถึง 1 ตุลาคม พ.ศ.2452 จึงโอนสังกัดมาขึ้นตรงกรมเสนาธิการ กระทรวงกลาโหม ตามพระราชดำริของสมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอเจ้าฟ้ากรมขุนพิชณุโลกประชานาถ เสนาธิการทหารบก และต่อมาเมื่อมีการแยกงานของกรมเสนาธิการ กรมแผนที่จึงมีฐานะเป็นหน่วยราชการขึ้นตรงต่อกองทัพบก นับแต่นั้นมาเป็นเวลา 54 ปี ชื่อของ

หน่วยงานเปลี่ยนแปลงหลายครั้งระหว่างกรมแผนที่ กรมแผนที่ทหาร และกรมแผนที่ทหารบก การแบ่งส่วนราชการภายในก็มีการปรับปรุงแก้ไขเป็นระยะหลายคราวตามลักษณะงานที่ซับซ้อนขึ้น โดยลำดับสืบมา

ช่วงเวลาระหว่าง พ.ศ.2452 – 2506 เป็นระยะที่กิจการแผนที่ของไทยขยายตัวอย่างรวดเร็ว กรมแผนที่ได้ทำหน้าที่พื้นฐานของความเจริญด้านนี้โดยตรง แม้จะได้มีการตั้งหน่วยราชการที่ทำแผนที่ขึ้นอีก เช่น กรมรังวัดที่ดิน ใน พ.ศ.2453 กรมอุทกศาสตร์ทหารเรือ ใน พ.ศ.2464 แต่ปรากฏว่าภารกิจของหน่วยงานเดิมก็มิได้ผ่อนคลายลง เนื่องจากความต้องการแผนที่ที่เพิ่มพูนขึ้นตามลำดับ ในชั้นเดิมแผนที่ที่ผลิตขึ้นใช้กลวิธีแบบโต๊ะราบ ซึ่งไม่สู้ทันกับความต้องการ ต่อเมื่อ พ.ศ.2472 พลตรี พระยาสิทธิธานนิเทศ เจ้ากรมแผนที่ได้เริ่มทดลองการถ่ายภาพทางอากาศเพื่อทำแผนที่ขึ้นเป็นครั้งแรก แต่กว่าจะได้ทำแผนที่จากภาพถ่ายทางอากาศกันอย่างจริงจัง ก็เมื่อได้ตั้งองค์การทำแผนที่จากภาพถ่ายทางอากาศขึ้นใน พ.ศ.2493 และปรับสภาพเป็นกรมในปีถัดมา เนื่องจากได้รับความร่วมมือจากสหรัฐอเมริกา โดยมีการเซ็นสัญญาข้อตกลงทำแผนที่ร่วมกัน กิจการของกรมแผนที่จากภาพถ่ายทางอากาศดังกล่าวได้โอนเข้าร่วมกับกรมแผนที่ทหารบกในวันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ.2497 กรมแผนที่ทหารบก จึงเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการผลิตแผนที่จากภาพถ่ายทางอากาศมาแต่บัดนั้น

ต่อมากระทรวงกลาโหมปรับปรุงโครงสร้างภายในครั้งใหญ่ใน พ.ศ.2506 โดยได้จัดตั้งกองบัญชาการทหารสูงสุด ขึ้นเป็นศูนย์กลางการประสานงานระหว่างเหล่าทัพ กรมแผนที่ทหารบก มีภารกิจต้องสนับสนุนทั้งหน่วยงานในกระทรวงกลาโหม และกระทรวง ทบวง กรม อื่น ๆ ด้วย จึงได้โอนย้ายมาสังกัดกองบัญชาการทหารสูงสุด และเปลี่ยนชื่อเป็น “กรมแผนที่ทหาร” มาจนกระทั่งปัจจุบัน ส่วนสถานที่ทำการนั้นสำนักงานส่วนใหญ่ได้ย้ายจากอาคารที่ปากคลองตลาดมาตั้งอยู่ ณ อาคารริมถนนบำรุงเมืองตอนต้น (ถนนกัลยาณไมตรีปัจจุบัน) แทนที่โรงเรียนนายร้อยมัธยม และกรมเสนาธิการทหารบก นับแต่ พ.ศ.2474 ภายหลังโรงเรียนแผนที่จึงได้แยกไปตั้งอยู่ ณ อาคารเดิมของกรมแผนที่จากภาพถ่ายทางอากาศที่ถนนราชดำเนินนอก และได้มีการสร้างคลังแผนที่ขึ้นอีกแห่งหนึ่งที่ถนนลาดพร้าว เขตบางกะปิ เมื่อ พ.ศ.2512 และกองบินถ่ายภาพทางอากาศได้อาศัยพื้นที่บริเวณกองทัพอากาศดอนเมืองบางส่วน จึงมีที่ทำการทั้งสิ้น 4 แห่งด้วยกัน

ในปัจจุบันกรมแผนที่ทหาร เป็นหน่วยงานย่อยในกองบัญชาการกองทัพไทย (ส่วนกิจการพิเศษ) โดยมี พลโท ชاکร บุญภักดี เป็นเจ้ากรมแผนที่ทหาร



## 2.5.2 ภารกิจ

กรมแผนที่ทหาร มีหน้าที่ดำเนินการสำรวจทางพื้นดินและทางอากาศเพื่อจัดทำและผลิตแผนที่และภูมิสารสนเทศ สำหรับใช้ในการรักษาความมั่นคง และการพัฒนาประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับงานซีออดีซีและซีออดีทิกส์ ตลอดจนการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกศึกษาในสายวิชาการ เหล่าทหารแผนที่ มีเจ้ากรมแผนที่ทหาร เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

## 2.5.3 วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรชั้นนำในการสำรวจและจัดทำข้อมูลแผนที่และภูมิสารสนเทศของประเทศ

## 2.5.4 ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1) การเกิดทุนสถาบันพระมหากษัตริย์
- 2) การพัฒนาขีดความสามารถในการสำรวจและทำแผนที่
- 3) การพัฒนาและสนับสนุนข้อมูลแผนที่และข้อมูลภูมิสารสนเทศที่ทันสมัย
- 4) การสร้างความร่วมมือทางด้านการสำรวจและทำแผนที่

## 2.5.5 การจัดส่วนราชการ

### 1) กองบัญชาการ

กองกำลังพล มีหน้าที่ วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับกิจการกำลังพลของกรมแผนที่ทหารและเหล่าทหารแผนที่

กองแผนและโครงการ มีหน้าที่ พิจารณาเสนอความเห็น ประสานงาน กำกับการวางแผนและโครงการเกี่ยวกับกิจการแผนที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาและการสถิติ ตลอดจนกิจการแผนที่กับต่างประเทศ

กองธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานสารบรรณ งานรักษาความปลอดภัย งานห้องสมุดและพิพิธภัณฑ์ของกรมแผนที่ทหาร

กองการเงิน ปฏิบัติการเกี่ยวกับการเบิก การรับ การจ่ายเงิน การบัญชี การเก็บรักษาบัญชี และหลักฐานประกอบการลงบัญชี ตลอดจนหลักฐานอื่น ในความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ ว่าด้วยการเงิน

แผนงบประมาณ วางแผน อำนาจการ กำกับดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำคำขอตั้งงบประมาณ ทั้งแผนงานป้องกันราชอาณาจักร และแผนงานบริหารทั่วไป

## 2) กองปฏิบัติการ

กองยี่ห้อและยี่ห้อฟิล์ม มีหน้าที่สำรวจหาค่าพิคคของหมุดหลักฐานรังวัดค่าความถูกต้อง ตรวจสภาพแม่เหล็ก และความสั้นสะเทือนพิภพ ตลอดจนงานด้านอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับงานแผนที่

กองเขตแดนระหว่างประเทศ มีหน้าที่ดำเนินการด้านเทคนิคเกี่ยวกับงานเขตแดนทางบกระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน

กองบินถ่ายภาพทางอากาศ มีหน้าที่วางแผน ประสานงาน ดำเนินการบินถ่ายภาพและสำรวจทางอากาศ เพื่อกิจการแผนที่และการพัฒนาประเทศ เก็บรักษาและตรวจสอบคุณภาพฟิล์มถ่ายภาพทางอากาศ ตรวจสอบคุณภาพภาพถ่ายทางอากาศ บินสนับสนุนการสำรวจทางพื้นดิน บินสนับสนุนทั่วไปให้แก่กองบัญชาการกองทัพไทย ตามที่ได้รับมอบหมาย ส่งกำลังด้านอากาศยาน การปรนนิบัติบำรุงและซ่อมบำรุงอากาศยาน การบริการสนามบิน ตลอดจนการฝึกนักบิน ต้นหนถ่ายภาพทางอากาศ และผู้ปฏิบัติงานบนอากาศยาน รวมทั้งรับผิดชอบการควบคุมรักษาความปลอดภัยในการบินถ่ายภาพทางอากาศ

กองทำแผนที่ มีหน้าที่ในการสำรวจหาข้อมูลเพื่อการทำแผนที่บก จัดทำต้นร่างแผนที่ รวมทั้งตรวจและแก้ไขแผนที่

กองภูมิศาสตร์ มีหน้าที่สำรวจสภาพภูมิศาสตร์เพื่อจัดทำเอกสารและแผนที่ภูมิศาสตร์ใช้ในราชการทหารและส่วนราชการอื่น ๆ มีผู้อำนวยการกองภูมิศาสตร์เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

กองพิมพ์ มีหน้าที่ถ่ายรูป พิมพ์แผนที่ พิมพ์เอกสาร ซ่อมบำรุงเครื่องมือและอุปกรณ์การทำแผนที่ และเครื่องจักรกล เก็บรักษาเอกสารต้นร่างแผนที่ กับวัสดุการพิมพ์ ตลอดจนบริการจำหน่ายสิ่งพิมพ์ตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการกองพิมพ์ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

ศูนย์ข้อมูลทางแผนที่ มีหน้าที่ดำเนินการรวบรวม ดำเนินกรรมวิธีปรับปรุงบำรุงรักษา และให้บริการข้อมูลแผนที่ พัฒนาระบบงานฐานข้อมูลให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการบริการ เพื่อสนับสนุนส่วนราชการ และสนับสนุนการดำเนินงานของระบบการบังคับบัญชาการ

ควบคุมการสื่อสารและข่าวกรองให้กับกองบัญชาการทหารสูงสุดและเหล่าทัพ รวมทั้งดำเนินการจัดตั้งศูนย์สารสนเทศทางแผนที่ ตามมติสหประชาชาติว่าด้วยกิจการแผนที่สำหรับภาคพื้นเอเชียและตะวันออกเฉียงใต้

สำนักงานเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตรูปถ่ายทางอากาศ มีหน้าที่สำหรับเป็นสำนักงานใช้จ่ายในการดำเนินการผลิตภาพถ่ายทางอากาศ การให้บริการในการบินถ่ายภาพทางอากาศ การผลิตผลพลอยได้อันเกิดจากการผลิตภาพถ่ายทางอากาศ หรือแผนที่ ตลอดจนการรับวิทยาการอันเนื่องมาจากการผลิตภาพถ่ายทางอากาศ การวิจัยและพัฒนาในการผลิตและแก้ไขแผนที่จากรูปถ่าย หรือภาพถ่ายทางอากาศ ทั้งนี้เพื่อจำหน่ายให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ สถาบันการศึกษาต่าง ๆ และเอกชน

### 3) ส่วนสนับสนุนและบริการ

กองคลังแผนที่ มีหน้าที่เก็บรักษาแจกจ่ายแผนที่ เก็บรักษาเครื่องมือสำรวจ ตลอดจนบริการแจกจ่ายแผนที่ที่ได้รับมอบหมาย มีหัวหน้ากองคลังแผนที่ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ เป็นส่วนราชการขึ้นตรงกรมแผนที่ทหาร

กองบริการ มีหน้าที่จัดหา เก็บรักษา แจกจ่าย จำหน่ายซ่อมบำรุงสิ่งอุปกรณ์ และยานพาหนะ ดำเนินงานยุทธโยธา การขนส่ง การสวัสดิการ และบริการแรงงาน เพื่อสนับสนุนหน่วยต่าง ๆ ของกรมแผนที่ทหาร

กองพยาบาล มีหน้าที่ตรวจโรค รักษาพยาบาล ดำเนินการสร้างเสริม และป้องกันโรคให้กับกำลังพลของกรมแผนที่ทหาร

### 4) หน่วยการศึกษา

โรงเรียนแผนที่ มีหน้าที่ให้การศึกษา ดำเนินการฝึกอบรม ในด้านวิทยาการของเหล่าทหารแผนที่ ตามหลักสูตรที่กำหนดแก่ทหารแผนที่ และช่างสำรวจของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนจัดทำตำราและอุปกรณ์การศึกษาที่เกี่ยวข้อง

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.6.1 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (H1)

พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อพฤติกรรมที่

แสดงออกถึงความผูกพันต่อ องค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรจะรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถรวมถึงแรงกายแรงใจของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีความจงรักภักดี และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

อารีย์ เอี่ยมเผ่าจีน (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายยานพาหนะขนส่ง บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายยานพาหนะขนส่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยทุก ๆ ด้านพบว่า อยู่ในระดับคะแนนมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อันดับรองลงมาคือ ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หากจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลพบว่า พนักงานฝ่ายยานพาหนะขนส่งที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สำหรับพนักงานที่มีเพศ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทิพย์สุนันท์ จงรักษ์ (2556) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณลักษณะงานด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมากส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.233 ถึง 0.698 ส่วนแบบจำลองโครงสร้างของปัจจัยอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย  $\chi^2 = 80.702$ ,  $df = 67$ ,  $p\text{-value} = 0.121$ ,  $GFI = 0.962$ ,  $RMSEA = 0.027$  นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.69, 0.31 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จิราพร ขำฉัตร (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสรรพากรพื้นที่พระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน

ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่พระนครศรีอยุธยาที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานที่มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับงาน พบว่างานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน สำหรับความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน และบรรยากาศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

ศุริย์พร บุญโชคเจริญศรี (2557) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจ ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนด้านความมั่นคงในงานและด้านความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วยด้านความมีอิสระในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนด้านความสำคัญของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านงานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ด้านการไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจ ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เพ็ญญา วงศ์นิตกร (2558) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับดี ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับดีและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้ นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรใน

ภาพรวมและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ศุริภรณ์ นามอุตวงษ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการร่วมมือร่วมใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการพูดถึงองค์การในทางบวก ทั้งนี้ ด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยอายุ ปัจจัยเงินเดือน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 83.5 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร มากที่สุดได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยอายุ และปัจจัยเงินเดือน ตามลำดับ

ณัฐนรี ตันติชูวงศ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่มีระดับความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพูดถึงองค์การในด้านบวกและด้านความปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ส่วนด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย 2) ปัจจัยความสอดคล้องของเรื่องบ่งชี้ทางอาชีพในด้านความรักในความมั่นคงและความมีเสถียรภาพ ด้านการชอบความท้าทาย และด้านความรักในงานบริการและอุทิศตนเพื่อส่วนรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยการพัฒนาอาชีพสำหรับผู้มีความสามารถสูงในด้านการมอบหมายงานที่มีความท้าทายน่าสนใจ และด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยลักษณะงานในด้านงานที่ได้รับมอบมีความสำคัญ และด้านความอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยการบริหารองค์การในด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารค่าตอบแทน และด้าน

บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก และด้านประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับมาก และยังพบว่าด้านประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด ข้อเสนอแนะในการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านงานมีความท้าทายควรปรับปรุงสภาพการทำงานใน ความรับผิดชอบของพนักงานให้น่าสนใจ และไม่รู้สึกรำคาญ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรควรให้หน่วยงานสนับสนุนให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น อบรม ฝึกอบรมและปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บริษัทฯ ควรมีการให้ค่าตอบแทนสูงกว่าองค์กรอื่น ๆ สำหรับพนักงานดีเด่นเพื่อป้องกันไม่ให้นักงานย้ายออก

ถาวร อ่อนละอ (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับดี ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับดี และคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี นอกจากนี้ยังพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

สุชาพร ประเสริฐชาติ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยลักษณะงาน

ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ ปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยประสพการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ( $E_3$ ) ปัจจัยประสพการณ์ในการปฏิบัติงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $E_4$ ) ปัจจัยประสพการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ( $E_2$ ) ปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ( $J_3$ ) ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ( $J_1$ ) และปัจจัยประสพการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ( $E_1$ ) ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 66.10

ณัฐสุตา ศรีภิรมย์ (2562) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสินภาค 7 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 7 อยู่ในระดับ มาก โดยปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.812 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 7 ด้านอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรระดับการศึกษา เพศ สถานภาพการสมรส และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

มัทนา นานะ (2562) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมประมง ภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะของงานของข้าราชการกรมประมง ภาคตะวันออก พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานของข้าราชการกรมประมง ภาคตะวันออก พบว่าภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมประมง ภาคตะวันออก พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ตามลำดับ ผลการศึกษาระดับ



ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมประมง ภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพ ส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการกรมประมงที่มีเพศชาย กลุ่มอายุ 20-30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงานประมงแห่งนี้ ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้น ข้าราชการกรมประมงที่สังกัดสำนักงานประมงจังหวัดฉะเชิงเทรา และข้าราชการกรมประมงประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการกรมประมงที่สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมประมง ภาคตะวันออก จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนจำแนกตามปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้มีการจัดทำค่านิยมองค์กรของสำนักงานประมงจังหวัด จากข้าราชการและบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดทำค่านิยมองค์กรร่วมกัน ตลอดจนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมค่านิยมองค์กรของสำนักงานประมงจังหวัด เพื่อพิจารณาดำเนินงานจัดโครงการ กิจกรรมที่เป็นการปลูกฝังค่านิยมของสำนักงานประมงจังหวัด อย่างเป็นทางการ เป็นรูปธรรม การพิจารณาค่าตอบแทน หรือการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนของสำนักงานประมงจังหวัด ควรพิจารณาตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานอย่างแท้จริง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ตั้งใจและมีความวิริยะในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รวมทั้งเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่น ๆ

ณัฐวุฒิ เหมาะประมาณ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และตัวแปรปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ตัวแปรทุกตัวในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และความปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น กับตัวแปรปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความมั่นคง และความน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนตัวแปรหลักที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คือ ตัวแปรปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานกับด้านความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร และตัวแปรปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านกระบวนการทำงานกับด้านความปฏิสัมพันธ์กับ

ผู้อื่น โดยตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัยนี้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถร่วมกันสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 36.70

รมิตา ประวัติ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ สถานภาพ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 3) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 4) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ส่วนด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Ellonen (2020) ได้วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จุดมุ่งหมายของวิทยานิพนธ์นี้คือเพื่อตรวจสอบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร โดยมีกลุ่มเป้าหมายจำนวน 71 คน ตอบแบบสำรวจ เนื้อหาถูกรวบรวมในเดือนมีนาคม ปี 2020 ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานที่แท้จริงเป็นตัวแปรสำคัญสำหรับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพัน การศึกษาในครั้งนี้นี้ยังค้นพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันไม่แตกต่างกัน การศึกษาในครั้งนี้อาจช่วยให้ข้อมูลเชิงลึกใหม่ในความพึงพอใจที่แท้จริงและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความหมายในความผูกพันต่อองค์กร ผลลัพธ์สามารถนำไปใช้กับองค์กรเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ หากองค์กรต้องการไม่พนักงานย้ายงานหรือลาออกเพิ่มขึ้น

## 2.6.2 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (H2)

Sinha (2012) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: หลักฐานเชิงประจักษ์จากองค์กรในอินเดีย งานวิจัยนี้สำรวจปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร

การศึกษามุ่งเน้นไปที่พนักงาน 100 คนที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางในองค์กรต่าง ๆ ค่าอัลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.862 และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.924 ( $p < 0.001$ ) การวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบ ประสพการณ์ชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพ นำไปสู่การดึง 3 ปัจจัยจากองค์กรต่าง ๆ ปัจจัยที่เกิดขึ้นใหม่ 3 ประการคือ 1) การวางแผนทางการดำรงอยู่ของความสัมพันธ์ 2) การวางแผนทางที่ล้ำสมัยและเป็นมืออาชีพ และ 3) การวางแผนที่กำหนดขึ้นเองและเป็นระบบ ผลการวิจัยบ่งชี้ว่าปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อการสนองความต้องการของพนักงาน และการที่ระดับผู้บริหารระดับกลางให้คุณค่าและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวและเลียนแบบไม่ได้ภายในระบบสังคม และเพื่อจูงใจให้ได้งานที่ดี

Wambui (2018) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตเมืองไนโรบี ประเทศเคนยา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะที่หลากหลาย เอกลักษณ์ของงาน ความเป็นอิสระ และผลย้อนกลับของงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในขณะที่ความสำคัญของงานไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ผลลัพธ์ยังระบุถึงการใกล้เคียงบางส่วน โดยผู้ใกล้เคียงในตัวแปรอิสระ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแนะนำว่าควรพิจารณาลักษณะงาน ในการวางแผนและประเมินงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามลำดับ การให้เสรีภาพในการตัดสินใจและการหมุนเวียนงานถูกอ้างถึงว่าเป็นแนวทางบางประการที่บริษัทเอกชนสามารถเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพวกเขา

Otachi (2019) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดการของประเทศเคนยา ตัวแปรที่ใช้คือ การสื่อสาร การให้รางวัลและการยอมรับ การให้อำนาจและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยใช้แบบสอบถามแบบสำรวจรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม 157 คน จากกลุ่มตัวอย่าง 385 คนที่เลือกโดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย การศึกษานี้พบว่ามีเพียง 26% ของพนักงานในเคนยา ที่มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำงานหรือแสดงความคิดเห็น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ทุ่มเทและหมกมุ่นอยู่กับงาน ขาดความกระตือรือร้นหรือเอาใจใส่พนักงานในองค์กร ในขณะที่บางมิติเช่นความเป็นอิสระในการทำงานกลับมีความสัมพันธ์มากในการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ผู้บริหารยอมรับว่ามีการจำกัดเสียงของพนักงาน ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมน้อยลงและการรับรู้ต่ำ ส่งผลเสียต่อพวกเขาในการจ้างงาน การสื่อสารและความรับผิดชอบที่ไม่สมควรใจในทางลบ ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับกลาง การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยแนะนำว่าผู้บริหารควรพิจารณาข้อมูลของพนักงานในเรื่องที่มีผลกระทบต่อองค์กรและควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรมากขึ้น

### 2.6.3 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (H3)

พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อ องค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรจะรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถรวมถึงแรงกายแรงใจของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีความจงรักภักดี และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

พิระศิลป์ รัตนหิรัญกร (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาที่เกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับสูงซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี ความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มใจ การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร ศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การตระหนักถึงอนาคตขององค์กรอยู่ในระดับสูงที่สุด

รินดา ชันชกรกรม (2555) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ผลตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและบรรยากาศองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อารีย์ เอี่ยมเผ่าจีน (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายยานพาหนะขนส่ง บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายยานพาหนะขนส่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยทุก ๆ ด้านพบว่า อยู่ในระดับคะแนนมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อันดับรองลงมาคือ ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หากจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลพบว่า พนักงานฝ่ายยานพาหนะขนส่งที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สำหรับพนักงานที่มีเพศ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิราพร ขำฉัตร (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสรรพากรพื้นที่พระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสรรพากรพื้นที่พระนครศรีอยุธยาที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานที่มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับงาน พบว่างานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน สำหรับความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน และบรรยากาศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

รัตนชัย สลับศรี (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง และด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

ศุริย์พร บุญโชคเจริญศรี (2557) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจ ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนด้านความมั่นคงในงานและด้านความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วยด้านความมีอิสระในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนด้านความสำคัญของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านงานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ด้านการไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจ ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เจษฎา ศรีเพ็ชร (2557) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวนในกรมการทหารช่าง ผลการวิจัยพบว่า นายทหารประทวนส่วนใหญ่จบการศึกษาจากโรงเรียนนายสิบทหารบก มีอายุงานเฉลี่ยอยู่ที่ 13 ปี สถานะภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ รายได้ต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ที่ 15,000 บาท ภาระหนี้สินเฉลี่ยอยู่ที่ 234,068 บาท และมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานหลักอยู่ที่ 1 วันต่อสัปดาห์ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ความภาคภูมิใจในอาชีพอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาความสัมพันธ์พบว่า ภาระหนี้สินมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนในกรมการทหารช่างความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทางบวกระดับปานกลาง ความภาคภูมิใจในอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทางบวกระดับปานกลางคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกระดับค่อนข้างสูง

เพ็ญญา วงศ์นิติกร (2558) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับดี ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับดีและประสพการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้ นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

สุริภรณ์ นามอุตวงษ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการร่วมมือร่วมใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการพูดถึงองค์กรในทางบวก ทั้งนี้ ด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยอายุ ปัจจัยเงินเดือน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 83.5 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร มากที่สุดได้แก่ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน รองลงมา ได้แก่ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยอายุ และปัจจัยเงินเดือน ตามลำดับ

ณัฐนรี ดันติชวงศ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่มีระดับความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพูดถึงองค์กรในด้านบวก และด้านความปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ส่วนด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย 2) ปัจจัยความสอดคล้องของเรื่องบ่งชี้ทางอาชีพในด้านความรักในความมั่นคงและความมีเสถียรภาพ ด้านการชอบความท้าทาย และด้าน

ความรักในงานบริการและอุทิศตนเพื่อส่วนรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของนักบริหาร การเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยการพัฒนาอาชีพสำหรับผู้มีความสามารถสูงในด้านการมอบหมายงานที่มีความท้าทายน่าสนใจ และด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับ มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยลักษณะงานในด้านงานที่ได้รับมอบมีความสำคัญ และด้านความอิสระ อิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยการบริหารองค์การในด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารค่าตอบแทน และด้านบรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก และด้านประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับมาก และยังพบว่าด้านประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด ข้อเสนอแนะในการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านงานมีความท้าทายควรปรับปรุงสภาพการทำงานใน ความรับผิดชอบของพนักงานให้ที่น่าสนใจ และไม่รู้สึกรำคาญ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรควรให้หน่วยงานสนับสนุนให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น คุงาน ฝึกอบรมและปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บริษัทฯ ควรมีการให้ค่าตอบแทนสูงกว่าองค์กรอื่น ๆ สำหรับพนักงานดีเด่นเพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานย้ายออก

ถาวร อ่อนละออ (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับดี ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับดี และคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี นอกจากนี้ยังพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับ



การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

สุชาพร ประเสริฐชาติ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยลักษณะงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ ปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ( $E_3$ ) ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $E_4$ ) ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ( $E_2$ ) ปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ( $J_3$ ) ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ( $J_1$ ) และปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ( $E_1$ ) ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 66.10

มัทนา นานยะ (2562) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมประมง ภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะของงานของข้าราชการกรมประมง ภาคตะวันออก พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการกรมประมง ภาคตะวันออก พบว่าภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมประมง ภาคตะวันออก พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ตามลำดับ ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมประมง ภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพ ส่วนบุคคลพบว่า ข้าราชการกรมประมงที่มีเพศชาย กลุ่มอายุ 20-30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงานประมงแห่งนี้ ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้น ข้าราชการกรมประมงที่สังกัดสำนักงานประมงจังหวัดฉะเชิงเทรา และข้าราชการกรมประมงประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าข้าราชการกรมประมงที่สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ และระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมประมง ภาคตะวันออก จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนจำแนกตามปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้มีการจัดทำค่านิยมองค์การของสำนักงานประมงจังหวัด จากข้าราชการและบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดทำค่านิยมองค์การร่วมกัน ตลอดจนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมค่านิยมองค์การของสำนักงานประมงจังหวัด เพื่อพิจารณาดำเนินงานจัดโครงการ กิจกรรมที่เป็นการปลูกฝังค่านิยมของสำนักงานประมงจังหวัด อย่างเป็นทางการ การพิจารณาค่าตอบแทน หรือการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนของสำนักงานประมงจังหวัด ควรพิจารณาตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานอย่างแท้จริง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ตั้งใจและมีความวิริยะในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ รวมทั้งเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่น ๆ

ณัฐวดี เหมาะประมาณ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และตัวแปรปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ตัวแปรทุกตัวในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และความปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น กับตัวแปรปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์การ ความคาดหวังการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนตัวแปรหลักที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน คือ ตัวแปรปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานกับด้านความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์การ และตัวแปรปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านกระบวนการทำงานกับด้านความปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัยนี้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถร่วมกันสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ได้ร้อยละ 36.70

รมิตา ประวัติ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ สถานภาพ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 3) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 4) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึคว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึคว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ส่วนด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Ellonen (2020) ได้วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จุดมุ่งหมายของวิทยานิพนธ์นี้คือเพื่อตรวจสอบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร โดยมีกลุ่มเป้าหมายจำนวน 71 คน ตอบแบบสำรวจ เนื้อหาถูกรวบรวมในเดือนมีนาคม ปี 2020 ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานที่แท้จริงเป็นตัวแปรสำคัญสำหรับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพัน การศึกษาในครั้งนี้ยังค้นพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันไม่แตกต่างกัน การศึกษาในครั้งนี้ช่วยให้ข้อมูลเชิงลึกใหม่ในความพึงพอใจที่แท้จริงและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความหมายในความผูกพันต่อองค์กร ผลลัพธ์สามารถนำไปใช้กับองค์กรเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ หากองค์กรต้องการไม่พนักงานย้ายงานหรือลาออกเพิ่มขึ้น

#### 2.6.4 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (H4)

เจษฎา ศรีเพชร (2557) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวนในกรมการทหารช่าง ผลการวิจัยพบว่า นายทหารประทวนส่วนใหญ่จบการศึกษาจากโรงเรียนนายสิบทหารบก มีอายุงานเฉลี่ยอยู่ที่ 13 ปี สถานะภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ รายได้ต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ที่ 15,000 บาท ภาระหนี้สินเฉลี่ยอยู่ที่ 234,068 บาท และมีภาระงานอื่น

นอกเหนือจากงานหลักอยู่ที่ 1 วันต่อสัปดาห์ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ความภาคภูมิใจในอาชีพอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาความสัมพันธ์พบว่า ภาระหนี้สินมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนในกรมการทหารช่างความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทางบวกระดับปานกลาง ความภาคภูมิใจในอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทางบวกระดับปานกลางคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกระดับค่อนข้างสูง

พิเชษฐ์ กุศลศิลป์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน : กรณีศึกษา กรมยุทธโยธาทหารบก ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบูรณา การด้านสังคม รองลงมาคือ ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญและด้านการเกี่ยวข้องกับสังคมตามลำดับ โดยในด้านการบูรณาการด้านสังคม นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานที่สำคัญในด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนตัวโดยไม่ก้าวล่วงในสิทธิส่วนตัวของท่าน ส่วนด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่าเป็นหน่วยงานให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์ และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก พบว่า เพศ อายุ อยุราชการ เงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพและระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก และด้านประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับมาก และยังพบว่าด้านประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านงานมีความท้าทายควรปรับปรุงสภาพการทำงานใน ความรับผิดชอบของพนักงานให้น่าสนใจ และไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรควรให้หน่วยงานสนับสนุนให้ได้มี โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น คุงาน ฝึกอบรมและปัจจัยด้านความ ผูกพันในองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บริษัทฯ ควรมี การให้ค่าตอบแทนสูงกว่าองค์กรอื่น ๆ สำหรับพนักงานดีเด่นเพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานย้ายออก

ฉัฐพล ไกรवास (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนกองพัน ทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ ผลการศึกษา พบว่า นายทหารชั้นประทวนกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ มีคุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับกลาง ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นายทหารชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตด้านจิตใจมากที่สุด รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ ทางสังคม คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย และคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ และผลการ เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ พบว่า นายทหารชั้นประทวนที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส จำนวน บุตร ที่อยู่อาศัย เงินเดือน อาชีพเสริมของครอบครัว และการเข้าร่วม โครงการพัฒนาอาชีพเสริม ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ขณะที่นายทหารชั้นประทวนที่ได้รับสวัสดิการจากทางราชการ ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า นายทหาร ชั้นประทวนที่ได้รับสวัสดิการจากทางราชการอย่างเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตสูงกว่านายทหาร ชั้นประทวนที่ได้รับสวัสดิการจากทางราชการไม่เพียงพอ

มัทนา นานยะ (2562) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรม ประมง ภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะของงานของข้าราชการกรมประมง ภาค ตะวันออก พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการกรม ประมง ภาคตะวันออก พบว่าภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการกรมประมง ภาคตะวันออก พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความ พยายามอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ตามลำดับ ผลการศึกษาระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมประมง ภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพ ส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการกรมประมงที่มีเพศชาย กลุ่มอายุ 20-30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงานประมงแห่งนี้ ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้น ข้าราชการกรมประมงที่สังกัดสำนักงานประมงจังหวัดฉะเชิงเทรา และข้าราชการกรมประมงประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าข้าราชการกรมประมงที่สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ และระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมประมง ภาคตะวันออก จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนจำแนกตามปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้มีการจัดทำค่านิยมองค์การของสำนักงานประมงจังหวัด จากข้าราชการและบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดทำค่านิยมองค์การร่วมกัน ตลอดจนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมค่านิยมองค์การของสำนักงานประมงจังหวัด เพื่อพิจารณาดำเนินงานจัดโครงการ กิจกรรมที่เป็นการปลูกฝังค่านิยมของสำนักงานประมงจังหวัด อย่างเป็นทางการ การพิจารณาค่าตอบแทน หรือการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนของสำนักงานประมงจังหวัด ควรพิจารณาตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานอย่างแท้จริง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ตั้งใจและมีความวิริยะในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ รวมทั้งเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่น ๆ

Sinha (2012) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: หลักฐานเชิงประจักษ์จากองค์กรในอินเดีย งานวิจัยนี้สำรวจปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร การศึกษามุ่งเน้นไปที่พนักงาน 100 คนที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางในองค์กรต่าง ๆ ค่าอัลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.862 และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.924 ( $p < 0.001$ ) การวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบ ประสบการณ์ชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพ นำไปสู่การดึง 3 ปัจจัยจากองค์กรต่าง ๆ ปัจจัยที่เกิดขึ้นใหม่ 3 ประการคือ 1) การวางแผนทางการดำรงอยู่ของความสัมพันธ์ 2) การวางแผนทางที่ล้ำสมัยและเป็นมืออาชีพ และ 3) การวางแผนทางที่กำหนดขึ้นเองและเป็นระบบ ผลการวิจัยบ่งชี้ว่าปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อการสนองความต้องการของพนักงาน และการที่ระดับผู้บริหารระดับกลางให้คุณค่าและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวและเลียนแบบไม่ได้ภายในระบบสังคม และเพื่อจูงใจให้ใฝ่งานที่ดี

Coelho (2017) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเองและคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตำรวจของรัฐทหาร การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อระบุความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความเชื่อมั่นในการรับรู้ความสามารถของตนเองในตำรวจทหารของเขตปกครองกลาง การวิจัยนี้จัดทำเป็นกรณีศึกษาโดยมีการออกแบบเชิงสัมพันธ์และเชิงปริมาณ ประชากรเป็นข้าราชการตำรวจ 1,027 นาย เป็นชาย 895 คน หญิง 114 คน อายุราชการเฉลี่ย

16 ปี ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยเน้นที่ตัวบุคคลเท่านั้น เพราะแม้แต่ผู้เข้าร่วมที่ตระหนักถึงตนเองที่มีประสิทธิภาพ ก็ไม่ได้ส่งผลให้เกิดการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานในเชิงบวก

Dhamija, Gupta, and Bag (2019) ได้วิจัยเรื่อง การวัดความพึงพอใจในงาน : การใช้ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคาร (n=300) ตามด้วยความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลที่สำคัญของแนวคิดเหล่านี้กับลักษณะทางสังคมและประชากร ผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความแปรปรวน ( $R^2$  ร้อยละ 61.40) ในความพึงพอใจในงานที่อธิบายได้จากโครงสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยได้ยืนยันความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในงาน การศึกษานี้สังเกตเห็นถึงการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงาน

Aruldoss (2020) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับบทบาทสื่อกลางระหว่างการทำงานกับชีวิตสมดุลของความเครียดจากงาน ความพึงพอใจในงาน และความมุ่งมั่นในงาน : หลักฐานจากอินเดีย การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) และความสมดุลในชีวิตการทำงาน (WLB) ผลการวิจัย พบว่า ผลการถดถอยแบบลำดับขั้นบ่งชี้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ (1) สัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในงาน (2) สัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน และ (3) สัมพันธ์เชิงบวกกับความมุ่งมั่นในงาน ผลลัพธ์ยังบ่งชี้ว่า (1) ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน (2) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน และ (3) ความมุ่งมั่นในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน ผลลัพธ์ยังแสดงการโต้เถียงบางส่วนของความเครียดในงาน ความพึงพอใจในงาน และความมุ่งมั่นในงานในความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลในชีวิตการทำงาน

Aminizadeh (2020) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพยาบาลผู้ป่วยในก่อนออกจากโรงพยาบาลชาวอิหร่านในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา สายพันธุ์ใหม่ พ.ศ. 2562 มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลในระบบการแพทย์ฉุกเฉินในเครือของ Kerman University of Medical Sciences ประเทศอิหร่านในช่วง

การระบาดของ COVID-19 ผลการศึกษาพบว่า ระหว่างองค์ประกอบของความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐาน กับองค์ประกอบความมุ่งมั่นต่อองค์กรอื่น ๆ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และองค์ประกอบความมุ่งมั่นทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และองค์ประกอบค่าจ้างและสวัสดิการวัสดุมิค่าเฉลี่ยต่ำสุด ความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัยปัจจุบัน เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร การแพทย์ฉุกเฉิน ควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในด้านการตัดสินใจ โอกาสในการพัฒนาฝีมือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และความมั่นคงในหน้าที่การงาน

#### 2.6.5 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (H5)

พิระศิลป์ รัตนหิรัญกร (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาที่เกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับสูงซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี ความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มใจ การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร สรีทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การตระหนักถึงอนาคตขององค์กรอยู่ในระดับสูงที่สุด

รินดา ชันธกรรม (2555) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ผลตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและบรรยากาศองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



อาฐิติกุล เจริญกุล (2555) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เขตแจ้งวัฒนะ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มประชากรเป็นเพศหญิง ช่วงอายุ 21-30 ปี สถานภาพ โสดใกล้เคียงกับสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี และประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า พนักงานให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสวลักษณ์และปลอดภัยมากที่สุด และให้ความสำคัญด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า พนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เขตแจ้งวัฒนะ ให้ความสำคัญด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมากที่สุด ให้ความสำคัญด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับรองลงมา และให้ความสำคัญด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรน้อยที่สุด ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารทหาร จำกัด (มหาชน) เขตแจ้งวัฒนะ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ส่วน ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความแตกต่างกันในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

อารีย์ เอี่ยมเผ่าจีน (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายยานพาหนะขนส่ง บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายยานพาหนะขนส่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยทุก ๆ ด้านพบว่า อยู่ในระดับคะแนนมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อันดับรองลงมาคือ ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หากจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลพบว่า พนักงานฝ่ายยานพาหนะขนส่งที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สำหรับพนักงานที่มีเพศ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิราพร ขำฉัตร (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสรรพากรพื้นที่พระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสรรพากรพื้นที่พระนครศรีอยุธยาที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานที่มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับงาน พบว่างานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน สำหรับความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน และบรรยากาศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

ภัทราพรรณ แซ่ตั้ง (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย 2) พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความสุขอยู่ในเกณฑ์สุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป 3) พนักงานที่มีอายุระดับตำแหน่งรายได้ของครอบครัวและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความแตกต่างกัน ในด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรและด้านความผูกพันต่อองค์กร 4) พนักงานที่มีอายุ และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันในด้านความสุขในการทำงานของพนักงาน 5) การเปลี่ยนแปลงองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง 6) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

รัตนชัย สลับศรี (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขนโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ด้าน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง และด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

ศุริย์พร บุญโชคเจริญศรี (2557) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจ ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนด้านความมั่นคงในงานและด้านความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วยด้านความมีอิสระในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนด้านความสำคัญของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านงานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ด้านการไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจ ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เจษฎา ศรีเพ็ชร (2557) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวนในกรมการทหารช่าง ผลการวิจัยพบว่า นายทหารประทวนส่วนใหญ่จบการศึกษาจากโรงเรียนนายสิบทหารบก มีอายุงานเฉลี่ยอยู่ที่ 13 ปี สถานะภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ รายได้ต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ที่ 15,000 บาท ภาระหนี้สินเฉลี่ยอยู่ที่ 234,068 บาท และมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานหลักอยู่ที่ 1 วันต่อสัปดาห์ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ความภาคภูมิใจในอาชีพอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาความสัมพันธ์พบว่า ภาระหนี้สินมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวนในกรมการทหารช่างความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทางบวกระดับปานกลาง ความภาคภูมิใจในอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทางบวกระดับปานกลางคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกระดับค่อนข้างสูง

สุริภรณ์ นามอุตวงศ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการร่วมมือร่วมใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการพูดถึงองค์การในทางบวก ทั้งนี้ ด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยอายุ ปัจจัยเงินเดือน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 83.5 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร มากที่สุดได้แก่ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน รองลงมา ได้แก่ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยอายุ และปัจจัยเงินเดือน ตามลำดับ

ณัฐนรี ตันติชูวงศ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่มีระดับความผูกพันในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพูดถึงองค์การในด้านบวก และด้านความปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ส่วนด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย 2) ปัจจัยความสอดคล้องของเรื่องบ่งชี้ทางอาชีพในด้านความรักในความมั่นคงและความมีเสถียรภาพ ด้านการชอบความท้าทาย และด้านความรักในงานบริการและอุทิศตนเพื่อส่วนรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยการพัฒนาอาชีพสำหรับผู้มีความสามารถสูงในด้านการมอบหมายงานที่มีความท้าทายน่าสนใจ และด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์การของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยลักษณะงานในด้านงานที่ได้รับมอบมีความสำคัญ และด้านความอิสระอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์การของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยการบริหารองค์การในด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารค่าตอบแทน และด้านบรรยากาศในองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ถาวร อ่อนละอ (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับดี ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับดี และคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี นอกจากนี้ยังพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ปรียวดี แวงวรรณ (2564) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกรมศุริยวงศ์ทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหารกรมศุริยวงศ์ทหารบก ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 ปี ไม่เกิน 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ระดับยศชั้นสัญญาบัตร รายได้ต่อเดือนเฉลี่ยที่ 15,001-20,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพสมรส และระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

Asnake (2018) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในธนาคารพาณิชย์ แห่งเอซีโอเปีย สาขาพื้นที่แอดดิสอาบาบา วัตถุประสงค์หลักของการวิจัยนี้คือ เพื่อระบุปัจจัยที่กำหนดการมีส่วนร่วมของพนักงานใน CBE โดยเฉพาะ การเก็บแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลที่จำเป็น สุ่มตัวอย่างพนักงาน 269 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างที่สะดวก โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 220 คน ข้อมูลที่รวบรวมผ่านแบบสอบถามแบบกระจายถูกวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการถดถอย ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยทั้งหมดที่ระบุไว้ (การเลื่อนตำแหน่งและโอกาสในการเติบโตของพนักงาน รางวัลและการยอมรับ การสนับสนุนหัวหน้างานทันที เพื่อนร่วมงาน และการจ่ายเงิน) มีผลอย่างมากในการทำนายความผูกพันของพนักงาน

Yimer (2020) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน กรณีของธนาคารพาณิชย์ในเอธิโอเปีย ผลการศึกษาพบว่า ผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ และแรงจูงใจภายใน มีผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในขณะที่สภาพแวดล้อมการทำงานมีนัยสำคัญเชิงลบที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงาน นอกจากนี้ยังแนะนำให้ธนาคารรักษาและปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางบวก (การพัฒนาอาชีพและความก้าวหน้า ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ และแรงจูงใจภายใน) และปรับปรุงสิ่งที่ส่งผลกระทบ พนักงานในเชิงลบ (สภาพแวดล้อมการทำงาน) ในระดับของการมีส่วนร่วมของพวกเขา

Aminizadeh (2020) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพยาบาลผู้ป่วยในก่อนออกจากโรงพยาบาลชาวอิหร่านในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ พ.ศ. 2562 มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลในระบบการแพทย์ฉุกเฉินในเครือของ Kerman University of Medical Sciences ประเทศอิหร่านในช่วงการระบาดของ COVID-19 ผลการศึกษาพบว่า ระหว่างองค์ประกอบของความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐานกับองค์ประกอบความมุ่งมั่นต่อองค์กรอื่น ๆ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และองค์ประกอบความมุ่งมั่นทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และองค์ประกอบค่าจ้างและสวัสดิการวัดผู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัยปัจจุบัน เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ฉุกเฉิน ควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในด้านการตัดสินใจ โอกาสในการพัฒนาฝีมือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และความมั่นคงในหน้าที่การงาน

Amene (2021) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน : กรณีศึกษาห้างหุ้นส่วนบรรจขวด ในแอฟริกาตะวันออก วัตถุประสงค์หลักของการศึกษาคั้งนี้คือ เพื่อตรวจสอบปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานห้างหุ้นส่วนบรรจขวด ในแอฟริกาตะวันออก ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน การมีส่วนร่วมของพนักงานได้กลายเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทางปฏิบัติ องค์กรใช้พนักงานที่มีส่วนร่วมเป็นเครื่องมือของความสามารถเชิงกลยุทธ์ สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 171 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ใช้

การสุมตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและเทคนิคการสุมตัวอย่างแบบง่าย ในการศึกษาี้ มีตัวแปร 4 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาอาชีพ 2) ค่าจ้างและผลประโยชน์ 3) ธรรมชาติของงาน 4) วัฒนธรรมองค์กร เป็นตัวแปรอิสระและการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นตัวแปรตาม นอกจากนี้ การศึกษายังบอกเป็นนัยว่ามีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างตัวแปรอื่น ๆ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างมิติตามผูกพันของพนักงานทั้ง 4 ตัวแปร (การพัฒนาอาชีพ ค่าจ้างและผลประโยชน์ ธรรมชาติของงาน และวัฒนธรรมองค์กร) เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันของพนักงาน



ตารางที่ 2.9 แสดงงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัย	แหล่งอ้างอิง											
	เดชญา ศรีเพ็ชร, 2557	พิเชษฐ์ กุศลศิลป์, 2558	ศรีสุนันท์ วัฒนา, 2559	ณัฐพล ไกรวาส, 2560	มีทนา นานะ, 2562	Sinha, 2012	Coelho, 2017	Wambui, 2018	Otachi, 2019	Dhamija et al., 2019	Aruldoss, 2020	Aminizadeh, 2020
ปัจจัยลักษณะงาน												
ความชัดเจนของงาน	✓							✓		✓		
ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน								✓	✓	✓		
งานที่มีลักษณะท้าทาย										✓		
งานที่มีความหลากหลาย						✓		✓				
ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	✓	✓				✓	✓			✓		
ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน												
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	✓				✓		✓					



ตารางที่ 2.9 แสดงงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

	แหล่งอ้างอิง											
ปัจจัย	เจษฎา ศรีเพชร, 2557	พิเชษฐ์ กุศลศิลป์, 2558	ศรีสุนันท์ วัฒนา, 2559	ณัฐพล ไกรวาส, 2560	มีทนา นานะ, 2562	Sinha, 2012	Coelho, 2017	Wambui, 2018	Otachi, 2019	Dhamija et al., 2019	Aruldoss, 2020	Aminizadeh, 2020
ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)												
ความรู้สึกรวังก่อการเป็นที่พึงพิงได้	✓			✓	✓	✓				✓		
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร			✓			✓	✓	✓		✓	✓	
ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร		✓			✓	✓		✓		✓		✓

ที่มา : สรุปโดยผู้วิจัย

ตารางที่ 2.10 แสดงงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (1)

ปัจจัย	แหล่งอ้างอิง													
	พีระศิลป์ รัตนะศิริ, 2554	พิมพ์จันทร์ บัณฑกร, 2555	รินดา ชินธรรม, 2555	อาทิตย์ เจริญกุล, 2555	อารีย์ เอี่ยมเผ็ญ, 2555	ทิพย์สุดา จงรักษ์, 2556	จิราพร ขำฉัตร, 2557	ภัทราพรณ แซ่ตั้ง, 2557	รัตนะย ศัลย์, 2557	สุริย์พร บุญโชคเจริญศรี, 2557	เจษฎา ศรีเพชร, 2557	เพ็ญภา วงศ์นิติกร, 2558	สุวิภรณ์ นามุดวงษ์, 2558	ณัฐวีร์ ตันดิษฐวงศ์, 2559
ปัจจัยลักษณะงาน														
ความชัดเจนของงาน														✓
ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน		✓				✓				✓		✓	✓	✓
งานที่มีลักษณะท้าทาย										✓	✓	✓	✓	✓
งานที่มีความหลากหลาย			✓			✓						✓	✓	✓
ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	✓		✓					✓				✓	✓	✓
ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน														
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร											✓			✓
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้		✓								✓	✓			✓

ตารางที่ 2.10 แสดงงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (1) (ต่อ)

ปัจจัย	แหล่งอ้างอิง														
	พีระศิลป์ รัตนะหิรัญกร, 2554	พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพรพงศ์, 2555	รินดา ชินธรรม, 2555	อาทิตย์กุล เจริญกุล, 2555	อารีย์ เอี่ยมเผ็เงิน, 2555	ทิพย์สุดินท์ จงรักษ์, 2556	จิราพร ขำฉัตร, 2557	ภัทราพรรณ แซ่ตั้ง, 2557	รัตนะชัย สลบลี, 2557	ศุภชัยพร บุญโชคเจริญศรี, 2557	เจษฎา ศรีเพชร, 2557	เพ็ญนภา วงศ์นิติกร, 2558	ศุภกรรณ์ นามอุดมวงษ์, 2558	ณัฐนรี ตันดิษฐวงศ์, 2559	ศรีสุนันท์ วัฒนา, 2559
ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)															
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร			✓		✓							✓			✓
ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	✓		✓				✓		✓	✓		✓			✓
คุณภาพชีวิตในการทำงาน															
รายได้และประโยชน์ตอบแทน	✓		✓	✓			✓		✓	✓	✓		✓	✓	
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	✓	✓		✓			✓		✓	✓	✓		✓	✓	
การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓		✓	✓	
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	✓		✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
การบูรณาการทางด้านสังคม				✓					✓		✓		✓	✓	

ตารางที่ 2.10 แสดงงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (1) (ต่อ)

ปัจจัย	แหล่งอ้างอิง														
	พีระศิลป์ รัตนะหิรัญกร, 2554	พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์, 2555	รินดา ชินธรรม, 2555	อาทิตย์ เจริญกุล, 2555	อารีย์ เอี่ยมเผ็เงิน, 2555	ทิพย์สุดินท์ จงรักษ์, 2556	จิราพร ขำฉัตร, 2557	ภัทราพรรณ แซ่ตั้ง, 2557	รัตนะย ศัลย์, 2557	สุริย์พร บุญโชคเจริญศรี, 2557	เจษฎา ศรีเพ็ชร, 2557	เพ็ญนภา วงศ์นิติกร, 2558	สุวิภรณ์ นามุดวงษ์, 2558	ณัฐนรี ตันดิษฐวงศ์, 2559	ศรีสุนันท์ วัฒนา, 2559
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)															
ธรรมเนียมในองค์กร	✓			✓							✓	✓	✓		
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	✓			✓					✓		✓	✓			
ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม	✓							✓		✓				✓	
ที่มา : สรุปโดยผู้วิจัย															

ตารางที่ 2.11 แสดงงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (2)

ปัจจัย	แหล่งอ้างอิง												
	ถาวร อ่อนละอ, 2561	ศุภาพร ประเสริฐชาติ, 2561	รินดา ชันชรธรรม, 2555	ณัฐสุดา ศรีภิรมย์, 2562	มีทนา นานะ, 2562	ณัฐวุฒิ เหมาะะประมาณ, 2563	ปรียวดี แวงวรรณ, 2564	รมิตา ประวัฑ, 2564	Asnake, 2018	Yimer, 2020	Ellonen, 2020	Aminizadeh, 2020	Amene, 2021
ปัจจัยลักษณะงาน													
ความชัดเจนของงาน													
ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน		✓		✓		✓						✓	
งานที่มีลักษณะท้าทาย				✓				✓					
งานที่มีความหลากหลาย		✓		✓		✓		✓					
ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน		✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓
ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน													
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร		✓		✓	✓	✓		✓					
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้		✓		✓	✓			✓			✓		

ตารางที่ 2.11 แสดงงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (2) (ต่อ)

ปัจจัย	แหล่งอ้างอิง												
	ถาวร อ่อนละอ, 2561	ศุภาพร ประเสริฐชาติ, 2561	รินดา ชันชรกรรม, 2555	ณัฐสุดา ศรีภิรมย์, 2562	มีทนา นานะ, 2562	ณัฐวุฒิ เหมาะะประมาณ, 2563	ปรียวดี แวงวรรณ, 2564	รมิตา ประวัฑ, 2564	Asnake, 2018	Yimer, 2020	Ellonen, 2020	Aminizadeh, 2020	Amene, 2021
ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)													
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร		✓		✓		✓		✓	✓				
ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓
คุณภาพชีวิตในการทำงาน													
รายได้และประโยชน์ตอบแทน	✓	✓	✓				✓		✓	✓		✓	✓
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	✓	✓					✓			✓			
การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	✓		✓				✓			✓		✓	✓
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	
การบูรณาการทางด้านสังคม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓

ตารางที่ 2.11 แสดงงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (2) (ต่อ)

ปัจจัย	แหล่งอ้างอิง
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)	ถาวร อ่อนละอ, 2561
ธรรมเนียมในองค์กร	✓
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	✓
ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม	✓
ที่มา : สรุปโดยผู้วิจัย	ศุภาพร ประเสริฐชาติ, 2561 รินดา ชันชรธรรม, 2555 นัฐสุดา ศรีภิรมย์, 2562 มัทนา นานะ, 2562 ณัฐฤดี เหมาะะประมาณ, 2563 ปรียวดี แวงวรรณ, 2564 รมีตา ประวัฑิ, 2564 Asnake, 2018 Yimer, 2020 Ellonen, 2020 Aminizadeh, 2020 Amene, 2021

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยศึกษาเรื่อง “ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาข้อสรุปตามแนวทางของวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Method) และวิเคราะห์ข้อมูลสถิติโดยใช้การประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป นำเสนอผลการวิจัยด้วยตาราง และการบรรยายประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ บทความ วารสาร และผลงานวิจัยก่อนหน้าที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ และ 2) การศึกษาภาคสนาม เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนในการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร จำนวน 436 คน (กรมแผนที่ทหาร กองกำลังพล, 2566)



### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจะใช้การคำนวณจากวิธีการของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 โดยมีสูตร ดังนี้

$$n = \frac{x^2 Np(1-p)}{e^2(N-1) + x^2 p(1-p)} \quad (3-1)$$

- เมื่อ
- n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
  - N = ขนาดของประชากร
  - e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้
  - $X^2$  = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ( $X^2 = 3.841$ )
  - p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด  $p = 0.5$ )

เมื่อแทนค่าสูตรจะได้ ดังนี้

$$n = \frac{3.841 \times 436 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (436-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5} \quad (3-2)$$

$$= \frac{418.669}{2.048}$$

$$= 204.43 \approx 205 \text{ คน}$$

จากการคำนวณโดยแทนค่าในสูตร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 204.43 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 205 คน (ร้อยละ 47.02)

### 3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแบ่งประชากรตามส่วนราชการ กรมแผนที่ทหาร จำนวน 16 สายงาน

ขั้นตอนที่ 2 ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยมีการกำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงานตามสัดส่วนของยอดกำลังพล เทียบกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ยอดกำลังพล ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร (2566)

สายงาน	ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร	
	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
กองบังคับการกรมแผนที่	7	3
กองการเงิน	11	5
กองกำลังพล	11	5
กองแผนและโครงการ	14	7
กองธุรการ	22	10
กองยี่อเดซีและยี่อฟิสิกส์	32	15
กองเขตแดนระหว่างประเทศ	26	12
กองบินถ่ายภาพทางอากาศ	71	34
กองทำแผนที่	56	26
กองภูมิศาสตร์	25	12
กองพิมพ์	35	17
ศูนย์ข้อมูลทางแผนที่	17	8
กองคลังแผนที่	13	6
กองบริการ	62	29
กองพยาบาล	9	4
โรงเรียนแผนที่	25	12
รวม	436	205

ที่มา : กรมแผนที่ทหาร กองกำลังพล, 2566

ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้การเก็บข้อมูลตรงกับกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัย โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องเป็นนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ในการเก็บแบบสอบถามจนกระทั่งได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 205 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสร้างแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำผลการเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปตามแนวทางของวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย คำถาม 5 ข้อ ตามแนวคิดของ Buchanan II. (1974) ได้แก่ 1) เพศ 2) สถานภาพสมรส 3) อายุ 4) ระดับการศึกษา 5) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบแบบคำตอบเดียว มีเกณฑ์ในการวัดดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงระดับของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับการวัด
เพศ	Nominal scale
สถานภาพสมรส	Nominal scale
อายุ	Ordinal scale
ระดับการศึกษา	Ordinal scale
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร	Ordinal scale

ตอนที่ 2 ปัจจัยลักษณะงาน เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ ครอบคลุม 5

ปัจจัย ตามแนวคิดของ Steers (1991) ได้แก่ 1) ความชัดเจนของงาน 2) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน 3) งานที่มีลักษณะท้าทาย 4) งานที่มีความหลากหลาย 5) ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน

แบบสอบถามในส่วนนี้ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close Ended Question) ข้อความเชิงบวกทั้งหมด มีคำตอบให้เลือกเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ตามแนวของ Likert Scale โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

โดยประกอบด้วยข้อคำถาม รวมทั้งหมด 24 ข้อ ครอบคลุมทั้ง 5 ปัจจัย ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงข้อคำถามในแต่ละมิติของปัจจัยลักษณะงาน

มิติของปัจจัยลักษณะงาน	ข้อคำถามที่
ความชัดเจนของงาน	1 - 5
ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	6 - 10
งานที่มีลักษณะท้าทาย	11 - 15
งานที่มีความหลากหลาย	16 - 19
ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	20 - 24

สำหรับการรวบรวมคะแนน ผู้วิจัยจะทำการรวบรวมคะแนนโดยแบ่งตามด้านของมิติปัจจัยลักษณะงานในแต่ละด้าน โดยจะนำคะแนนดังกล่าวมาหาค่าเฉลี่ย เพื่อจัดค่าเฉลี่ยดังกล่าวเข้ากับช่วงคะแนนระดับคะแนนมากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย และ น้อยที่สุด (ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2539) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} & (3-3) \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นที่คำนวณได้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดเป็นระดับของปัจจัยลักษณะงาน ดังแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แสดงช่วงของระดับคะแนนปัจจัยลักษณะงาน

ช่วงคะแนนปัจจัยลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ครอบคลุม 4 ปัจจัย ตามแนวความคิดของ Steers (1977) ได้แก่ 1) ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร 2) ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้ 3) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร 4) ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

แบบสอบถามในส่วนนี้ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close Ended Question) ข้อความเชิงบวกทั้งหมด มีคำตอบให้เลือกเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับตามแนวของ Likert Scale โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

โดยแต่ละตัวแปรจะประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งหมด 20 ข้อ ครอบคลุมทั้ง 4 ปัจจัย ดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 แสดงข้อความในแตละมิติของปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน

มิติของปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน	ข้อความที่
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	1 - 5
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้	6 - 10
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้	11 - 15
ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	15 - 20

สำหรับการรวบรวมคะแนน ผู้วิจัยจะทำการรวบรวมคะแนน โดยแบ่งตามด้านของมิติปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานในแต่ละด้าน โดยจะนำคะแนนดังกล่าวมาหาค่าเฉลี่ย เพื่อจัดค่าเฉลี่ยดังกล่าวเข้ากับช่วงคะแนนระดับคะแนนมากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย และ น้อยที่สุด (ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์, 2539) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} & (3-4) \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นที่คำนวณได้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดเป็นระดับของปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 แสดงช่วงของระดับคะแนนปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน

ช่วงคะแนนปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ ครอบคลุม 8 ปัจจัย ตามแนวความคิดของ Walton (1975) ประกอบด้วย 1) รายได้และประโยชน์ตอบแทน 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางด้านสังคม 6) ธรรมเนียมในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น 8) ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

แบบสอบถามในส่วนนี้ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close Ended Question) ข้อความเชิงบวกทั้งหมด มีคำตอบให้เลือกเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแต่ละข้อ มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับตามแนวของ Likert Scale โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2

โดยจะประกอบด้วยข้อคำถาม รวมทั้งหมด 28 ข้อ ครอบคลุมทั้ง 8 ปัจจัย ดังตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7 แสดงข้อคำถามในแต่ละมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

มิติของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ข้อคำถามที่
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	1 - 5
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	6 - 10
3. การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	11 - 15
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	16 - 18
5. การบูรณาการทางด้านสังคม	19 - 21
6. ธรรมเนียมในองค์กร	22 - 23
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	24 - 26
8. ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม	27 - 28

สำหรับการรวบรวมคะแนน ผู้วิจัยจะทำการรวบรวมคะแนน โดยแบ่งตามด้านของมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน โดยจะนำคะแนนดังกล่าวมาหาค่าเฉลี่ย เพื่อจัดค่าเฉลี่ยดังกล่าวเข้ากับช่วงคะแนนระดับคะแนนมากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย และ น้อยที่สุด (ชัชวาลย์ เรื่อง ประพันธ์, 2539) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} && (3-5) \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นที่คำนวณได้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดเป็นระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 3.8

ตารางที่ 3.8 แสดงช่วงของระดับคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ช่วงคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร จำนวน 15 ข้อ ซึ่งเป็นการวัดค่าองค์ประกอบในเรื่องต่าง ๆ ของความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ ตามแนวคิดของ Steers (1977) ประกอบด้วย 1) เชื้อมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป



แบบสอบถามในส่วนนี้ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close Ended Question) ข้อความเชิงบวกทั้งหมด มีคำตอบให้เลือกเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแต่ละข้อ มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับตามแนวของ Likert Scale โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

โดยแต่ละตัวแปรจะประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งหมด 15 ข้อ ครอบคลุมทั้ง 3 ปัจจัย ดังตารางที่ 3.9

ตารางที่ 3.9 แสดงข้อคำถามในแต่ละมิติของความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

มิติของความผูกพันต่อองค์กร	ข้อคำถามที่
เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร	1 - 5
ความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	6 - 10
ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	11 - 15

สำหรับการรวบรวมคะแนน ผู้วิจัยจะทำการรวบรวมคะแนนโดยแบ่งตามด้านของมิติของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน โดยจะนำคะแนนดังกล่าวมาหาค่าเฉลี่ย เพื่อจัดค่าเฉลี่ยดังกล่าวเข้ากับช่วงคะแนนระดับคะแนนมากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย และ น้อยที่สุด (ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์, 2539) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} && (3-6) \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นที่คำนวณได้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดเป็นระดับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร ดังแสดงในตารางที่ 3.10

ตารางที่ 3.10 แสดงช่วงของระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร

ช่วงคะแนนความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

### 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร” ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) การศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและเอกสารบทความงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของนายทหาร  
ชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน  
สังกัดกรมแผนที่ทหาร

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความ  
ตรงตามเนื้อหา ถูกต้อง สมบูรณ์ รวมถึงความเหมาะสมของเนื้อหา แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน  
3 ท่าน ได้แก่

(1) พันเอก พลิชฐ์ พัดเจริญ ตำแหน่ง รองผู้บัญชาการ โรงเรียนแผนที่  
กรมแผนที่ทหาร

(2) พันเอก จิตรกร ไบรักษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองกำลังพล  
กองบัญชาการ กรมแผนที่ทหาร

(3) ดร.ปิยภรณ์ ชูชีพ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการเป็นผู้ประกอบการ มหาวิทยาลัยรังสิต

เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา สำนวนภาษาที่ใช้ และทำการปรับปรุงข้อ  
คำถามให้สามารถวัดได้ตามที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างและตาม  
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

4) นำผลรายงานการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาคำนวณความสอดคล้อง  
ระหว่างประเด็นที่ต้องการวัด โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Index of Item Objective  
Congruence : IOC ) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร ซึ่งมีการให้คะแนน  
แบบสอบถามตามเกณฑ์ ดังนี้

+1 แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร

0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร

-1 แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร

นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)  
ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร โดยมีสูตรคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3-7)$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์  
 $\sum R$  = ผลรวมของการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด  
 N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยผู้วิจัยต้องการข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.6 ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา, 2558, น.159) จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้น มีความสอดคล้อง หรือมีความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) อีกทั้งนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม เพื่อให้แบบสอบถามมีความชัดเจนครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัย และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากการทดสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) พบว่าค่า IOC มีค่ามากกว่า 0.6 จำนวน 87 ข้อคำถาม และต่ำกว่า 0.6 จำนวน 3 ข้อคำถาม ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้อยกว่า 0.6 ออกไปจึงถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง (Validity)

5) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มคนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าความเที่ยงและหาค่าเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สูตรคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ควรจะมีค่ามากกว่า 0.70 หรือร้อยละ 70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามสามารถเชื่อถือได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา, 2558, น.159)

ตารางที่ 3.11 แสดงการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
ปัจจัยลักษณะงาน	24	
1) ความชัดเจนของงาน	5	.854
2) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	5	.831
3) งานที่มีลักษณะท้าทาย	5	.884

ตารางที่ 3.11 แสดงการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) (ต่อ)

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
ปัจจัยลักษณะงาน (ต่อ)		
4) งานที่มีความหลากหลาย	4	.802
5) ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	5	.807
ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน		
1) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	5	.817
2) ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้	5	.889
3) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	5	.880
4) ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	5	.775
คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
1) รายได้และประโยชน์ตอบแทน	5	.914
2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	5	.929
3) การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	5	.891
4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3	.846
5) การบูรณาการทางด้านสังคม	3	.864
6) ธรรมเนียมในองค์กร	2	.803
7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	3	.814
8) ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม	2	.761
ความผูกพันต่อองค์กร		
1) เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมของ องค์กร	5	.953
2) ความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อ ประโยชน์	5	.942
3) ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	5	.903

6) นำแบบสอบถามที่มีคุณภาพแล้วไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง ได้แก่ แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

1) แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้ศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่สามารถอ้างอิงได้ ได้แก่ หนังสือ วารสาร บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ บทความวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิด และสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 205 คน นับตั้งแต่วันที่ 1-30 เมษายน พ.ศ.2566 เป็นระยะเวลาทั้งหมด 1 เดือน

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ประมวลผล มีรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

#### 3.5.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 3.5.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาวเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร ด้วยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการ โครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยขั้นตอนการทดสอบดังนี้

1) การตรวจสอบการแจกแจงเป็นปกติ เพื่อวัดการกระจายตัวและการสมมาตรของข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness Index :  $S_k$ ) และค่าความโด่ง (Kurtosis Index :  $K_u$ ) โดยจะต้องมีค่า Skewness Index ไม่เกิน 3 และค่า Kurtosis index ไม่เกิน 10 (Schumacker & Lomax, 2010)

2) การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณ (Multicollinearity) ซึ่งเป็นภาวะที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป โดยหากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันไม่เกิน 0.80 จึงถือว่าไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551)

การตรวจสอบความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์ของ Best (1977, p. 240) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.51 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21 – 0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อยหรือต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3) การตรวจสอบแบบจำลองการวัด (Measurement Model) โดยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบจะต้องมีค่ามากกว่า 0.5 นอกจากนี้การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability : CR) ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted : AVE) ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 (Hai, Black, Babin, & Anderson, 2010)

4) แบบจำลองโครงสร้าง (Structural Model) โดยทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อม

เกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้เกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการ โครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

ค่าสถิติไค - สแควร์ (Chi-square Statistic,  $\chi^2$ ) เป็นค่าดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม โดยโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ โมเดลที่มีค่าไค - สแควร์ต่ำ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ มีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ .05 ขึ้นไป (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

ค่าสถิติไค - สแควร์สัมพัทธ์ (Normed Chi-square Statistic,  $\chi^2/df$ ) คือ ค่าไค - สแควร์หารด้วยองศาอิสระ (degrees of freedom : df) โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีควรมีค่า  $\chi^2/df$  น้อยกว่า 2.00 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (Root of Mean Square Residual, RMR) ค่า RMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา คือ ค่า RMR น้อยกว่า .05 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square error of Approximation : RMSEA) โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี เมื่อค่า RMSEA น้อยกว่า .05 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit index, GFI) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล ค่า GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 โมเดลมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์เมื่อค่า GFI เข้าใกล้ 1.00 โดยที่ Diamantopoulos and Siguaw (2000) ได้เสนอเกณฑ์ค่าดัชนี GFI ที่มีค่าตั้งแต่ 0.95 ขึ้นไป เป็น โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

ดัชนีวัดระดับสอดคล้องที่ปรับปรุงแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI) ค่า AGFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี เมื่อค่า AGFI มากกว่า 0.90 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

ค่า Normed Fit Index (NFI) เป็นดัชนีที่บอกว่าโมเดลที่ใช้ในการตรวจสอบดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่สัมพันธ์กันเลย (Baseline Model) ค่า NFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 เมื่อโมเดลมี



ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีควรมีค่า NFI มีค่าตั้งแต่ 0.9 ขึ้นไป (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

ค่าระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index, CFI) ค่า CFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และ Diamantopoulos and Siguaw (2000) เสนอเกณฑ์ค่าดัชนี CFI ที่มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไปว่าเป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

เกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ดังตารางที่ 3.12

ตารางที่ 3.12 เกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ใช้ในโครงการวิจัยนี้

ลำดับ	ดัชนีตรวจสอบ	เกณฑ์การทดสอบ
1	Chi-square ( $\chi^2$ )	มีค่าต่ำ และ มีค่า p-value > 0.05
2	Normed Chi-square Statistic ( $\chi^2/df$ )	< 2
3	Root of Mean Square Residual (RMR)	< 0.05
4	Root mean square error of approximation (RMSEA)	< 0.05
5	Goodness-of-fit index (GFI)	> 0.95
6	Adjusted Goodness-of-fit index (AGFI)	> 0.90
7	Normed Fit Index (NFI)	$\geq 0.90$
8	Comparative fit index (CFI)	$\geq 0.90$

ที่มา : Diamantopoulos & Siguaw, 2000

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การเสนอผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สำหรับใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้ จำนวน 205 ชุด โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 4.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน
- 4.7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละของแต่ละรายการ ดังแสดงในตารางที่ 4.1 ถึง 4.5 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ชาย	149	72.68
หญิง	56	27.32
รวม	205	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 149 คน (ร้อยละ 72.68) และเพศหญิง จำนวน 56 คน (ร้อยละ 27.32) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
โสด	96	46.83
สมรส	86	41.95
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	23	11.22
รวม	205	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานะภาพโสด มีจำนวน 96 คน (ร้อยละ 46.83) สถานภาพสมรส มีจำนวน 86 คน (ร้อยละ 41.95) และสถานะภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 23 คน (ร้อยละ 11.22) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
20 – 29 ปี	56	27.32
30 – 39 ปี	50	24.39
40 – 49 ปี	68	33.17
มากกว่า 50 ปี	31	15.12
รวม	205	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี มีจำนวน 68 คน (ร้อยละ 33.17) มีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี มีจำนวน 56 คน (ร้อยละ 27.32) อายุระหว่าง 30 – 39 ปี มีจำนวน 50 คน (ร้อยละ 24.39) และมีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 31 คน (ร้อยละ 15.12) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	95	46.34
ปริญญาตรี	105	51.22
สูงกว่าปริญญาตรี	5	2.44
รวม	205	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 105 คน (ร้อยละ 51.22) มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 95 คน (ร้อยละ 46.34) และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.44) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
1 – 9 ปี	81	39.51
10 – 19 ปี	44	21.46
20 – 29 ปี	67	32.69
มากกว่า 30 ปี	13	6.34
รวม	205	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 9 ปี จำนวน 81 คน (ร้อยละ 39.51) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 20 – 29 ปี จำนวน 67 คน (ร้อยละ 32.69) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 19 ปี จำนวน 44 คน (ร้อยละ 21.46) และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มากกว่า 30 ปี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 6.34) ตามลำดับ

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน แสดงผลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแบ่งปัจจัยลักษณะงานออกเป็น 5 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ความชัดเจนของงาน 2) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน 3) งานที่มีลักษณะท้าทาย 4) งานที่มีความหลากหลาย และ 5) ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.6 ถึง 4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน โดยรวม

ปัจจัยลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
1. ความชัดเจนของงาน	4.24	0.49	มากที่สุด	3
2. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	4.11	0.52	มาก	5
3. งานที่มีลักษณะท้าทาย	4.26	0.53	มากที่สุด	2
4. งานที่มีความหลากหลาย	4.19	0.51	มาก	4
5. ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	4.30	0.48	มากที่สุด	1
รวม	4.22	0.42	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.22$ ,  $SD = 0.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.30$ ,  $SD = 0.48$ ) รองลงมาคือ ด้านงานที่มีลักษณะท้าทาย โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.26$ ,  $SD = 0.53$ ) และน้อยที่สุดคือ ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.11$ ,  $SD = 0.52$ )

ตารางที่ 4.7 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความชัดเจนของงาน

ความชัดเจนของงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
1. งานในความรับผิดชอบของท่านมี ขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นขั้นตอน ชัดเจน	4.33	0.68	มากที่สุด	2
2. ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างไร	4.35	0.62	มากที่สุด	1
3. ท่านสามารถให้คำแนะนำหรือให้ คำปรึกษากับบุคคลอื่นเกี่ยวกับงานที่ท่าน รับผิดชอบได้	4.31	0.58	มากที่สุด	3
4. ท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบได้ เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจาก บุคคลอื่น	4.05	0.64	มาก	5
5. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการ ทำงานได้อย่างถูกต้อง	4.19	0.63	มาก	4
รวม	4.24	0.49	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความชัดเจนของงานโดยรวม พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.24$ ,  $SD = 0.49$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.35$ ,  $SD = 0.62$ ) รองลงมาคืองานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นขั้นตอนชัดเจน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.33$ ,  $SD = 0.68$ ) และน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากบุคคลอื่น โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.05$ ,  $SD = 0.64$ )

ตารางที่ 4.8 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านมีโอกาสนำวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.10	0.66	มาก	4
2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ทันที	4.15	0.67	มาก	2
3. ท่านมีความเป็นอิสระในการทำงานโดยไม่รู้สึกรออดแอดและกดดันจากการถูกควบคุม	4.15	0.69	มาก	2
4. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหาที่รับผิดชอบอยู่ได้อย่างเต็มที่	4.26	0.60	มากที่สุด	1
5. กฎ ระเบียบส่วนใหญ่ของกรมแผนที่ทหาร จะจำกัดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.90	0.76	มาก	5
รวม	4.11	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.11$ ,  $SD = 0.52$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหาที่รับผิดชอบอยู่ได้อย่างเต็มที่ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.26$ ,  $SD = 0.60$ ) รองลงมาคือ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ทันที โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.15$ ,  $SD = 0.67$ ) โดยเท่ากับ ท่านมีความเป็นอิสระในการทำงานโดยไม่รู้สึกรออดแอดและกดดันจากการถูกควบคุม โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.15$ ,  $SD = 0.69$ ) และน้อยที่สุดคือ กฎ ระเบียบส่วนใหญ่ของกรมแผนที่ทหารจะจำกัดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.90$ ,  $SD = 0.76$ )

ตารางที่ 4.9 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านงานที่มีลักษณะท้าทาย

งานที่มีลักษณะท้าทาย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
1. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจ	4.23	0.67	มากที่สุด	3
2. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถของท่าน	4.21	0.66	มากที่สุด	4
3. งานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านรู้สึกว่ ต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่ ตลอดเวลา	4.31	0.62	มากที่สุด	2
4. ท่านที่ท่านรับผิดชอบ ต้องใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.14	0.66	มาก	5
5. ท่านมีความต้องการที่จะเห็นความสำเร็จ ของงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างรวดเร็วเป็น รูปธรรมซึ่งเป็นสิ่งที่ท่านภาคภูมิใจ	4.40	0.61	มากที่สุด	1
รวม	4.26	0.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านงานที่มีลักษณะท้าทายโดยรวมพบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.26$ ,  $SD = 0.53$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ ท่านมีความต้องการที่จะเห็นความสำเร็จของงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรมซึ่งเป็นสิ่งที่ท่านภาคภูมิใจ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.40$ ,  $SD = 0.61$ ) รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านรู้สึกว่ต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่ตลอดเวลาโดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.31$ ,  $SD = 0.62$ ) และน้อยที่สุดคือ ท่านที่ท่านรับผิดชอบ ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.14$ ,  $SD = 0.66$ )



ตารางที่ 4.10 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านงานที่มีความหลากหลาย

งานที่มีความหลากหลาย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
1. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ได้ใช้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	4.19	0.61	มาก	3
2. งานที่ท่านรับผิดชอบ จำเป็นต้องใช้ ความรู้หลายด้านในการปฏิบัติ	4.24	0.61	มากที่สุด	1
3. ท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้มากกว่างาน ที่ท่านรับผิดชอบอยู่	4.20	0.65	มาก	2
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อมีการเปลี่ยนหรือหมุนเวียนตำแหน่ง งานภายในกรมแผนที่ทหาร	4.11	0.67	มาก	4
รวม	4.19	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านงานที่มีความหลากหลายโดยรวม พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.19$ ,  $SD=0.51$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า งานที่ท่านรับผิดชอบ จำเป็นต้องใช้ความรู้หลายด้านในการปฏิบัติ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.24$ ,  $SD=0.61$ ) รองลงมาคือท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้มากกว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.20$ ,  $SD=0.65$ ) และน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องเมื่อมีการเปลี่ยนหรือหมุนเวียนตำแหน่งงานภายในกรมแผนที่ทหาร โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.11$ ,  $SD=0.67$ )

ตารางที่ 4.11 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน

ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
1. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานอื่น ทั้งภายในและภายนอกกองที่ท่านสังกัดอยู่	4.31	0.63	มากที่สุด	3
2. งานที่ท่านรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ๆ	4.28	0.57	มากที่สุด	4
3. งานที่ท่านรับผิดชอบจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคน	4.32	0.59	มากที่สุด	2
4. งานที่ท่านรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ท่านได้พบปะกับผู้อื่นอยู่เสมอ	4.23	0.64	มากที่สุด	5
5. การทำงานร่วมกับผู้อื่นทำให้ท่านเกิดความคิดที่หลากหลายในการนำมาพัฒนาตนเอง	4.34	0.58	มากที่สุด	1
รวม	4.30	0.48	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานโดยรวม พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.30$ ,  $SD = 0.48$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการทำงานร่วมกับผู้อื่นทำให้ท่านเกิดความคิดที่หลากหลายในการนำมาพัฒนาตนเอง โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.34$ ,  $SD = 0.58$ ) รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.32$ ,  $SD = 0.59$ ) และน้อยที่สุดคือ งานที่ท่านรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ท่านได้พบปะกับผู้อื่นอยู่เสมอ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.23$ ,  $SD = 0.64$ )

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน แสดงผลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแบ่งปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานออกเป็น 4 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร 2) ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ 3) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และ 4) ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4.12 ถึง 4.16 ดังนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน โดยรวม

ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	4.14	0.49	มาก	3
2. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้	4.17	0.57	มาก	2
3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.96	0.59	มาก	4
4. ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	4.30	0.50	มากที่สุด	1
รวม	4.14	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.14$ ,  $SD = 0.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.30$ ,  $SD = 0.50$ ) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.17$ ,  $SD = 0.57$ ) และน้อยที่สุดคือ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.96$ ,  $SD = 0.59$ )

ตารางที่ 4.13 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อกรมแผนที่ทหาร	4.18	0.64	มาก	3
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของกรมแผนที่ทหาร	4.29	0.55	มากที่สุด	1
3. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญบ่อยครั้ง	4.12	0.64	มาก	4
4. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.27	0.60	มากที่สุด	2
5. หากมีการเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบของงานจะเกิดผลกระทบต่องานเดิมของท่าน	3.83	0.73	มาก	5
รวม	4.14	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวม พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.14$ ,  $SD = 0.49$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของกรมแผนที่ทหาร โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.29$ ,  $SD = 0.55$ ) รองลงมาคือ การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.27$ ,  $SD = 0.60$ ) และน้อยที่สุดคือ หากมีการเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบของงานจะเกิดผลกระทบต่องานเดิมของท่าน โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.83$ ,  $SD = 0.73$ )

ตารางที่ 4.14 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้สึกว่า  
องค์การเป็นที่พึงพิงได้

ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านคาดหวังว่ากรมแผนที่ทหารจะเป็น ที่พึงพิงของท่านได้เมื่อท่านมีปัญหา	4.16	0.697	มาก	4
2. ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของ ท่านเป็นอย่างดี ถึงแม้จะเป็นปัญหาส่วนตัว	4.19	0.689	มาก	3
3. การที่ท่านปฏิบัติงานในกรมแผนที่ทหาร ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	4.27	0.64	มากที่สุด	2
4. ท่านคิดว่ากรมแผนที่ทหาร ให้ความ มั่นคงกับท่านได้ในอนาคต	4.28	0.66	มากที่สุด	1
5. ระบบสวัสดิการต่าง ๆ ของกรมแผนที่ ทหาร สามารถตอบสนองความต้องการของ ท่านได้	3.95	0.74	มาก	5
รวม	4.17	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้โดยรวม พบว่าความคิดเห็น  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.17, SD = 0.57$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็น  
ท่านคิดว่ากรมแผนที่ทหาร ให้ความมั่นคงกับท่านได้ในอนาคต โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.28,$   
 $SD = 0.66$ ) รองลงมาคือ การที่ท่านปฏิบัติงานในกรมแผนที่ทหาร ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง  
โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.27, SD = 0.64$ ) และน้อยที่สุดคือ ระบบสวัสดิการต่าง ๆ ของกรม  
แผนที่ทหาร สามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.95, SD =$   
 $0.74$ )

ตารางที่ 4.15 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่  
ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง จากองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความสามารถ และปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบอยู่ในขณะนี้	3.86	0.72	มาก	5
2. ผู้บังคับบัญชามักจะให้รางวัลด้วยการ ชมเชยแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีอยู่เสมอ	3.98	0.70	มาก	2
3. การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อยู่ บนพื้นฐานความสามารถ	3.94	0.75	มาก	4
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมหรือ สนับสนุนให้ท่านได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.97	0.73	มาก	3
5. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านมีโอกาส พัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี	4.05	0.65	มาก	1
รวม	3.96	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวม พบว่า  
ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.96$ ,  $SD = 0.59$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี  
ความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านมี โอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี โดยอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{x} = 4.05$ ,  $SD = 0.65$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามักจะให้รางวัลด้วยการชมเชยแก่เจ้าหน้าที่  
ที่ปฏิบัติงานดีอยู่เสมอ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.98$ ,  $SD = 0.70$ ) และน้อยที่สุดคือ เงินเดือนที่ท่าน  
ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ และปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในขณะนี้ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} =$   
 $3.86$ ,  $SD = 0.72$ )

ตารางที่ 4.16 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน	4.28	0.61	มากที่สุด	4
2. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.20	0.67	มาก	5
3. เมื่อท่านเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.60	มากที่สุด	3
4. การทำงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	4.33	0.64	มากที่สุด	2
5. ท่านเชื่อมั่นว่ากรมแผนที่ทหาร เป็นหน่วยงานที่สำคัญของกองทัพไทย	4.41	0.59	มากที่สุด	1
รวม	4.30	0.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวม พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.30$ ,  $SD = 0.50$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ท่านเชื่อมั่นว่ากรมแผนที่ทหาร เป็นหน่วยงานที่สำคัญของกองทัพไทย โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.41$ ,  $SD = 0.59$ ) รองลงมาคือ การทำงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.33$ ,  $SD = 0.64$ ) และน้อยที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.20$ ,  $SD = 0.67$ )

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับมิตินคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิตินคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงผลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแบ่งมิตินคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 มิติ ประกอบด้วย 1) รายได้และประโยชน์ตอบแทน 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ

ส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางด้านสังคม 6) ธรรมเนียมในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น และ 8) ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังแสดงในตารางที่ 4.17 ถึง 4.25 ดังนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม

มิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.74	0.69	มาก	8
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	4.09	0.56	มาก	5
3. การพัฒนาความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน	4.06	0.54	มาก	7
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.13	0.53	มาก	4
5. การบูรณาการทางด้านสังคม	4.19	0.50	มาก	2
6. ธรรมเนียมในองค์กร	4.07	0.65	มาก	6
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับ ชีวิตด้านอื่น	4.16	0.59	มาก	3
8. ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อ สังคม	4.30	0.52	มากที่สุด	1
รวม	4.06	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.06$ ,  $SD = 0.47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.30$ ,  $SD = 0.52$ ) รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.19$ ,  $SD = 0.50$ ) และน้อยที่สุดคือ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.74$ ,  $SD = 0.69$ )



ตารางที่ 4.18 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน

รายได้และประโยชน์ตอบแทน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านพึงพอใจต่อค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน	3.83	0.78	มาก	1
2. เงินเดือนของท่านมีการปรับขึ้นอย่างเหมาะสม	3.81	0.79	มาก	2
3. เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการดำเนินชีวิต	3.44	0.95	มาก	5
4. กรมแผนที่ทหารมีการกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายผลตอบแทนอย่างชัดเจน และเป็นธรรม	3.80	0.76	มาก	3
5. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ของกรมแผนที่ทหาร	3.79	0.79	มาก	4
รวม	3.74	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน โดยรวม พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.74$ ,  $SD = 0.69$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน โดยรวม พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.74$ ,  $SD = 0.69$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน โดยรวม พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.83$ ,  $SD = 0.78$ ) รองลงมาคือเงินเดือนของท่านมีการปรับขึ้นอย่างเหมาะสม โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.81$ ,  $SD = 0.79$ ) และน้อยที่สุดคือ เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการดำเนินชีวิต โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.44$ ,  $SD = 0.95$ )

ตารางที่ 4.19 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่กรมแผนที่ทหารจัดเตรียมไว้ให้ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องทำงาน เป็นต้น	4.04	0.633	มาก	4
2. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด ปลอดภัย อากาศถ่ายเทได้สะดวก	4.21	0.64	มากที่สุด	1
3. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน	3.94	0.76	มาก	5
4. กรมแผนที่ทหารมีระบบป้องกันอุบัติเหตุอุบัติภัย และระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี	4.15	0.61	มาก	2
5. กรมแผนที่ทหารให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพที่ดี	4.11	0.67	มาก	3
รวม	4.09	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวม พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.09$ ,  $SD = 0.56$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด ปลอดภัย อากาศถ่ายเทได้สะดวก โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.21$ ,  $SD = 0.64$ ) รองลงมาคือ กรมแผนที่ทหารมีระบบป้องกันอุบัติเหตุอุบัติภัย และระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.15$ ,  $SD = 0.61$ ) และน้อยที่สุดคือ สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.94$ ,  $SD = 0.76$ )

ตารางที่ 4.20 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. กรมแผนที่ทหารมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้กับงานที่ท่านปฏิบัติ	4.04	0.63	มาก	3
2. ท่านเห็นด้วยกับกรมแผนที่ทหาร ที่จัดให้มีการอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	4.14	0.64	มาก	1
3. กรมแผนที่ทหารมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้กับกำลังพลทั่วถึงทุกระดับ	3.98	0.68	มาก	5
4. ท่านมีโอกาสในการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ	4.01	0.66	มาก	4
5. กรมแผนที่ทหาร สนับสนุนให้กำลังพลศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับคุณวุฒิทางการศึกษา	4.13	0.62	มาก	2
รวม	4.06	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.06$ ,  $SD = 0.54$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าท่านเห็นด้วยกับกรมแผนที่ทหาร ที่จัดให้มีการอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.14$ ,  $SD = 0.64$ ) รองลงมาคือกรมแผนที่ทหาร สนับสนุนให้กำลังพลศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับคุณวุฒิทางการศึกษา โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.13$ ,  $SD = 0.62$ ) และน้อยที่สุดคือ กรมแผนที่ทหารมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้กับกำลังพลทั่วถึงทุกระดับ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.98$ ,  $SD = 0.68$ )

ตารางที่ 4.21 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและ  
มั่นคงในงาน

ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในงานของท่าน	4.19	0.63	มาก	1
2. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนยศ ตำแหน่งที่สูง ขึ้นตามลำดับ	4.07	0.67	มาก	3
3. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงาน ที่ต้องใช้ ความสามารถและความ รับผิดชอบมากขึ้น	4.12	0.57	มาก	2
รวม	4.13	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติ  
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยรวม พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับ  
มาก ( $\bar{x} = 4.13$ ,  $SD = 0.53$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การพัฒนา  
ความรู้ความสามารถส่งผลต่อความก้าวหน้าในงานของท่าน โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.19$ ,  $SD = 0.63$ )  
รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ ความสามารถและความรับผิดชอบมาก  
ขึ้น โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.12$ ,  $SD = 0.57$ ) และน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนยศ  
ตำแหน่งที่สูง ขึ้นตามลำดับโดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.07$ ,  $SD = 0.67$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิตិคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม

การบูรณาการทางด้านสังคม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.22	0.56	มากที่สุด	1
2. ท่านมีความรู้สึกว่างค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม	4.15	0.63	มาก	3
3. ท่านสามารถพูดคุย แสดงความคิดเห็นหรือแสดงความรู้สึกที่แท้จริงต่อเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย	4.19	0.62	มาก	2
รวม	4.19	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมโดยรวม พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.19$ ,  $SD = 0.50$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.22$ ,  $SD = 0.56$ ) รองลงมาคือ ท่านสามารถพูดคุย แสดงความคิดเห็นหรือแสดงความรู้สึกที่แท้จริงต่อเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.19$ ,  $SD = 0.62$ ) และน้อยที่สุดคือ ท่านมีความรู้สึกว่างค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.15$ ,  $SD = 0.63$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร

ธรรมเนียมในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม	4.07	0.68	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความขัดแย้งทางความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.07	0.68	มาก	1
รวม	4.07	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร โดยรวม พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.07$ ,  $SD = 0.65$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม และ ผู้บังคับบัญชายอมรับในความขัดแย้งทางความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.07$ ,  $SD = 0.68$ ) เท่ากัน

ตารางที่ 4.24 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านมีเวลาพักผ่อนหรือจัดการภารกิจส่วนตัวในวันหยุดราชการอย่างเพียงพอ	4.16	0.64	มาก	1
2. จากสภาพการทำงานที่ท่านรับผิดชอบ ท่านยังสามารถดูแลสุขภาพร่างกายได้อย่างเต็มที่	4.16	0.65	มาก	1
3. ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ	4.16	0.66	มาก	1
รวม	4.16	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.16$ ,  $SD = 0.59$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ท่านมีเวลาพักผ่อนหรือจัดการภารกิจส่วนตัวในวันหยุดราชการอย่างเพียงพอ ( $SD = 0.64$ ) จากสภาพการทำงานที่ท่านรับผิดชอบ ท่านยังสามารถดูแลสุขภาพร่างกายได้อย่างเต็มที่ ( $SD = 0.65$ ) และ ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ ( $SD = 0.66$ ) โดยอยู่ในระดับมากเท่ากันทั้ง 3 ข้อ ( $\bar{x} = 4.16$ )

ตารางที่ 4.25 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านมีความภูมิใจในหน่วยงานของท่าน ที่ให้ความได้ ช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม	4.32	0.54	มากที่สุด	1
2. กรมแผนที่ทหารให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม	4.27	0.58	มากที่สุด	2
รวม	4.30	0.52	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.30$ ,  $SD = 0.52$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ท่านมีความภูมิใจในหน่วยงานของท่านที่ให้ความได้ ช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.32$ ,  $SD = 0.54$ ) และ กรมแผนที่ทหารให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.27$ ,  $SD = 0.58$ ) ตามลำดับ

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงผลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) เชื้อมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ดังแสดงในตารางที่ 4.26 ถึง 4.29 ดังนี้

ตารางที่ 4.26 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ
1. เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึง ค่านิยมขององค์กร	4.28	0.47	มากที่สุด	1
2. ความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็ม ความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.26	0.50	มากที่สุด	2
3. ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป	4.20	0.54	มาก	3
รวม	4.25	0.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.26 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.25$ ,  $SD = 0.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร มากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.28$ ,  $SD = 0.47$ ) รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.26$ ,  $SD = 0.50$ ) และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.20$ ,  $SD = 0.54$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.27 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร

เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. เป้าหมายการทำงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายของกรมแผนที่ทหาร	4.18	0.57	มาก	5
2. ท่านยอมรับนโยบายต่าง ๆ ของกรมแผนที่ทหาร	4.24	0.56	มากที่สุด	4
3. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในกรมแผนที่ทหารเสมอ	4.30	0.55	มากที่สุด	2
4. ท่านมักพูดถึงคุณงามความดีต่าง ๆ ของกรมแผนที่ทหารให้แก่ผู้อื่นฟังเสมอ	4.26	0.55	มากที่สุด	3
5. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในกรมแผนที่ทหาร	4.40	0.52	มากที่สุด	1
รวม	4.28	0.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.28$ ,  $SD = 0.47$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในกรมแผนที่ทหาร โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.40$ ,  $SD = 0.52$ ) รองลงมาคือท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในกรมแผนที่ทหารเสมอ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.30$ ,  $SD = 0.55$ ) และน้อยที่สุดคือ เป้าหมายการทำงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายของกรมแผนที่ทหาร โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.18$ ,  $SD = 0.57$ )

ตารางที่ 4.28 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเท  
อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็ม ความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง แม้จะต้องมาทำงานในวันหยุดก็ตาม	4.25	0.66	มากที่สุด	4
2. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อ ความก้าวหน้าของหน่วยงาน	4.33	0.54	มากที่สุด	1
3. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่หน่วยงาน มอบหมาย แม้ว่างานนั้นจะไม่ได้อยู่ใน ความรับผิดชอบของท่าน	4.30	0.55	มากที่สุด	2
4. ท่านยอมที่จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน แม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนไม่มากนัก	4.27	0.59	มากที่สุด	3
5. ถ้างานไม่เสร็จท่านมักจะนำงานของกรม แผนที่ทหารกลับไปทำต่อที่บ้านเสมอ	4.13	0.66	มาก	5
รวม	4.26	0.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.26$ ,  $SD = 0.50$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าคุณพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.33$ ,  $SD = 0.54$ ) รองลงมาคือ ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่หน่วยงานมอบหมาย แม้ว่างานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.30$ ,  $SD = 0.55$ ) และน้อยที่สุดคือ ถ้างานไม่เสร็จท่านมักจะนำงานของกรมแผนที่ทหารกลับไปทำต่อที่บ้านเสมอ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.13$ ,  $SD = 0.66$ )

ตารางที่ 4.29 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิก ขององค์กรต่อไป	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านต้องการทำงานในกรมแผนที่ทหารต่อไปแม้ท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า	4.09	0.67	มาก	5
2. ถึงแม้กรมแผนที่ทหารจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ท่านจะสามารถปรับตัวและทำงานอยู่กับกรมแผนที่ทหารต่อไป	4.24	0.58	มากที่สุด	2
3. เมื่อทำงานนานขึ้นท่านรู้สึกผูกพันต่อกรมแผนที่ทหารมากขึ้น	4.29	0.56	มากที่สุด	1
4. ท่านจะยังคงทำงานที่กรมแผนที่ทหารตลอดตราบที่ยังมีกรมแผนที่ทหารอยู่	4.21	0.68	มากที่สุด	3
5. ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานในกรมแผนที่ทหารจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	4.17	0.72	มาก	4
รวม	4.20	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.20$ ,  $SD = 0.54$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า เมื่อทำงานนานขึ้นท่านรู้สึกผูกพันต่อกรมแผนที่ทหารมากขึ้น โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.29$ ,  $SD = 0.56$ ) รองลงมาคือ ถึงแม้กรมแผนที่ทหารจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ท่านจะสามารถปรับตัวและทำงานอยู่กับกรมแผนที่ทหารต่อไป โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.24$ ,  $SD = 0.58$ ) และน้อยที่สุดคือ ท่านต้องการทำงานในกรมแผนที่ทหารต่อไปแม้ท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.09$ ,  $SD = 0.67$ )

#### 4.6 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ในงานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์เชิงยืนยันระหว่างตัวแปรตามกรอบแนวคิดที่สร้างขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งใช้สัญลักษณ์แทนความหมายในแบบจำลอง ดังนี้



M7	หมายถึง	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น
M8	หมายถึง	ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม
Organizational Commitment	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กร
Y1	หมายถึง	เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมของ
องค์กร		
Y2	หมายถึง	ความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อ
ประโยชน์		ขององค์กร
Y3	หมายถึง	ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
e	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกต
Chi-square	หมายถึง	ค่าสถิติไคสแควร์
p-value	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดที่ระดับ 0.5
df	หมายถึง	องศาอิสระ
Normed Chi-square	หมายถึง	ค่าสถิติไคสแควร์ต่อองศาอิสระ
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ
RMSEA	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับปรุงแล้ว
NFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเกณฑ์
CFI	หมายถึง	ระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ

#### 4.6.1 การตรวจสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโค้ง

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความเบ้	ความโค้ง
<b>ปัจจัยลักษณะงาน</b>				
- ความชัดเจนของงาน	4.24	0.49	-0.16	-0.07
- ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	4.11	0.52	-0.11	-0.24
- งานที่มีลักษณะท้าทาย	4.26	0.53	-0.38	0.22
- งานที่มีความหลากหลาย	4.19	0.51	-0.08	-0.31
- ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	4.30	0.48	0.06	-0.61
<b>ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน</b>				
- ความรู้ที่คิดว่าตนเองมีความสำคัญต่อ องค์กร	4.14	0.49	0.13	-0.49
- ความรู้ที่คิดว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้	4.17	0.56	-0.08	-0.82
- ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจาก องค์กร	3.96	0.58	-0.20	0.16
-ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	4.30	0.50	0.03	-0.99
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>				
- รายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.74	0.69	-0.24	0.04
- สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.09	0.56	-0.07	-0.35
- การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	4.06	0.54	0.10	-0.16
- ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.13	0.53	0.07	-0.24
- การบูรณาการทางด้านสังคม	4.19	0.50	0.18	-0.52
- ธรรมเนียมในองค์กร	4.07	0.65	-0.12	-0.69
- ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิต ด้านอื่น	4.16	0.59	-0.32	0.39
- ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.30	0.52	0.03	-0.54

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความเบ้	ความโด่ง
ความผูกพันต่อองค์กร				
- เชื้อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย รวมถึง ค่านิยมขององค์กร	4.28	0.47	0.33	-0.64
- ความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็ม ความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.26	0.50	0.11	-0.76
- ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป	4.20	0.54	-0.09	-0.27

จากตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของข้อมูลตัวแปรในแต่ละด้าน พบว่าตัวแปรทั้งหมดในข้อมูลการแจกแจงแบบปกติ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness) ของตัวแปร พบว่ามีค่าระหว่าง -0.38 ถึง 0.33 ซึ่งมีค่าความเบ้บวกสูงไม่เกิน 3.00 และค่าความโด่ง (Kurtosis) มีค่าระหว่าง -0.82 ถึง 0.39 ซึ่งมีค่าความโด่งบวกสูงไม่เกิน 10.00 สามารถสรุปได้ว่าตัวแปรทั้งหมดมีการแจกแจงแบบปกติ (Schumacker & Lomax, 2010)

หลังจากการตรวจสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างนั้นสามารถทำการตรวจสอบแบบจำลองการวัด (Measurement Model) ของแต่ละตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อทำการตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบตามแนวคิดทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนทำวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ในการตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อทำการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loading:  $\beta$ ) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error: SE) และความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝง (Squared Multiple Correlations :  $R^2$ ) โดยทำการวิเคราะห์แต่ละตัวแปรแต่ละด้าน ดังนี้

#### 4.6.2 การวิเคราะห์แบบจำลองการวัด (Measurement Model) ปัจจัยลักษณะงาน

ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยลักษณะงาน

Job Characteristics	X1	X2	X3	X4	X5
X1	-	0.666*	0.552*	0.694*	0.496*
X2		-	0.592*	0.664*	0.454*
X3			-	0.771*	0.647*
X4				-	0.650*
X5					-

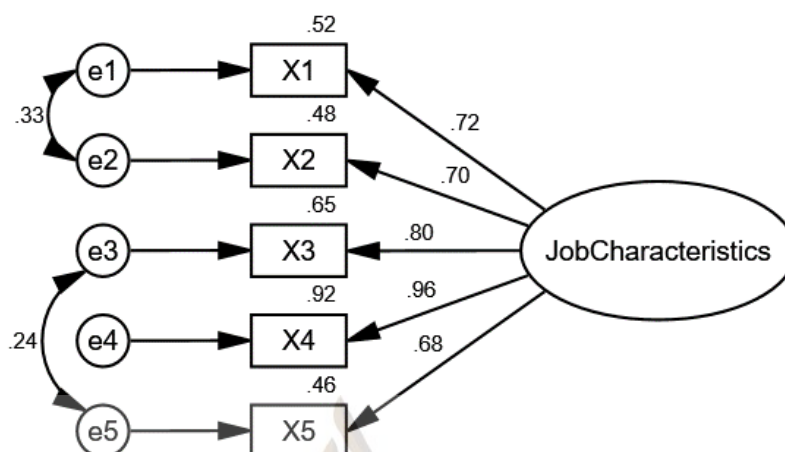
\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สัญลักษณ์ในตาราง และการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบเชิงยืนยัน

Job Characteristics	หมายถึง	ปัจจัยลักษณะงาน
X1	หมายถึง	ความชัดเจนของงาน
X2	หมายถึง	ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน
X3	หมายถึง	งานที่มีลักษณะท้าทาย
X4	หมายถึง	งานที่มีความหลากหลาย
X5	หมายถึง	ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ตัวแปรมีค่าระหว่าง 0.454 ถึง 0.771 ซึ่งส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันน้อยหรือต่ำถึงปานกลางและมีค่าไม่เกิน 0.80 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือภาวะร่วมเส้นตรงพหุ(Multicollinearity) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551)





Chi-square = 4.401 ,df = 3, p= .221 Normed Chi-square = 1.467  
RMR = .003, RMSEA = .048, GFI = .992, AGFI = .958, NFI = .993, CFI = 1

รูปที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองตัวแปรแฝง  
ของปัจจัยลักษณะงาน

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างกับข้อมูล  
เชิงประจักษ์ของปัจจัยลักษณะงาน

ดัชนีตรวจสอบ	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Normed Chi-square	< 2	1.467	ผ่านเกณฑ์
p-value of Chi-square	> 0.05	0.221	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.05	0.003	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.048	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.95	0.992	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.958	ผ่านเกณฑ์
NFI	≥ 0.90	0.993	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90	1.000	ผ่านเกณฑ์

รูปที่ 4.1 และตารางที่ 4.32 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากแบบจำลอง  
วัดตัวแปรแฝงของปัจจัยลักษณะงาน จากการวิเคราะห์พบว่าแบบจำลองวัดตัวแปรแฝงของปัจจัย  
ลักษณะงาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square เท่ากับ 4.401

และค่า p-value เท่ากับ 0.221 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากเกณฑ์อื่น ๆ พบว่าค่า Normed Chi-square เท่ากับ 1.467 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $< 2$ ) ค่า RMR เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $< 0.05$ ) ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.048 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $< 0.05$ ) ค่า GFI เท่ากับ 0.992 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $> 0.95$ ) ค่า AGFI เท่ากับ 0.958 มีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $> 0.90$ ) ค่า NFI เท่ากับ 1.000 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $> 0.90$ ) และค่า CFI เท่ากับ 1.000 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $> 0.90$ ) จะเห็นได้ว่าทุกค่าผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ สามารถสรุปได้ว่าแบบจำลองการวัดองค์ประกอบของความต้องการความสัมพันธ์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของปัจจัยลักษณะงาน

ปัจจัยลักษณะงาน	Factor Loading	R <sup>2</sup>
- ความชัดเจนของงาน (X1)	0.72	0.52
- ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (X2)	0.70	0.48
- งานที่มีลักษณะท้าทาย (X3)	0.80	0.65
- งานที่มีความหลากหลาย (X4)	0.96	0.92
- ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน (X5)	0.68	0.46

จากตารางที่ 4.33 แสดงผลการวิเคราะห์โดยนำหน้าขององค์ประกอบของปัจจัยลักษณะงาน ทุกตัวแปรมีค่าเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่าหน้าขององค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ งานที่มีความหลากหลาย (X4) มีค่าหน้าเท่ากับ 0.96 งานที่มีลักษณะท้าทาย (X3) มีค่าหน้าเท่ากับ 0.80 ความชัดเจนของงาน (X1) มีค่าหน้าเท่ากับ 0.72 ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (X2) มีค่าหน้าเท่ากับ 0.70 และด้านความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน (X5) มีค่าหน้าเท่ากับ 0.68 โดยแต่ละตัวแปร (X4, X3, X1, X2 และ X5) สามารถอธิบายความแปรปรวนปัจจัยลักษณะงานได้ร้อยละ 92, 65, 52, 48 และ 46 ตามลำดับ โดยพบว่าตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปรเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงปัจจัยลักษณะงาน

#### 4.6.3 การวิเคราะห์แบบจำลองการวัด (Measurement Model) ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.34 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน

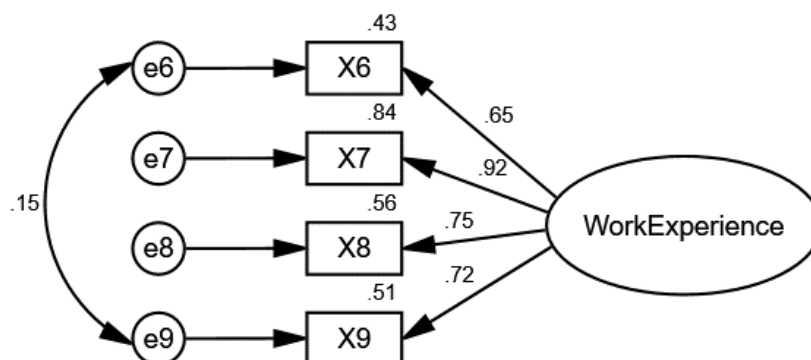
Work Experience	X6	X7	X8	X9
X6	-	0.603*	0.476*	0.548*
X7		-	0.683*	0.654*
X8			-	0.543*
X9				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สัญลักษณ์ในตาราง และการวิเคราะห์ห้อยข้อประกอบเชิงยืนยัน

Work Experience	หมายถึง	ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน
X6	หมายถึง	ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร
X7	หมายถึง	ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้
X8	หมายถึง	ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร
X9	หมายถึง	ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

จากตารางที่ 4.34 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ตัวแปรมีค่าระหว่าง 0.476 ถึง 0.683 ซึ่งส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันน้อยหรือต่ำถึงปานกลางและมีค่าไม่เกิน 0.80 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551)



Chi-square = .251 ,df = 1, p= .616 Normed Chi-square = .251  
RMR = .001, RMSEA = .000, GFI = .999, AGFI = .994, NFI = .999, CFI = 1

รูปที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองตัวแปรแฝง  
ของปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างกับข้อมูล  
เชิงประจักษ์ของปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน

ดัชนีตรวจสอบ	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Normed Chi-square	< 2	0.251	ผ่านเกณฑ์
p-value of Chi-square	> 0.05	0.616	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.05	0.001	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.000	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.95	0.999	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.994	ผ่านเกณฑ์
NFI	≥ 0.90	0.999	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90	1.000	ผ่านเกณฑ์

รูปที่ 4.2 และตารางที่ 4.35 แสดงผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันจากแบบจำลอง  
วัดตัวแปรแฝงปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน จากการวิเคราะห์พบว่าแบบจำลองวัดตัวแปรแฝง  
ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-

square เท่ากับ 0.251 และค่า p-value เท่ากับ 0.616 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจาก เกณฑ์อื่นๆ พบว่าค่า Normed Chi-square เท่ากับ 0.251 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $< 2$ ) ค่า RMR เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $< 0.05$ ) ค่า RMSEA มีค่า เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $< 0.05$ ) ค่า GFI เท่ากับ 0.999 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $> 0.95$ ) ค่า AGFI เท่ากับ 0.994 มีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $> 0.90$ ) ค่า NFI เท่ากับ 0.999 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $> 0.90$ ) และค่า CFI เท่ากับ 1.000 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $> 0.90$ ) จะเห็นได้ว่าทุกค่าผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ สามารถสรุปได้ว่าแบบจำลองการวัดองค์ประกอบของความต้องกร ความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน

ประสพการณ์ในการทำงาน	Factor Loading	R <sup>2</sup>
- ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ (X6)	0.65	0.43
- ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ (X7)	0.92	0.84
- ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ (X8)	0.75	0.56
-ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ (X9)	0.72	0.51

จากตารางที่ 4.36 แสดงผลการวิเคราะห์โดยนำน้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ทุกตัวแปรมีค่าเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ (X7) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.92 ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ (X8) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.75 ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ (X9) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.72 และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ (X6) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.65 โดยแต่ละตัวแปร (X7, X8, X9 และ X6) สามารถอธิบายความแปรปรวนปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานได้ร้อยละ 84, 56, 51 และ 43 ตามลำดับ โดยพบว่าตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปรเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน

#### 4.6.4 การวิเคราะห์แบบจำลองการวัด (Measurement Model) คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.37 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน

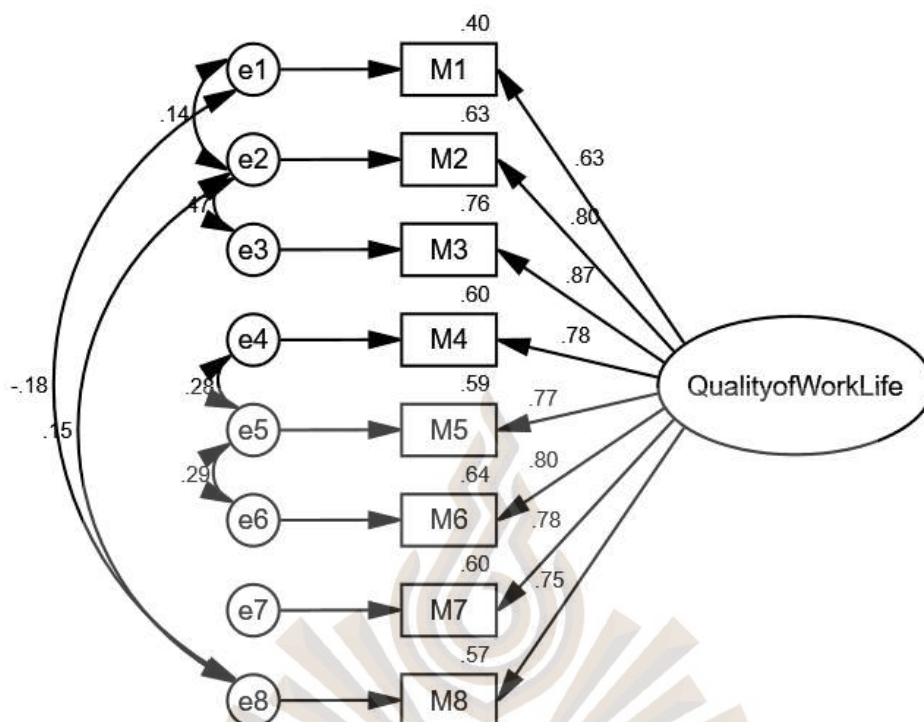
Quality of Work Life	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
M1	-	0.590*	0.585*	0.433*	0.469*	0.537*	0.454*	0.386*
M2		-	0.583*	0.614*	0.591*	0.611*	0.637*	0.650*
M3			-	0.672*	0.661*	0.707*	0.658*	0.644*
M4				-	0.704*	0.597*	0.615*	0.637*
M5					-	0.721*	0.622*	0.597*
M6						-	0.643*	0.558*
M7							-	0.589*
M8								-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สัญลักษณ์ในตาราง และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

Quality of Work Life	หมายถึง	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
M1	หมายถึง	รายได้และประโยชน์ตอบแทน
M2	หมายถึง	สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
M3	หมายถึง	การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
M4	หมายถึง	ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
M5	หมายถึง	การบูรณาการทางด้านสังคม
M6	หมายถึง	ธรรมเนียมในองค์กร
M7	หมายถึง	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น
M8	หมายถึง	ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากตารางที่ 4.37 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ตัวแปรมีค่าระหว่าง 0.386 ถึง 0.721 ซึ่งส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันน้อยหรือต่ำถึงปานกลางและมีค่าไม่เกิน 0.80 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551)



Chi-square = 18.929 ,df = 14, p= .168 Normed Chi-square = 1.352  
RMR = .007, RMSEA = .042, GFI = .977, AGFI = .942, NFI = .984, CFI = 1

รูปที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองตัวแปรแฝง  
ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้างกับข้อมูล  
เชิงประจักษ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ดัชนีตรวจสอบ	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Normed Chi-square	< 2	1.352	ผ่านเกณฑ์
p-value of Chi-square	> 0.05	0.168	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.05	0.007	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.042	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.95	0.997	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.942	ผ่านเกณฑ์
NFI	≥ 0.90	0.984	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90	1.000	ผ่านเกณฑ์

รูปที่ 4.3 และตารางที่ 4.38 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากแบบจำลองวัดตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากการวิเคราะห์พบว่าแบบจำลองวัดตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square เท่ากับ 18.929 และค่า p-value เท่ากับ 0.168 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์อื่นๆ พบว่าค่า Normed Chi-square เท่ากับ 1.352 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $< 2$ ) ค่า RMR เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $< 0.05$ ) ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.042 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $< 0.05$ ) ค่า GFI เท่ากับ 0.977 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $> 0.95$ ) ค่า AGFI เท่ากับ 0.942 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $> 0.90$ ) ค่า NFI เท่ากับ 0.984 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $> 0.90$ ) และค่า CFI เท่ากับ 1.000 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $> 0.90$ ) จะเห็นได้ว่าทุกค่าผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ สามารถสรุปได้ว่าแบบจำลองการวัดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Factor Loading	R <sup>2</sup>
- รายได้และประโยชน์ตอบแทน (M1)	0.63	0.40
- สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (M2)	0.80	0.63
- การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (M3)	0.87	0.76
- ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (M4)	0.78	0.60
- การบูรณาการทางด้านสังคม (M5)	0.77	0.59
- ธรรมเนียมในองค์กร (M6)	0.80	0.64
- ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น (M7)	0.78	0.60
- ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม (M8)	0.75	0.57

จากตารางที่ 4.39 แสดงผลการวิเคราะห์โดยน้ำหนักองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทุก ๆ ตัวแปรมีค่าเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (M3) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.87 ด้านธรรมเนียมในองค์กร (M6) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.80 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (M2) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.80 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (M4) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.60 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น (M7) มีค่าน้ำหนัก



เท่ากับ 0.60 ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม (M5) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.77 ด้านความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม (M8) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.57 และด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน (M1) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.63 ตามลำดับ โดยแต่ละตัวแปร (M3, M6, M2, M4, M7, M5, M8 และ M1) สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 76, 64, 63, 60, 60, 59, 57 และ 40 ตามลำดับ โดยพบว่าตัวแปรสังเกต 8 ตัวแปรเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### 4.6.5 การวิเคราะห์แบบจำลองการวัด (Measurement Model) ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.40 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

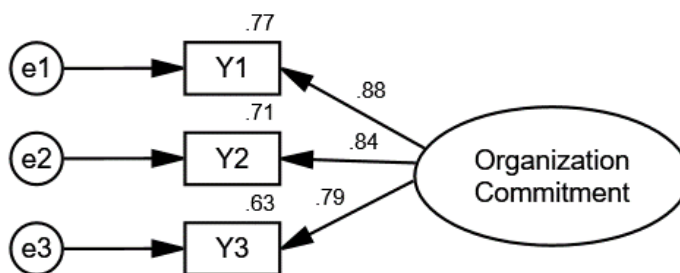
Organizational Commitment	Y1	Y2	Y3
Y1	-	0.741*	0.695*
Y2		-	0.671*
Y3			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สัญลักษณ์ในตาราง และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

Organizational Commitment	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กร
Y1	หมายถึง	เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร
Y2	หมายถึง	ความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
Y3	หมายถึง	ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากตารางที่ 4.40 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ตัวแปรมีค่าระหว่าง 0.671 ถึง 0.741 ซึ่งทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันปานกลาง และมีค่าไม่เกิน 0.80 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น หรือภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551)



Chi-square = .021 ,df = 1, p= .886 Normed Chi-square = .021  
 RMR = .000, RMSEA = .000, GFI = 1.000, AGFI = 1.000, NFI = 1.000, CFI = 1

รูปที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองตัวแปรแฝงของความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของความผูกพันต่อองค์กร

ดัชนีตรวจสอบ	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Normed Chi-square	< 2	0.021	ผ่านเกณฑ์
p-value of Chi-square	> 0.05	0.886	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.05	0.000	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.000	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.95	1.000	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	1.000	ผ่านเกณฑ์
NFI	≥ 0.90	1.000	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90	1.000	ผ่านเกณฑ์

จากรูปที่ 4.4 และตารางที่ 4.41 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากแบบจำลองวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร จากการวิเคราะห์พบว่าแบบจำลองวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square เท่ากับ 0.021 และค่า p-value เท่ากับ 0.886 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากเกณฑ์อื่นๆ พบว่า ค่า Normed Chi-square เท่ากับ 0.021 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (<2) ค่า RMR เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับ เกณฑ์การตรวจสอบ (<0.05) ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (<0.05) ค่า GFI มีค่าเท่ากับ

1.000 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (>0.95) ค่า AGFI เท่ากับ 1.000 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (>0.90) ค่า NFI เท่ากับ 1.000 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (>0.90) และค่า CFI เท่ากับ 1.000 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (>0.90) จะเห็นได้ว่าทุกค่าผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ สามารถสรุปได้ว่าแบบจำลองการวัดองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

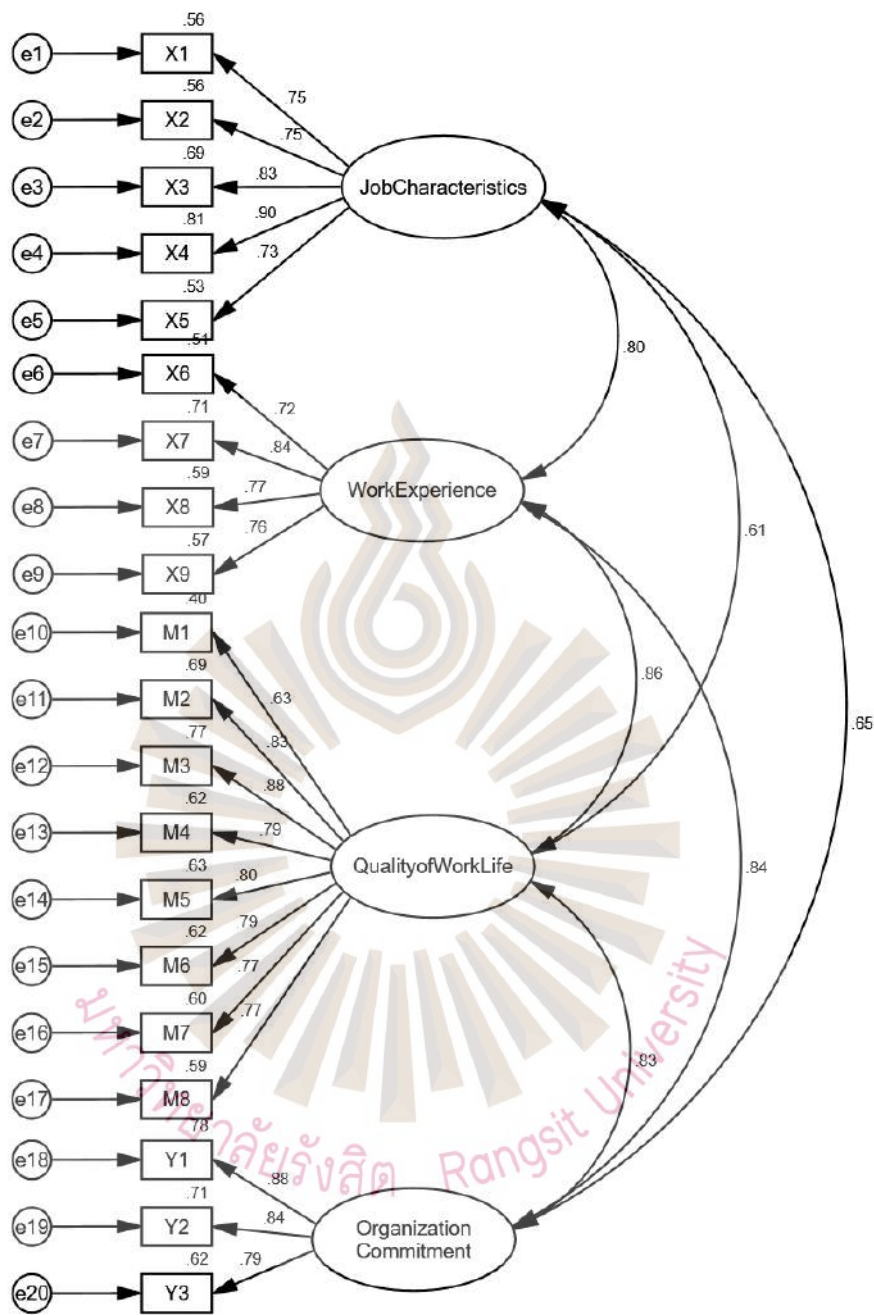
ตารางที่ 4.42 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	Factor Loading	R <sup>2</sup>
- เชื่อมมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์การ (Y1)	0.88	0.77
- ความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ (Y2)	0.84	0.71
- ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป (Y3)	0.79	0.63

จากตารางที่ 4.42 แสดงผลการวิเคราะห์โดยนำน้ำหนักองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การทุก ๆ ตัวแปรมีค่าเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านเชื่อมมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์การ (Y1) ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.88 ด้านความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ (Y2) ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.84 ด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป (Y3) ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.79 โดยแต่ละตัวแปร (Y1, Y2 และ Y3) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การร้อยละ 77, 71 และ 63 ตามลำดับ โดยพบว่าตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปรเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ

#### 4.6.6 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้

หลังจากการวิเคราะห์ตรวจสอบแบบจำลองการวัดของแต่ละตัวแปรแฝง ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ประกอบกับการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่หนึ่งของแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแบบจำลองการวัดแสดงในรูปที่ 4.5



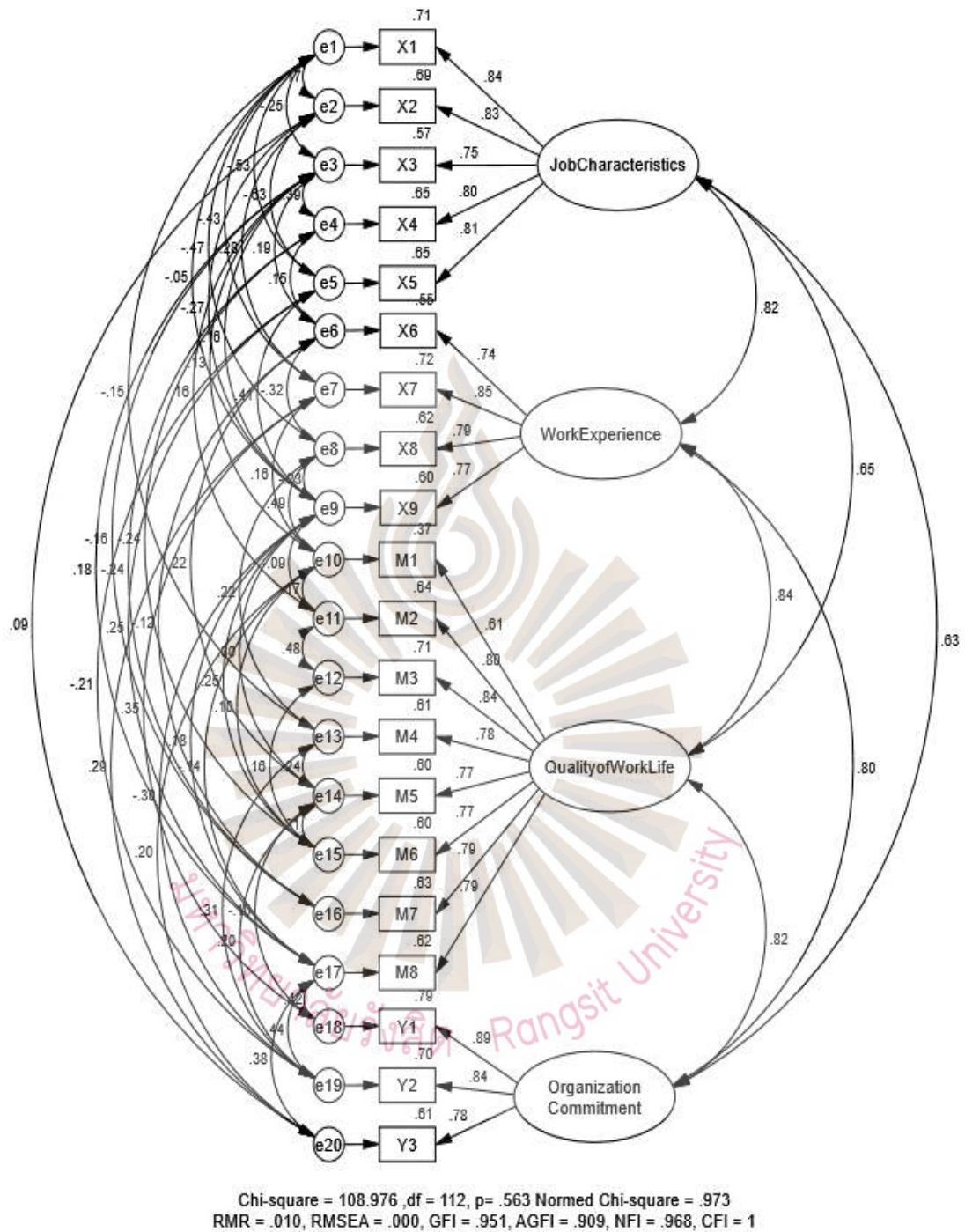
Chi-square = 595.108, df = 164, p = .000 Normed Chi-square = 3.629  
 RMR = .019, RMSEA = .114, GFI = .779, AGFI = .716, NFI = .826, CFI = 1

รูปที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่หนึ่งของแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝง ความผูกพันต่อองค์กร

จากรูปที่ 4.5 พบว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่หนึ่งของแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า

Chi-square เท่ากับ 595.108 และค่า p-value เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากเกณฑ์อื่นๆ พบว่าค่า Normed Chi-square เท่ากับ 3.629 ซึ่งมีค่าไม่สอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบซึ่งกำหนดให้มิต่ำน้อยกว่า 2 ( $<2$ ) ค่า RMR เท่ากับ 0.019 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $<0.05$ ) ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.114 ซึ่งมีค่าไม่สอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ซึ่งจะต้องมีค่าต่ำกว่า 0.05 ( $<0.05$ ) ค่า GFI เท่ากับ 0.779 ซึ่งมีค่าไม่สอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ซึ่งจะต้องมีค่ามากกว่า 0.95 ( $>0.95$ ) ค่า AGFI เท่ากับ 0.716 มีค่าไม่สอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ซึ่งจะต้องมีค่ามากกว่า 0.90 ( $>0.90$ ) ค่า NFI เท่ากับ 0.826 ซึ่งไม่สอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบที่จะต้องมีค่ามากกว่า 0.90 ( $>0.90$ ) และค่า CFI เท่ากับ 1.000 ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $>0.90$ ) โดยรวมสามารถสรุปได้ว่าแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในแต่ละตัวแปรแฝงอยู่ระหว่าง 0.61 ถึง 0.86 ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลตามคำแนะนำที่ประเมินจาก ดัชนีการปรับโมเดล (Model Modification Index) จากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หลังจากการปรับแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่หนึ่งของแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในรูปที่ 4.6





รูปที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่หนึ่งของแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร หลังการปรับโมเดล

จากรูปที่ 4.6 พบว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่หนึ่งของแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร หลังการปรับโมเดล พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับ

ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square เท่ากับ 108.976 และค่า p-value เท่ากับ 0.563 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากเกณฑ์อื่นๆ พบว่าค่า Normed Chi-square เท่ากับ 0.973 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ซึ่งกำหนดให้มีค่าน้อยกว่า 2 ( $<2$ ) ค่า RMR เท่ากับ 0.010 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $<0.05$ ) ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $<0.05$ ) ค่า GFI เท่ากับ 0.951 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $>0.95$ ) ค่า AGFI เท่ากับ 0.909 มีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบซึ่งจะต้องมีค่ามากกว่า 0.90 ( $>0.90$ ) ค่า NFI เท่ากับ 0.968 ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบที่จะต้องมีค่ามากกว่า 0.90 ( $>0.90$ ) และค่า CFI เท่ากับ 1.000 ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบจะต้องมีค่ามากกว่า 0.90 ( $>0.90$ ) โดยรวมสามารถสรุปได้ว่า แบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในแต่ละตัวแปรแฝงอยู่ระหว่าง 0.63 ถึง 0.84

ตารางที่ 4.43 แสดงการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ตัวแปร	Factor Loading	R <sup>2</sup>	CR	AVE
ปัจจัยลักษณะงาน			0.79	0.65
- ความชัดเจนของงาน	0.84	0.71		
- ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	0.83	0.69		
- งานที่มีลักษณะท้าทาย	0.75	0.57		
- งานที่มีความหลากหลาย	0.80	0.65		
- ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	0.81	0.65		
ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน			0.72	0.62
- ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	0.74	0.55		
- ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้	0.85	0.72		
- ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.79	0.62		
-ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.77	0.60		
คุณภาพชีวิตในการทำงาน			0.85	0.60
- รายได้และประโยชน์ตอบแทน	0.61	0.37		
- สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.80	0.64		

ตารางที่ 4.43 แสดงการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (ต่อ)

ตัวแปร	Factor Loading	R <sup>2</sup>	CR	AVE
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)				
- การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	0.84	0.71		
- ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.78	0.61		
- การบูรณาการทางด้านสังคม	0.77	0.60		
- ธรรมเนียมในองค์กร	0.77	0.60		
- ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	0.79	0.63		
- ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.79	0.62		
ความผูกพันต่อองค์กร			0.74	0.70
- เชื่อมมั่นและยอมรับในเป้าหมาย รวมถึงค่านิยมขององค์กร	0.89	0.79		
ความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร				
- ความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.84	0.70		
ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป				
- ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	0.78	0.61		

จากตารางที่ 4.43 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง พบว่า

1) องค์กรประกอบของปัจจัยลักษณะงาน เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านงานที่มีความหลากหลาย และด้านงานที่มีลักษณะท้าทาย (0.84, 0.83, 0.81, 0.80 และ 0.75)

2) องค์กรประกอบของปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (0.85, 0.79, 0.77 และ 0.74)

3) องค์กรประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน (0.84, 0.80, 0.79, 0.79, 0.78, 0.77, 0.77 และ 0.61)



4) องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย รวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (0.89, 0.84 และ 0.78)

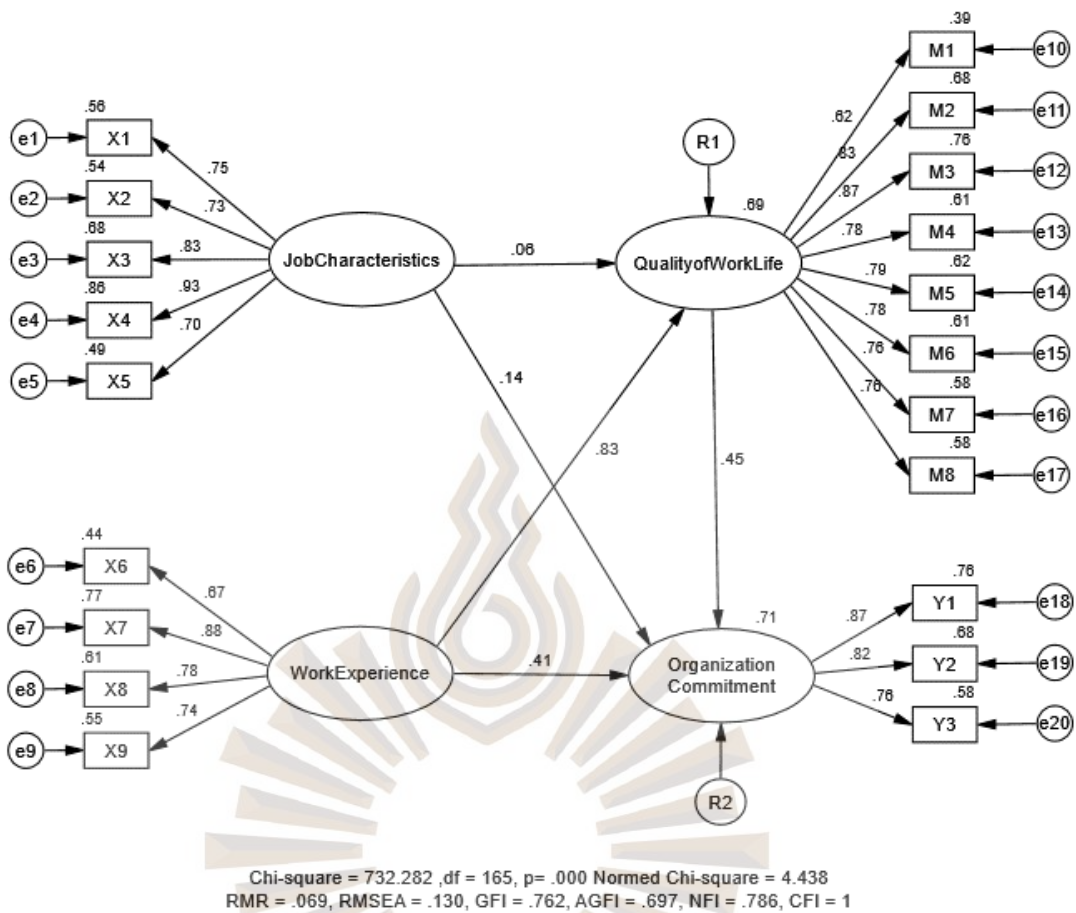
โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.5 ค่าความเชื่อมั่นรวม (Composite Reliability: CR) ของทั้ง 4 ตัวแปร มีค่า 0.78 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted : AVE) ของทั้ง 4 ตัวแปร มีค่า 0.64 (Hair et al., 2010)

#### 4.6.7 การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง (Structural Model)

การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง (Structural Model) ได้ถูกนำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานทางสถิติที่ตั้งไว้ในสมมติฐาน ตามกรอบการวิจัย ดังแสดงในรูปที่ 1.1 ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยลักษณะงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร
- 2) ปัจจัยลักษณะงานมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร
- 3) ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร
- 4) ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร
- 5) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรทั้งหมดในแบบจำลองโครงสร้างดังแสดงในรูปที่ 4.7 และค่าทางสถิติจากแบบจำลองเทียบกับค่าเกณฑ์การตรวจสอบ ดังแสดงในตารางที่ 4.44



รูปที่ 4.7 แบบจำลองโครงสร้างและผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ดัชนีตรวจสอบ	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Normed Chi-square	< 2	4.438	ไม่ผ่านเกณฑ์
p-value of Chi-square	> 0.05	0.000	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.05	0.069	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.130	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.95	0.762	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.697	ไม่ผ่านเกณฑ์
NFI	≥ 0.90	0.786	ไม่ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90	1.000	ผ่านเกณฑ์

จากรูปที่ 4.7 และตารางที่ 4.44 พบว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square เท่ากับ 732.282 และค่า p-value เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อ พิจารณาจากเกณฑ์อื่นๆ พบว่าค่า Normed Chi-square เท่ากับ 4.438 ซึ่งมีค่าไม่สอดคล้องกับเกณฑ์ การตรวจสอบ ซึ่งกำหนดให้มีย่านน้อยกว่า 2 (< 2) ค่า RMR เท่ากับ 0.069 ซึ่งมีค่าไม่สอดคล้องกับ เกณฑ์การตรวจสอบ (< 0.05) ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.130 ซึ่งมีค่าไม่สอดคล้องกับเกณฑ์การ ตรวจสอบ (<0.05) ค่า GFI เท่ากับ 0.762 ซึ่งมีค่าไม่สอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (>0.95) ค่า AGFI เท่ากับ 0.697 มีค่าไม่สอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ซึ่งจะต้องมีค่ามากกว่า 0.90 (>0.90) ค่า NFI เท่ากับ 0.786 ซึ่งไม่สอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบที่จะต้องมีย่านค่ามากกว่า 0.90 (>0.90) และค่า CFI เท่ากับ 1.000 ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (>0.90) โดยรวมพบว่าค่าทางสถิติ ทุกค่าไม่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ ยกเว้นค่า CFI ทำให้สามารถสรุปได้ว่า แบบจำลองโครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.45 แสดงผลการทดสอบแบบจำลอง โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรตาม	ตัวแปรสาเหตุ	b	$\beta$	S.E.	C.R.
คุณภาพชีวิต	ปัจจัยลักษณะงาน	0.06	0.06	0.038	1.658
ในการทำงาน	ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน	0.84	0.83	0.054	15.568***
ความผูกพัน	ปัจจัยลักษณะงาน	0.12	0.14	0.031	3.815***
ต่อองค์กร	ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน	0.33	0.41	0.066	4.966***
	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.35	0.45	0.065	5.451***

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.01 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 69.5 และปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 71

ตารางที่ 4.46 แสดงผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแบบจำลอง โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรสาเหตุ	อิทธิพล	คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	ความผูกพันต่อ องค์กร
ปัจจัยลักษณะงาน	ทางตรง	0.06	0.14
	ทางอ้อม	-	0.03
	รวม	0.06	0.17
ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน	ทางตรง	0.83	0.41
	ทางอ้อม	-	0.37
	รวม	0.83	0.78
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ทางตรง	-	0.45
	รวม	-	0.45

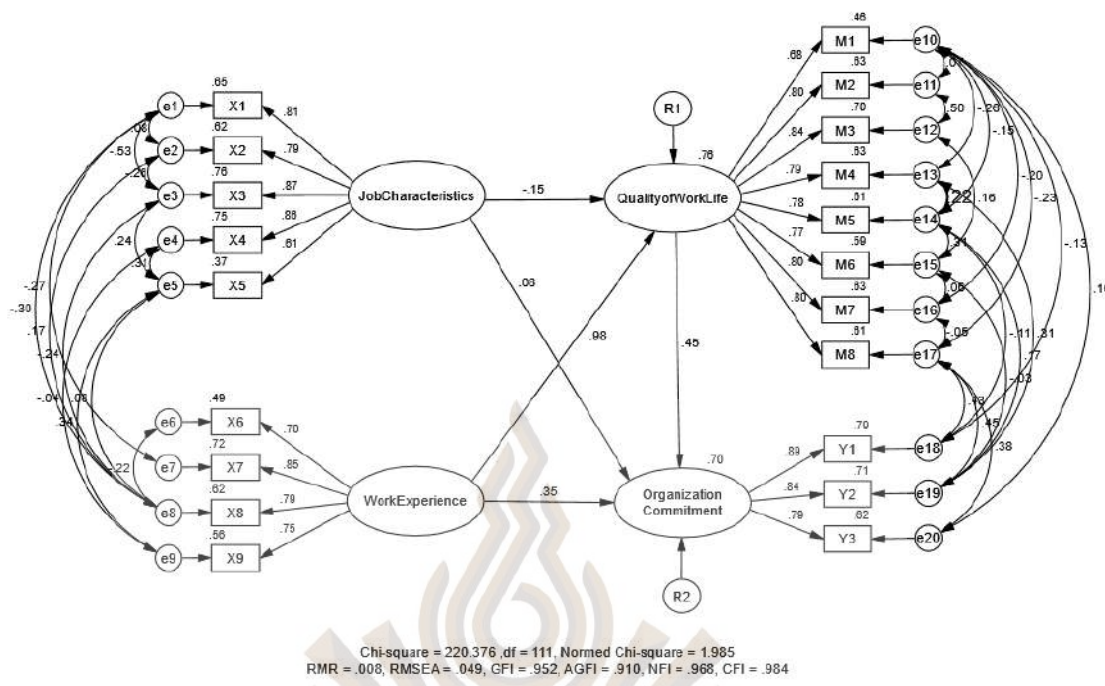
จากตารางที่ 4.46 รวบรวมอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของแต่ละตัวแปรสาเหตุของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

1) ปัจจัยลักษณะงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.06 และ 0.14 ตามลำดับ และพบว่าปัจจัยลักษณะงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านทางคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ 0.03 โดยปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.06 และ 0.17 ตามลำดับ

2) ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.83 และ 0.41 ตามลำดับ และพบว่าปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านทางคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ 0.37 โดยปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.83 และ 0.78 ตามลำดับ

3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.45 และมีอิทธิพลทางบวกโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.45

เนื่องจากแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของนุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านทางความผูกพันต่องาน ไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการปรับแบบจำลองตามคำแนะนำที่ประเมินจาก ดัชนีการปรับโมเดล (Model Modification Index) จากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หลังจากการปรับแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่หนึ่งของแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงผลการปฏิบัติงาน ดังแสดงในรูปที่ 4.8



รูปที่ 4.8 แบบจำลองโครงสร้างและผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หลังการปรับโมเดล

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หลังการปรับโมเดล

ดัชนีตรวจสอบ	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Normed Chi-square	< 2	1.985	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.05	0.008	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.049	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.95	0.952	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.910	ผ่านเกณฑ์
NFI	≥ 0.90	0.968	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90	0.984	ผ่านเกณฑ์

จากรูปที่ 4.8 และตารางที่ 4.47 พบว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร หลังการปรับโมเดลไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square เท่ากับ 220.376 และเมื่อพิจารณาจากเกณฑ์อื่นๆ พบว่าค่า Normed Chi-square เท่ากับ 1.985 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ซึ่งกำหนดให้มีค่าน้อยกว่า 2 ( $< 2$ ) ค่า RMR เท่ากับ 0.008 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $< 0.05$ ) ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.049 ซึ่งมี ค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $< 0.05$ ) ค่า GFI เท่ากับ 0.952 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การ ตรวจสอบ ( $> 0.95$ ) ค่า AGFI เท่ากับ 0.910 มีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $> 0.90$ ) ค่า NFI เท่ากับ 0.968 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $> 0.90$ ) และค่า CFI เท่ากับ 0.984 ซึ่ง สอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $> 0.90$ ) โดยรวมพบว่าค่าทางสถิติทุกค่าผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ ทำให้สามารถสรุปได้ว่า แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยลักษณะงาน และ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หลังการปรับโมเดลตามคำแนะนำดัชนีการปรับโมเดล ทำให้แบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.48 แสดงผลการทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยลักษณะ งานและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร หลังการปรับโมเดล

ตัวแปรตาม	ตัวแปรสาเหตุ	b	$\beta$	S.E.	C.R.
คุณภาพชีวิต	ปัจจัยลักษณะงาน	-0.18	-0.15	0.086	11.800***
ในการทำงาน	ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน	1.02	0.98	0.074	-2.379*
ความผูกพัน	ปัจจัยลักษณะงาน	0.08	0.08	0.060	1.351
ต่อองค์กร	ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน	0.31	0.35	0.099	3.159**
	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.39	0.45	0.073	5.306***

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพล ทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหารอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 76.5 ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.001 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 70

ตารางที่ 4.49 แสดงผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หลังการปรับโมเดล

ตัวแปรสาเหตุ	อิทธิพล	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
ปัจจัยลักษณะงาน	ทางตรง	-0.15	0.08
	ทางอ้อม	-	-0.07
	รวม	-0.15	0.01
ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน	ทางตรง	0.98	0.35
	ทางอ้อม	-	0.44
	รวม	0.98	0.79
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ทางตรง	-	0.45
	รวม	-	0.45

จากตารางที่ 4.49 รวบรวมอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของแต่ละตัวแปรสาเหตุของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หลังการปรับโมเดล พบว่า

1) ปัจจัยลักษณะงาน มีอิทธิพลทางลบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ -0.15 และพบว่าปัจจัยลักษณะงาน มีอิทธิพลทางลบโดยอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านทางคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ -0.07 โดยปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลทางลบโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่มีอิทธิพลทางบวกโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ -0.15 และ 0.01 ตามลำดับ



2) ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.98 และ 0.35 ตามลำดับ และพบว่าปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านทางคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ 0.44 โดยปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.98 และ 0.79 ตามลำดับ

3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.45 และมีอิทธิพลทางบวกโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.45

#### 4.7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.50 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรสาเหตุ	สถิติ	ผลการทดสอบ
1. ปัจจัยลักษณะงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร	SEM	สอดคล้อง
2. ปัจจัยลักษณะงานมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร	SEM	ไม่สอดคล้อง
3. ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร	SEM	สอดคล้อง
4. ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร	SEM	สอดคล้อง
5. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร	SEM	สอดคล้อง

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร” ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร
- 3) เพื่อศึกษาปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร
- 4) เพื่อศึกษาปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร
- 5) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร จำนวน 436 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยวิธีการของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นขนาดประชากร 436 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 205 คน แล้วใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยจำแนก ออกเป็น 16 สายงาน

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ซึ่งมีที่มาจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากภายในประเทศและจากต่างประเทศ โดยแบบสอบถามที่ใช้มีลักษณะเป็นคำถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบบออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย คำถาม 5 ข้อ ตามแนวคิดของ Buchanan II. (1974) ได้แก่ 1) เพศ 2) สถานภาพสมรส 3) อายุ 4) ระดับการศึกษา 5) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบแบบคำตอบเดียว

ตอนที่ 2 ปัจจัยลักษณะงาน เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ ครอบคลุม 5 ปัจจัย ตามแนวคิดของ Steers (1991) ได้แก่ 1) ความชัดเจนของงาน 2) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน 3) งานที่มีลักษณะท้าทาย 4) งานที่มีความหลากหลาย 5) ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน

ตอนที่ 3 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ครอบคลุม 4 ปัจจัย ตามแนวความคิดของ Steers (1977) ได้แก่ 1) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร 2) ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพิงได้ 3) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร 4) ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ตอนที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ ครอบคลุม 8 ปัจจัย ตามแนวความคิดของ Walton (1975) ประกอบด้วย 1) รายได้และประโยชน์ตอบแทน 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางด้านสังคม 6) ธรรมเนียมในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น 8) ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร จำนวน 15 ข้อ ซึ่งเป็นการวัดค่าองค์ประกอบในเรื่องต่าง ๆ ของความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ ตามแนวคิดของ Steers (1977) ประกอบด้วย 1) เชื้อมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

โดยแบบสอบถามในตอนที่ 2 - 5 มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close Ended Question) ข้อความเชิงบวกทั้งหมด มีคำตอบให้เลือกเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับตามแนวของ Likert Scale

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) 3 ตัวแปร ดังนี้ 1) ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ความชัดเจนของงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่มีลักษณะท้าทาย งานที่มีความหลากหลาย และควมมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน 2) ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย รายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น และความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม และ ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย รวมถึงค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร” สามารถสรุปได้ดังนี้

### 5.1.1 สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 72.68) สถานภาพโสด (ร้อยละ 46.83) มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี (ร้อยละ 33.17) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 51.22) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 1 - 9 ปี (ร้อยละ 39.51)

### 5.1.2 สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.22$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.30$ ) รองลงมาคือ ด้านงานที่มีลักษณะท้าทาย โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.26$ ) และน้อยที่สุดคือ ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.11$ ) โดยสรุปแต่ละด้านดังนี้

1) ด้านความชัดเจนของงาน โดยรวมพบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.24$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.35$ ) รองลงมาคือ งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นขั้นตอนชัดเจน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.33$ ) และน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากบุคคลอื่น โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.05$ )

2) ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.11$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอยู่ได้อย่างเต็มที่ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.26$ ) รองลงมาคือ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ทันที โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.15$ ) โดยเท่ากับ ท่านมีความเป็นอิสระในการทำงาน โดยไม่รู้สึกรัดอึดและกดดันจากการถูกควบคุม โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.15$ ) และน้อยที่สุดคือ กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของกรมแผนที่ทหารจะจำกัดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.90$ )

3) ด้านงานที่มีลักษณะท้าทาย โดยรวมพบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.26$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ท่านมีความต้องการที่จะเห็นความสำเร็จของงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรมซึ่งเป็นสิ่งที่ท่านภาคภูมิใจ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.40$ ) รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านรู้สึกว่าจะต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่ตลอดเวลา โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.31$ ) และน้อยที่สุดคือ งานที่ท่านรับผิดชอบ ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.14$ )

4) ด้านงานที่มีความหลากหลาย โดยรวมพบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.19$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า งานที่ท่านรับผิดชอบ

จำเป็นต้องใช้ความรู้หลายด้านในการปฏิบัติ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.24$ ) รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้มากกว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.20$ ) และน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องเมื่อมีการเปลี่ยนหรือหมุนเวียนตำแหน่งงานภายในกรมแผนที่ทหาร โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.11$ )

5) ด้านความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน โดยรวมพบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.30$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การทำงานร่วมกับผู้อื่นทำให้ท่านเกิดความคิดที่หลากหลายในการนำมาพัฒนาตนเอง โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.34$ ) รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.32$ ) และน้อยที่สุดคือ งานที่ท่านรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ท่านได้พบปะกับผู้อื่นอยู่เสมอ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.23$ )

### 5.1.3 สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.14$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.30$ ) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.17$ ) และน้อยที่สุดคือ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.96$ ) โดยสรุปแต่ละด้านดังนี้

1) ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมพบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.14$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของกรมแผนที่ทหาร โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.29$ ) รองลงมาคือ การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.27$ ) และน้อยที่สุดคือ หากมีการเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบของงาน จะเกิดผลกระทบต่องานเดิมของท่าน โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.83$ )

2) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ โดยรวมพบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.17$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ท่านคิดว่ากรมแผนที่ทหาร ให้ความมั่นคงกับท่านได้ในอนาคต โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.28$ ) รองลงมาคือ การที่ท่านปฏิบัติงานในกรมแผนที่ทหาร ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยอยู่ในระดับมากที่สุด

( $\bar{x} = 4.27$ ) และน้อยที่สุดคือ ระบบสวัสดิการต่าง ๆ ของกรมแผนที่ทหาร สามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.95$ )

3) ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวมพบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.96$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าคุณบังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.05$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามักจะให้รางวัลด้วยการชมเชยแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีอยู่เสมอ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.98$ ) และน้อยที่สุดคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในขณะนี้ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.86$ )

4) ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมพบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.30$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าคุณเชื่อมั่นว่ากรมแผนที่ทหาร เป็นหน่วยงานที่สำคัญของกองทัพไทย โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.41$ ) รองลงมาคือ การทำงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.33$ ) และน้อยที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.20$ )

#### 5.1.4 สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับมิตินคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมิตินคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.06$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมิตินคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.30$ ) รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.19$ ) และน้อยที่สุดคือ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.74$ ) โดยสรุปแต่ละด้านดังนี้

1) ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน โดยรวมพบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.74$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าคุณพึงพอใจต่อค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.83$ ) รองลงมาคือ เงินเดือนของท่านมีการปรับขึ้นอย่างเหมาะสม โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.81$ ) และน้อยที่สุดคือ เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการดำเนินชีวิต โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.44$ )

2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมพบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.09$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าคุณสถานที่

ทำงานของท่านมีความสะอาด ปลอดภัย อากาศถ่ายเทได้สะดวก โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.21$ ) รองลงมาคือ กรมแผนที่ทหารมีระบบป้องกันอุบัติเหตุอุบัติภัย และระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.15$ ) และน้อยที่สุดคือ สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.94$ )

3) ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.06$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ท่านเห็นด้วยกับกรมแผนที่ทหาร ที่จัดให้มีการอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.14$ ) รองลงมาคือกรมแผนที่ทหาร สนับสนุนให้กำลังพลศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับคุณวุฒิทางการศึกษา โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.13$ ) และน้อยที่สุดคือ กรมแผนที่ทหารมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้กับกำลังพลทั่วถึงทุกระดับ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.98$ )

4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยรวมพบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.13$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลต่อความก้าวหน้าในงานของท่าน โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.19$ ) รองลงมาคือท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.12$ ) และน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนยศ ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.07$ )

5) ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม โดยรวมพบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.19$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.22$ ) รองลงมาคือ ท่านสามารถพูดคุย แสดงความคิดเห็นหรือแสดงความรู้สึกที่แท้จริงต่อเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.19$ ) และน้อยที่สุดคือ ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.15$ )

6) ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร โดยรวม พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.07$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม และ ผู้บังคับบัญชายอมรับในความขัดแย้งทางความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.07$ ) เท่ากัน

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.16$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเท่ากัน โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.16$ ) เท่ากันทั้ง 3 ข้อ คือ (1) ท่านมีเวลาพักผ่อนหรือจัดการภารกิจส่วนตัวในวันหยุดราชการ



อย่างเพียงพอ (2) จากสภาพการทำงานที่ท่านรับผิดชอบ ท่านยังสามารถดูแลสุขภาพร่างกายได้อย่างเต็มที่ และ (3) ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ

8) ด้านความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.30$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ท่านมีความภูมิใจในหน่วยงานของท่านที่ให้ความได้ช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.32$ ) และ กรมแผนที่ทหารให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.27$ ) ตามลำดับ

### 5.1.5 สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์การ มากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.28$ ) รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.26$ ) และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.20$ ) ตามลำดับ โดยสรุปแต่ละด้านดังนี้

1) ด้านเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.28$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในกรมแผนที่ทหาร โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.40$ ) รองลงมาคือท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในกรมแผนที่ทหารเสมอ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.30$ ) และน้อยที่สุดคือ เป้าหมายการทำงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายของกรมแผนที่ทหาร โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.18$ )

2) ด้านความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.26$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.33$ ) รองลงมาคือ ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่หน่วยงานมอบหมาย แม้ว่าจะงานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.30$ ) และน้อยที่สุดคือ ถ้างานไม่เสร็จ ท่านมักจะนำงานของกรมแผนที่ทหารกลับไปทำต่อที่บ้านเสมอ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.13$ )

3) ด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.20$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า เมื่อทำงานนานขึ้นท่านรู้สึกผูกพันต่อกรมแผนที่ทหารมากขึ้น โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.29$ ) รองลงมาคือถึงแม้กรมแผนที่ทหารจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ท่านจะสามารถปรับตัวและทำงานอยู่กับกรมแผนที่ทหารต่อไป โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.24$ ) และน้อยที่สุดคือ ท่านต้องการทำงานในกรมแผนที่ทหารต่อไปแม้ท่านมีโอกาสนำไปทำงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.09$ )

### 5.1.6 สรุปผลจากการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหารพบว่า แบบจำลองโครงสร้างตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square เท่ากับ 220.376 และเมื่อพิจารณาจากเกณฑ์อื่น ๆ พบว่าค่า Normed Chi-square เท่ากับ 1.985 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ซึ่งกำหนดให้ค่าน้อยกว่า 2 ค่า RMR เท่ากับ 0.008 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับ เกณฑ์การตรวจสอบ ( $<0.05$ ) ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.049 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $<0.05$ ) ค่า GFI เท่ากับ 0.952 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $>0.95$ ) ค่า AGFI เท่ากับ 0.910 มีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ซึ่งจะต้องมีค่ามากกว่า 0.90 ( $>0.90$ ) ค่า NFI เท่ากับ 0.968 ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบที่จะต้องมีความค่ามากกว่า 0.90 และค่า CFI เท่ากับ 0.984 ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ ( $> 0.90$ ) เห็นได้ว่าค่าทางสถิติทุกค่าผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ ทำให้สามารถสรุปได้ว่า แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร หลังการปรับ โมเดลตามคำแนะนำดัชนีการปรับ โมเดลทำให้แบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.01 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 76.5 และปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 70

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลจากแบบจำลองพบว่า

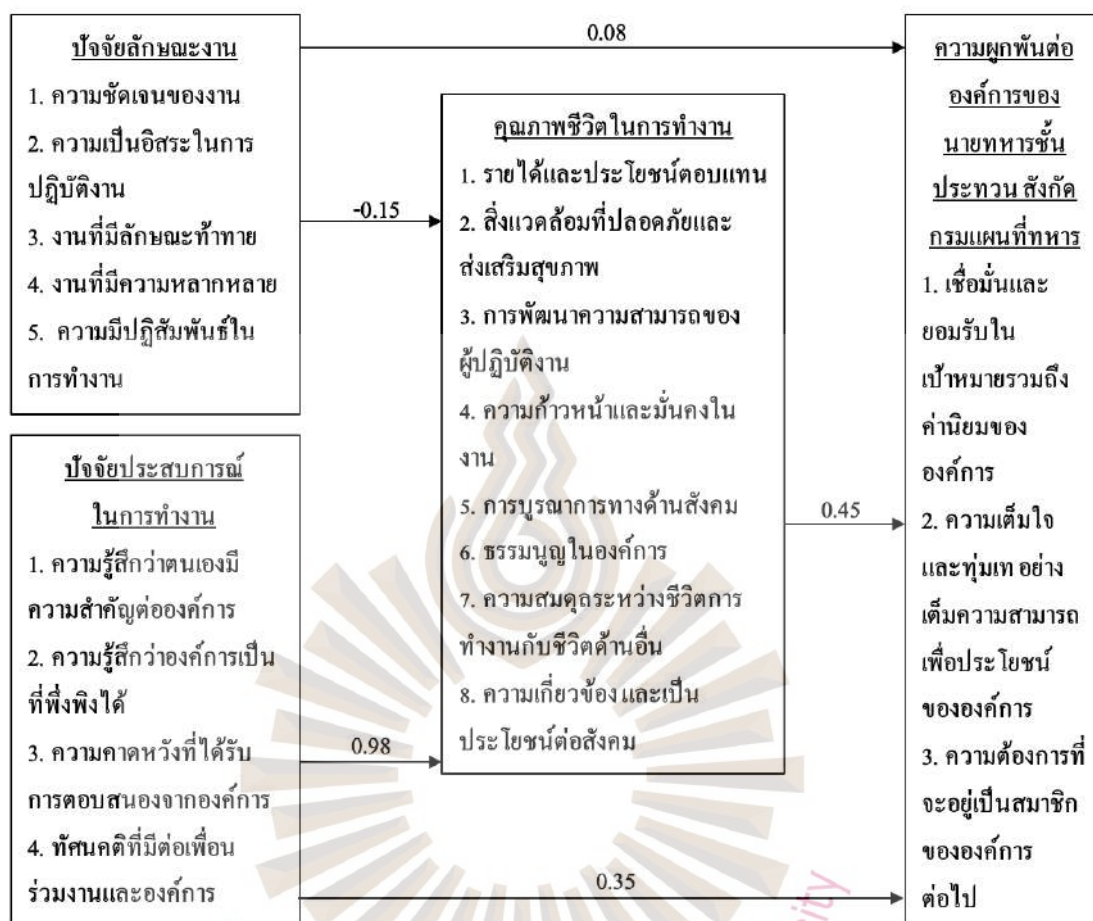
1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $\beta=0.45$ ) ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ( $\beta=0.35$ ) และปัจจัยลักษณะงาน ( $\beta=0.08$ ) ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ( $\beta=0.44$ ) และปัจจัยลักษณะงาน ( $\beta=-0.07$ ) ตามลำดับ

3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ( $\beta=0.79$ ) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $\beta=0.45$ ) และปัจจัยลักษณะงาน ( $\beta=0.01$ ) ตามลำดับ



โดยสามารถสรุปได้ตามกรอบแนวคิด ดังแสดงในรูปที่ 5.1



รูปที่ 5.1 กรอบแนวคิดปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

## 5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร” ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามแบบจำลองโครงสร้างหลังการปรับโมเดลจากกรอบแนวคิด การวิจัย (ดังรูปที่ 4.8) การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ( $\beta=0.79$ ) รองลงมาคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $\beta=0.45$ ) และปัจจัยลักษณะงาน ( $\beta=0.01$ ) ตามลำดับ จึงอภิปรายผลเรียงตามลำดับอิทธิพลรวมจากมากไปน้อย ดังนี้

1) ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ (1) ทศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (2) ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ (3) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (4) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร สามารถอภิปรายผลได้ว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร นั้น มีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียว เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานก็จะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ ไปจนถึงความเชื่อมั่นว่าองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่เป็นส่วนสำคัญต่อองค์กรอื่น อีกทั้งความคาดหวังจากบุคลากรว่าองค์กรจะเป็นที่พึ่งพิงได้เมื่อมีปัญหา ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของคนในองค์กรเป็นอย่างดี ถึงแม้ว่าจะเป็นปัญหาส่วนตัว การที่ปฏิบัติงานในองค์กรแล้วทำให้รู้สึกว่าบุคลากรนั้นมีคุณค่าในตนเอง องค์กรสามารถให้ความมั่นคงกับบุคลากรได้ในอนาคต รวมไปถึงระบบสวัสดิการต่างๆ ขององค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ ความรู้สึกที่ตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร งานที่ตนเองปฏิบัติมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญบ่อยครั้ง จนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งหากมีการเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบของงานจะเกิดผลกระทบต่องานเดิมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ และความคาดหวังจากบุคลากรว่าองค์กรจะเป็นที่พึ่งพิงได้เมื่อมีปัญหา ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของคนในองค์กรเป็นอย่างดี ถึงแม้ว่าจะเป็นปัญหาส่วนตัว การที่ปฏิบัติงานในองค์กรแล้วทำให้รู้สึกว่าบุคลากรนั้นมีคุณค่าในตนเอง องค์กรสามารถให้ความมั่นคงกับบุคลากรได้ในอนาคต รวมไปถึงระบบสวัสดิการต่างๆ ขององค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาพร ประเสริฐชาติ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยประสพการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ด้านทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้ และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 66.10

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่าด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายเพิ่มเติมได้ดังนี้

ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ อาจกล่าวได้ว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียว เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานก็จะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เน้นการทำงานเป็นทีม ไปจนถึงความเชื่อมั่นว่าองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่เป็นส่วนสำคัญต่อองค์การอื่นของกองบัญชาการกองทัพไทย

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ ณัฐวุฒิ เหมาะประมาณ (2563) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรหลักที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน คือ ตัวแปรปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานกับด้านความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์การ และตัวแปรปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านกระบวนการทำงานกับด้านความปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัยนี้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถร่วมกันสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้ร้อยละ 36.70 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยรมิตา ประวัติ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ และด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ ส่วนด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ของ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร โดยมีอิทธิพลรวม  $\beta=0.45$  ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลรองมาจากปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ (1) ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม (2) การบูรณาการทางด้านสังคม (3) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น (4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (5) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (6) ธรรมเนียมในองค์การ (7) การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (8) รายได้และประโยชน์ตอบแทน สามารถอภิปรายผลได้ว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่

ที่ทหาร นั้น มีความรู้สึกว่าการกิจกรรมหรือได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และรับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคมไม่ว่าจะเป็นการผลิตการกำจัดของเสีย รณรงค์เรื่องที่เป็นประโยชน์แก่สังคม เป็นต้น ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน บรรยากาศในที่ทำงานมีความเป็นมิตรปราศจากการแบ่งแยกชั้นวรรณะหรือแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า มีความอบอุ่น เอื้ออาทรผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีความสมดุล ในช่วงชีวิตการแบ่งเวลาอาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว โดยมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งงานนั้นมีความมั่นคง พนักงานควรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เพื่อไม่ให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงต่ออันตราย การที่ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการเคารพในสิทธิ์ ส่วนบุคคลผู้บังคับบัญชา ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและการวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนแก่พนักงานอย่างยุติธรรม การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนจากงานที่ทำ การอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้กับงานที่ตนปฏิบัติอยู่ จนเกิดการนำไปสู่การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งการได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไปหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนชัย สลับศรี (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง และด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม และงานวิจัยของ Asnake (2018) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในธนาคารพาณิชย์แห่งเอธิโอเปีย สาขาพื้นที่แอดดิสอาบาบา วัตถุประสงค์หลักของการวิจัยนี้คือ เพื่อระบุปัจจัยที่กำหนดการมีส่วนร่วมของพนักงานใน CBE โดยเฉพาะ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยทั้งหมดที่ระบุไว้ (การเลื่อนตำแหน่งและ

โอกาสในการเติบโตของพนักงาน รางวัลและการยอมรับ การสนับสนุนหัวหน้างานทันที เพื่อนร่วมงาน และการจ่ายเงิน) มีผลอย่างมากในการทำนายความผูกพันของพนักงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Yimer (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน กรณีของธนาคารพาณิชย์ในเอธิโอเปีย ผลการศึกษาพบว่า ผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ และแรงจูงใจภายใน มีผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในขณะที่สภาพแวดล้อมการทำงานมีนัยสำคัญเชิงลบที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงาน นอกจากนี้ยังแนะนำให้ธนาคารรักษาและปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางบวก (การพัฒนาอาชีพและความก้าวหน้า ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ และแรงจูงใจภายใน) และปรับปรุงสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อ พนักงานในเชิงลบ (สภาพแวดล้อมการทำงาน) ในระดับของการมีส่วนร่วมของพวกเขา

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่าด้านความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายเพิ่มเติมได้ดังนี้

ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม อาจกล่าวได้ว่า นายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมแผนที่ทหาร มีความภูมิใจในหน่วยงานของตนเองที่ได้ให้ความช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม เพราะกรมแผนที่ทหารให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม อยู่เสมอ และกรมแผนที่ทหาร ยังให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อีกด้วย

ซึ่งคล้ายกับงานวิจัยของ พิเศษฐ์ กุศลศิลป์ (2558) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรณีศึกษา กรมยุทธโยธาทหารบก ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบูรณาการด้านสังคม รองลงมาคือ ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญและด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมตามลำดับ โดยในด้านการบูรณาการด้านสังคม นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่าจะได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานที่สำคัญในด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนตัวโดยไม่ก้าวล่วงในสิทธิส่วนตัวของท่าน ส่วนด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่าเป็นหน่วยงานให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์ อีกทั้งยัง



สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทนา นานะ (2562) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการกรมประมง ภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะของงานของข้าราชการกรม ประมง ภาคตะวันออก พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของ ข้าราชการกรมประมง ภาคตะวันออก พบว่าภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการกรมประมง ภาคตะวันออก พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมี ข้อเสนอแนะให้มีการจัดทำค่านิยมองค์กรของสำนักงานประมงจังหวัด จากข้าราชการและบุคลากร ทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดทำค่านิยมองค์กรร่วมกัน ตลอดจนมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการส่งเสริมค่านิยมองค์กรของสำนักงานประมงจังหวัด เพื่อพิจารณาดำเนินงานจัด โครงการ กิจกรรมที่เป็นการปลูกฝังค่านิยมของสำนักงานประมงจังหวัด อย่างเป็นทางการ การ พิจารณาค่าตอบแทน หรือการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนของสำนักงานประมงจังหวัด ควร พิจารณาตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานอย่างแท้จริง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการที่ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ตั้งใจและมีความวิริยะในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รวมทั้งเป็น ตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่น ๆ

3) ปัจจัยลักษณะงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหาร ชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร โดยมีอิทธิพลรวม  $\beta=0.01$  ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลลำดับสุดท้าย รองมาจากปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยราย ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ (1) ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน (2) งานที่มีลักษณะทำ ทาย (3) ความชัดเจนของงาน (4) งานที่มีความหลากหลาย (5) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายผลได้ว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร นั้นเป็นงานที่ต้อง ประสานงานกับผู้ร่วมงานอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ในบางครั้งงานที่รับผิดชอบจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจาก ทุกคน โดยที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พบปะกับผู้อื่นอยู่เสมอจนทำให้เกิดความคิดที่หลากหลายใน การนำมาพัฒนาตนเอง เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทลายความสามารถ จนทำให้บุคลากรรู้สึกว่าจะต้องพัฒนา ความรู้ ความสามารถอยู่ตลอดเวลา มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ทำให้เห็นถึง ความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบอย่างรวดเร็วและเป็นรูปธรรมซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรภาคภูมิใจ เป็น งานที่ปฏิบัติมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานสามารถระบุนานที่ทำอยู่ว่ามีขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างไร ผู้ปฏิบัติงานสามารถให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษากับบุคคลอื่นเกี่ยวกับ งานที่ตนรับผิดชอบได้ สามารถทำงานที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากบุคคล อื่น ไปจนถึงสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้อย่างถูกต้อง เป็นต้น เป็นงานที่ได้ใช้

ความสามารถหลายด้านประกอบกัน หรือจำเป็นต้องใช้ความรู้หลายด้านในการปฏิบัติ ในบางครั้ง อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานอยู่บ้าง บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้มากกว่างานที่ ท่านรับผิดชอบอยู่ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องเมื่อมีการเปลี่ยนหรือหมุนเวียนตำแหน่ง งานภายในองค์กร รวมถึงบุคลากรในองค์กรมีโอกาสนำวิธีการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ทันที ไม่ รู้สึกอึดอัดและกดดันจากการถูกควบคุม สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหากับงานที่รับผิดชอบอยู่ได้อย่างเต็มที่ อีกทั้ง กฎ ระเบียบส่วนใหญ่ขององค์กรนั้นๆ ไม่ได้จำกัดความ เป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา วังสันติกร (2558) ได้ทำการวิจัย เกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับดี ปัจจัยลักษณะ งานที่ปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับดี นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่าด้านความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายเพิ่มเติมได้ดังนี้

ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน อาจกล่าวได้ว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรม แผนที่ทหาร มีงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานอื่น ทั้งภายในและภายนอก กองที่ตนเองสังกัดอยู่ งานที่รับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ตนเองได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน ร่วมงานท่านอื่นๆ งานที่รับผิดชอบจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนในกรมแผนที่ทหาร งานที่ รับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ตนเองได้พบปะกับผู้อื่นอยู่เสมอ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นทำให้ตนเอง เกิดความคิดที่หลากหลายในการนำมาพัฒนาตนเอง

อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริภรณ์ นามอุตวงษ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู โรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศใน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันของครู โรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาว ต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการร่วมมือร่วมใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) จากผลการวิจัยจะพบว่าปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลทางลบโดยตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และยังส่งผลด้านลบทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร การปรับเปลี่ยนลักษณะงานที่กำลังพลปฏิบัติอาจทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานรวมถึงความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร ดียิ่งขึ้น และเมื่อมองในมิติของปัจจัยลักษณะงานจะเห็นได้ว่างานที่มีความหลากหลายและความเป็นอิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด สามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1) ประเด็นงานที่มีความหลากหลาย อาจมองได้ว่านายทหารชั้นประทวนยังมีความรับผิดชอบหลายหน้าที่เกินความสามารถของตนเอง และจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติ หรือเมื่อมีการเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งงาน ภายในกรมแผนที่ทหารบ่อยครั้ง ทำให้ต้องมีการปรับตัวหรือเรียนรู้กับงานใหม่อยู่ตลอดเวลา ข้อเสนอแนะ ควรมีการปรับแก้กำลังพลให้เหมาะสมกับภารกิจหรือความรับผิดชอบในแต่ละสายงาน เพื่อให้เพียงพอต่อปริมาณงาน หรือกำหนดงานในแต่ละคนให้ชัดเจนลดการปรับย้ายให้น้อยที่สุดเพื่อให้เกิดความชำนาญในงานที่แต่ละคนรับผิดชอบ

1.2) ประเด็นความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน อาจมองได้ว่านายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่ากฎ ระเบียบส่วนใหญ่ของกรมแผนที่ทหารจำกัดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ เห็นควรให้กำลังพลมีโอกาสนำวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่รู้สึกอึดอัดและกดดันจากการถูกควบคุม และสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ทันทีโดยไม่ต้องรอการสั่งการของผู้บังคับบัญชา

2) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและยังมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ในแต่ละด้าน เพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีมากยิ่งขึ้น เช่น

2.1) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยสนับสนุนให้รางวัลกำลังพลด้วยการชมเชยแก่นายทหารชั้นประทวน ที่ปฏิบัติงานคืออยู่เสมอ พิจารณาเลื่อนขั้น

เลื่อนตำแหน่ง อยู่บนพื้นฐานความสามารถ ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้นายทหารชั้นประทวน ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น และสนับสนุนให้กำลังพลมีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี

2.2) ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร กรมแผนที่ทหารควรส่งเสริมให้งานที่นายทหารชั้นประทวนปฏิบัติอยู่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ กรมมอบหมายให้นายทหารชั้นประทวนทำงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ จนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2.3) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ เมื่อมีปัญหา ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของคนในองค์กรเป็นอย่างดีแม้ว่าจะเป็นปัญหาส่วนตัว การปฏิบัติงานในองค์กรแล้วทำให้รู้สึกว่าคุณค่าในตนเอง องค์กรสามารถให้ความมั่นคงกับกำลังพลได้ในอนาคต รวมไปถึงระบบสวัสดิการต่างๆ ขององค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของกำลังพลได้

3) ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร มากยิ่งขึ้น เช่น

3.1) ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน กรมแผนที่ทหารควรส่งเสริมให้นายทหารชั้นประทวน หรือผู้ที่มีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีรายได้เสริม มีการเปิดคอร์สสอนอาชีพระยะเวลาสั้นๆ ให้ครอบครัวของกำลังพล เพื่อใช้เป็นอีกช่องทางในการหารายได้มาเลี้ยงครอบครัว เป็นต้น

3.2) ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กรมแผนที่ทหารควรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้กับกำลังพลทั่วถึงทุกระดับ ส่งเสริมให้กำลังพลเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้กับงานที่ท่านปฏิบัติ ให้มากขึ้น

3.3) ด้านธรรมเนียมในองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการบริหารงานมากขึ้น ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมและรับฟังในความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

3.4) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ กรมแผนที่ทหารควรจัดหาให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพที่ดี และมีระบบป้องกันอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอ

3.5) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยการส่งเสริมให้กำลังพลได้รับการเลื่อนยศ ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ และส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในงานของนายทหารชั้นประทวน

3.6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ควรให้นายทหารชั้นประทวนมีเวลาให้ครอบครัวอยู่เสมอ และให้มีเวลาพักผ่อนหรือจัดการภารกิจส่วนตัวในวันหยุดราชการอย่างเพียงพอ หรือไม่เรียกใช้งานในวันหยุดมากเกินไป

3.7) ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม โดยการสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน ให้มีความเป็นมิตรปราศจากการแบ่งแยกชั้นวรรณะหรือแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า มีความอบอุ่นเอื้ออาทรต่อกัน เป็นต้น

4) สามารถใช้เป็นข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาชั้นสูงของกรมแผนที่ทหาร ในการกำหนดนโยบายและวางแผนในการจัดการและการพัฒนาองค์กร หรือใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของกำลังพล บก.ทท. ตามแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) แผนปฏิบัติราชการเรื่อง การสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างประชากรแยกเฉพาะกลุ่ม โดยเลือกเฉพาะผู้ที่จบการศึกษาจากโรงเรียนแผนที่ เพราะนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร ที่ลาออกส่วนใหญ่จบการศึกษาจากโรงเรียนแผนที่

2) ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร เพื่อยืนยันข้อค้นพบต่าง ๆ ในประเด็นหลัก 4 ประการ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

3) ควรนำข้อเสนอแนะจากความคิดเห็นอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบข้อคำถามใหม่ ๆ ในการสำรวจความคิดเห็นในครั้งต่อไป เพื่อให้สามารถเข้าถึงและทราบความต้องการของบุคลากรมากขึ้น

## บรรณานุกรม

- กรมแผนที่ทหาร. (2564). *ประวัติ*. สืบค้นจาก <http://www.rtsd.mi.th/main/องค์กร/ประวัติ/>
- กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน  
ชวเลขสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร* (Unpublished Master's thesis).  
มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา, และฐิตา วานิชย์ บัญชา. (2558). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์  
ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- จิราพร ขำจัตร์. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสรรพากร  
พื้นที่พระนครศรีอยุธยา* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
สุวรรณภูมิ, พระนครศรีอยุธยา.
- จิระ หงส์दारมภ์. (2550). *การจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- เจษฎา ศรีเพ็ชร. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารชั้น  
ประทวนในกรมการทหารช่าง* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,  
กรุงเทพฯ.
- ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์. (2539). *สถิติพื้นฐาน (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ขอนแก่น: คณะวิทยาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณิชามล ฟองน้ำ. (2557). *การศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มี  
ประสิทธิผลในการทำงาน* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- ณัชณิชา ทนนทา. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วน  
พระมหากษัตริย์* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ณัฐนรี ตันติชูวงศ์. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่*  
(Unpublished Master's thesis). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ณัฐพล ไกรวาส. (2560). *คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารช่างที่ 2  
รักษาพระองค์* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัฐสุดา ศรีภิรมย์. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคาร  
ออมสินภาค 7* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, อุดรดิตถ์.
- ถาวร อ่อนละอ. (2561). *ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพฯ.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทิพย์สุดคุณ จงรักย์. (2556). อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- นงชนก ผิวเกลี้ยง. (2556). ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม จังหวัดนนทบุรี (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- นพเดช แป้นศรี. (2544). ความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นิรมล กุลพญา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- นิรันดร์ นรนาถตระกูล. (2557). คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาบริษัทซอฟต์แวร์ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บุญลดา คุณาเวชกิจ. (2550). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : บริษัทแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (Unpublished Master's Thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พรศิริ บุษรรัตน์. (2550). การรับรู้ของข้าราชการที่มีผลต่อแนวทางการสร้างทีมงานเพื่อการพัฒนาองค์กร กรณีศึกษา : สำนักพัฒนาสรรณะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา (Unpublished Master's thesis). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พนิดา อร่ามจรัส. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท โทริเซน ไทย เอเจนต์ซิส จำกัด (มหาชน) (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์. (2555). ปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พิเชษฐ กุศลศิลป์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรณีศึกษากรมยุทธโยธาทหารบก (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาสำนักงานหลักประกันคุณภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- เพ็ญญา วงศ์นิติกร. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพฯ.
- ภัทราพรรณ แซ่ตั้ง. (2557). *ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- มัทนา นานยะ (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมประมง ภาคตะวันออก* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รินดา ชันชรกรรม. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ, พระนครศรีอยุธยา.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- สุชาพร ประเสริฐชาติ. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2551). *เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: หลักการ วิธีการและการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุภัศรณัฏ์ พนมไพรพฤกษา, และกาญจน์ เรืองมนตรี. (2560). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา*, 8(1)(มกราคม – เมษายน 2560), 116-128.



### บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุริภรณ์ นามอุตวงษ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสอนภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศในกรุงเทพมหานคร* (Unpublished Master's thesis). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุริย์พร บุญโชคเจริญศรี. (2557). *การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจถนนสีลม* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580 (ฉบับย่อ)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 4(1), 32-45.
- อาฐิติกุล เจริญกุล. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เขตแจ้งวัฒนะ* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- อารีย์ เอี่ยมเผ่าจีน. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายยานพาหนะขนส่ง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142-175.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(10), 1-17
- Baron, R. A. (1990). *Understanding and Managing the Human Side of Work Behavior in Organization* (3<sup>rd</sup> ed.). Boston : Allyn and Bacon.
- Best, J. W. (1977). *Research in Education* (3<sup>rd</sup> ed.). Englewood cliffs, N.J: Prentice-Hall Inc.
- Bounds, G. M., Dobbins, G. H., & Fowler, O. S. (1995). *Management A Total Quality Perspective Organization*. Cincinnati, OH: South-Western Publishing.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). *Balancing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Resource Professionals*. Westport: Quorum Books.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Clayton, A. P. (1976). *ERG Theory of Motivation Clayton Alderfer's revision of Abraham Maslow*. New York : Harper and Row.
- Cooper, A. M. (1958). *How to Supervise People*. New York : McGraw-Hill.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. (2000). *Introducing LISREL*.  
<https://dx.doi.org/10.4135/9781849209359>
- Dunham, F.C., Grube A.P., & Castaeda, O.A. (1994). *Human Behavior at Work Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R.B. (1995). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side work* (5<sup>th</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organization* (7<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison – Wesley.
- Hackman, J. R., & Suttle, J. L. (1977). *Improving life at work: Behavioral Science Approaches to Organizational Change*. California: Goodyear.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7<sup>th</sup> ed.). London: Pearson Education Limited.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Willey & Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.
- Lewin, D. (1981). Collectivity bargaining and the quality of work life. *Organizational Dynamics*. (Autumn), 47-51.
- Linjuan, R. M. (2015). *Organizational Trust with Employee Engagement. The Role of Psychological Empowerment Fabian O. Ugwu*, Department of Business and Management. Universitat Jaume I, Spain.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- Martin, T. N., & Hafer, J. C. (1995). *Turnover is Linked to Job Involvement and Organizational Commitment. Telemarketing, 13*, 106-111.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation. Journal Psychology Review, 50*, 370-396
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory research and application. Thousand Oaks, CA: Sage.*
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steer, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment ,Absenteeism, and Turnover. New York : Academic Press Inc.*
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1997). *Organizational behavior: Foundations, Realities, and Challenfes (2<sup>nd</sup> ed.). New York : West Publishing Company.*
- Porter, L. W. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and. Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*, 603-609.
- Robbins, S. P. (1991). *Organizational Behavior. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.*
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21(7)*, 600–616.
- Schuler, R. S., Jackson, S. E., & Werner, S. (1989). *Managing Human Resources. Mason, OH: South – Western Cengage Learning.*
- Sheldon, M. E. (1971). Investment and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly, 16*, 143.
- Skrovan, D. J. (1983). *Quality of Work Life: Perspective for Business and the Public Sector. Massachusettes: Addison-Wesley.*
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly, 22(1)*, 46-56.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior (3<sup>rd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.*
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to Organization Behavior. New York : Harper Collin Publishers Inc.*
- Walton, R. E. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In L. E. Davis & A. B. Cherns (Eds.), *The Quality of Working Life. New York: Free Press.*





**รายนามผู้เชี่ยวชาญ**  
**ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity)**  
**โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)**  
**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน**

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
พันเอก พสิษฐ์ พัดเจริญ	: รองผู้บัญชาการ โรงเรียนแผนที่ กรมแผนที่ทหาร
พันเอก จิตรกร ไบรักษา	: ผู้อำนวยการกองกำลังพล กองบัญชาการ กรมแผนที่ทหาร
ดร.ปิยภรณ์ ชูชีพ	: ผู้อำนวยการหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเป็นผู้ประกอบการ มหาวิทยาลัยรังสิต





บธ.ม. 4182/508

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

8 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย  
เรียน พันเอก พลันธุ์ พัดเจริญ  
(รองผู้บัญชาการ โรงเรียนแผนกที่ กรมแผนที่ทหาร)

ด้วย ร้อยโท อาทิตย์ แก้วมุงคุณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยอัตรกะงาน และปัจจัยประสพการณ์ โภการทํางาน ผ่านคุณคาชีวิตในทํางาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนอทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร" มีความประสงค์จะขอเชิญท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังกล่าว

ในกรณีนี้ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต จึงขอความ อนุเคราะห์ท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่านประสงค์จะขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม ทางหลักสูตรฯ ขออนุญาตให้ ร้อยโท อาทิตย์ แก้วมุงคุณ หมายเลข โทรศัพท์ 085 3199 988 เป็นผู้ประสานงาน โดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



( ดร.อนมล จันทร์สม )

ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร : ธาดากานท์ เกตุมยุรานุเคราะห์  
ติดต่อ : 027916000 ต่อ 1004





มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30  
เมืองลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี Muang-Ae, Pathumthani Rd. F. (66) 2751 5757  
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

บธ.ม. 4182/509

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

8 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย  
เรียน พันเอก จิตรกร ไบรักษา  
(ผู้อำนวยการกองกำลังพล กองบัญชาการ กรมแผนที่ทหาร)

ด้วย ร้อยโท อาทิตย์ แก้วมุงคุณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสพการณ์ ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร" มีความประสงค์จะขอเชิญท่านตรวจเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังกล่าว

ในการนี้ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต จึงขอความ อนุเคราะห์ท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาคณะที่เห็นสมควร ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่านประสงค์จะขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม ทางหลักสูตรฯ ขออนุญาตให้ ร้อยโท อาทิตย์ แก้วมุงคุณ หมายเลขโทรศัพท์ 085 3199 988 เป็นผู้ประสานงาน โดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

( ดร.อนันต์ จันทร์สม )

ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร : ธาณิกานต์ เกตุสุวรรณรเดชา  
ติดต่อ : 027916000 ต่อ 1004



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30  
 เมืองลาด ก. พะเยยรัฐ Rang-Ake, Pathayothin Rd. F. (66) 2791 5757  
 อ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

บธ.ม. 4182/510

หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต  
 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

8 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย  
 เขียน ดร.ปิยกรณ์ ชูชีพ  
 (ผู้อำนวยการหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเป็นผู้ประกอบการ มหาวิทยาลัยรังสิต)

ด้วย ร้อยโท อาทิตย์ แก้วมุงคุณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมแผนที่ทหาร" มีความประสงค์จะขอเชิญท่านตรวจเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต จึงขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่านประสงค์จะขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม ทางหลักสูตรฯ ขออนุญาตให้ ร้อยโท อาทิตย์ แก้วมุงคุณ หมายเลขโทรศัพท์ 085 3199 988 เป็นผู้ประสานงาน โดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

( ดร.ณกมล จันทร์สม )

ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร : ชานากานท์ เกตุสุวรรณเดชา  
 ติดต่อ : 027916000 ต่อ 1004

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม



โรงเรียนแผนที่ กรมแผนที่ทหาร  
กองบัญชาการกองทัพไทย

วันที่ 11 มีนาคม 2566

เรื่อง เอกสารตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม  
เรียน หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต  
อ้างถึง เอกสารที่ บธ.ม. 4182/508 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2566 เรื่อง “ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการ  
ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม”

ตามที่ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญใน  
การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัย  
ประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน  
สังกัดกรมแผนที่ทหาร” แก่นักศึกษาปริญญาโทของ ร้อยโท อาทิตย์ แก้วมุงคุณ นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้า พันเอก พลิชัฐ พัดเจริญ ตำแหน่ง รองผู้บัญชาการโรงเรียนแผนที่ กรมแผนที่ทหาร  
ได้รับหนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญแล้ว มีความยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อประกอบการ  
ทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว และยินยอมให้เปิดเผยชื่อในเล่มวิทยานิพนธ์ได้

ขอแสดงความนับถือ



(พันเอก พลิชัฐ พัดเจริญ)

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

กองกำลังพล กองบัญชาการ  
กรมแผนที่ทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

วันที่ 11 มีนาคม 2566

เรื่อง เอกสารตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม  
เรียน หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต  
อ้างถึง เอกสารที่ บธ.ม. 4182/509 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2566 เรื่อง “ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการ  
ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม”

ตามที่ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญใน  
การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัย  
ประสพการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน  
สังกัดกรมแผนที่ทหาร” แกนนำศึกษปริญาโทของ ร้อยโท อาทิตย์ แก้วมุงคุณ นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้า พันเอก จิตรกร ไบร้กษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองกำลังพล กองบัญชาการ กรมแผนที่ทหาร  
ได้รับหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญแล้ว มีความยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อประกอบการ  
ทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว และยินยอมให้เปิดเผยชื่อในเล่มวิทยานิพนธ์ได้

ขอแสดงความนับถือ

(พันเอก จิตรกร ไบร้กษา)

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

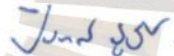
วันที่ 11 มีนาคม 2566

เรื่อง เอกสารตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม  
 เรียน หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต  
 อ้างถึง เอกสารที่ บธ.ม. 4182/510 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2566 เรื่อง "ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการ  
 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม"

ตามที่ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการ  
 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัย  
 ประสิทธิภาพในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน  
 สังกัดกรมแผนที่ทหาร" แก่นักศึกษาปริญญาโทของ ร้อยโท อาทิตย์ แก้วมุงคุณ นั้น

ในกรณี ข้าพเจ้า ดร.ปิยกรณ์ ชูชีพ ได้รับหนังสือขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญแล้ว มีความยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
 ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว และยินยอมให้เปิดเผยชื่อในเล่มวิทยานิพนธ์ได้

ขอแสดงความนับถือ



(ดร.ปิยกรณ์ ชูชีพ)

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University



## นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

### 1. ปัจจัยลักษณะงาน ตามแนวคิดของ Steers (1991) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (1)

ตัวแปรและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม)
<p>1. ความชัดเจนของงาน</p> <p>งานที่ปฏิบัติมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร ผู้ปฏิบัติงานสามารถให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษากับบุคคลอื่นเกี่ยวกับงานที่ตนรับผิดชอบได้ สามารถทำงานที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากบุคคลอื่น ไปจนถึงสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้อย่างถูกต้อง เป็นต้น</p>	<p>1) งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นขั้นตอนชัดเจน</p> <p>2) ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร</p> <p>3) ท่านสามารถให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษากับบุคคลอื่นเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบได้</p> <p>4) ท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากบุคคลอื่น</p> <p>5) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้อย่างถูกต้อง</p>
<p>2. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน</p> <p>บุคลากรในองค์กรมีโอกาสนำวิธีการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ทันที ไม่รู้สึกอึดอัดและกดดันจากการถูกควบคุม สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอยู่ได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งถูกระเบียบส่วนใหญ่ขององค์กรนั้นๆ ไม่ได้จำกัดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ</p>	<p>1) ท่านมีโอกาสนำวิธีการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>2) ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ทันที</p> <p>3) ท่านมีความเป็นอิสระในการทำงาน โดยไม่รู้สึกอึดอัดและกดดันจากการถูกควบคุม</p> <p>4) ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหากับงานที่รับผิดชอบอยู่ได้อย่างเต็มที่</p>



**ตารางที่ 1** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (1) (ต่อ)

ตัวแปรและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม)
	5) กฎระเบียบส่วนใหญ่ของกรมแผนที่ทหารจะจำกัดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ
<b>3. งานที่มีลักษณะท้าทาย</b>	
งานที่น่าสนใจ งานที่ทำทลายความสามารถ จนทำให้บุคลากรรู้สึกว่าจะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ทำให้เห็นถึงความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบอย่างรวดเร็ว และเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรภาคภูมิใจ	1) งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจ 2) งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ทำทลายความสามารถของท่าน 3) งานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านรู้สึกว่าจะต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่ตลอดเวลา 4) ท่านที่ท่านรับผิดชอบ ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ 5) ท่านมีความต้องการที่จะเห็นความสำเร็จของงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ท่านภาคภูมิใจ
<b>4. งานที่มีความหลากหลาย</b>	
เป็นงานที่ได้ใช้ความสามารถหลายด้าน ประกอบกัน หรือจำเป็นต้องใช้ความรู้หลายด้านในการปฏิบัติ ในบางครั้งอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานอยู่บ้าง บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้มากกว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องเมื่อมีการเปลี่ยนหรือหมุนเวียนตำแหน่งงานภายในองค์กร	1) งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ได้ใช้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน 2) งานที่ท่านรับผิดชอบ จำเป็นต้องใช้ความรู้หลายด้านในการปฏิบัติ 3) งานที่ท่านรับผิดชอบ มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานอยู่เสมอ 4) ท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้มากกว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ 5) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องเมื่อมีการเปลี่ยนหรือหมุนเวียนตำแหน่งงานภายในกรมแผนที่ทหาร

**ตารางที่ 1** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (1) (ต่อ)

ตัวแปรและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม)
<b>5. ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน</b>	
งานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ในบางครั้งงานที่รับผิดชอบจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคน โดยที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พบปะกับผู้อื่นอยู่เสมอจนทำให้เกิดความคิดที่หลากหลายในการนำมาพัฒนาตนเอง	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ท่านสังกัดอยู่</li> <li>2) งานที่ท่านรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่นๆ</li> <li>3) งานที่ท่านรับผิดชอบจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคน</li> <li>4) งานที่ท่านรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ท่านได้พบปะกับผู้อื่นอยู่เสมอ</li> <li>5) การทำงานร่วมกับผู้อื่นทำให้ท่านเกิดความคิดที่หลากหลายในการนำมาพัฒนาตนเอง</li> </ol>

## 2. ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ตามแนวคิดของ Steers (1977) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (2)

ตัวแปรและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม)
<p>1. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร</p> <p>ความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร งานที่ตนเองปฏิบัติมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญบ่อยครั้ง จนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งหากมีการเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบของงานจะเกิดผลกระทบต่องานเดิมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่</p>	<p>1) ท่านคิดว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อกรมแผนที่ทหาร</p> <p>2) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของกรมแผนที่ทหาร</p> <p>3) ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญบ่อยครั้ง</p> <p>4) การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</p> <p>5) หากมีการเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบของงานจะเกิดผลกระทบต่องานเดิมของท่าน</p>
<p>2. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้</p> <p>ความคาดหวังจากบุคลากรว่าองค์กรจะเป็นที่พึ่งพิงได้เมื่อมีปัญหา ผู้บังคับบัญชาคูดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของคนในองค์กรเป็นอย่างดี ถึงแม้ว่าจะเป็นปัญหาส่วนตัว การที่ปฏิบัติงานในองค์กรแล้วทำให้รู้สึกว่าคุณค่าในตนเอง องค์กรสามารถให้ความมั่นคงกับบุคลากรได้ในอนาคต รวมไปถึงระบบสวัสดิการต่างๆ ขององค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้</p>	<p>1) ท่านคาดหวังว่ากรมแผนที่ทหารจะเป็นที่พึ่งพิงของท่านได้เมื่อท่านมีปัญหา</p> <p>2) ผู้บังคับบัญชาคูดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของท่านเป็นอย่างดี ถึงแม้จะเป็นปัญหาส่วนตัว</p> <p>3) การที่ท่านปฏิบัติงานในกรมแผนที่ทหาร ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง</p> <p>4) ท่านคิดว่ากรมแผนที่ทหาร ให้ความมั่นคงกับท่านได้ในอนาคต</p> <p>5) ระบบสวัสดิการต่างๆ ของกรมแผนที่ทหาร สามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้</p>

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (2) (ต่อ)

ตัวแปรและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม)
<p>3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร</p> <p>ความคาดหวังจากองค์กรในเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ และปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ ผู้บังคับบัญชา ชมเชยเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานดี การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อยู่บนพื้นฐานความสามารถ การส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือแม้กระทั่งสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี</p>	<p>1) เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถ และปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในขณะนี้</p> <p>2) ผู้บังคับบัญชามักจะให้รางวัลด้วยการชมเชยแก่เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานดีอยู่เสมอ</p> <p>3) การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อยู่บนพื้นฐานความสามารถ</p> <p>4) ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ท่านได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>5) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี</p>
<p>4. ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร</p> <p>การที่บุคลากรในองค์กร มีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียว เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานก็จะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ ไปจนถึงความเชื่อมั่นว่าองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่เป็นส่วนสำคัญต่อองค์กรอื่น</p>	<p>1) ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน</p> <p>2) เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน</p> <p>3) เมื่อท่านเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน ท่านมักจะได้ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน</p> <p>4) การทำงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ</p> <p>5) ท่านเชื่อมั่นว่ากรมแผนกที่ทหาร เป็นหน่วยงานที่สำคัญของกองทัพไทย</p>

### 3. คุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1975) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3)

ตัวแปรและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม)
1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน	
การได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไป หรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีค่าเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน	1) ท่านพึงพอใจต่อค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน 2) เงินเดือนของท่านมีการปรับขึ้นอย่างเหมาะสม 3) เงินเดือนของท่านเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต 4) กรมแผนที่ทหารมีการกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายผลตอบแทนอย่างชัดเจน และเป็นธรรม 5) ท่านพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ของกรมแผนที่ทหาร
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	
พนักงานควรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เพื่อไม่ให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงต่ออันตราย	1) ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่กรมแผนที่ทหารจัดเตรียมไว้ให้ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องทำงาน เป็นต้น 2) สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด มีความปลอดภัย อากาศถ่ายเทได้สะดวก 3) สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน 4) กรมแผนที่ทหารมีระบบป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย และระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี 5) กรมแผนที่ทหารให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพที่ดี

**ตารางที่ 3** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) (ต่อ)

ตัวแปรและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม)
<p><b>3. การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน</b></p> <p>การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนจากงานที่ทำ การอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้กับงานที่ตนปฏิบัติอยู่ จนเกิดการนำไปสู่การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) กรมแผนที่ทหารมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้กับงานที่ท่านปฏิบัติ</li> <li>2) ท่านเห็นด้วยกับกรมแผนที่ทหาร ที่จัดให้มีการอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>3) กรมแผนที่ทหารมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้กับกำลังพลทั่วถึงทุกระดับ</li> <li>4) ท่านมีโอกาสในการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อยู่เสมอ</li> <li>5) กรมแผนที่ทหาร สนับสนุนให้กำลังพลศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับคุณวุฒิทางการศึกษา</li> </ol>
<p><b>4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน</b></p> <p>ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งงานนั้นมีความมั่นคง</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) การพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลต่อความก้าวหน้าในงานของท่าน</li> <li>2) ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนยศ ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ</li> <li>3) ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น</li> </ol>
<p><b>5. การบูรณาการทางด้านสังคม</b></p> <p>ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน บรรยากาศในที่ทำงานมีความเป็นมิตร ปราศจากการแบ่งแยกชั้นวรรณะหรือแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน</li> <li>2) ท่านมีความรู้สึกว่าการมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม</li> <li>3) ท่านสามารถพูดคุย แสดงความคิดเห็นหรือแสดงความรู้สึกที่แท้จริงต่อเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างเปิดเผย</li> </ol>

**ตารางที่ 3** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) (ต่อ)

ตัวแปรและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม)
<b>6. ธรรมเนียมในองค์กร</b>	
การที่ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการเคารพในสิทธิ์ ส่วนบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับในความขัดแย้งทางความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและการวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนแก่พนักงานอย่างยุติธรรม	1) ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม 2) ผู้บังคับบัญชายอมรับในความขัดแย้งทางความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา 3) บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค
<b>7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ</b>	
ความสมดุลในช่วงชีวิตการแบ่งเวลาอาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว โดยมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	1) ท่านมีเวลาพักผ่อนหรือจัดการภารกิจส่วนตัวในวันหยุดราชการอย่างเพียงพอ 2) จากสภาพการทำงานที่ท่านรับผิดชอบ ท่านยังสามารถดูแลสุขภาพร่างกายได้อย่างเต็มที่ 3) ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ
<b>8) ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>	
ความรู้สึกรักของบุคลากรที่มีรู้สึกว่าการกระทำหรือได้ปฏิบัติงาน ในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และรับรู้ว่าคุณค่าอันนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมไม่ว่าจะเป็นการผลิตการกำจัดของเสียตรงค์ เรื่องที่เป็นประโยชน์แก่สังคม เป็นต้น	1) ท่านมีความภูมิใจในหน่วยงานของท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม 2) กรมแผนที่ทหารให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม 3) หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่

#### 4. ความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Steers (1977) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (4)

ตัวแปรและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม)
1. เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์การ	
บุคลากรมีเป้าหมายการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ยอมรับนโยบายต่างๆ ไปจนถึงมีความเชื่อมั่นและศรัทธา การพูดถึงคุณงามความดีต่างๆ ขององค์การ จนเกิดความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานในองค์กรนั้น	1) เป้าหมายการทำงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายของกรมแผนที่ทหาร 2) ท่านยอมรับนโยบายต่างๆ ของกรมแผนที่ทหาร 3) ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในกรมแผนที่ทหารเสมอ 4) ท่านมักพูดถึงคุณงามความดีต่างๆ ของกรมแผนที่ทหารให้แก่ผู้อื่นฟังเสมอ 5) ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในกรมแผนที่ทหาร
2. ความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	
ความเต็มใจของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงแม้จะต้องมาทำงานในวันหยุดพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่องค์การมอบหมาย แม้ว่าจะงานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานแม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนไม่มากนักหรือถ้างานยังไม่แล้วเสร็จก็จะนำงานนั้นกลับไปทำต่อที่บ้าน	1) ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงแม้จะต้องมาทำงานในวันหยุดก็ตาม 2) ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน 3) ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่หน่วยงานมอบหมาย แม้ว่าจะงานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน 4) ท่านยอมที่จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานแม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนไม่มากนัก 5) ถ้างานไม่เสร็จท่านมักจะนำงานของกรมแผนที่ทหารกลับไปทำต่อที่บ้านเสมอ



ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (4) (ต่อ)

ตัวแปรและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม)
3. ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	
บุคลากรต้องการปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป แม้มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า และถึงแม้ว่าองค์กรเปลี่ยนแปลงไป บุคลากรก็จะมีการปรับตัวทำงานอยู่กับองค์กรนั้น ซึ่งเมื่อปฏิบัติงานนานขึ้นก็ทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น โดยยังคงทำงานที่องค์กรนั้นไปตลอด トラบที่ยังมีองค์กรนั้นอยู่ หรือมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่กับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ	1) ท่านต้องการทำงานในกรมแผนที่ทหารต่อไป แม้ท่านมี โอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า 2) ถึงแม้กรมแผนที่ทหารจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ท่านจะสามารถปรับตัวและทำงานอยู่กับกรมแผนที่ทหารต่อไป 3) เมื่อทำงานนานขึ้นท่านรู้สึกผูกพันต่อกรมแผนที่ทหารมากขึ้น 4) ท่านจะยังคงทำงานที่กรมแผนที่ทหารตลอด トラบที่ยังมีกรมแผนที่ทหารอยู่ 5) ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานในกรมแผนที่ทหารจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ



ภาคผนวก ค

ผลการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

## ตารางแสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective Congruence: IOC)

### ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความ  
สอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้อง  
ที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร

0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร

-1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร

### ปัจจัยลักษณะงาน

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
<b>ความชัดเจนของงาน</b>					
1. งานในความรับผิดชอบของท่านมี ขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นขั้นตอน ชัดเจน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามี ขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. ท่านสามารถให้คำแนะนำหรือให้ คำปรึกษากับบุคคลอื่นเกี่ยวกับงานที่ท่าน รับผิดชอบได้	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
4. ท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบ ได้เป็นอย่างดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำ จากบุคคลอื่น	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการ ทำงานได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

## ปัจจัยลักษณะงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<b>ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน</b>					
6. ท่านมีโอกาสนำวิธีการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเอง ตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ทันที	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8. ท่านมีความเป็นอิสระในการทำงาน โดยไม่รู้สึกอึดอัดและกดดันจากการถูกควบคุม	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหาที่งานที่ได้รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10. กฎระเบียบส่วนใหญ่ของกรมแผนที่ทหารจะจำกัดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
<b>งานที่มีลักษณะท้าทาย</b>					
11. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13. งานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านรู้สึก ว่าต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14. ท่านที่ท่านรับผิดชอบ ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

## ปัจจัยลักษณะงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<u>งานที่มีลักษณะท้าทาย (ต่อ)</u>					
15. ท่านมีความต้องการที่จะเห็นความสำเร็จของงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรมซึ่งเป็นสิ่งที่ท่านภาคภูมิใจ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
<u>งานที่มีความหลากหลาย</u>					
16. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ได้ใช้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17. งานที่ท่านรับผิดชอบ จำเป็นต้องใช้ความรู้หลายด้านในการปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18. งานที่ท่านรับผิดชอบ มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานอยู่เสมอ	+1	0	0	0.33	ตัดออก
19. ท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้มากกว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องเมื่อมีการเปลี่ยนหรือหมุนเวียนตำแหน่งงานภายในกรมแผนกที่ทหาร	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
<u>ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน</u>					
21. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานอื่น ทั้งภายในและภายนอกกองที่ท่านสังกัดอยู่	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
22. งานที่ท่านรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่นๆ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
23. งานที่ท่านรับผิดชอบจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

## ปัจจัยลักษณะงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<u>ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน (ต่อ)</u>					
24. งานที่ท่านรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ท่านได้พบปะกับผู้อื่นอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
25. การทำงานร่วมกับผู้อื่นทำให้ท่านเกิดความคิดที่หลากหลายในการนำมาพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

## ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<u>ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร</u>					
1. ท่านคิดว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อกรมแผนที่ทหาร	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของกรมแผนที่ทหาร	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญบ่อยครั้ง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5. หากมีการเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบของงานจะเกิดผลกระทบต่องานเดิมของท่าน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
<u>ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้</u>					
6. ท่านคาดหวังว่ากรมแผนที่ทหารจะเป็นที่พึ่งพิงของท่านได้เมื่อท่านมีปัญหา	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

## ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<u>ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ (ต่อ)</u>					
7. ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของท่านเป็นอย่างดีถึงแม้จะเป็นปัญหาส่วนตัว	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8. การที่ท่านปฏิบัติงานในกรมแผนที่ทหาร ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
9. ท่านคิดว่ากรมแผนที่ทหาร ให้ความสำคัญมั่นคงกับท่านได้ในอนาคต	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10. ระบบสวัสดิการต่างๆ ของกรมแผนที่ทหาร สามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
<u>ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร</u>					
11. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถ และปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในขณะนี้	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
12. ผู้บังคับบัญชามักจะให้รางวัลด้วยการชมเชยแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานคืออยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13. การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อยู่บนพื้นฐานความสามารถ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ท่านได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านมีโอกาพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
<u>ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร</u>					
16. ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

## ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<u>ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ต่อ)</u>					
17. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18. เมื่อท่านเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19. การทำงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20. ท่านเชื่อมั่นว่ากรมแผนที่ทหาร เป็นหน่วยงานที่สำคัญของกองทัพไทย	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

## ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<u>รายได้และประโยชน์ตอบแทน</u>					
1. ท่านพึงพอใจต่อค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. เงินเดือนของท่านมีการปรับขึ้นอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการดำเนินชีวิต	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4. หน่วยงานมีการกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายผลตอบแทนอย่างชัดเจนและเป็นธรรม	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ของกรมแผนที่ทหาร	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้



## ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<u>สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</u>					
6. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่กรมแผนที่ทหารจัดเตรียมไว้ให้ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องทำงาน เป็นต้น	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดปลอดภัยโปร่งอากาศถ่ายเทได้สะดวก	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9. กรมแผนที่ทหารมีระบบป้องกันอุบัติเหตุอุบัติภัย และระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10. กรมแผนที่ทหารให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพที่ดี	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
<u>การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน</u>					
11. กรมแผนที่ทหารมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้กับงานที่ท่านปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12. ท่านเห็นด้วยกับกรมแผนที่ทหาร ที่จัดให้มีการอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13. กรมแผนที่ทหารมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้กับกำลังพลทุกระดับ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14. ท่านมีโอกาสในการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

## ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<u>การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (ต่อ)</u>					
15. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับคุณวุฒิทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
<u>ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน</u>					
16. การพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลต่อความก้าวหน้าในงานของท่าน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนยศตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
<u>การบูรณาการทางด้านสังคม</u>					
19. เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20. ท่านมีความรู้สึกว่าการมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
21. ท่านสามารถพูดคุย แสดงความคิดเห็นหรือแสดงความรู้สึกที่แท้จริงต่อเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
<u>ธรรมเนียมในองค์กร</u>					
22. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
23. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความขัดแย้งทางความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

## ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<u>ธรรมเนียมในองค์กร (ต่อ)</u>					
24. บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค	+1	+1	-1	0.33	ตัดออก
<u>ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น</u>					
25. ท่านมีเวลาพักผ่อนหรือจัดการภารกิจส่วนตัวในวันหยุดราชการอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
26. จากสภาพการทำงานที่ท่านรับผิดชอบ ท่านยังสามารถดูแลสุขภาพร่างกายได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
27. ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
<u>ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม</u>					
28. ท่านมีความภูมิใจในหน่วยงานของท่านที่ให้ความช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
29. กรมแผนที่ทหารให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
30. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่	+1	-1	+1	0.33	ตัดออก

ความผูกพันต่อองค์การของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<u>เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์การ</u>					
1. เป้าหมายการทำงานของท่าน สอดคล้องกับเป้าหมายของกรมแผนที่ทหาร	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. ท่านยอมรับนโยบายต่างๆ ของกรมแผนที่ทหาร	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในกรมแผนที่ทหารเสมอ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4. ท่านมักพูดถึงคุณงามความดีต่างๆ ของกรมแผนที่ทหารให้แก่ผู้อื่นฟังเสมอ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในกรมแผนที่ทหาร	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
<u>ความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ</u>					
6. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ล่วงแม้จะต้องมาทำงานในวันหยุดก็ตาม	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่หน่วยงานมอบหมาย แม้ว่างานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9. ท่านยอมที่จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานแม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนไม่มากนัก	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10. ถ้างานไม่เสร็จท่านมักจะนำงานของกรมแผนที่ทหารกลับไปทำต่อที่บ้านเสมอ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<u>ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป</u>					
11. ท่านต้องการทำงานในกรมแผนที่ทหารต่อไปแม้ท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12. ถึงแม้กรมแผนที่ทหารจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ท่านจะสามารถปรับตัวและทำงานอยู่กับกรมแผนที่ทหารต่อไป	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13. เมื่อทำงานนานขึ้นท่านรู้สึกผูกพันต่อกรมแผนที่ทหารมากขึ้น	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14. ท่านจะยังคงทำงานที่กรมแผนที่ทหารตลอดตราบที่ยังมีกรมแผนที่ทหารอยู่	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15. ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานในกรมแผนที่ทหารจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน  
สังกัดกรมแผนที่ทหาร

**คำชี้แจง :** แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรังสิต ทั้งนี้ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ การนำเสนอข้อมูลจะผ่านการประมวลผลในภาพรวมแล้วเท่านั้น คำถามในแต่ละข้อไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ขอความกรุณาตอบให้ตรงกับความคิดเห็นและตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด และตอบทุกข้อ เพื่อข้อมูลที่สมบูรณ์ และสามารถสรุปผลงานวิจัยที่ถูกต้องตามความเป็นจริง ซึ่งจะเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดทำนโยบายด้านกำลังพลของผู้บังคับบัญชาต่อไป แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยลักษณะงาน

ตอนที่ 3 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

ข้อมูลความคิดเห็นของท่านล้วนจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ร้อยโท อาทิตย์ แก้วมุงคุณ

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

**ตอนที่ 1** ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

3. อายุ

20 – 29 ปี

30 – 39 ปี

40 – 49 ปี

ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

1 – 9 ปี

10 – 19 ปี

20 – 29 ปี

ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป



**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ ในแบบสอบถามตอนที่ 2 - 4 การให้ระดับคะแนน 5 ลำดับ ดังนี้

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

**ตอนที่ 2** ปัจจัยลักษณะงาน

ข้อที่	ปัจจัยลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>ความชัดเจนของงาน</b>						
1	งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นขั้นตอนชัดเจน					
2	ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร					
3	ท่านสามารถให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษากับบุคคลอื่นเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบได้					
4	ท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากบุคคลอื่น					
5	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้อย่างถูกต้อง					
<b>ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน</b>						
6	ท่านมีโอกาสนำวิธีการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
7	ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ทันที					
8	ท่านมีความเป็นอิสระในการทำงาน โดยไม่รู้สึกอึดอัดและกดดันจากการถูกควบคุม					

ตอนที่ 2 ปัจจัยลักษณะงาน (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
9	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหาที่งานที่ได้รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่					
10	กฎระเบียบส่วนใหญ่ของกรมแผนที่ทหารจะจำกัดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบ					
งานที่มีลักษณะท้าทาย						
11	งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจ					
12	งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ทำลายความสามารถของท่าน					
13	งานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านรู้สึกว่าจะต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่ตลอดเวลา					
14	ท่านที่ท่านรับผิดชอบ ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
15	ท่านมีความต้องการที่จะเห็นความสำเร็จของงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรมซึ่งเป็นสิ่งที่คุณภาคภูมิใจ					
งานที่มีความหลากหลาย						
16	งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ได้ใช้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน					
17	งานที่ท่านรับผิดชอบ จำเป็นต้องใช้ความรู้หลายด้านในการปฏิบัติ					
18	ท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้มากกว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่					
19	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องเมื่อมีการเปลี่ยนหรือหมุนเวียนตำแหน่งงานภายในกรมแผนที่ทหาร					

**ตอนที่ 2** ปัจจัยลักษณะงาน (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน</b>						
20	งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ต้องประสานงานกับ ผู้ร่วมงานอื่น ทั้งภายในและภายนอกกองที่ท่านสังกัด อยู่					
21	งานที่ท่านรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ท่านได้แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ๆ					
22	งานที่ท่านรับผิดชอบจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจาก ทุกคน					
23	งานที่ท่านรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ท่านได้พบปะกับ ผู้อื่นอยู่เสมอ					
24	การทำงานร่วมกับผู้อื่นทำให้ท่านเกิดความคิดที่ หลากหลายในการนำมาพัฒนาตนเอง					

**ตอนที่ 3** ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร</b>						
1	ท่านคิดว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อกรมแผนที่ ทหาร					
2	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของ กรมแผนที่ทหาร					
3	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญบ่อยครั้ง					
4	การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา					
5	หากมีการเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบของงานจะ เกิดผลกระทบต่องานเดิมของท่าน					

**ตอนที่ 3** ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้</b>						
6	ท่านคาดหวังว่ากรมแผนที่ทหารจะเป็นที่พึงพิงของท่านได้เมื่อท่านมีปัญหา					
7	ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของท่านเป็นอย่างดีถึงแม้จะเป็นปัญหาส่วนตัว					
8	การที่ท่านปฏิบัติงานในกรมแผนที่ทหาร ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง					
9	ท่านคิดว่ากรมแผนที่ทหาร ให้ความมั่นคงกับท่านได้ในอนาคต					
10	ระบบสวัสดิการต่างๆ ของกรมแผนที่ทหาร สามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้					
<b>ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร</b>						
11	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในขณะนี้					
12	ผู้บังคับบัญชามักจะให้รางวัลด้วยการชมเชยแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีอยู่เสมอ					
13	การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อยู่บนพื้นฐานความสามารถ					
14	ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ท่านได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น					
15	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี					

**ตอนที่ 3** ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร						
16	ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน					
17	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
18	เมื่อท่านเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
19	การทำงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ					
20	ท่านเชื่อมั่นว่ากรมแผนที่ทหาร เป็นหน่วยงานที่สำคัญของกองทัพไทย					

**ตอนที่ 4** ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
รายได้และประโยชน์ตอบแทน						
1	ท่านพึงพอใจต่อค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน					
2	เงินเดือนของท่านมีการปรับขึ้นอย่างเหมาะสม					
3	เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการดำเนินชีวิต					
4	กรมแผนที่ทหารมีการกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายผลตอบแทนอย่างชัดเจน และเป็นธรรม					
5	ท่านพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ของกรมแผนที่ทหาร					

ตอนที่ 4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
6	ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่กรมแผนที่ทหารจัดเตรียมไว้ให้ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องทำงาน เป็นต้น					
7	สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด ปลอดภัย อากาศถ่ายเทได้สะดวก					
8	สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน					
9	กรมแผนที่ทหารมีระบบป้องกันอุบัติเหตุอุบัติภัย และระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี					
10	กรมแผนที่ทหารให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพที่ดี					
การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน						
11	กรมแผนที่ทหารมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้กับงานที่ท่านปฏิบัติ					
12	ท่านเห็นด้วยกับกรมแผนที่ทหาร ที่จัดให้มีการอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ					
13	กรมแผนที่ทหารมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้กับกำลังพลทั่วถึงทุกระดับ					
14	ท่านมีโอกาสในการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ					
15	กรมแผนที่ทหาร สนับสนุนให้กำลังพลศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับคุณวุฒิทางการศึกษา					
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน						
16	การพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลต่อความก้าวหน้าในงานของท่าน					

ตอนที่ 4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
17	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนยศ ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ					
18	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น					
การบูรณาการทางด้านสังคม						
19	เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
20	ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม					
21	ท่านสามารถพูดคุย แสดงความคิดเห็นหรือแสดงความรู้สึกที่แท้จริงต่อเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย					
ธรรมเนียมในองค์กร						
22	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม					
23	ผู้บังคับบัญชายอมรับในความขัดแย้งทางความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น						
24	ท่านมีเวลาพักผ่อนหรือจัดการภารกิจส่วนตัวในวันหยุดราชการอย่างเพียงพอ					
25	จากสภาพการทำงานที่ท่านรับผิดชอบ ท่านยังสามารถดูแลสุขภาพร่างกายได้อย่างเต็มที่					
26	ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ					
ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม						
27	ท่านมีความภูมิใจในหน่วยงานของท่านที่ให้ความช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม					

**ตอนที่ 4** ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
28	กรมแผนที่ทหารให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม					

**ตอนที่ 5** ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร						
1	เป้าหมายการทำงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายของกรมแผนที่ทหาร					
2	ท่านยอมรับนโยบายต่างๆ ของกรมแผนที่ทหาร					
3	ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในกรมแผนที่ทหารเสมอ					
4	ท่านมักพูดถึงคุณงามความดีต่างๆ ของกรมแผนที่ทหารให้แก่ผู้อื่นฟังเสมอ					
5	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในกรมแผนที่ทหาร					
ความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร						
6	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงแม้จะต้องมาทำงานในวันหยุดก็ตาม					
7	ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน					
8	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่หน่วยงานมอบหมาย แม้ว่ามันจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
9	ท่านยอมที่จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานแม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนไม่มากนัก					



**ตอนที่ 5** ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร (ต่อ)

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
10	ถ้างานไม่เสร็จท่านมักจะนำงานของกรมแผนที่ทหารกลับไปทำต่อที่บ้านเสมอ					
ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป						
11	ท่านต้องการทำงานในกรมแผนที่ทหารต่อไปแม้ท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า					
12	ถึงแม้กรมแผนที่ทหารจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ท่านจะสามารถปรับตัวและทำงานอยู่กับกรมแผนที่ทหารต่อไป					
13	เมื่อทำงานนานขึ้นท่านรู้สึกผูกพันต่อกรมแผนที่ทหารมากขึ้น					
14	ท่านจะยังคงทำงานที่กรมแผนที่ทหารตลอดตราบที่ยังมีกรมแผนที่ทหารอยู่					
15	ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานในกรมแผนที่ทหารจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ					

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากกรมแผนที่ทหาร





สำเนา  
บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กกพ.บก.ผท.ทหาร (ผท.๗ โทร.ทหาร ๕๐๑๖๓๒๖)

ที่ ต่อ กกพ.บก.๗ เลขรับ ๑๐๒๙/๖๖, วันที่ ๑๖ มี.ค.๖๖

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการทหารชั้นประทวน ผท.ทหาร ตอบแบบสอบถามออนไลน์เพื่อเก็บข้อมูล  
ในการทำวิจัย

เรียน จก.ผท.ทหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือ รร.แผนที่ ผท.ทหาร ที่ กท ๐๓๑๔.๑๖/๒๓๗ ลง ๒๓ มี.ค.๖๖

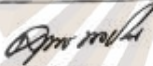
กกพ.บก.ผท.ทหาร พิจารณาแล้ว เห็นควรอนุมัติตามที่ รร.แผนที่ ผท.ทหาร เสนอในข้อ ๓  
รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย


พ.อ.   
(จัตกรกร ไบร่กษา)  
ผอ.กกพ.บก.ผท.ทหาร

- อนุมัติตามที่ กกพ.บก.๗ ส่งขอ  
พล.ท. 

กก.พท.ทหาร  
๒ มี.ย.๖๖

พ.อ. อ่าจ้งกกร  
ผท.น.ผท.ทท.๖  
๒๕ / มี.ค. / ๖๖

สำเนาถูกต้อง  
พ.ท.   
(สุนทร ทองปาน)  
หน.ผส.บ.กกพ.บก.ผท.ทหาร  
๑๐ มี.ย.๖๖

พล.ต.   
รอง จก.ผท.ทหาร (ฝ่ายวิชาการ)  
๒ / มี.ย. / ๖๖

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University



## บันทึกข้อความ

กท.บก.มท.ทหาร
เลขรับ ๑๐๒๑
วันที่ ๒๓ มี.ค. ๖๖
เวลา ๑๕:๐๗

ส่วนราชการ รร. แผนกที่ มท.ทหาร (บก.รร.แผนกที่ ๓ โทร ๐ ๒๒๘๑ ๘๖๖๒)

ที่ กท ๐๓๓๔.๑๖/๒๑๗/ วันที่ ๒๓ มี.ค.๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการทหารชั้นประทวน มท.ทหาร ตอบแบบสอบถามออนไลน์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิจัย

เรียน จก.มท.ทหาร (ผ่าน กท.บก.มท.ทหาร)

อ้างถึง คำสั่ง มท.ทหาร (เฉพาะ) ที่ ๓๘๔/๖๓ ลง ๒๖ ต.ค.๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนา หนังสือ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต ที่ บว.๖๘๐๐/๐๐๒ ลง ๑๙ มี.ย.๖๓  
 ๒. แผนปฏิบัติการด้านกำลังพล บก.ทท. ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ กท.ทหาร  
 ๓. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๑. ด้วย ร.ท. อาทิตย์ แก้วรุ่งคุณ ประจำ ผบก.บก.รร.แผนกที่ มท.ทหาร ได้รับการคัดเลือกเพื่อรับทุนการศึกษาระดับปริญญาโท ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓ (ทำวิทยานิพนธ์) ของ สบท. และ มหาวิทยาลัยรังสิต ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต ประเภททุนการศึกษาแบบเต็มจำนวน รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และได้ขออนุญาตลาไปเข้ารับการศึกษานอกสถานศึกษา นอก กท. โดยใช้เวลานอกเวลาราชการ รายละเอียดตามอ้างถึง

### ๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ มท.ทหาร เป็นส่วนราชการของ บก.ทท. ที่มีนายทหารชั้นประทวนลาออกหรือโอนย้ายไปส่วนราชการอื่นเป็นจำนวนมาก ร.ท. อาทิตย์ แก้วรุ่งคุณ ได้เห็นว่ปัญหาดังกล่าวอาจส่งผลให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มภาระงานให้กับบุคลากรที่คงอยู่ การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องขาดขวัญและกำลังใจ เกิดความเบื่อหน่าย อาจจะทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ จึงได้ทำการวิจัยในหัวข้อเรื่อง ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

#### ๒.๑.๑ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑.๑.๑ ศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารชั้นประทวน มท.ทหาร

๒.๑.๑.๒ ศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน มท.ทหาร

๒.๑.๑.๓ ศึกษาปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารชั้นประทวน มท.ทหาร

/๒.๑.๑.๔...

- ๒ -

๒.๑.๑.๔ ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน  
ต่อองค์กร ของนายทหารชั้นประทวน ผท.ทหาร

๒.๑.๒ ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัย คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน  
ผท.ทหาร จำนวน ๔๓๖ นาย (ยอดกำลังพลชั้นประทวน ผท.ทหาร วันที่ ๒๐ ก.พ.๖๖)

๒.๑.๓ ประโยชน์ที่ได้รับในการทำวิจัย

๒.๑.๓.๑ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนลักษณะงานด้าน  
ความชัดเจนของงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่มีลักษณะท้าทาย งานที่มีความหลากหลาย  
ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน  
ผท.ทหาร มากขึ้น

๒.๑.๓.๒ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนปัจจัย  
ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้ที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้ที่องค์กรเป็นที่พึ่ง  
ได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรเพื่อให้เกิดความ  
ผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน ผท.ทหาร มากขึ้น

๒.๑.๓.๓ สามารถนำผลข้อมูลสรุปของงานวิจัยให้ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงของ  
ผท.ทหาร ไปใช้เป็นข้อพิจารณาในการกำหนดนโยบายและวางแผนในการจัดการและการพัฒนาองค์กร  
เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับนายทหารชั้นประทวน ผท.ทหาร มากยิ่งขึ้น

๒.๑.๓.๔ ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างความ  
ผูกพันต่อองค์กร ของกำลังพล บก.ทท. ตามแผนปฏิบัติราชการด้านกำลังพล บก.ทท. ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖  
- ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติราชการเรื่อง การสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ให้มี  
ประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย๑


๒.๒ แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม การเก็บรวบรวม  
ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น ๕ ตอน จำนวน ๔๕ ข้อ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓

๓. ข้อเสนอล เห็นควรดำเนินการดังนี้

๓.๑ ให้ กรก.บก.ผท.ทหาร สำเนาหนังสือนำเสนอ ส่งส่วนราชการ ผท.ทหาร ทราบ

๓.๒ ขอให้ข้าราชการตามข้อ ๒.๑.๒ ดำเนินการตอบแบบสอบถาม ตาม QR Code ที่แนบ  
ภายในวันที่ ๑๒ เม.ย.๖๖

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาอนุมัติตามข้อ ๓

พ.อ. 

(พลิชฐ์ พัดเจริญ)

รอง ผบ.รร.แผนที่ ผท.ทหาร ทำการแทน

ผบ.รร.แผนที่ ผท.ทหาร





บร.ม. 4182/514

หลักสูตรการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

วันที่ 1 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตเปิดเศษชื่อหน่วยงานในเล่มวิทยานิพนธ์

เรียน เจ้ากรมแผนที่ กรมแผนที่ทหาร

อ้างอิง หนังสือ กพท.บก.ศท.ทหาร ที่ ต่อ กพท.ศ เลขรับ 1029/66 ลง 19 มี.ค.66

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับเปิดเศษชื่อหน่วยงาน จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย ร้อยโท ขาทิศย์ แก้วมุงคุณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร และได้มีหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการทหารชั้นประทวน ศท.ทหาร ตอบแบบสอบถาม รายละเอียดตามอ้างอิง นั้น

เนื่องด้วยปรากฏชื่อ กรมแผนที่ทหาร ในวิทยานิพนธ์ดังกล่าว ในการนี้จึงขออนุญาตเปิดเศษชื่อหน่วยงานของท่านในเล่มวิทยานิพนธ์ โดยขอให้ท่านตอบรับในแบบตอบรับที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ ท่านสามารถติดต่อผู้วิจัยได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 085 319 9988

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ขอแสดงความนับถือ



(ดร.นภมถ จันทรัมย์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต





### แบบตอบรับเปิดเผยชื่อหน่วยงาน

เรื่อง ตอบรับเปิดเผยชื่อหน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

ตามที่ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต ได้มีหนังสือ  
 บ.ม. 4182/514 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2567 เรื่องขออนุญาตเปิดเผยชื่อหน่วยงานในเล่มวิทยานิพนธ์  
 เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน  
 ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน  
 สังกัดกรมแผนที่ทหาร” แก่นักศึกษาปริญญาโทของ ร้อยโท อาทิตย์ แก้วมุงคุณ นั้น

ข้าพเจ้าพิจารณาแล้ว มีความเห็นดังนี้

- ยินดีให้เปิดเผยชื่อ กรมแผนที่ทหาร เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวได้
- ไม่สามารถเปิดเผยชื่อ กรมแผนที่ทหาร เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวได้

ลงชื่อ ..... พลโท 

(..... ขาคร บงกคศิริ .....) )

ตำแหน่ง ..... เจ้ากรมแผนที่ทหาร .....

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ร้อยโท อาทิตย์ แก้วมุงคุณ
วัน เดือน ปีเกิด	1 ธันวาคม 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดสกลนคร ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป (เกียรตินิยมอันดับ1), 2558 มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์, 2563 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, 2566
ทุนการศึกษา ที่อยู่ปัจจุบัน	ทุนการศึกษา “สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ” 18/8 ซอยนางวางประชาพัฒนา 1 ถนนนางวางประชาพัฒนา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
สถานที่ทำงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน	หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (กรุงเทพมหานคร) ประจำแผนกแผน กองส่งกำลังบำรุง หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา