รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย

CAUSAL RELATIONSHIP FACTORS MODEL INFLUENCING PERFORMANCE OF NONCOMMISSIONED OFFICERS, JOINT STAFF IN THE ROYAL THAI ARMED FORCE HEADQUARTERS

โดย

เรืออากาศโท วิชัย เปลี่ยนศรีเพ็ชร์

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2561

CAUSAL RELATIONSHIP FACTORS MODEL INFLUENCING PERFORMANCE OF NONCOMMISSIONED OFFICERS, JOINT STAFF IN THE ROYAL THAI ARMED FORCE HEADQUARTERS

BY

FLYING OFFICER WICHAI PLIENSRIPETCH

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENTS FOR

THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2018

วิทยานิพนธ์เรื่อง

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม
กองบัญชาการกองทัพไทย

โดย
เรืออากาศโท วิชัย เปลี่ยนศรีเพ็ชร์

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2561

ดร.กฤษดา เชียรวัฒนสุข
ประธานกรรมการสอบ

ดร.กฤษฎา มูฮัมหมัด
กรรมการ

ดร.พัชร์หทัย จารุทวีผลนุกูล
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณี ศุขสาตร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
27 สิงหาคม 2561

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

Thesis entitled

CAUSAL RELATIONSHIP FACTORS MODEL INFLUENCING PERFORMANCE OF NONCOMMISSIONED OFFICERS, JOINT STAFF IN THE ROYAL THAI ARMED FORCE HEADQUARTERS

by

FLYING OFFICER WICHAI PLIENSRIPETCH

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

Rangsit University
Academic Year 2018

Krisada Chienwattanasook, D.B.A.
Examination Committee Chairperson

Kritsada Muhammad, Ph.D.
Member

Pashatai Charutawephonnukoon, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plt.Off. Vannee Sooksatra, D.Eng.)
Dean of Graduate School
August 27, 2018

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ดร. พัชร์หทัย จารุทวีผลนุกูล โดยกรุณาให้ความเมตตารับเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดูแลให้คำแนะนำ เสนอแนะแนวทางต่าง ๆ ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยมีความรู้สึกซาบซึ้ง และกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณคณะกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้แก่ ดร.กฤษดา เชียรวัฒนสุข และ ดร.กฤษฎา มูฮัมหมัด ที่ให้ข้อแนะนำในการปรับ แก้ไขเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย รวมถึงนายมรกต จันทร์กระพ้อ และผู้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ไม่ได้กล่าวถึงที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และที่สำคัญคือข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จักเป็นประโยชน์แก่ผู้บังคับบัญชาระดับผู้บริหารภายในกองบัญชาการกองทัพไทย หรือผู้บริหารองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ เอกชนที่จะทราบถึงเหตุที่จะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงผู้ที่สนใจที่จะนำไปศึกษาต่อในประเด็นที่ได้เสนอแนะไว้ สำหรับข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรับและยินดีที่จะรับข้อเสนอแนะจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อประโยชน์ของการพัฒนางานวิจัยต่อไป

เรืออากาศโท วิชัย เปลี่ยนศรีเพ็ชร์
ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

5906856 : สาขาวิชาเอก: บริหารธุรกิจ; บธ.ม.

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์กร, แรงจูงใจในงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ผลการปฏิบัติงาน

เรืออากาศโท วิชัย เปลี่ยนศรีเพ็ชร์: รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย (CAUSAL RELATIONSHIP FACTORS MODEL INFLUENCING PERFORMANCE OF NONCOMMISSIONED OFFICERS, JOINT STAFF IN THE ROYAL THAI ARMED FORCE HEADQUARTERS) อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร. พัชร์หทัย จารุทวีผลนุกูล, 154 หน้า.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย (2) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย (3) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย (4) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย และ (5) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย ทั้งหมดจำนวน 728 คน โดยเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานได้แก่ วิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท และส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศจ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก ปัจจัยของผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมาก

ไปหาน้อย คือ แรงจูงใจในงาน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ (2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย มีค่าสถิติ Chi-square เท่ากับ 55.243, p-value เท่ากับ 0.318, Chi-square ต่อ df เท่ากับ 1.083, GFI เท่ากับ 0.974, AGFI เท่ากับ 0.947, CFI เท่ากับ 0.998, RMR เท่ากับ 0.008 และ RMSEA เท่ากับ 0.017 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าโมเดลโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ (3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย มี 2 ปัจจัย ได้แก่ แรงจูงใจในงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.516 และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.420 และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทยโดยผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 2 ปัจจัย ได้แก่ แรงจูงใจในงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.198 และ บรรยากาศองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.180

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

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

5906856 : MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION; M.B.A.

KEYWORDS : ORGANIZATIONAL CLIMATE, MOTIVATION, QUALITY OF WORK LIFE, PERFORMANCE

FLYING OFFICER WICHAI PLIENSRIPETCH: CAUSAL RELATIONSHIP FACTORS MODEL INFLUENCING PERFORMANCE OFNONCOMMISSIONED OFFICERS, JOINT STAFF IN THE ROYAL THAI ARMED FORCE HEADQUARTERS. THESIS ADVISOR: PASHATAI CHARUTAWEPHONNUKOON, Ph.D, 154 p.

This research aims to study (1) the impact of organization climate on performance of noncommissioned officers, Joint Staff in The Royal Thai Armed Force Headquarters (2) the impact of motivation on performance of noncommissioned officers, Joint Staff in The Royal Thai Armed Force Headquarters (3) the impact of organization climate on quality of work life of noncommissioned officers, Joint Staff in The Royal Thai Armed Force Headquarters (4) the impact of motivation on quality of work life of noncommissioned officers, Joint Staff in The Royal Thai Armed Force Headquarters and (5) the impact of quality of work life on performance of noncommissioned officers, Joint Staff in The Royal Thai Armed Force Headquarters. Population of this research is 728 noncommissioned officers who are working at Joint Staff in The Royal Thai Armed Force Headquarters by collecting questionnaire from sample of 290 people. Sample in each group was taken according to the proportion of noncommissioned officers, Joint Staff in The Royal Thai Armed Force Headquarters. The Descriptive Statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation and Inferential Statistics is Structural Equation Modeling are all applied in this research.

The findings were as follows (1) Most of the respondents are male aged between 31 – 40 years old with a Bachelor's Degree and having worked for 6 to years, single, with the average monthly income of 15,000 to 30,000 baht and the ranks of most of these men are Master Sergeant First Class, Chief Petty Officer First Class, Flight Sergeant First Class. Performance of noncommissioned officers, Joint Staff in The Royal Thai Armed Force Headquarters with a high

average value for every factor. Factors with an average value ordered from high to low are motive, organizational climate and quality of work life respectively (2) The result of examination of the created impact causal model upon performance of noncommissioned officers, Joint Staff in The Royal Thai Armed Force Headquarters were well consistent with empirical data, considered from Chi-square = 55.243, p-value = 0.318, Chi-square/df = 1.083, GFI = 0.974, AGFI = 0.947, CFI = 0.998, RMR = 0.008 and RMSEA = 0.017 and (3) Test result hypothesis is that there are two factors, which have a direct impact upon performance of noncommissioned officers, Joint Staff in The Royal Thai Armed Force Headquarters. Those factors are motive with a coefficient = 0.516 and quality of work life with a coefficient = 0.420. Two factors that have an indirect impact upon performance of noncommissioned officers, Joint Staff in The Royal Thai Armed Force Headquarters are motive with a coefficient = 0.198 and organizational climate with a coefficient = 0.180.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

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

สารบัญ

		หน้า
กิตติกรรมประกาศ		**ก**
บทคัดย่อภาษาไทย		**ข**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**ง**
สารบัญ		**ฉ**
สารบัญตาราง		**ฌ**
สารบัญรูป		**ฐ**
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
	1.3 สมมติฐานของการวิจัย	5
	1.4 ขอบเขตการวิจัย	6
	1.5 กรอบแนวความคิด	7
	1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	8
	1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2	**แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง**	**10**
	2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร	10
	2.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในงาน	15
	2.3 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	21
	2.4 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน	30
	2.5 ประวัติความเป็นมาของกองบัญชาการกองทัพไทย และข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย	39
	2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
	2.6.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	48
	2.6.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน	52

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 3	**ระเบียบวิธีการวิจัย**	**56**
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
	3.3 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	60
	3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	63
บทที่ 4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**65**
	4.1 การวิเคราะห์ของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	66
	4.2 การวิเคราะห์ของข้อมูลบรรยากาศองค์กร	69
	4.3 การวิเคราะห์ของข้อมูลแรงจูงใจในงาน	74
	4.4 การวิเคราะห์ของข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน	78
	4.5 การวิเคราะห์ของข้อมูลผลการปฏิบัติงาน	83
	4.6 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม	86
	4.7 การทดสอบสมมติฐาน	87
	4.8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	107
บทที่ 5	**สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**108**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	109
	5.2 อภิปรายผล	114
	5.2.1 แรงจูงใจในงาน	114
	5.2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน	118
	5.2.3 บรรยากาศองค์กร	120
	5.3 ข้อเสนอแนะ	122
บรรณานุกรม		**125**

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
ภาคผนวก		**133**
ภาคผนวก ก	รายนามผู้เชี่ยวชาญ	134
ภาคผนวก ข	ผลการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	136
ภาคผนวก ค	แบบสอบถาม	144
ประวัติผู้วิจัย		**154**

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	แสดงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้าน	29
2.2	แสดงเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงาน	38
2.3	แสดงระยะเวลาการพิจารณาเลื่อนยศในแต่ละชั้นยศ	47
2.4	แสดงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	51
2.5	แสดงปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน	55
3.1	แสดงจำนวนประชากรทั้งหมดของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย แยกตามสังกัด	56
3.2	แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามการแบ่งหน่วยงานที่สังกัด	58
3.3	แสดงการแปลคะแนนบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน	60
3.4	แสดงผลทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	62
4.1	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ	66
4.2	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ	66
4.3	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาสูงสุด	66
4.4	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	67
4.5	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพการสมรส	67
4.6	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	68
4.7	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับชั้นยศ	68
4.8	แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์กร	69
4.9	แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร	70

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.10	แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์กร ด้านความเป็นผู้นำ	71
4.11	แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์กร ด้านเป้าหมายขององค์กร	72
4.12	แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร	73
4.13	แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในงาน	74
4.14	แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในงาน ด้านลักษณะงาน	75
4.15	แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	76
4.16	แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	77
4.17	แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	78
4.18	แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ และยุติธรรม	79
4.19	แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	80
4.20	แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	81

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.21	แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	82
4.22	แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผลการปฏิบัติงาน	83
4.23	แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน	84
4.24	แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน	85
4.25	แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผลการปฏิบัติงาน ด้านเวลา	86
4.26	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศองค์กร	88
4.27	แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ของบรรยากาศองค์กร	89
4.28	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของบรรยากาศองค์กร	90
4.29	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจในงาน	90
4.30	แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ของแรงจูงใจในงาน	91
4.31	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของแรงจูงใจในงาน	92
4.32	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน	92
4.33	แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	94
4.34	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	94

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.35	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผลการปฏิบัติงาน	95
4.36	แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ของผลการปฏิบัติงาน	96
4.37	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของผลการปฏิบัติงาน	97
4.38	แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างตามสมมติฐาน	99
4.39	แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างตามสมมติฐาน หลังปรับโมเดล	100
4.40	แสดงผลการทดสอบแบบจำลองสมการโครงสร้าง	101
4.41	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแบบจำลองสมการโครงสร้างตามสมมติฐาน	102
4.42	แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น	103
4.43	แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างตามผู้วิจัยพัฒนาขึ้น หลังปรับโมเดล	104
4.44	แสดงผลการทดสอบแบบจำลองสมการโครงสร้างผู้วิจัยพัฒนาขึ้น	105
4.45	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแบบจำลองสมการโครงสร้างตามสมมติฐาน	106
4.46	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	107

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญรูป

หน้า

รูปที่

1.1	กรอบแนวความคิด	7
2.1	แสดงโมเดลการวัดผลการปฏิบัติงาน	37
2.2	ผังการจัดและสายการบังคับบัญชา	41
4.1	แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของบรรยากาศองค์กร	89
4.2	แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของแรงจูงใจในงาน	91
4.3	แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	93
4.4	แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของผลการปฏิบัติงาน	96
4.5	แบบจำลองโครงสร้างตามกรอบแนวคิดงานวิจัย	98
4.6	ผลการทดสอบแบบจำลองโครงสร้าง	99
4.7	ผลการทดสอบแบบจำลองโครงสร้างหลังปรับโมเดล	100
4.8	ผลการทดสอบแบบจำลองโครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น	103
4.9	ผลการทดสอบแบบจำลองโครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น หลังปรับโมเดล	104

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 1 ถึงฉบับปัจจุบัน (ฉบับที่ 12) ส่งผลให้ประเทศไทยมีระดับการพัฒนาที่สูงขึ้นตามลำดับ อย่างไรก็ตามโครงสร้างเศรษฐกิจไทยมีความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจและสังคมโลกมากขึ้น จึงทำให้มีความอ่อนไหวและผันผวนตามปัจจัยภายนอกนั้น แนวคิดในการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นที่จะมุ่งเน้นที่จะพัฒนาคนในเชิงรุกมากขึ้น ดังหลักการส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ได้กล่าวไว้ว่า คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทุกกลุ่มในสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ซึ่งในส่วนขององค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชนจึงจำเป็นต้องมีแนวทางในการพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องจากทรัพยากรสำคัญที่องค์กรทุกองค์กรควรให้ความสำคัญ คือ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรบุคคลเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญ และเชื่อมโยงให้กระบวนงานต่าง ๆ เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยมีทรัพยากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องภายในองค์กร อาทิเช่น ทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพยากรด้านวัตถุดิบ ทรัพยากรด้านเครื่องจักร และทรัพยากรด้านข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น ทรัพยากรเหล่านี้จะถูกเข้าสู่กระบวนการทางการจัดการต่อไป โดยเป้าหมายสุดท้ายคือความสำเร็จขององค์กรนั่นเอง

การพัฒนาคนในองค์กร จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานของทรัพยากรบุคคล เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลที่พึงประสงค์ รวมถึงเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1975) เป็นมุมมองของคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งสามารถ

วัดได้จากเกณฑ์ 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะช่วยลดการลางาน ขาดงาน และการลาออก และช่วยให้งานที่ปฏิบัติออกมามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลส่งผลต่อองค์กรอย่างแน่นอน องค์กรภาครัฐทุกส่วนราชการจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการภายในองค์กรตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฯ ฉบับที่ 12 ตามที่ได้กล่าวไว้แล้วในข้างต้นนั้น

แนวทางสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการภายในองค์กรภาครัฐจึงจำเป็นที่ต้องมองหาสาเหตุของปัญหา ซึ่งในปัจจุบัน “แผนงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานองค์กรภาครัฐ” โดยสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้เปิดเผยว่า “1 ใน 3 ของข้าราชการมีหนี้สินเพื่อที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองและยานพาหนะแต่ยังผ่อนชำระไม่หมดมากกว่าร้อยละ 20 มีความเครียดสูง ซึ่งในร้อยละ 5 ในกลุ่มนี้จัดว่ามีความเครียดสูงมาก และยังมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพโดยมีอัตราของผู้มีโรคประจำตัวสูงมากถึง 1 ใน 3 ของข้าราชการทั้งหมด นอกจากนี้ยังมีเรื่องของความไม่พึงพอใจในระบบงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตที่ต่ำกว่าความคาดหมายที่ควรได้รับ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทนความยุติธรรมและความสัมพันธ์ในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาส่วนบุคคล แนวโน้มความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ยังไม่รวมถึงเรื่องสิทธิ สวัสดิการ ซึ่งทั้งหมดทำให้การจัดเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของข้าราชการไม่มีความสมดุล ปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นเหตุให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการส่วนใหญ่ต่ำกว่ามาตรฐาน ซึ่งส่งผลเสียเป็นวงกว้างในระดับชาติ เราจึงมองว่าการจะทำให้ระบบราชการและการให้บริการประชาชนขององค์กรภาครัฐดำเนินไปได้ดีขึ้นก็ต้องใช้หลักการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดูแลให้พวกเขามีความสุขมากกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งต้องใช้ปัจจัยหลายอย่างขับเคลื่อนร่วมกันเพื่อผลในระยะยาว” (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2560)

คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อผลการทำงานของบุคลากรปฏิบัติงาน ดังที่ แสงเดือน ตั้งธรรมสถิตย์ ผู้ร่วมก่อตั้งและหัวหน้าผู้บริหารด้านปฏิบัติการ ของเว็บไซต์จ๊อบไทยดอทคอม ได้ทำแบบสำรวจความคิดเห็นสอบถามคนทำงานรุ่นใหม่ทั่วประเทศกว่า 1,500 คน พบว่า (1) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (ร้อยละ 15.07) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลในการทำงานของพนักงาน หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จะทำให้พนักงานเกิด

ความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำผลงานให้ออกมาดียิ่งขึ้นขณะเดียวกัน นอกจากจะช่วยรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรแล้ว ยังเป็นปัจจัยดึงดูดความสนใจของบุคลากรที่มีความสามารถให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กรอีกด้วย (2) เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน (ร้อยละ 13.08) คนรุ่นใหม่ส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นและต้องการความสำเร็จในการทำงานที่รวดเร็ว ดังนั้นหากองค์กรสามารถสื่อสารให้เห็นถึงความก้าวหน้าหรือช่องทางการเติบโตในสายงานได้อย่างชัดเจนก็จะเป็นสิ่งหนึ่งที่ช่วยดึงดูดพนักงานรุ่นใหม่ให้อยากทำงานกับองค์กรต่อไป (3) งบประมาณในการอบรมพัฒนาความรู้ของพนักงาน (ร้อยละ 12.36) เป็นการแสดงให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีกับองค์กรพร้อมกันนั้น เป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อการเติบโตไปพร้อมกับองค์กรในระยะยาว (4) ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (ร้อยละ 11.62) ความสัมพันธ์ที่ดีเป็นสิ่งที่ช่วยให้การดำเนินงานในองค์กรราบรื่น การพูดคุยและประสานงานในแต่ละหน่วยงานล้วนมีผลมาจากความสัมพันธ์ทั้งสิ้น ดังนั้น หากองค์กรรู้จักสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรก็จะช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (5) เปิดโอกาสให้ได้แสดงศักยภาพและความคิดเห็นอย่างเต็มที่ (ร้อยละ 11.48) การที่พนักงานได้แสดงศักยภาพและความคิดเห็นจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรได้เห็นมุมมองหรือความคิดใหม่ๆ ที่อาจต่อยอดไปสู่ความสำเร็จในอนาคตได้ อย่างไรก็ตาม เว็บไซต์จ๊อบไทยดอทคอมยังได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของฝ่ายทรัพยากรบุคคลจากหลากหลายองค์กร กว่า 480 คน ในเรื่อง สิ่งที่องค์กรใช้เป็นแรงจูงใจให้แก่พนักงานรุ่นใหม่ ได้แก่ (1) เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพและความคิดเห็นอย่างเต็มที่ (ร้อยละ 15.34) ถัดมาคือ (2) มีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (ร้อยละ 12.9) (3) มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (ร้อยละ 11.63) (4) มีงบประมาณในการอบรมพัฒนาความรู้ของพนักงาน (ร้อยละ 10.09) และ (5) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานใกล้ชิดกับผู้บริหาร (ร้อยละ 9.26) (องค์กรต้องรู้! 5 สิ่งจูงใจคนทำงานรุ่นใหม่ไม่คิดย้ายงาน, 2560)

กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นองค์กรภาครัฐมีหน้าที่ควบคุม อำนวยการ สั่งการและกำกับดูแลในการดำเนินงานของส่วนราชการในกองทัพไทย ในการเตรียมกำลัง การป้องกันราชอาณาจักรและการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็นผู้รับผิดชอบ ในปัจจุบันกองบัญชาการกองทัพไทยได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนบังคับบัญชา ส่วนเสนาธิการร่วม ส่วนกิจการพิเศษ ส่วนปฏิบัติการและส่วนการศึกษา ซึ่งในแต่ละส่วนจะถูกแบ่งออกเป็นหน่วยปฏิบัติงานอีกรวมทั้งสิ้น 27 ส่วนราชการ

จากโครงสร้างการจัดองค์กรของกองบัญชาการกองทัพไทยจะเห็นได้ว่าเป็นโครงสร้างแนวดิ่งหรือสูง อาจเนื่องมาด้วยลักษณะเฉพาะของทางทหาร ที่มีการจัดโครงสร้างแบบสายการบังคับบัญชาหลายชั้น ที่ไล่ลงมาตั้งแต่ผู้บังคับหน่วยคือผู้บัญชาการทหารสูงสุด ในส่วนของส่วนเสนาธิการทหารร่วม จัดเป็นส่วนที่ขึ้นตรงกับกองบัญชาการกองทัพไทยอีกชั้นหนึ่งประกอบไปด้วย 7 ส่วนราชการ หรือ 7 กรม ซึ่งทำหน้าที่อำนวยการร่วมด้านการป้องกันประเทศ และการปฏิบัติการทางทหาร พิจารณาเสนอยุทธศาสตร์ในด้านต่างๆให้กับกองทัพ เพื่อความมั่นคงเป็นที่เชื่อมั่นของรัฐบาล ประชาชน และเป็นที่ยอมรับของมิตรประเทศโดยแบ่งเป็น กรมกำลังพลทหาร กรมข่าวทหาร กรมยุทธการทหาร กรมส่งกำลังบำรุงทหาร กรมกิจการพลเรือนทหาร กรมสื่อสารทหาร และสำนักงานปลัดบัญชีทหาร (กองบัญชาการกองทัพไทย, 2561)

จากการจัดโครงสร้างรูปแบบของอาชีพทหาร รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องความมีระเบียบวินัยที่เคร่งครัด ส่งผลให้ในบางเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงอาจจะยังไม่ทราบถึงปัญหา สิ่งที่พึงปรารถนา รวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นผู้น้อย ณ ปัจจุบัน โดยข้าราชการทหารชั้นผู้น้อยในที่นี้คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน ซึ่งเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติงาน สนับสนุนข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาที่มีระดับสูงขึ้นไป จึงถือได้ว่าเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีผลต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง การที่ภารกิจต่าง ๆ ของผู้บังคับบัญชาระดับสูงจะสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น ถ้าบุคลากรระดับชั้นประทวนสามารถแสดงผลของการทำงานออกมาได้อย่างเต็มที่อันเนื่องมาจากแรงจูงใจในงาน บรรยากาศองค์กร หรือคุณภาพชีวิตในการทำงานก็ตาม ผู้บังคับบัญชาจะสามารถตัดสินใจในภารกิจต่างๆได้อย่างรอบคอบทันเวลา และถูกต้อง จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังพลภายในกองทัพ และผู้บริหารของหน่วยสามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาเชิงนโยบายส่งเสริมประเด็นปัจจัยอันเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานภายในกองทัพที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย

1.2.4 เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย

1.2.5 เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย

1.3.2 แรงจูงใจในงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย

1.3.3 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย

1.3.4 แรงจูงใจในงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย

1.3.5 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

1.4 ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย” มีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1) ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยมีตัวแปรที่นำมาศึกษา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) มีดังนี้

บรรยากาศองค์กร อันได้แก่ โครงสร้างองค์กร ความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร

แรงจูงใจในงาน อันได้แก่ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

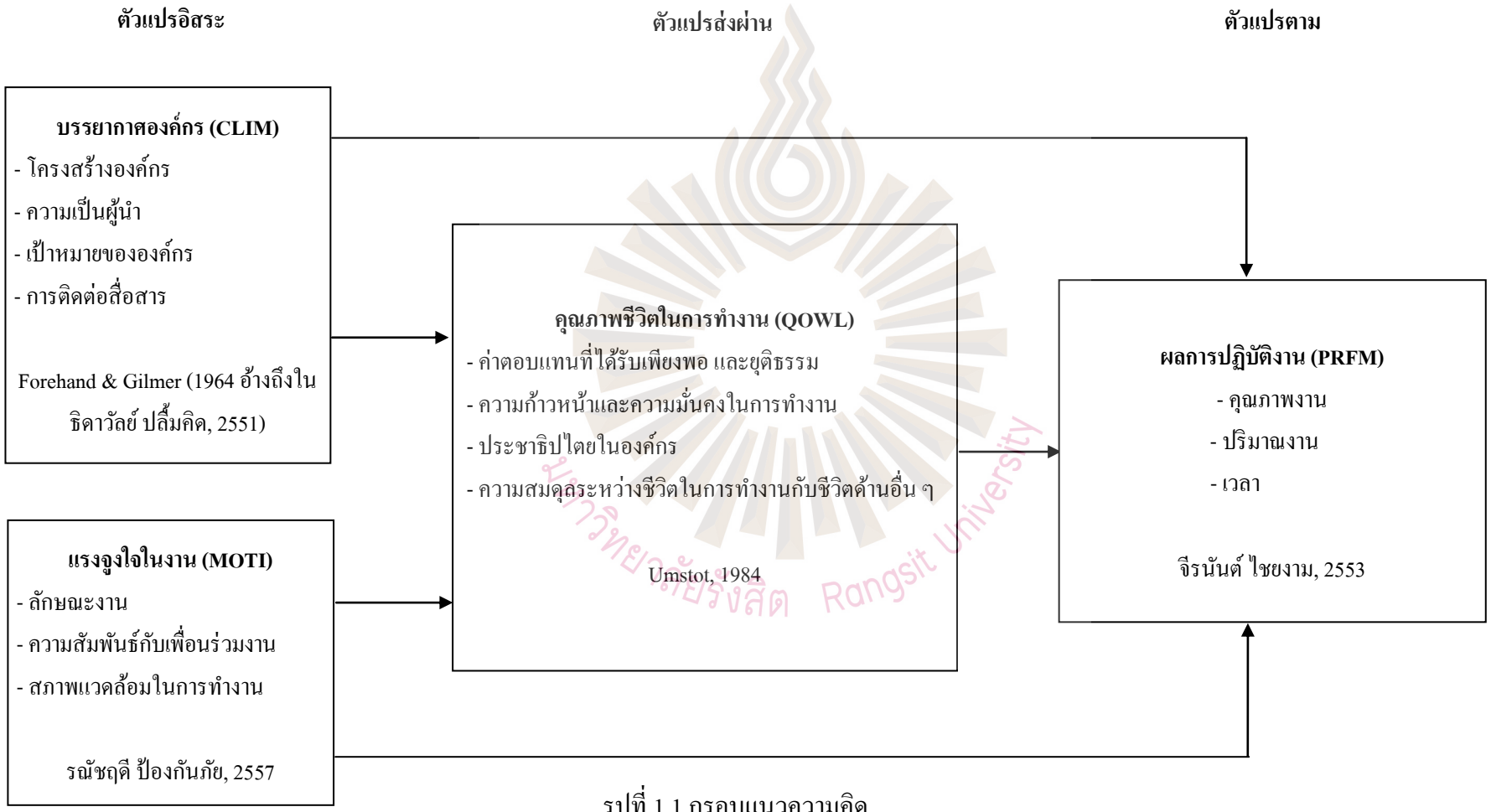
ตัวแปรส่งผ่าน (Mediator Variable) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย อันได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ และยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ประชาธิปไตยในองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย อันได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลา

2) ขอบเขตประชากร ประชากรที่ต้องการจะศึกษาในงานวิจัยนี้ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย ทั้งหมดมีจำนวน 728 คน (กรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย, 2561) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เลือกวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีการกำหนดเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ เลือกสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 290 คน (Yamane, 1973)

3) ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ทำการวิจัยอยู่ในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยทำการศึกษางานวิจัยนี้ ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2560 – มิถุนายน พ.ศ. 2561

1.5 กรอบแนวความคิด



รูปที่ 1.1 กรอบแนวความคิด

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

บรรยากาศองค์กร หมายถึง องค์ประกอบของสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์กรนั้น โดยบรรยากาศองค์กรนี้จะแตกต่างกันไปแต่ละองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย โครงสร้างองค์กร ความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร (Forehand & Gilmer, 1964 อ้างถึงใน ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด, 2551)

แรงจูงใจในงาน หมายถึง สิ่งที่ขับกระตุ้นในด้านบวกให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีความพึงพอใจต่อสิ่งที่ขับกระตุ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (รณัชฤดี ป้องกันภัย, 2557)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆ ในการทำงานที่มีผลต่อบุคคลที่ปฏิบัติงาน โดยสามารถทำให้รู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจ ซึ่งความรู้สึกนี้จะส่งผลต่อผลของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ ได้ ประกอบไปด้วยค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ และยุติธรรม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ประชาธิปไตยในองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (Umstot, 1984)

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบผลลัพธ์ของงานที่เกิดจากทรัพยากรบุคคลเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดกระบวนงานต่าง ๆ ซึ่งผลลัพธ์ของงานนั้นต้องบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้ โดยมีองค์ประกอบของ คุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลา ซึ่งเป็นเกณฑ์ในการวัดผลปฏิบัติงาน (จีรนันต์ ไชยงาม, 2553)

ข้าราชการทหารชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี ไปจนถึง จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก ที่ปฏิบัติงาน การรับ-ส่ง รวมถึงการเก็บและสืบค้นหนังสือราชการ การจัดพิมพ์หนังสือ การจัดทำข้อมูลสนับสนุนผู้บังคับบัญชา ภายในสำนักงานของแต่ละกรม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ส่วนเสนาธิการร่วม หมายถึง ส่วนราชการส่วนหนึ่ง ซึ่งเป็นส่วนที่ขึ้นตรงกับกองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบไปด้วย 7 กรม คือ กรมกำลังพลทหาร กรมข่าวทหาร กรมยุทธการทหาร กรมส่งกำลังบำรุงทหาร กรมกิจการพลเรือนทหาร กรมสื่อสารทหาร และสำนักงานปลัดบัญชีทหาร

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบแนวทางสำหรับการพัฒนา และแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจการตัดสินใจซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายบรรยากาศองค์กรที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ โครงสร้างองค์กร ความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร ที่จะไปกระตุ้นให้ผลปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทยดียิ่งขึ้น

1.7.2 ทำให้ทราบถึงสิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นอันพึงประสงค์ ของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย ในด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันเป็นเหตุที่จะเป็นแรงจูงใจในการผลักดันให้ผลปฏิบัติงานนั้นออกมาได้ผลลัพธ์ที่ดี ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทยที่เหมาะสม

1.7.3 ทำให้ทราบถึงบรรยากาศขององค์กรที่พึงประสงค์ ในด้านโครงสร้างองค์กร ความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ที่จะทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตในสถานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย ในแต่ละวันได้อย่างมีความสุข นำไปสู่การกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี

1.7.4 ทำให้ทราบถึงลักษณะของแรงจูงใจในการทำงานในด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานแบบใด ที่จะทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตในสถานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย ในแต่ละวันได้อย่างมีความสุข นำไปสู่การพัฒนา และแก้ไขสิ่งกระตุ้นในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม

1.7.5 ทำให้ทราบถึงรูปแบบของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านใดบ้างที่ข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย พึงจะได้รับจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง อันก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้การบังคับบัญชาที่ดีตามมานั้น นำไปสู่การกำหนดนโยบายการพัฒนา และปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย ดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร

2.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในงาน

2.3 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.4 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

2.5 ประวัติความเป็นมาของกองบัญชาการกองทัพไทย และข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร

2.1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) นักวิชาการและผู้ทำการวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ไว้ดังนี้

Gibson (1937 อ้างถึงใน นเรศรี แสนมนตรี, 2553 น. 18) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์กรไว้ว่า หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับรู้ทั้งโดย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศองค์กรจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน

Dubrin (1981, p. 35) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรไว้ว่า หมายถึง เป็นความรู้สึกหรือคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมขององค์กร

Owens (1998, p. 193) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรไว้ว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และสามารถอธิบายถึงคุณลักษณะขององค์กรนั้น ๆ

สัมฤทธิ์ ผิวนิ่ม (2552, น. 43) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์กรว่า ความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมดทั้งโดยตรงและโดยอ้อมซึ่งจะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรทำให้องค์กรมีลักษณะเฉพาะตัวหรือเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร

อัจฉรา เฉลยสุข (2556, น. 18) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์กรว่า หมายถึง คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้น ๆ ได้ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งในแต่ละองค์กรจะมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้ทั้งทางตรงและอ้อม และส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรทั้งต่างประเทศ และในประเทศไว้นั้นสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง องค์ประกอบของสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์กรนั้น โดยบรรยากาศองค์กรนี้จะแตกต่างกันไปแต่ละองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย โครงสร้างองค์กร ความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร การติดต่อสื่อสาร ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) มีความสำคัญต่อองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรส่งผลต่อการกำหนดพฤติกรรม ต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการ

ทำงาน (Litwin & Stringer, 2002 อ้างถึงใน รุ่งนภา เปล่งอารมณ์, 2555; Steers & Porter, 1983 อ้างถึงใน รุ่งนภา เปล่งอารมณ์, 2555, น. 52) ซึ่งผู้วิจัยศึกษาความสำคัญของบรรยากาศองค์กรอธิบาย ไว้ดังนี้

Hellrigele and Slocum (1974 อ้างถึงใน ณัฐนี โปร่งสันเทียะ และคณะ, 2559, น. 253) ได้ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์กรนั้นผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญ เพราะมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรได้ดีขึ้น และยังมีส่วนช่วยสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย

Newell (1978, p. 19) ได้ศึกษาถึงบรรยากาศองค์กร ทำให้ทราบว่า บรรยากาศองค์กรที่ปิดโดยผู้บริหารไม่ได้คำนึงถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน บริหารโดยใช้ระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้สมาชิกมีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

Brown and Moberg (1980, p. 420) ได้ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์กรมีส่วนช่วยวางรูปแบบของความคาดหวังของบุคลากรในองค์กรต่อส่วนประกอบต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งมีส่วนช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และความพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น

2.1.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร

จากความหมาย และความสำคัญของบรรยากาศองค์กร ก็ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้หลายท่านดังนี้

Forehand and Gilmer (1964 อ้างถึงใน ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด, 2551, น. 20) แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร เป็นลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์กรหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กรนั้น รวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ในองค์กรซึ่งพิจารณาในเชิงจิตวิทยาเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1) โครงสร้างขององค์กร หมายถึง องค์กรที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ซึ่งระยะทางระหว่างผู้บริหารระดับสูง และพนักงานจะห่างไกลกันมากขึ้น ระยะทางดังกล่าวจะก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางด้านจิตวิทยาในลักษณะที่ว่าพนักงานที่อยู่ห่างไกลออกไปจากจุดตัดสินใจนั้น อาจจะมีความเข้าใจในตัวของพวกเขาเองว่ามีความสำคัญน้อย และระยะทางดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการ หรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคลมาก เพราะว่าการจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นทางด้านสังคมนั้นทำได้ยาก

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2) แบบความเป็นผู้นำ การปฏิบัติของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศ ซึ่งจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการทำงาน และการตอบสนองต่อความพึงพอใจของพนักงาน

3) ความซับซ้อนของระบบ องค์กรจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่าเป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างกันกับส่วนต่าง ๆ ของระบบ

4) เป้าหมายขององค์กร องค์กรแต่ละองค์กรจะแตกต่างกันที่เป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาสำหรับองค์กร ความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากการแยกประเภทขององค์กรอย่างหนึ่ง เช่น องค์กรธุรกิจ องค์กรที่ให้บริการกับสาธารณะ เป็นต้น

5) การติดต่อสื่อสาร เป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศองค์กร เพราะสายใยภายในองค์กรจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างสู่เบื้องบน หรือตามแนวนอนภายในองค์กรจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหาร โดยส่วนรวมภายในองค์กรนั้นได้

Likert (1976 อ้างถึงใน พราว ศาลิคุปต, 2552, น. 28) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ไว้ดังนี้

1) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง การที่ปฏิบัติงานรู้ถึงความเป็นไปภายในองค์กร และผู้นำแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่าเปิดเผย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง และเพื่อเป็นการปฏิบัติงานที่ได้ผลดี

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดเป้าหมายขององค์กรทุกระดับ

3) การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่องค์กรเอาใจใส่จัดสวัสดิการ ปรับปรุงสภาพการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

4) อำนาจและอิทธิพลในองค์กร หมายถึง อำนาจและอิทธิพลทั้งของผู้นำและผู้ปฏิบัติ

5) เทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในองค์กร หมายถึง เทคนิคที่ใช้ในองค์กร มีการปรับปรุงอย่างรวดเร็ว ไปตามสภาพแวดล้อม

6) แรงจูงใจ บรรยากาศที่ถือว่าดี จะต้องมีลักษณะการยอมรับความแตกต่างและความขัดแย้งในองค์กร พร้อมที่จะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานขยันขันแข็ง ทำงานหนักเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เพื่ออัตราค่าจ้าง และเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

Steers (1976 อ้างถึงใน อนุชา แซ่อึ้ง, 2552, น. 10-11) ได้ทำการแบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ไว้ดังนี้

1) โครงสร้างของงาน การสำรวจความรู้สึกของพนักงานในเรื่องของโครงสร้างในการทำงานว่าเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

2) ระบบรางวัลตอบแทน คือ การแสดงความคิดเห็นถึงการให้รางวัล ค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเป็นมาตรฐานต่อการดำรงชีพ

3) ความเป็นอิสระ คือ ความรู้สึกของพนักงานซึ่งมีความรู้สึกเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน

4) ความอบอุ่นและการสนับสนุน คือ ความรู้สึกของพนักงานต่อการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการให้โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

5) การยอมรับความขัดแย้ง คือ การแสดงความคิดเห็นของพนักงานที่มีความแตกต่างจากผู้อื่นที่ปฏิบัติงานร่วมกันว่าสามารถยอมรับกันได้มากน้อยเพียงใด

6) ความรักในหมู่คณะ คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในการที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากน้อยเพียงใด

Kelly (1980, p. 486) ได้แบ่งมิติของบรรยากาศองค์กรไว้ 6 มิติ ไว้ดังนี้

1) โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับองค์ประกอบในงานอันเกิดจากโครงสร้างขององค์กร ขั้นตอนการดำเนินงาน ระเบียบกฎเกณฑ์

2) ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในเรื่องของความเป็นอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น

3) รางวัลตอบแทน (Reward) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในส่วนที่เกี่ยวกับการได้รับรางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่ได้ตามเป้าหมายขององค์กร และมีความยุติธรรมในการได้รับ

4) ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในส่วนที่เกี่ยวกับมิตรภาพภายในองค์กร การได้รับความช่วยเหลือ ความอบอุ่น

5) การยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) การรับรู้ของพนักงานในส่วนที่เกี่ยวกับความแตกต่างของความคิดเห็นในองค์กรที่เกิดขึ้น และวิธีการปฏิบัติจากความคิดเห็นต่างนั้น

6) การเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Organizational Change) การรับรู้ของพนักงานในส่วนที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงจากการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้กับองค์กร ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์กร เพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่

โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวความคิดของ Forehand and Gilmer (1964 อ้างถึงใน ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด, 2551, น. 20) เป็นหลัก และนำมาปรับใช้กับนักวิชาการท่านอื่น โดยนำเป็นตัวแปรที่ส่งผลซึ่งประกอบไปด้วย โครงสร้างองค์กร ความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร โดยประยุกต์รวมเป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศองค์กร

2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในงาน

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจในงาน

แรงจูงใจในงาน (Motivation) นักวิชาการได้ให้ความคิดเห็น รวมถึงความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจในงาน ไว้ดังนี้

Koontz and Weihrich (1988, p. 235) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจ หมายถึง แรงขับกระตุ้นให้บุคคลกระทำหรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ผู้เสริมแรงขับกระตุ้นต้องการ

Robbins and Coulter (1999) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น และรักษาให้คงอยู่จนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ชานน ตรงดี (2551, น. 42) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นที่เร้าให้อินทรีย์ได้เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุความปรารถนา หรือหลีกเลี่ยงภาวะที่ไม่พึงปรารถนาของบุคคล

นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ (2552, น. 46) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่เป็นสิ่งกระตุ้น หรือสิ่งเร้าให้ที่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้ให้ความหมาย แนวคิด ของแรงจูงใจ หรือแรงจูงใจในงาน จึงสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในงานหมายถึง สิ่งที่ขับกระตุ้นในด้านบวกให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีความพึงพอใจต่อสิ่งที่ขับกระตุ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ

2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในงาน

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งในหลาย ๆ ปัจจัยที่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนในการทำงานว่าทำไมคนจึงขยัน มานะพากเพียรและสามารถปฏิบัติงานได้ดี แรงจูงใจจึงมีบทบาทที่สำคัญดังต่อไปนี้ (อรพินทร์ ชูชม, 2555, น.52-61)

1) แรงจูงใจ สามารถช่วยอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมและพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลได้ แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เข้าใจว่า ทำไมคนถึงมีพฤติกรรมเช่นนี้ อะไรเป็นสิ่งที่จูงใจทำให้คนมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น นอกจากนี้แรงจูงใจยังช่วยอธิบายถึงความมานะพากเพียรในการกระทำพฤติกรรมและทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนั้นอย่างกระตือรือร้นเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้น การทราบถึงสิ่งจูงใจหรือแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการในการเสาะแสวงหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ต้องการ

2) แรงจูงใจ ช่วยอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ทำไมบางคนที่มีความเพียรและพยายามที่จะทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่บางคนไม่มีความเพียรพยายามที่จะฝ่าฟันอุปสรรคให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนเข้าใจว่าทำไมในบางครั้งนั้นบุคคลถึงทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนี้ ในขณะที่บางเวลาพฤติกรรมนี้จะไม่เกิดขึ้นเลย นอกจากนี้บุคคลแต่ละคนอาจทำพฤติกรรมเดียวกันด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการทำพฤติกรรมนั้นแตกต่างกัน เช่น จากการศึกษาวิจัยคนงานในโรงงานซึ่งเป็นพนักงานระดับล่างพบว่าความต้องการเงินและความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ดังนั้นในการจูงใจให้กลุ่มบุคคลนี้มีความขยันขันแข็งในการทำงานผู้บริหารอาจใช้มาตรการในเรื่องเงินจูงใจพนักงานในการปฏิบัติงานในขณะที่พนักงานระดับสูงสิ่งจูงใจในการทำงานที่สำคัญได้แก่ ความสำเร็จและการได้รับการยกย่อง เพื่อที่พนักงานปฏิบัติงานได้ดีจะได้คงระดับความพยายามในการทำงานต่อไป

3) แรงจูงใจช่วยให้บุคคล หน่วยงานหรือองค์กรบริหารจัดการให้บุคคลหรือกลุ่มมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ โดยอาศัยแนวคิดแรงจูงใจ ซึ่งการจูงใจมีหลายประเภท อาจอาศัยการจูงใจประเภทต่าง ๆ ผสมผสานประกอบกันหรือเลือกใช้วิธีการจูงใจวิธีการใดวิธีการหนึ่งให้เหมาะสมกับบุคคล กลุ่มสถานการณ์และโอกาส เช่น สร้างกระบวนการจูงใจในการทำงานโดยการตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างเหมาะสม ใช้สิ่งจูงใจในทางบวกและทางลบในการจูงใจบุคคล โดยการกำหนดเป้าหมาย ให้ความเป็นธรรม มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

การจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจ เช่น หัวหน้างานอาจใช้วิธีการจูงใจลูกน้องให้ใช้สิ่งแวดล้อมและพลังงานต่าง ๆ ในหน่วยงานของตนอย่างคุ้มค่าและไม่สิ้นเปลือง โดยอาจอาศัยแนวคิดเรื่องแรงจูงใจด้วยความเป็นธรรมและความคาดหวังมาใช้ โดยลูกน้องสามารถรับรู้ว่าส่วนที่ตนเองช่วยประหยัดในการใช้สิ่งแวดล้อมและพลังงานในหน่วยงานของตนนั้น จะได้รับผลตอบแทนกลับคืนมาเป็นเงินบางส่วนที่จะร่วมแบ่งปันกัน ถ้าทุกคนร่วมมือกันประหยัดการใช้พลังงานให้มากก็ยิ่งได้ผลตอบแทนกลับคืนมามากตามด้วย ในทำนองเดียวกันหัวหน้าหน่วยงานอาจใช้การจูงใจโดยการกำหนดเป้าหมาย ให้พนักงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะร่วมกันในการนำวัสดุบางอย่างหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ โดยเป้าหมายที่วางไว้เป็นเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป เมื่อพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้ พนักงานต่างรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการทำพฤติกรรมสิ่งเหล่านี้จะช่วยจูงใจให้พนักงานมีความเพียรพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมนี้ต่อไป

2.2.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจในงาน

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในมุมมองของนักวิชาการต่างประเทศ

Hackman and Oldham (1975 อ้างถึงใน นิภา ตั้งทรงจิตรากุล, 2551, น. 30) ได้ทำการแบ่งองค์ประกอบเกี่ยวกับกับลักษณะงาน ไว้ดังนี้

1) ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) เป็นระดับความมากน้อยในงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่มีความหลากหลาย หรือใช้เครื่องมือ อุปกรณ์จำนวนมากเพื่อให้งานสำเร็จ และเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องใช้ทักษะความสามารถหลายด้าน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานไม่จำเจ ซ้ำซาก น่าเบื่อ

2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมด และสามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตน ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการ รวมทั้งเป็นงานที่มีลักษณะเป็นวิชาชีพ ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่สามารถแยกแยะรูปแบบของงานเป็นการเฉพาะ และได้รับการยอมรับมีการกำหนดตำแหน่งเฉพาะ เช่น นักเทคโนโลยี นักแนะแนวการศึกษา เป็นต้น

3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ หรือการทำงานของบุคคลในหน่วยงานเดียวกัน หรือผู้ที่อยู่ภายนอกหน่วยงาน

4) ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่จะเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพอิสรภาพ และการใช้ดุลยพินิจในการกำหนดเวลาในการทำงาน และการตัดสินใจเลือกกระบวนการใช้ในการทำงานด้วยตนเอง

5) ความพร้อมในการตรวจสอบ หมายถึง ลักษณะการทำงานอย่างมีหลักเกณฑ์ ถูกต้องมีระบบ ระเบียบแบบแผนที่ถูกต้อง มีความโปร่งใส ไม่ปิดบัง และมีหลักฐานต่าง ๆ พร้อมให้ตรวจสอบ

6) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) ระดับความรู้สึกมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือผลกระทบจากการทำงานของเขาว่าทำงานได้เพียงใด ซึ่งผู้ที่ให้ข้อมูลดังกล่าวอาจจะเป็นผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาก็ได้

Reece and Brandit (1997) ได้อธิบายถึงหลักสำคัญของมนุษย์สัมพันธ์มี 7 ประการดังนี้

1) การสื่อสาร (Communication) มีความสำคัญต่อการรู้จักตนเองและผู้อื่น เมื่อเราทำอะไรร่วมกับคนอื่นก็จะต้องผ่านการสื่อสาร

2) การรู้เท่าทันตนเอง (Self-Awareness) เป็นการรู้อารมณ์ตนเอง ช่วยให้เรารู้จักและควบคุมอารมณ์ให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้ง่าย จึงต้องพยายามสำรวจภาวะที่เกิดขึ้นภายในตนเองเสมอ มีสติอยู่ตลอดเวลา

3) การยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) เป็นพื้นฐานสำหรับความสำเร็จในการติดต่อกับผู้อื่น ผู้ที่ยอมรับตนเองมีแนวโน้มที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง ยอมรับความแตกต่าง รับผิดชอบต่องาน และทำงานเป็นทีมได้ รวมถึงกำหนดความสำเร็จของเป้าหมายได้ด้วย

4) การจูงใจ (Motivation) เป็นแรงกระตุ้นขับความต้องการ เมื่อรู้สึกว่าองค์กรสนองความต้องการในการพัฒนาของตนเอง มีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างดีที่สุด

5) ความไว้ใจ (Trust) เป็นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีความไว้ใจต่อกัน เป็นกุญแจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว เมื่อเกิดความไว้ใจกันและกันเราจะได้รับรู้ข้อมูลต่างๆตลอดเวลา มีการพูดคุยแลกเปลี่ยน

6) การเปิดเผยตนเอง (Self-Disclosure) จะสร้างความไว้ใจกันมากขึ้น ยิ่งมีความไว้ใจกันมากเท่าไหร่ก็ยิ่งจะรู้สึกปลอดภัยในการเปิดเผยตนเองมากขึ้นเท่านั้น

7) การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ก่อให้เกิดการแก้ไขจะนำไปสู่การลดการกระทบกระทั่งกัน ไม่ไว้ใจกัน ไม่ให้ความร่วมมือกัน และทำลายสัมพันธภาพระหว่างกัน

Schultz and Schultz (2001 อ้างถึงใน เมธินี นิจพิทักษ์, 2550, น. 19) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 ประเภท คือ

1) สภาพทางกายภาพ (Physical Working Conditions) เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ และความชื้น

2) ตารางการทำงาน (Work Schedules) เช่น ชั่วโมงการทำงาน ความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน ช่วงเวลาในการพัก

3) สภาพทางจิตวิทยาและสังคม (Psychological and Social Working Conditions) เช่น ความเบื่อหน่าย ความซ้ำซากจำเจของงาน ความเหนื่อยล้า เป็นต้น

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในมุมมองของนักวิชาการในประเทศ

รวีวรรณ โปรยรุ่งโรจน์ (2551, น. 129) กล่าวไว้ว่าการที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานได้โดยใช้วิธีการดังต่อไปนี้

1) ต้องรู้จักตนเองและเคารพในความเป็นตัวเอง และไม่พยายามเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้เพื่อนร่วมงานยอมรับ เช่น ไม่จำเป็นต้องใช้ของแบรนด์เนมตามอย่างเพื่อนร่วมงาน

2) ยอมรับว่าเพื่อนร่วมงานมีทั้งส่วนดีและส่วนเสีย และควรพยายามมองแต่ในส่วนที่ดีของเขา และทำความเข้าใจถึงสาเหตุของส่วนเสียของเขา

3) ยอมรับในศักดิ์ศรีและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน

4) มีความจริงใจ

5) แสดงความเป็นมิตร มีน้ำใจ และให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ โดยพยายามเป็นผู้ให้มากว่าผู้รับ

6) เมื่อมีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน จะต้องเปิดใจให้กว้างและมีเหตุผลไม่ยึดเอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง ไม่คิดเอาชนะ แต่ให้คิดที่ผลของงานมากกว่า

7) ไม่แสดงว่าตนเองเหนือกว่า หรือพูดจาเกทับเพื่อนร่วมงาน

8) ไม่แสดงตนเป็นผู้รู้ ที่ชอบสอนบุคคลอื่นๆ ในทุกเรื่อง

9) ไม่ล่วงล้ำเรื่องส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานเกินของเขตที่จำเป็น

10) ไม่กล่าวร้ายเพื่อนร่วมงาน

11) ไม่คิดว่าเพื่อนร่วมงานเป็นศัตรู หรือคู่แข่งขัน แต่ควรคิดว่าเขาเป็นเพื่อนร่วมทีมงานเดียวกัน หรือเป็นพวกเดียวกันและกัน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สุธรรม รัตนโชติ (2552, น. 138) ได้กล่าวถึงแบบของงาน ไว้ว่าเป็นกระบวนการทำงานของพนักงานหรือคนงานที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบริหารให้มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการที่จะทำงานนั้นได้สำเร็จ แบบของงานจะเกี่ยวกับงานทั้งทางเศรษฐกิจ การเมือง และการเงินซึ่งส่งผลได้ทั้งทางบวก และลบ แบบของงานจะส่งในทางลบทำให้เกิดความเครียดทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม ส่วนส่งผลในทางบวกแบบของงานจะทำให้คนมีรายได้ ชีวิตที่มีคุณค่า การได้รับการยกย่องจากตัวเองและผู้อื่น ซึ่งสรุปได้ว่า การปรับปรุงแบบของงานให้มีความท้าทายและเหมาะสมกับกลุ่มหรือทีมที่มีการพัฒนาความสามารถในการทำงานให้สามารถทำงานที่ท้าทายดังกล่าวได้

รินดา กาฬเนตร (2552, น. 9-10) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในงาน เป็นระดับความมากน้อยที่แสดงออกในทิศทางที่ดีต่อผู้นำ ผู้ร่วมงาน และเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และแบ่งองค์ประกอบไว้ ดังนี้ (1) ความสำเร็จในงาน (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะงาน (4) การปกครองบังคับบัญชา (5) สภาพการปฏิบัติงาน (6) เงินเดือน (7) สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล (8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (9) สถานภาพอาชีพ (10) ความรับผิดชอบ (11) โอกาสความก้าวหน้าในงาน (12) นโยบายและการบริหาร และ (13) ความมั่นคงในงาน

กัลยา ยศคำลือ (2553, น. 39) ได้แบ่งทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงานได้ 2 รูปแบบ คือ (1) เชิงเนื้อหา ซึ่งอธิบายถึงเนื้อหาของลักษณะงาน เน้นความท้าทาย ความเจริญก้าวหน้า โอกาส และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ (2) เชิงกระบวนการ ซึ่งจะอธิบายถึงกระบวนการทำงาน ไม่เน้นที่การทำงานโดยตรงแต่ค่อนข้างที่จะเน้นที่การรับรู้ ความเข้าใจที่มีต่อการทำงาน และการตัดสินใจ

รณัชฤดี ป้องกันภัย (2557, น. 79) ได้ทำการแบ่งองค์ประกอบของปัจจัยด้านการทำงานได้ 4 รูปแบบ คือ (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง รายละเอียดเกี่ยวกับงานที่พนักงานรับผิดชอบ และปฏิบัติการทำงานจริง (2) การบังคับบัญชา หมายถึง การมีอำนาจในการสั่งการ บงการ ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อพนักงาน โดยที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี และต้องเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา (3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่คิดร้ายต่อกัน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และ (4) สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อม ภายในหน่วยงานที่มีความปลอดภัยและเอื้อต่อการส่งเสริมการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

นิติพล ภูตะโชติ (2560, น.179) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่ดีของพนักงานต่องานที่ทำ อันมีผลมาจากกระบวนการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน งานที่ท้าทาย โอกาสความก้าวหน้า อิสระในการทำงาน ชื่อเสียงของบริษัท ความมั่นคงในอาชีพ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเป็นอย่างมาก และได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานทุกคนปรารถนา ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของแรงจูงใจในงาน มีดังนี้

1) การทำงานที่เปิดโอกาสให้พัฒนาขีดความสามารถ พนักงานส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะมีพนักงานจำนวนไม่น้อยที่มีศักยภาพพร้อมที่จะพัฒนาขีดความสามารถแต่บางครั้งพวกเขาไม่ได้รับโอกาสจากผู้บริหารเป็นเหตุให้ไม่สามารถพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้ และยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอีกด้วย

2) การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีบรรยากาศในสถานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง สี การระบายอากาศ และอื่น ๆ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ถ้าสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่ดี ไม่เหมาะสม ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และสุขภาพจิตของพนักงาน และส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้ประยุกต์กรอบแนวคิดบางส่วนของ รณัชฤดี ป้องกันภัย นำมาปรับใช้กับนักวิชาการท่านอื่นทั้งในและต่างประเทศ เป็นตัวแปรที่ส่งผลซึ่งประกอบไปด้วย ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยประยุกต์รวมเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจในงาน

2.3 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายจากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งได้ให้คำนิยามความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

ความหมายในมุมมองของนักวิชาการต่างประเทศ

Davis (1970 อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555, น. 22) ซึ่งเป็นบุคคลแรกที่นำคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมาศึกษา โดยได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Walton (1975, pp. 12 - 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลโดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางของความเป็นบุคคล สภาพบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จได้ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Merton (1977) ได้เพิ่มมิติด้านจริยธรรมเข้าไปในนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงาน กล่าวคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจ และความไม่พอใจในการทำงานของคนงาน การจัดการเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคง และเสถียรภาพของสังคม

UNESCO (1978) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า ความรู้สึกของการที่อยู่อย่างพอใจอย่างมีความสุข และพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ ได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม รายได้ ที่อยู่อาศัย และทรัพยากร

Shorovan (1982, pp. 132) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป้าหมายในการพัฒนาองค์กรซึ่งเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์กรพัฒนาจากด้านหนึ่งที่ไม่ดีไปสู่อีกด้านหนึ่งที่ดี โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ ดังต่อไปนี้ (1) การมีส่วนร่วมของลูกจ้างพนักงานที่อยู่ในโรงงานหรืออยู่ในสำนักงานที่ปฏิบัติงาน (2) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างาน

กับลูกน้อง (3) ความร่วมมือประสานงานระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการ และ (4) การปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับเทคโนโลยี

The WHO Group (1995) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และค่านิยม ณ เวลานั้น ๆ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความมุ่งหวัง คาดหมาย และกำหนดกฎเกณฑ์ มาตรฐานที่แต่ละบุคคลกำหนดขึ้น ซึ่งจะประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพจิต ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมาย แนวคิด ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในตัวบุคคลที่ทำให้ตัวบุคคลนั้นมีความสุขในการทำงาน

ความหมายในมุมมองนักวิชาการในประเทศ

รตนพร จันทร์เทศ (2552, น. 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากร ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของแต่ละบุคคลทำให้เขาเกิดความพอใจ มีความสุขในการทำงาน ส่งผลดีต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร หากองค์กรใดมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้สึกมั่นคงในงาน เกิดความผูกพันกับองค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

กานต์พิชชา ยอดน้ำคำ (2554, น. 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม ที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

สมพร สังข์เพิ่ม (2555, น. 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การดำรงชีวิตในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ด้วยผลตอบแทนที่องค์กรได้หยิบยื่นสิ่งที่เอื้ออำนวยความสะดวกและเป็นประโยชน์แก่ผู้ทำงานในองค์กร ซึ่งครอบคลุมสุขภาวะทางกาย อารมณ์ สังคม

และจิตวิญญาณ ตลอดจนการดูแลบุคลากรเรื่องความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร เพื่อคนทำงานเหล่านี้จะได้ตั้งใจทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทั้งองค์กร อันเกื้อหนุนให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ธิติพร คำบำรุง (2558, น. 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมในองค์กร ครอบคลุมทุกด้านที่มีความสัมพันธ์กับชีวิตในการทำงาน รับรู้ถึงคุณภาพของสภาพแวดล้อมที่ดี ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ประสานสอดคล้องกันในการทำงาน ส่งผลไปสู่ผลิตผลที่จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการในประเทศได้ให้ความหมาย แนวคิด ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือองค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆในการทำงานที่มีผลต่อบุคคลที่ปฏิบัติงาน โดยสามารถทำให้รู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจ ซึ่งความรู้สึกนี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ ได้

2.3.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ได้มีนักวิชาการจากทั้งในส่วนของประเทศไทย และต่างประเทศ ได้ให้แนวคิด ทฤษฎีขององค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งแต่ละอาชีพก็จะมีความแตกต่างกันไป ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

Walton (1975, pp. 12 - 15) ได้เสนอกรอบแนวคิดของคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งได้เสนอองค์ประกอบ 8 ด้านดังต่อไปนี้

1) ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ และยุติธรรม ซึ่งค่าตอบแทนนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สามารถบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุก ๆ คนที่ปฏิบัติงานย่อมมีความต้องการที่จะมีชีวิตดำเนินไปอย่างปกติสุข ซึ่งการที่จะดำเนินชีวิตไปได้นั้นต้องพึ่งพาค่าตอบแทนจากการที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร เมื่อบุคคลมองในเรื่องของค่าตอบแทนของตนเองที่ได้ตามหลักเกณฑ์แล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทงานลักษณะเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน

2) สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือสถานที่ปฏิบัติงานที่ปราศจากการรบกวนจากสิ่งต่าง ๆ ซึ่งขัดต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะต้องไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่คงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน

3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน คือความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่งานของบุคคลที่ปฏิบัติ สามารถใช้ความรู้ความสามารถต่าง ๆ ของตนที่จะไปใช้ประโยชน์และมีโอกาสใช้ศักยภาพของตนให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคตได้

4) การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง โอกาสของการพัฒนา ซึ่งจะรวมถึงการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนทักษะในการทำงานซึ่งจะมีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความรู้สึกท้าทายกับงานที่ปฏิบัติ

5) การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาภายในองค์กร และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นผู้ร่วมปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าตนมีค่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

6) ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง นโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นกลาง เป็นธรรม ต่อผู้ปฏิบัติงาน การมีสิทธิในการที่จะแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน รวมถึงเคารพในสิทธิส่วนตนเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ หมายถึง การแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานโดยที่มีสัดส่วนที่เหมาะสมกับการใช้ชีวิตไปกับครอบครัว สังคม และตนเองด้วย

8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมถึงความรับผิดชอบสังคมในเรื่องอื่น ๆ ซึ่งจะส่งผลคือการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของตนเองที่ปฏิบัติงาน

Huse and Cumming (1980, pp. 20) ได้วิเคราะห์ และเสนอแนวคิดของคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 7 ด้าน ได้แก่

1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนผลตอบแทนการปฏิบัติงานที่เพียงพอ และสอดคล้องกับรูปแบบ และปริมาณของงานนั้น เมื่อนำไปเทียบกับบุคคลอื่นในลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน

2) สถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัย หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่มีผลกระทบในแง่ลบกับสุขภาพ

3) การได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถที่เพิ่มขึ้นของงานที่ปฏิบัติ โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานที่หลากหลายรูปแบบ และมีความท้าทายต่อผู้ปฏิบัติงาน

4) ความก้าวหน้าของงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งของงานที่ตนเองปฏิบัติที่สูงขึ้น รวมถึงมีความมั่นคง

5) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมปฏิบัติงาน มีความเป็นมิตรและช่วยเหลือกับผู้ร่วมงาน ปราศจากการแบ่งแยกของผู้ปฏิบัติงาน

6) การบริหารงานที่เป็นธรรม และเสมอภาค หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นกลาง เคารพสิทธิส่วนบุคคล และรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน

7) ความสมดุลของช่วงเวลาที่จะใช้ในการทำงานและช่วงเวลาของการพักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว หมายถึง ภาวะของผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลกันระหว่างช่วงเวลาการทำงาน และช่วงเวลาส่วนตัว ครอบครัว และสังคม

Umstot (1984) ได้เสนอเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 5 มิติ ดังนี้

1) ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม ผลตอบแทนซึ่งมีความสำคัญและจำเป็น เพราะผลตอบแทนเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์ได้ ซึ่งผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานยิ่งขึ้น

2) โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตน ลักษณะงานที่ดีต้องมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในระดับหนึ่งสร้างความรับผิดชอบในการทำงาน พนักงานทุกคนต้องได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่ ทั้งยังต้องเพิ่มการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้นไป

3) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การติดต่อกันทางสังคมระหว่างบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรมีความสำคัญ ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มองค์กร

4) การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน การให้สิทธิพนักงานในหลาย ๆ ด้าน เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดกระบวนการวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน

5) การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นความสมดุลระหว่างเวลาที่ใช้ในสำหรับการปฏิบัติงาน และเวลาที่ใช้สำหรับการทำกิจกรรมส่วนตัว

Sashkin and Lengerman (1987 อ้างถึงใน ฉัฐชัย มีชั้นช่วง, 2553, น. 27) ได้เสนอสภาพการทำงานสำหรับการศึกษาสภาพและความรู้สึกของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

1) ความมีอิสรภาพ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากความมีอิสระในการที่จะได้รับความผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย การควบคุมงาน การแก้ไขปัญหา รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและการนำข้อเสนอหรือข้อคิดเห็นของพนักงานไปเป็นแนวทางปฏิบัติ

2) ด้านโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้า เป็นโอกาสในการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อที่จะนำมาพัฒนาความสามารถของตนเอง การได้ทดลองและคิดค้นวิธีการทำงานด้วยตนเอง การเรียนรู้งานแผนกต่าง ๆ ในองค์กร

3) ด้านความเร็วของงานและลักษณะงานประจำ ซึ่งคำนึงถึงความเร็ว อัตราในการทำงาน ปริมาณงาน ข้อกำหนด คุณภาพของงาน ซึ่งหากโครงสร้างลักษณะของงาน และระเบียบวิธีการทำงานที่ทำมีความแน่นอนชัดเจน

4) ด้านความซับซ้อนของงาน เป็นมิติของการทำงานให้มีความน่าสนใจมีความหมาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานและกระบวนการทำงาน ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานกับความรู้ความสามารถของพนักงานที่มีความเหมาะสมระหว่างงานกับพนักงาน

5) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน เป็นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน ความจำเป็นในการติดต่อประสานงาน ความร่วมมือ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเป็นทางการ

European Council (2005 อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555, น. 22-23) ได้มีการกำหนดกรอบการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 10 มิติ ได้แก่ (1) คุณภาพที่แท้จริงของงานที่ทำ (2) การพัฒนา/ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และความก้าวหน้าในอาชีพ (3) ความเท่าเทียมทางเพศ (4) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (5) ความยืดหยุ่นและความมั่นคง (6) การมีส่วนร่วมและการเข้าถึงตลาดแรงงาน (7) โครงสร้างการทำงานและความสมดุลในชีวิตการงาน (8) การสนทนาเชิงสังคมและการมีส่วนร่วมของคนทำงาน (9) ความหลากหลายและไม่แบ่งแยก และ (10) ผลการปฏิบัติงานโดยรวม

วันทนา พุ่มพวง (2549, น. 79) ได้แบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย (1) ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอาจจ่ายในรูปตัวเงิน หรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เช่น เงินเดือนประจำ การเลื่อนขั้นเงินเดือน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่องค์กรให้หรือคอยอำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่นค่ารักษาพยาบาล บริการรถรับ – ส่ง

เงินสหกรณ์ (2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วย บรรยากาศในการทำงาน สุขอนามัย และความปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน (3) ความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล หมายถึง โอกาสที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ตลอดจนโอกาสได้รับการฝึกทักษะ ฝึกอบรม ศึกษาต่อ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน (4) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในหน่วยงาน ซึ่งพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์

รณัชฤดี ป้องกันภัย (2557, น. 79) ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 3 ด้าน คือ (1) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่จะตอบสนองความต้องการให้กับพนักงานอันมีหลักประกันว่าจะไม่มีการเลิกจ้างได้โดยง่าย รวมถึงการเปิดโอกาสให้กับพนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ มีการฝึกอบรมทักษะการทำงานหรือการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถแสดงความสามารถและมีโอกาสได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (2) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่พนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองผ่านการอบรม ศึกษาดูงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ากระตุ้นให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ (3) การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่พนักงานสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและเวลาที่มีให้กับครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม ไม่ได้เสียเวลาไปกับอย่างใดอย่างหนึ่งมากจนเกินไปจนเกิดปัญหาตามมา

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 2.1 แสดงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้าน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งอ้างอิง							
	Walton, 1975	Huse & Cumming, 1980	Umstot, 1984	Sashkin & Lengerman, 1987 อ้างถึงใน ณัฐชัย มีชำนาญ, 2553	European Council, 2005 อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555		วันทนา พุ่มพวง, 2549	รณัชฤดี ป้องกันภัย, 2557
ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ และยุติธรรม	✓	✓	✓				✓	
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	✓	✓				✓	✓	
ด้านการบูรณาการทางสังคม	✓	✓	✓	✓		✓	✓	
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	✓			✓		✓		
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	✓	✓	✓					
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	✓	✓	✓			✓		✓

ที่มา : ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากตารางที่ 2.1 พบว่าตัวแปรตามผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาโดยอาศัยแนวความคิด จากแนวทางการวิเคราะห์จากทฤษฎี และแนวคิดจากหลาย ๆ ท่าน จึงสรุปว่าจะประยุกต์ใช้หลักแนวคิดของ Umstot (1984) โดยเหตุผลของการเลือกกรอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Umstot เนื่องจากโดยรวมเป็นลักษณะพื้นฐานขององค์กรข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ และเป็นองค์ประกอบที่สามารถนำมาใช้วัดในเชิงปริมาณได้เป็นอย่างดี

2.4 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

2.4.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าศึกษา และรวบรวมความหมายจากนักวิชาการไว้หลายท่าน ซึ่งได้ให้คำนิยามความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

ความหมายในมุมมองของนักวิชาการต่างประเทศ

Fiedler (1967 อ้างถึงใน วิไลวรรณ ศรีหาตา, 2551, น. 31) ได้ให้ความหมาย และแนวคิดไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ รวมไปถึงพฤติกรรมการวางตนในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศในการปฏิบัติงานในกลุ่มนี้ที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมาย

Reddin (1970) ได้ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรโดยมีทรัพยากรเป็นแรงขับเคลื่อน เพื่อมุ่งหวังที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ โดยที่ไม่ได้คำนึงถึงความประหยัด และความมีประสิทธิภาพ เพียงแต่พิจารณาถึงผลงานที่จะต้องบรรลุวัตถุประสงค์เพียงเท่านั้น

Gibson and James (1982, pp. 812) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง เรื่องของการกระทำใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายที่จะได้รับผลในบางสิ่ง โดยการกระทำหรือความพยายามนั้นจะมีผลมากน้อยเพียงใด จะขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

Cherrington (1994) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง สัมฤทธิผล หรือความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถบรรลุเป้าหมายของภารกิจที่องค์กรได้กำหนดไว้

Mathis and Jackson (2000) ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ผลของการพิจารณาตัดสินว่าพนักงานปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด โดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ และมีการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงผลการประเมิน

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการต่างประเทศได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า เป็นองค์ประกอบของความสำเร็จจากการปฏิบัติงานร่วมกันโดยที่ไม่ได้คำนึงถึงความประหยัด และความมีประสิทธิภาพ

ความหมายในมุมมองของนักวิชาการในประเทศ

ชนันนัทธ์ จันทร์รินทร์ (2550, น. 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่งว่าสามารถปฏิบัติงานได้ดีเพียงใดโดยมีเกณฑ์การประเมิน ในด้านต่างๆ ดังนี้ ผลของงาน คุณภาพของงาน ความสามารถเกี่ยวกับงาน ความสามารถใน การใช้อุปกรณ์และเครื่องมือ ทักษะในการสื่อสาร ความเชื่อถือไว้ใจได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ การปรับตัว การควบคุมอารมณ์ และความตรงต่อเวลา

สุภาพร อามาตย์ (2550, น. 30) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน คือความสามารถของตัวบุคคลในการปฏิบัติงานร่วมกันโดยใช้ทรัพยากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์ เพื่อให้ได้ผลงานหรือผลผลิตตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กร โดยที่จะเน้นการเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง และผลงานที่ได้คาดหวังไว้

สมลักษณ์ นามวัฒน์ (2552, น. 4) ได้ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นผลสำเร็จของงานโดยสามารถวัดได้จากปริมาณงาน และคุณภาพของงานเป็นสำคัญ ซึ่งจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ โดยที่ความสำเร็จของงานอย่างมีผลนั้น อาจเกิดจากการปฏิบัติงานของพนักงานที่ไม่ประหยัด หรือไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพียงแต่พิจารณาถึงผลงานและวัตถุประสงค์ของงานเท่านั้น

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

วัชระ เลิศพงษ์วรพันธ์ (2553, น. 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง เกณฑ์หรือคุณค่าของผลงานที่ได้จากพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคล ซึ่งผลของการปฏิบัติงานที่ได้นั้น อาจจะอยู่ในลักษณะเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

พัชรพล แสงพุ่ม (2557, น. 6) กล่าวถึงความหมายของผลการปฏิบัติงานบุคคลว่า หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากผลลัพธ์ของการบรรลุวัตถุประสงค์

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการในประเทศได้ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบผลลัพธ์ของงานที่เกิดจากทรัพยากรบุคคลเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดกระบวนงานต่าง ๆ ซึ่งผลลัพธ์ของงานนั้นต้องบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้ ประกอบด้วย คุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลา ซึ่งเป็นเกณฑ์ในการวัดผลปฏิบัติงาน

2.4.2 วัตถุประสงค์ และความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผุสดี (2551 อ้างถึงใน จีรนันต์ ไชยงาม, 2553, น. 80-81) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นถูกนำมาใช้ในการตัดสินใจและการให้แนวทางกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1) วัตถุประสงค์ด้านการประเมิน การตัดสินใจที่ปกติธรรมดานั้นตามวัตถุประสงค์ด้านการประเมินผลเกี่ยวข้องกับเรื่องของค่าตอบแทน การประเมินการปฏิบัติงานมักจะมีผลกระทบสองส่วน กล่าวคือ ค่าตอบแทนในอนาคตระยะสั้น การประเมินการปฏิบัติงานจะกำหนดความสามารถที่จะต้องเพิ่มขึ้นในปีต่อไป ส่วนในระยะยาวการประเมินผลจะกำหนดว่าพนักงานคนใดจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งซึ่งจะได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานยังสามารถถูกนำไปใช้ในการประเมินระบบการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุพนักงานโดยใช้วิธีการเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงาน กับคะแนนสอบคัดเลือกในขณะที่เป็นผู้สมัครงาน

2) วัตถุประสงค์ด้านการพัฒนา การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้นเป็นความต้องการพัฒนาในเบื้องต้น เนื่องจากพนักงานเกือบทุกคนต้องการที่จะทราบว่าผู้บังคับบัญชารู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพวกเขาเอง แรงจูงใจที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น โดยข้อมูลย้อนกลับดังกล่าวจะตระหนักถึงจุดแข็งและจุดด้อยในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและกำหนดว่าพนักงานควรจะได้รับการพัฒนาปรับปรุงในแนวทางใดเพื่อให้การปฏิบัติงานดีขึ้น โดยผลที่ได้

จากการประเมินจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร การประเมินผลงานที่ค่าเฉลี่ยต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้จะแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของพนักงานที่จะต้องทำให้มีจุดแข็ง โดยอาศัยการฝึกอบรมในขณะการปฏิบัติงาน และนอกการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องแยกปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลจากการขาดความสามารถหรือทักษะออกจากปัญหาที่มีสาเหตุมาจากการขาดแรงจูงใจ

2.4.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี

Massie and Douglas (1981) ได้เสนอจุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีนั้นต้องเป็นไปเพื่อให้ผู้ถูกประเมินได้รับการกระตุ้นเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และจะต้องสร้างระบบการประเมินแบบยึดหลักคุณธรรม (Merit Rating System) โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้ (1) ระบบการประเมินที่ดีนั้นควรมีการประเมินผลวันต่อวัน ทั้งในด้านที่ดีและด้านที่ไม่ดีโดยได้มีการบันทึกไว้ (2) ผู้รับการประเมินนั้นควรได้รับการชี้แจงให้ทราบถึงความจริงโดยทันทีที่ผลการประเมินมีความชัดเจนแล้ว (3) ระบบที่ดีผู้ได้รับการประเมินควรมีส่วนที่เกี่ยวข้องด้วย โดยควรทราบกฎเกณฑ์ในการประเมินอย่างชัดเจน และทราบว่าพวกเขาจะถูกประเมินในด้านไหนบ้าง (4) การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นควรเป็นการประเมินผล“การปฏิบัติงาน” ไม่ใช่การประเมิน “ตัวบุคคล” (5) การประเมินควรคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานที่ยังใหม่ว่ายังต้องมีระยะเวลาในการฝึกฝนงานด้วย ไม่ควรพิจารณาบนพื้นฐานเดียวกับผู้ได้รับการพัฒนามาแล้ว (6) วิธีการประเมิน ระดับของการประเมิน ควรได้รับการพัฒนาให้ชัดเจน ไม่ควรให้คลุมเครือ เช่น บางแห่งใช้ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน แต่บางแห่งใช้พอใจมากพอใจน้อย เป็นต้น และ (7) มาตรฐานการปฏิบัติงานควรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.4.4 ผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน

Torington and Hall (1991 อ้างถึงใน จารุณี สารนอก, 2553, น. 39-40) กล่าวว่าบุคคลที่ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานได้แก่บุคคล ดังต่อไปนี้

1) หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง เนื่องจากหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาเข้าใจเกี่ยวกับระบบงาน รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ซึ่งการประเมินและการให้ข้อมูลป้อนกลับควรกระทำต่อเนื่องตลอดทั้งปี เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2) หัวหน้าระดับถัดจากหัวหน้าโดยตรง เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินในการทำหน้าที่ตรวจสอบการประเมินของหัวหน้างาน สำหรับผลการประเมินที่ไม่ได้มาตรฐานจะถูกแก้ไข และให้คำแนะนำเพิ่มเติมกับหัวหน้างานที่ประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามเกณฑ์

3) พนักงานฝ่ายบุคคล โดยสถานการณ์ที่ไม่บ่อยครั้งที่จะถูกประเมินโดยพนักงานฝ่ายบุคคล กรณีที่หัวหน้างานที่จะประเมินโดยตรงไม่มี เช่น องค์กรแบบเมตริก (Matrix Organization) ที่จะจัดการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน

4) การประเมินตนเอง โดยการประเมินโดยวิธีนี้เป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงความเอนเอียงของตนเอง จึงมักใช้ประโยชน์จากการประเมินตนเองในการสัมภาษณ์คัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน และประโยชน์อีกด้านหนึ่งของการประเมินตนเองนั้น คือบุคคลมีแนวโน้มที่จะเชื่อว่าการประเมินตนเองมากกว่าการประเมินบุคคลอื่น ทำให้ตระหนักถึงประสิทธิภาพของตนเองโดยแท้จริง จึงเป็นตัวกระตุ้นให้พัฒนาประสิทธิภาพของตนเองอยู่เสมอ ๆ ในขณะที่การประเมินแบบทั่วไปมีรอบระยะเวลาในการประเมินนานกว่า

5) ประเมินโดยผู้ร่วมงาน การประเมินในวิธีการนี้เป็นวิธีที่มีเหตุผล และเชื่อถือได้ โดยในการสังเกตการณ์ของผู้ร่วมงานจะครอบคลุม และมีความชัดเจนสำหรับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่จุดอ่อนของวิธีนี้คือ ผู้ร่วมงานมักจะไม่ต้องการที่จะประเมินค่าของเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมักจะประเมินเป็นภาพรวม ๆ ของบุคคล และอาจจะเกิดความไม่เที่ยงตรง และลำเอียง

6) ประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นวิธีที่ไม่ใช้บ่อยนัก เนื่องจากข้อจำกัดจากความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ยอมรับลักษณะของผู้บังคับบัญชา หรืออาจก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งจากนายจ้างหรือหัวหน้างานได้

7) การประเมินแบบศูนย์การประเมิน มักจะใช้ประเมิน หัวหน้างาน หรือระดับผู้บริหารขององค์กร โดยเกณฑ์การประเมินนั้นจะให้ความสำคัญต่อศักยภาพที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าผลงานในปัจจุบัน โดยวิธีนี้เชื่อว่าประสิทธิภาพของบุคคลที่สูงในปัจจุบันไม่สามารถที่จะประกันประสิทธิภาพของบุคคลสำหรับตำแหน่งใหม่ที่สูงกว่า การประเมินโดยศูนย์รวมจะทำการประเมินจากการสัมภาษณ์ การทำงานเป็นกลุ่ม หรือสถานการณ์จำลอง

2.4.5 เกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงาน

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับเกณฑ์การวัดผลในการปฏิบัติงานนั้นได้มีนักวิชาการได้ให้แนวคิด ทฤษฎีขององค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละท่านจะมีความแตกต่างกันไป ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมสรุปดังนี้

Podsakoff, Aheame, and Mackenzie (1997 อ้างถึงใน สุภาพร อามาตย์, 2550, น. 30) จากแนวคิดในงานวิจัยได้สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดผลของกลุ่มใน 8 ด้าน ดังต่อไปนี้ (1) คุณภาพของผลงาน (2) ปริมาณผลงานของกลุ่ม (3) ความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน (4) การลากิจ หรือหยุดงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในกลุ่ม (5) การเปลี่ยนกลุ่มงาน (6) บรรยากาศในการทำงาน (7) ขวัญและกำลังใจในการทำงานกลุ่ม และ (8) ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร (2551 อ้างถึงใน กุสุมาวดี คีรี, 2553, น. 23) ได้แบ่งวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดลักษณะของบุคคลเป็นหลัก ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นรูปแบบการประเมินผลเกี่ยวกับคุณลักษณะของตัวบุคคล หรือบุคลิกภาพเป็นสำคัญ

2) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ยึดพฤติกรรมของการปฏิบัติงานเป็นหลัก ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นรูปแบบของการประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ทำให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ

3) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดถือผลสำเร็จของงานหรือ วัตถุประสงค์เป็นหลัก ได้แก่ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งประเมินผลการปฏิบัติงานในแง่ของงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมักจะเป็นการประเมินในรูปของปริมาณ คุณภาพ เวลา หรือผลในการปฏิบัติงาน

4) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน เป็นวิธีการประเมินผลที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างวิธีการประเมินที่เน้นการวางแผนอย่าง MBO กับวิธีการประเมินตามพฤติกรรม BARS เพื่อใช้ประเมินผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

สมลักษณ์ นามวัฒน์ (2552, น. 13-14) ได้ทำการสรุปแนวคิดในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และได้แบ่งขอบเขตในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1) ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพิจารณาทั้งในส่วนของปริมาณ และคุณภาพของงานที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2) ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่เงื่อนไข หรือสภาวะที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ ได้แก่ คุณสมบัติต่าง ๆ ของพนักงาน โดยแยกออกเป็น ปัจจัยทางสติปัญญา อันได้แก่ (1) ความสามารถในการเรียนรู้ (2) ความรู้ในงาน (3) ความคิดการริเริ่ม (4) ความฉลาดและหลักแหลม (5) ความตื่นตัวกระตือรือร้น ปัจจัยทางกายภาพ อันได้แก่ (1) สุขภาพ (2) ทักษะในการทำงาน (3) ความขยันขันแข็งใน

การทำงาน และปัจจัยอื่น ๆ อันได้แก่ (1) ความทะเยอทะยาน (2) การตัดสินใจ (3) ทัศนคติ (4) ความน่าไว้ใจ (5) ปัจจัยที่ส่งเสริมการปรับปรุงการทำงาน และ (6) ความพยายามในการทำงาน นอกจากนี้ยังได้จำแนกปัจจัยที่ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลไว้ดังนี้ (1) คุณภาพของงาน (2) ปริมาณงานที่ทำได้ (3) ความรู้เรื่องงาน (4) ความน่าไว้ใจ (5) ความสามารถในการปรับปรุงตนเอง (6) ทัศนคติต่องาน (7) ศักยภาพของพนักงาน (8) บุคลิกภาพ (9) ความสามารถในการเป็นหัวหน้างาน และ (10) การเอาใจใส่ต่อกลุ่มงาน

สำนักงาน ก.พ. (2552) ได้ออกหนังสือราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ นร 1012/ว20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 ซึ่งในข้อ 4 ได้กล่าวไว้ว่า “การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

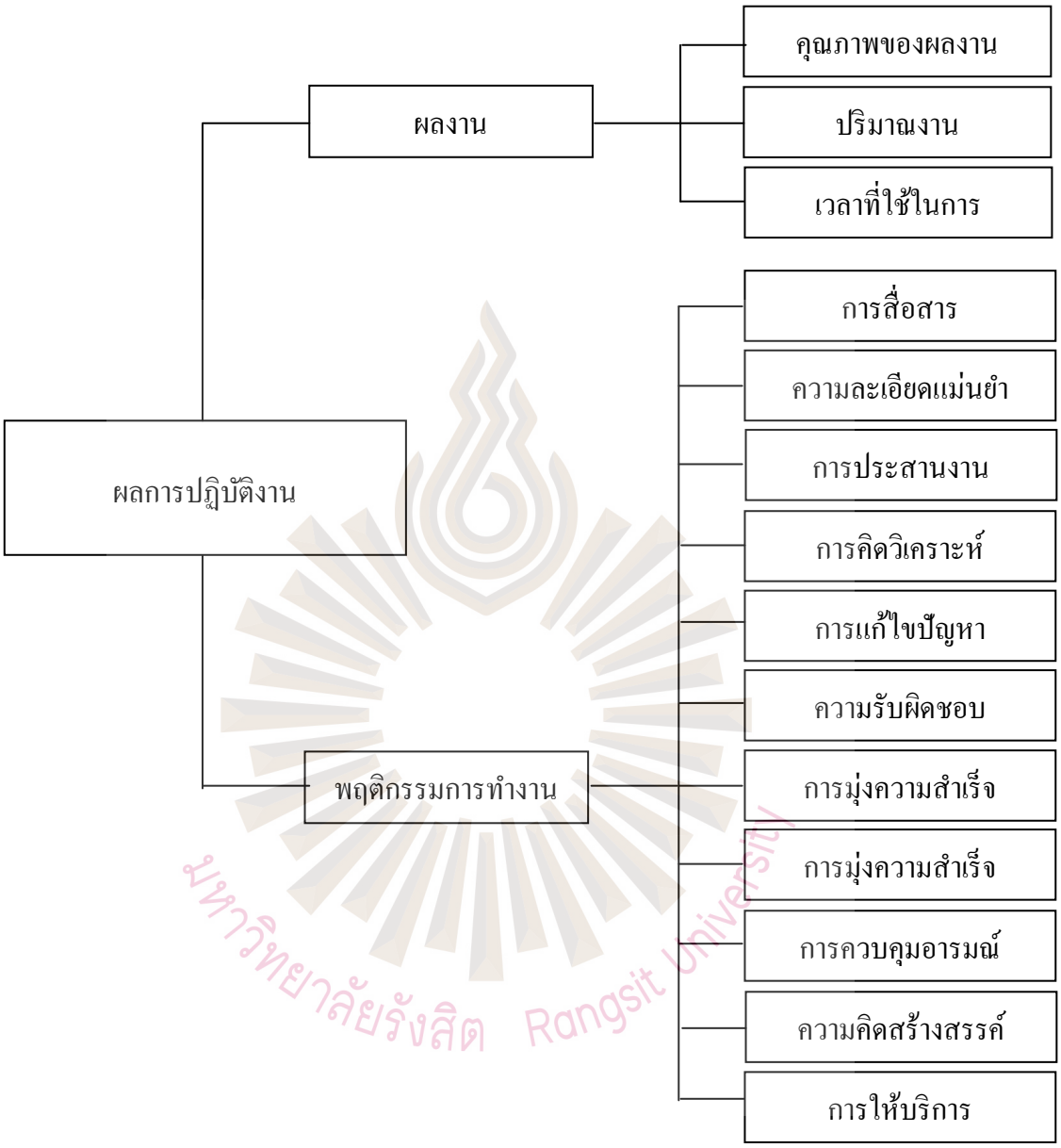
ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด

ส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งต่าง ๆ ก็ได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ 50”

จีรนันต์ ไชยงาม (2553, น. 98) ได้ศึกษาองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน โดยสรุปโมเดลการวัดผลการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้



รูปที่ 2.1 แสดงโมเดลการวัดผลการปฏิบัติงาน

ที่มา: จีรนันต์ ไชยงาม, 2553

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 2.2 แสดงเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การวัด/แหล่งอ้างอิง	คุณภาพงาน	ปริมาณงาน	เวลา
Podsakoff, Aheame, & Mackenzie, 1997 อ้างถึงใน สุภาพร อามาตย์, 2550	✓	✓	✓
อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร, 2551 อ้างถึงใน กุสุมาวดี คีรี, 2553	✓	✓	✓
สมลักษณ์ นามวัฒน์, 2552	✓	✓	✓
สำนักงาน ก.พ., 2552	✓	✓	✓
จีรนันต์ ไชยงาม, 2553	✓	✓	✓

ที่มา : ผู้วิจัย

จากตารางที่ 2.2 พบว่าตัวแปรตามผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษา โดยอาศัยแนวความคิด จากแนวทางการวิเคราะห์จากทฤษฎี และแนวคิดจากหลาย ๆ ท่าน จึงสรุปว่าจะใช้หลักแนวคิดของ จีรนันต์ ไชยงาม (2553, น. 98) ซึ่งได้เสนอกรอบการวัดผลในมิติของผลงานไว้ 3 ด้าน คือ (1) คุณภาพงาน (2) ปริมาณงาน และ (3) เวลา โดยเหตุผลของการเลือกกรอบการวัดดังกล่าว เนื่องจาก เป็นเกณฑ์การวัดที่แพร่หลายทั้งในมุมมองต่างประเทศ นักวิชาการระดับสูง รวมถึงองค์กรภาครัฐที่ใช้ในการประเมินเพื่อการตั้งเป็นข้อคำถามต่อไป

2.4.6 ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น สมลักษณ์ นามวัฒน์ (2552, น. 12) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลฯ ไว้ด้วยกัน 2 ด้าน ดังนี้

ด้านผู้บังคับบัญชา

1) ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึง ผู้ใต้การบังคับบัญชานั้นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายเพียงใด อย่างไร

2) ผู้บังคับบัญชาทราบถึงจุดด้อย หรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล

3) ผู้บังคับบัญชาสามารถทราบถึงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคลได้อย่างถูกต้อง และสามารถเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความดีความชอบได้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

4) ผู้บังคับบัญชาทราบถึงคุณสมบัติ ความสามารถ ลักษณะการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการนำไปพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทางงานได้

ด้านผู้ใต้บังคับบัญชา

1) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงการปฏิบัติงานของตนเองว่ามีข้อบกพร่อง และต้องแก้ไขปรับปรุงในด้านใดบ้าง

2) ช่วยเพิ่มความมั่นใจของผู้ปฏิบัติงานว่าจะได้รับหารประเมินผลที่ยุติธรรม มีระบบ และมีหลักเกณฑ์

3) ช่วยทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

2.5 ประวัติความเป็นมาของกองบัญชาการกองทัพไทย และข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย

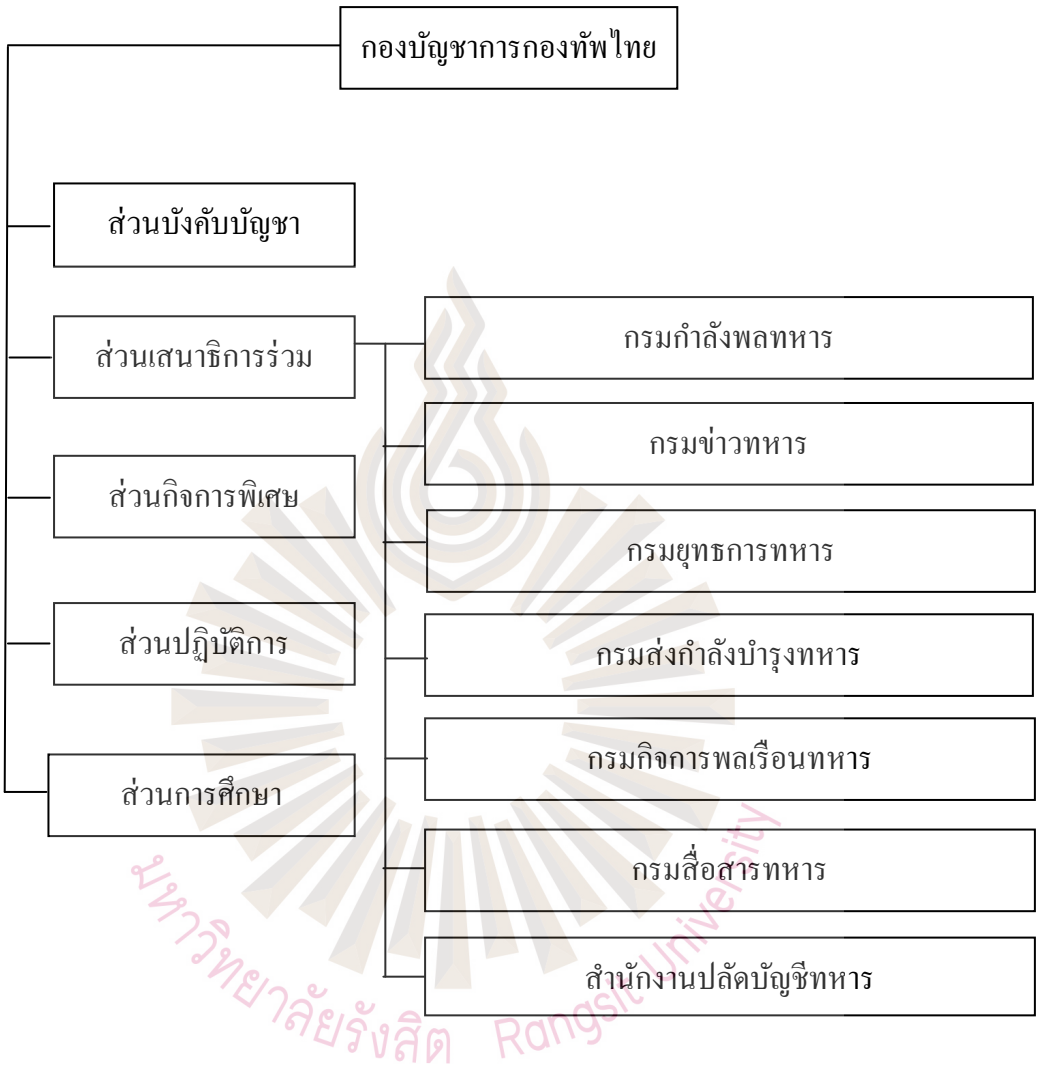
2.5.1 ความเป็นมาของส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย

กองบัญชาการกองทัพไทย (Royal Thai Armed Forces Headquarters) เป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อกองทัพไทยกระทรวงกลาโหม ซึ่งแปรสภาพมาจาก กองบัญชาการทหารสูงสุด (Supreme Command Headquater) มีหน้าที่ควบคุม อำนวยการ สั่งการและกำกับดูแลการดำเนินงานของส่วนราชการในกองทัพไทย ในการเตรียมกำลัง การป้องกันราชอาณาจักร และการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหาร ตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดมีผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็น ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบมีที่ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 127 หมู่ 3 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210 มีผู้บังคับบัญชา ปัจจุบันคือ พลเอก ธารไชยยันต์ ศรีสุวรรณ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด กองบัญชาการทหารสูงสุด ได้จัดตั้งขึ้นมาแล้ว 2 ครั้ง ครั้งแรก ในช่วงปี พ.ศ.2483 เนื่องในกรณีพิพาทอินโดจีน-ฝรั่งเศส และในปีถัดมาจากการที่ไทยเข้าร่วมสงครามมหาเอเชียบูรพา เพื่อทำหน้าที่ ด้านบัญชาการรบ ในแต่ละคราวจัดเป็นกองบัญชาการเฉพาะกิจ โดยมี จอมพล ป.พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรีในเวลานั้น ดำรง ตำแหน่ง ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ซึ่งเมื่อเสร็จสิ้น สงครามแต่ละคราวแล้ว ทางราชการจึงได้ยุบองบัญชาการทหารสูงสุดลง ตำแหน่งผู้บัญชาการทหารสูงสุดได้รับการรื้อฟื้นอีกครั้ง เมื่อ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้รับพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการทหารสูงสุด ในวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2500 โดยมีกรมเสนาธิการกลาโหมกระทรวงกลาโหมทำหน้าที่เป็นส่วนบัญชาการของผู้บัญชาการทหารสูงสุด

ต่อมาในปี พ.ศ. 2503 ทางราชการได้เล็งเห็นความจำเป็นในการจัดตั้งกองบัญชาการทหารสูงสุดเป็นการถาวร เพื่อทำหน้าที่ในการเตรียมกำลังรบและป้องกันประเทศ จึงได้มีการแปรสภาพกรมเสนาธิการกลาโหมเป็น กองบัญชาการทหารสูงสุด พร้อมทั้งปรับปรุงและเพิ่มหน่วยงาน ต่างๆ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการจัดระเบียบราชการของกระทรวงกลาโหม พุทธศักราช 2503 ในระยะเริ่มแรก กองบัญชาการทหารสูงสุด ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนเสนาธิการ ส่วนกิจการพิเศษ ส่วนยุทธบริการ และส่วนการศึกษา ต่อมาได้มีการปรับโครงสร้าง องค์กรอีกหลายครั้ง จนกระทั่งในปัจจุบันนี้กองบัญชาการทหารสูงสุด จึงได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนการบังคับบัญชา ส่วนเสนาธิการร่วม ส่วนปฏิบัติการ ส่วนกิจการพิเศษ และส่วนการศึกษา ต่อมาใน พ.ศ. 2551 ได้มีการจัดส่วนราชการในกระทรวงกลาโหมใหม่ ตามพระราชบัญญัติ จัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พุทธศักราช 2551 ประกาศใช้บังคับเมื่อวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2551 ซึ่งตามมาตรา 17 ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ กองบัญชาการทหารสูงสุดได้แปรสภาพเป็นกองบัญชาการกองทัพไทย โดยเป็นส่วนราชการในกองทัพไทยกระทรวงกลาโหมมีหน้าที่ควบคุมอำนวยการ สั่งการ และกำกับดูแลการดำเนินงานของส่วนราชการในกองทัพไทย ในการเตรียมกำลังการป้องกันราชอาณาจักร และการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งมีผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็นผู้รับผิดชอบ (กองบัญชาการกองทัพไทย, 2561)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.5.2 ผังการจัดและสายการบังคับบัญชา



รูปที่ 2.2 ผังการจัดและสายการบังคับบัญชา
ที่มา: กองบัญชาการกองทัพไทย, 2561

2.5.3 ภารกิจหน้าที่ของส่วนเสนาธิการร่วม

ปัจจุบันกองบัญชาการกองทัพไทย ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนบังคับบัญชา ส่วนเสนาธิการร่วม ส่วนกิจการพิเศษ ส่วนปฏิบัติการพิเศษ และส่วนการศึกษา โดยในส่วนของเสนาธิการร่วมนั้น ประกอบไปด้วย กรมกำลังพลทหาร กรมข่าวทหาร กรมยุทธการทหาร กรม

ส่งกำลังบำรุงทหาร กรมกิจการพลเรือนทหาร กรมการสื่อสารทหาร และสำนักงานปลัดบัญชีทหาร (กองบัญชาการกองทัพไทย, 2561)

1) กรมกำลังพลทหาร มีหน้าที่พิจารณา เสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบายเกี่ยวกับกำลังพล การวางแผนในการบรรจุ เลื่อน ปลด ย้าย พิจารณา วางแผนรวมถึงประสานแผน ของกองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ เกี่ยว กับการรักษาระเบียบวินัย การสารวัตรทหาร การรักษาแบบ ธรรมเนียมทหาร การสวัสดิการ การจัดหากำลังพล การทดแทนกำลังพล การปลดพลและการปกครองในยามสงคราม มี เจ้ากรมกำลังพลทหาร เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

2) กรมข่าวทหาร มีหน้าที่พิจารณาเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการในด้านการข่าว การรักษาความปลอดภัย และการทูตฝ่ายทหาร ของกองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้งประสานงานด้านการข่าวกับเหล่าทัพ โดยมีเจ้ากรมข่าวทหาร เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ กรมข่าวทหาร ได้รับมอบหมายจากกองบัญชาการกองทัพไทย ให้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อกองทัพไทย เพื่อตอบสนองนโยบาย และยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ ผลงานที่สำคัญ อาทิเช่น การบูรณาการความร่วมมือการปฏิบัติการด้านการข่าวกับเหล่าทัพและหน่วยข่าวอื่น ๆ ทั้งในและนอกกระทรวงกลาโหม จัดทำแผนรวบรวมข่าวสาร การดำเนินกรรมวิธีต่อข่าวสาร เพื่อให้ได้ผลผลิตข่าวกรองของทั้งในและต่างประเทศที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และทันเวลา จัดทำประมาณการข่าวกรองยุทธศาสตร์ ปรับปรุงผนวกข่าวกรองประกอบแผนป้องกันประเทศ จัดทำและปรับปรุงคู่มือทำเนียบกำลังรบ รวมทั้งงานด้านการต่างประเทศที่มีความมุ่งหมายให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ระหว่างกองทัพไทยกับกองทัพนานาประเทศเพื่อนำมาซึ่งความไว้วางใจและมั่นคงในภูมิภาค ตลอดจนงานตามภารกิจอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

3) กรมยุทธการทหาร ได้รับมอบภารกิจ ให้มีหน้าที่ในการพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบายการทหาร และวางแผนยุทธศาสตร์ ประสานแผนของเหล่าทัพ และแผนการป้องกันภัยตามสัญญาระหว่างประเทศและสนธิสัญญาทางทหาร ประสานกิจการรักษาดินแดนกับกระทรวงมหาดไทย ประสานแผนการป้องกันทางอากาศของทหารที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายพลเรือน ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการทหารต่างประเทศ พิจารณาเสนอนโยบายและแผนการฝึกผสม การฝึกร่วม การสงครามจิตวิทยา และการปกครองในยามสงคราม โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 กอง กับ 1 แผนก คือ แผนกธุรการ กองนโยบายและแผน กองยุทธสัมพันธ์ กองการฝึก กองการสงครามจิตวิทยา และกองการทหารขององค์กรสนธิสัญญาป้องกันร่วมกันแห่งเอเชียอาคเนย์ ซึ่งต่อมาได้มีการปรับปรุงภารกิจและการจัดอีกหลายครั้ง จนกระทั่งมีการปฏิรูประบบราชการไทยครั้งใหญ่เมื่อตุลาคม พ.ศ. 2545 ซึ่งได้กำหนดให้กระทรวงกลาโหมต้องแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2503 ให้แล้วเสร็จภายใน 2 ปี กระทรวงกลาโหมจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์ในการป้องกันประเทศขึ้นในปี

พ.ศ. 2546 และปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม ให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และข้อกำหนดที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาจัดทำแผนแม่บทการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2550 ให้ส่วนราชการในกระทรวงกลาโหมใช้เป็นหลักในการพัฒนาปรับปรุงระบบงานการบริหารจัดการและโครงสร้างการจัดส่วนราชการ

4) กรมส่งกำลังบำรุงทหาร มีเจ้ากรมส่งกำลังบำรุงทหาร เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบและหน้าที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

4.1) พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล การจัดการ ในด้านการส่งกำลังบำรุง ของกองบัญชาการกองทัพไทย

4.2) พิจารณาเสนอความเห็น การจัดทำแผนการส่งกำลังบำรุง ระเบียบปฏิบัติประจำการส่งกำลังบำรุง แผนการส่งกำลังบำรุง ของเหล่าทัพ ให้สามารถสนับสนุน แผนยุทธศาสตร์ แผนป้องกันร่วมตามสัญญา และความตกลงทางทหารระหว่างประเทศ

4.3) พิจารณาเสนอความเห็น นโยบาย และดำเนินการเกี่ยวกับความต้องการ การจัดหา การแจกจ่าย การจำหน่าย การควบคุมสิ่งอุปกรณ์และการซ่อมบำรุงของกองบัญชาการทหารสูงสุด รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์ การเลือกระดับสะสม และการจัดการต่อยุทโธปกรณ์สำรองสงคราม ตลอดจนประสานการส่งกำลังบำรุงกับเหล่าทัพ

4.4) พิจารณาความเห็น นโยบาย การดำเนินการเกี่ยวกับการขนส่งและการเคลื่อนย้าย การขนส่งทางทหารระหว่างประเทศ กำหนดความต้องการและการปฏิบัติที่สำคัญ พัฒนาหลักการเกี่ยวกับการขนส่งและ การเคลื่อนย้ายให้เหมาะสม เพื่อสนองความต้องการทางทหาร

4.5) พิจารณาเสนอความเห็น นโยบาย และดำเนินการเกี่ยวกับการก่อสร้าง อาคาร สถานที่และสิ่งอำนวย ความสะดวก การอสังหาริมทรัพย์ การพัฒนาฐานทัพ การแรงงานสนับสนุนการส่งกำลังบำรุง การอนุรักษ์ พลังงานและสิ่งแวดล้อม การบริการทางการแพทย์ และการบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งกำลังบำรุง

4.6) พิจารณาเสนอความเห็น นโยบาย และการดำเนินการเกี่ยวกับการระดมสรรพกำลังเพื่อการทหารในด้านการส่งกำลังบำรุง รวมทั้งการระดมสรรพกำลังทางอุตสาหกรรม เพื่อการทหาร วิเคราะห์และประเมินค่า ข้อมูลทรัพยากรของชาติ ลำดับความเร่งด่วนและการแบ่งมอบ การจัดการทรัพยากร ตลอดจนรวบรวมความ ต้องการวัสดุยุทธศาสตร์ของเหล่าทัพ

4.7) พิจารณาเสนอความเห็น นโยบาย และการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุงตามสัญญาและความตกลงทางทหารระหว่างประเทศ การให้และรับความช่วยเหลือทางทหารระหว่างประเทศ ตลอดจนสิทธิของเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือทางทหารทั้งทางทหารราบและพลเรือนที่เข้ามาปฏิบัติการในประเทศ ที่เกี่ยวกับงานด้านการส่งกำลังบำรุง

4.8) พิจารณาเสนอความเห็น นโยบาย และดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบคำสั่ง ข้อบังคับ และมาตรการด้าน การส่งกำลังบำรุงขอ กองบัญชาการกองทัพไทย

4.9) พิจารณาเสนอความเห็น นโยบาย ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการ พัฒนาระบบ หมายเลข สิ่งอุปกรณ์ทหารทหาร งานด้านสถิติ การวิเคราะห์ระบบงานและกรรมวิธีข้อมูลด้านการส่งกำลังบำรุง ตลอดจนการฝึกอบรมทั้งในด้านหลักการและการปฏิบัติ และการจัดทำหมายเลขสิ่งอุปกรณ์ ทางทหารที่ใช้ร่วมกันของกองทัพและเหล่าทัพ รวมถึงการควบคุมและการบริหารจัดการข้อมูลด้าน การส่งกำลังบำรุง เพื่อใช้สนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารทั้งในยามปกติและยามสงคราม

4.10) พิจารณาเสนอความเห็น นโยบาย และดำเนินการเกี่ยวกับโครงการและงบประมาณในด้านการส่งกำลัง บำรุง ของกองบัญชาการกองทัพไทย

4.11) พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดหน่วย กำลังพล หลักนิยม ระเบียบปฏิบัติประจำ การปฏิบัติการร่วม การฝึกศึกษา และด้านวิชาการเกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุง รวมทั้งศึกษาวิเคราะห์ ปรับปรุง แก้ไข วิจัย พัฒนา ประเมินผล

4.12) พิจารณาและให้ข้อเสนออื่น ๆ ทางด้านการส่งกำลังบำรุง

5) กรมกิจการพลเรือนทหาร มีเจ้ากรมกิจการพลเรือนทหาร เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบและหน้าที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

5.1) พิจารณาเสนอความเห็นนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และดำเนินการด้านกิจการพลเรือน ในเรื่องการพัฒนา ด้านอุดมการณ์ งานด้านมวลชน ด้านการจัดตั้ง และด้านการข่าว

5.2) วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการในด้านการปฏิบัติการจิตวิทยา และการประชาสัมพันธ์ของกองบัญชาการกองทัพไทย การดำเนินการเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านกิจการพลเรือน การรวบรวมข่าวสาร ดำเนินกรรมวิธีข้อมูลข่าวสาร และการปฏิบัติการข้อมูลข่าวสาร

5.3) วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล เกี่ยวกับการช่วยเหลือประชาชนและการพัฒนา ที่จำเป็นต่อการสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารของกองบัญชาการกองทัพไทย และเหล่าทัพ

5.4) วางแผน อำนวยการ และประสานงานเกี่ยวกับการปลูกฝังอุดมการณ์ทางการเมืองในหน่วยงานทหาร

5.5) วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกศึกษาวิเคราะห์และประเมินผลงานในสายวิทยาการด้านปฏิบัติการจิตวิทยา การประชาสัมพันธ์ และกิจการพลเรือน

5.6) การดำเนินการเกี่ยวกับงานฝ่ายอำนวยการ งานเลขานุการ งานธุรการทั้งปวงให้กับคณะกรรมการปฏิบัติการจิตวิทยาแห่งชาติ และดำเนินการปฏิบัติการจิตวิทยาแห่งชาติ ตามที่ได้รับมอบหมาย

5.7) พิจารณาเสนอความเห็นนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และกำกับดูแลการใช้กำลังทหารในการพัฒนาประเทศ

5.8) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงินให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

6) กรมสื่อสารทหาร หน้าที่พิจารณาเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนวยการประสานาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับระบบควบคุมบังคับบัญชา การสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ การสงครามอิเล็กทรอนิกส์ และสารสนเทศทางการทหาร รวมทั้งยังเป็นศูนย์วิทยาการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารกองทัพไทย ตลอดจนการส่งกำลังบำรุงสิ่งอุปกรณ์สายสื่อสารให้กับกองบัญชาการกองทัพไทย มีเจ้ากรมการสื่อสารทหาร เป็นผู้บังคับบัญชารับผิชอบ

7) สำนักงานปลัดบัญชีทหาร มีปลัดบัญชีทหาร เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบและหน้าที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

7.1) พิจารณาเสนอความเห็น ในการกำหนดนโยบายด้านปลัดบัญชีของ กองทัพไทย

7.2) พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับ นโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร การพัฒนาระบบราชการ และการจัดทำโครงการของกองทัพไทย

7.3) พิจารณาเสนอความเห็น และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ และการบริหารงบประมาณของกองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้งการดำเนินการด้านงบประมาณกับส่วนราชการอื่น

7.4) พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาระบบบัญชี รวมทั้งแบบธรรมเนียมที่เกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการรายงานเกี่ยวกับความรับผิด ทางแพ่งของกองทัพไทย ดำเนินการควบคุมงบประมาณ รายงานสถานภาพเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ของกองบัญชาการกองทัพไทย

7.5) พิจารณาเสนอความเห็น และการดำเนินการเกี่ยวกับระบบการรายงานผลการใช้ทรัพยากร การติดตามความก้าวหน้า การรายงานผล การตรวจสอบ การวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานและการใช้ทรัพยากรของงาน โครงการ รวมถึงการดำเนินงานทางสถิติเกี่ยวกับการเงินการงบประมาณ และอื่น ๆ เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรของกองทัพไทย

7.6) พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง และปรับปรุงการจัดและอัตราของส่วนราชการต่าง ๆ ของกองทัพไทย พิจารณาเสนอความเห็นและดำเนินการเกี่ยวกับการสำรวจ วิธีการจัด

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ปริมาณงานและกำลังพล เพื่อปรับปรุงการจัดอัตรากำลังพล และวิธีการปฏิบัติงานของส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย

7.7) อำนวยการ และดำเนินการ ศึกษา อบรม และพัฒนาระบบงานในสายวิทยาการ ด้านปลัดบัญชีของกองบัญชาการกองทัพไทย กำกับดูแล และควบคุมกำลังพลในสายงานปลัดบัญชีของกองบัญชาการกองทัพไทย

7.8) การกำกับดูแลนโยบายด้านการเงิน การบัญชี การตรวจสอบภายในฐานะของกรมเสนาธิการร่วม ด้านปลัดบัญชีของกองบัญชาการกองทัพไทย

7.9) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงินให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

2.5.4 ข้าราชการทหารชั้นประทวนของส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย

ข้าราชการทหารชั้นประทวนของส่วนเสนาธิการร่วม หมายถึง ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี ไปจนถึง จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก ข้าราชการทหารชั้นประทวนเป็นกำลังพลที่ความสำคัญ และเป็นกำลังพลที่ถือว่าเป็นบุคคลการรับปฏิบัติงานภายในกรมต่าง ๆ ของส่วนเสนาธิการร่วมนั้น ๆ โดยลักษณะงานจะมีความคล้ายคลึงกัน ในการการรับ-ส่ง รวมถึงการเก็บและสืบค้นหนังสือราชการ การจัดพิมพ์หนังสือ รวมถึงจัดทำข้อมูลสนับสนุนผู้บังคับบัญชาภายในสำนักงานของแต่ละกรม

การแต่งตั้งยศของข้าราชการทหารชั้นประทวน

การแต่งตั้งยศ บุคคลซึ่งเข้ารับราชการเป็นนายทหารประทวน โดยปกติให้แต่งตั้งยศเป็นสิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี ก่อน

1) นักเรียนนายสิบ นักเรียนจ่า หรือนักเรียนจ่าอากาศ ซึ่งสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรสามปีต่อจากชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือเทียบเท่า

2) ผู้ได้รับอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเทียบเท่าอนุปริญญาจากสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3) ผู้ได้รับปริญญาจากสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ ซึ่งเทียบเท่ากับผู้ได้รับอนุปริญญาจากสถาบันการศึกษาในประเทศ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

การเลื่อนยศของข้าราชการทหารชั้นประทวน

ผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนยศ โดยปกติต้องมีเวลารับราชการในแต่ละชั้นยศไม่น้อยกว่าจำนวนปีที่รับราชการแต่ละชั้นยศ หรือไม่น้อยกว่าจำนวนปีที่รับราชการรวมตามเวลาที่กำหนดไว้ ดังนี้

ตารางที่ 2.3 แสดงระยะเวลาการพิจารณาเลื่อนยศในแต่ละชั้นยศ

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

ที่มา: กระทรวงกลาโหม, 2561

ในกรณีที่เลื่อนยศโดยใช้จำนวนปีที่รับราชการรวมของข้าราชการทหารชั้นประทวน ต้องมีเวลารับราชการในชั้นยศที่ดำรงอยู่ก่อนการพิจารณาเลื่อนยศไม่น้อยกว่า 1 ปี ตามตารางที่ 2.3 ยกเว้นนักเรียนนายสิบ นักเรียนจ่า นักเรียนจ่าอากาศ ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพด้านพิเศษ และนายทหารประทวนกองประจำการ ซึ่งมีวุฒิการศึกษาตรงกับที่กระทรวงกลาโหมกำหนด จะได้รับการเลื่อนยศเร็วกว่าในตารางที่ 2.3

การศึกษาของข้าราชการทหารชั้นประทวน

ปัจจัยที่สำคัญอีกด้านของข้าราชการทหารชั้นประทวน คือการศึกษา ซึ่งจะได้รับการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1) การศึกษาในสถาบันการศึกษาของกระทรวงกลาโหม แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1.1) การศึกษาตามหลักสูตรแนวทางรับราชการ เป็นการศึกษาภาคบังคับของกองทัพสำหรับข้าราชการทหารชั้นประทวน ซึ่งข้าราชการทหารชั้นประทวนทุกนายต้องเข้ารับการศึกษาเมื่อถึงระยะเวลา และเงื่อนไขที่กำหนด ซึ่งการศึกษาจะส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.2) การศึกษาในหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ เป็นหลักสูตรการศึกษาภาคไม่บังคับสำหรับข้าราชการทหารชั้นประทวนที่จะสมัครใจเข้าศึกษา และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา

2) การศึกษาในสถาบันการศึกษานอกกระทรวงกลาโหม การศึกษาประเภทนี้ต้องได้รับอนุญาตต่อผู้มีอำนาจอนุมัติ ตามระเบียบการศึกษาของกองบัญชาการกองทัพไทย โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

2.1) ขออนุญาตลาไปศึกษาโดยใช้เวลาราชการตลอดระยะเวลาในการศึกษา

2.2) ขออนุญาตลาไปศึกษาโดยใช้เวลาราชการบางส่วน

2.3) ขออนุญาตลาไปศึกษานอกเวลาราชการ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด (2551) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินวิโรฒ ส่วนปัจจัยบรรยากาศองค์กรทั้ง 4 ด้าน คือ โครงสร้างองค์กร แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พราว ศาลิคุปต (2552) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก อีก 7 ด้านที่เหลือได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรโดยรวม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ของข้าราชการ กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธินอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ รายได้ อายุราชการ แผนก สถานภาพสมรส แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน โดยมีระดับชั้นยศและระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้านขนาดและโครงสร้างขององค์กร แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร การติดต่อสื่อสารส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยด้านขนาดและโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง แต่ด้านแบบความเป็นผู้นำ ด้านเป้าหมายขององค์กร และด้านการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

รินดา กาฬเนตร (2552) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า” ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะงาน อันได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จในงาน เงินเดือน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว การได้รับการยอมรับนับถือ สถานภาพอาชีพ สภาพการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก

มาสริน ศุกลปักษ์ และคณะ (2554) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า” ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะของงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง บรรยากาศองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ และคณะ (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง” ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กรโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

อดิเทพ มโนการ (2556) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวนกรมการสื่อสารทหาร” ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน 1 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมการทหารสื่อสาร คือ สภาพการทำงาน ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตพบว่ามีตัวแปรอิสระของปัจจัยภายในทั้ง 2 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร คือ ด้านสุขภาพ และด้านจิตใจ ปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตพบว่ามีตัวแปรอิสระของปัจจัยภายนอก 2 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร คือ ด้านครอบครัว และด้านเศรษฐกิจ

รณัชฤดี ป้องกันภัย (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติสำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน

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

ปรียาภรณ์ แสงแก้ว (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับที่ดี โดยส่วนของปัจจัยคุณลักษณะงาน ความผูกพันองค์กร บรรยากาศองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล ปัจจัยจูงใจด้านงาน คุณลักษณะงานด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และปัจจัยสุขอนามัยบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานอันได้แก่ โครงสร้างองค์กร นโยบายบริหาร เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 2.4 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งอ้างอิง								
	ธิดาวัลย์ ปลื้มจิต, 2551	พราว ศาลิคุปต, 2552	รินดา กาฬเนตร, 2552	เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ และคณะ, 2555	มาสิน ศุกลปักษ์ และคณะ, 2555	อดิเทพ มโนกาพ, 2556	รณัฐดี ป้องกันภัย, 2557	ธิติพร คำบำรุง, 2558	ปริยากรณ์ แสงแก้ว, 2559
บรรยากาศองค์กร									
- โครงสร้างองค์กร	✓	✓		✓				✓	✓
- ความเป็นผู้นำ	✓	✓					✓	✓	
- เป้าหมายขององค์กร	✓	✓						✓	
- การติดต่อสื่อสาร	✓	✓						✓	
แรงจูงใจในงาน									
- ลักษณะงาน			✓	✓	✓		✓		✓
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			✓				✓		
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน			✓	✓	✓	✓	✓		✓

ที่มา : ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากตารางที่ 2.4 พบว่าตัวแปรอิสระซึ่งผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษา โดยอาศัยแนวความคิด จากแนวทางการวิเคราะห์จากทฤษฎี และแนวคิดจากหลาย ๆ ท่าน และสรุปออกมาเป็นกรอบการวิเคราะห์ในตัวแปรอิสระได้ ดังนี้

1) บรรยากาศองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย โครงสร้างองค์กร ความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร

2) แรงจูงใจในงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.6.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

กัญญาวีณ์ สุวิทย์วรกุล (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร นั้นอยู่ในระดับสูง เมื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

ณัฏฐ์กฤตา อภิโชติภพนิพิฐ (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัท ไทยตาบูชิ อิเล็คทริค จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และด้านการได้รับในสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

ปราณี ทองแท่ง (2552) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพัฒนากรสำนักงานพัฒนาชุมชนในเขตภาคเหนือ” ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานของพัฒนากรกรมการพัฒนาชุมชน โดยรวมมีคะแนนอยู่ในระดับสูง และผลการปฏิบัติงานของพัฒนากรกรมการพัฒนาชุมชน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ปราณี กมลทิพยกุล (2552) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์/การเข้าร่วมกิจกรรม รองลงมาคือ ด้านการตัดสินใจการแก้ไขปัญหาและรู้จักพัฒนาตนเอง ด้านการตรงต่อเวลาและความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านความเชี่ยวชาญพิเศษที่สามารถจะนำมาใช้ประโยชน์ในงานบริษัทได้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และด้านการรักษาเครื่องมือเครื่องใช้และผลประโยชน์ของบริษัท

จารุณี สารนอก (2553) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้า เขต 3 มีผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้า ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านผู้บริหาร ด้านความสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ด้านเงื่อนไขการงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความยุติธรรม และด้านความดีความชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

ธนกฤต รอดสีเขียว (2553) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุทัยธานี” ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุทัยธานี ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัย 7 ด้าน อันได้แก่ (1) ด้านลักษณะขององค์กร (2) นโยบายการบริหาร (3) ทรัพยากร (4) ความสามารถในการปฏิบัติงาน (5) แรงจูงใจในงาน (6) การยอมรับนับถือตนเอง และ (7) ค่านิยม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในเชิงบวกทุกปัจจัย และพบว่าปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรและนโยบายการบริหาร สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุทัยธานี

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

วัณย์ชนาภา จิรเมธีพันธ์ (2554) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานสงเคราะห์ จังหวัดปทุมธานี” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานสงเคราะห์ จังหวัดปทุมธานี อันได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนผลตอบแทน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ฐิภารัตน์ สมสมัย (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2” ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ได้แก่ ด้านเครื่องมือวัดผลสำเร็จในการทำงานที่เป็นธรรม ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่วนขวัญกำลังใจในด้านเงินเดือนค่าจ้างที่เป็นธรรม ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน ด้านทัศนคติในการทำงาน และด้านการทำงานเป็นทีม

ประจวบ มูลประดับ และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน สังกัด กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6” ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน ด้านการป้องกันประเทศ และด้านการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าและความเจริญเติบโต และปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

สุทธภา รติรัชชานนท์ (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร” ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน การพัฒนาความสามารถของพนักงาน และความเสมอภาคในองค์กร พบว่า ด้านที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน คือ การพัฒนาความสามารถของพนักงาน และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 2.5 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน	แหล่งอ้างอิง									
	กัญญาวีณ์ สุวิทย์วรกุล, 2550	ฉัฏฐ์กฤตา อภิโชคภพนิพิฐ, 2550	ปราณี ทองแท่ง, 2552	ปราณี กมลทิพยกุล, 2552	จารุณี สารนอก, 2553	ธนกฤต รอดสีเขียว, 2553	วัฒย์ชนากา จิรเมธีพันธ์, 2554	ฐิการัตน์ สมสม้ย, 2557	ประจวบ มูลประดิ่ม และคณะ, 2557	สุทธกา รติรัชตานนท์, 2557
บรรยากาศองค์กร										
- โครงสร้างองค์กร					✓	✓				
- ความเป็นผู้นำ				✓	✓	✓	✓	✓	✓	
- เป้าหมายขององค์กร						✓				
- การติดต่อสื่อสาร						✓				
แรงจูงใจในงาน										
- ลักษณะงาน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		✓	✓	✓	✓	✓	✓			
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
คุณภาพชีวิตในการทำงาน										
- ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ และยุติธรรม		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
- สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ฯ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
- การบูรณาการทางสังคม		✓	✓	✓	✓	✓	✓			
- ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม										
- การพัฒนาความสามารถของบุคคล		✓		✓	✓					✓
- ประชาธิปไตยในองค์กร					✓					
- ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน ฯ				✓						

ที่มา : ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย” ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวนทั้งสิ้น 728 คน

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรทั้งหมดของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย แยกตามสังกัด

สังกัด	ประชากร (คน)
กรมกำลังพลทหาร	85
กรมข่าวทหาร	106
กรมยุทธการทหาร	135
กรมส่งกำลังบำรุงทหาร	85
กรมกิจการพลเรือนทหาร	97
กรมสื่อสารทหาร	130
สำนักงานปลัดบัญชีทหาร	90
รวม	728

ที่มา: กองบัญชาการกองทัพไทย กรมกำลังพลทหาร, 2561

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

3.1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

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

คำนวณจากสูตร

$$n = \frac{N}{1+ N (e)^2}$$

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

แทนค่าดังนี้

$$n = \frac{728}{1+ 728 (0.05)^2}$$

ดังนั้น จึงได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 259 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 259 คน ผู้วิจัยจะเก็บตัวอย่างเพิ่มจากการคำนวณร้อยละ 12 จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ 290 คน โดยจะทำการเก็บตัวอย่างจากข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย

วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

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

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 3.2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามการแบ่งหน่วยงานที่สังกัด

สังกัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กรมกำลังพลทหาร	85	34
กรมข่าวทหาร	106	42
กรมยุทธการทหาร	135	53
กรมส่งกำลังบำรุงทหาร	85	34
กรมกิจการพลเรือนทหาร	97	39
กรมสื่อสารทหาร	130	52
สำนักงานปลัดบัญชีทหาร	90	36
รวม	728	290

หน่วย : คน

ขั้นตอนที่ 2 เลือกการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้การเก็บข้อมูลในการศึกษาตรงกลุ่มผู้ที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างในการทำการศึกษา โดยผู้ที่ตอบแบบสอบถามต้องเป็นข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย ตามจำนวนในขั้นตอนที่ 1 จนครบตามจำนวนตัวอย่างคือ 290 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 6 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับชั้นยศ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสาร ได้ดัดแปลงมาจาก ธิติพร คำบำรุง (2558) จำนวน 19 ข้อ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยได้ดัดแปลงมาจาก รณัชฤดี ป้องกันภัย (2557) จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ และยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ประชาธิปไตยในองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ได้ดัดแปลงมาจากกรอบแนวคิดและนิยามความหมายของ Umstot (1984) จำนวน 13 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลา โดยนำเกณฑ์การวัดมาจาก จีรนันต์ ไชยงาม (2553) จำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามของบรรยากาศองค์การ (ส่วนที่ 2) แรงจูงใจในงาน (ส่วนที่ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ส่วนที่ 4) และผลการปฏิบัติงาน (ส่วนที่ 5) นั้น ตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยให้ระดับคะแนน ดังนี้ (Likert, 1932)

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

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

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

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 3.3 แสดงการแปลคะแนนบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน

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

3.3 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

3.3.1 การทดสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นไปให้ผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา โครงสร้าง แบบสำนวนของข้อคำถามให้มีความชัดเจน เหมาะสม สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

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

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence)

R = ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

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

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยผู้วิจัยต้องการข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.6 ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558, น. 159) จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้อง หรือมีความเที่ยงของเนื้อหา (Content validity) อีกทั้งผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม เพื่อให้แบบสอบถามมีความชัดเจนครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัย

3.3.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ทดลองใช้กับกลุ่มที่มีความใกล้เคียงตัวอย่าง คือข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ส่วนเสนาธิการร่วม ไปทำการทดสอบ นำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ในส่วนของบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย ก่อนที่จะนำไปใช้จริงและนำข้อบกพร่องที่พบมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยทำการทดสอบความเชื่อมั่น โดยวิธีของ Cronbach' s Alpha วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เป็นค่าที่ใช้ในการวัดความเชื่อมั่น หรือค่าที่ใช้วัดความสอดคล้องภายในของคำตอบของคำถามหลาย ๆ ข้อในแบบสอบถามชุดเดียวกัน โดยไม่ต้องวัด 2 ครั้ง หรือไม่ต้องมีการแบ่งครึ่ง ค่า Cronbach's Alpha เป็นค่าที่เกิดจากค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคำถามทุกข้อคำถาม โดยมีสูตรดังนี้

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

เมื่อ k = จำนวนคำถาม

covariance = ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ

variance = ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

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

เมื่อดำเนินการทดสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content validity) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1 และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งสามารถวิเคราะห์แยกตามองค์ประกอบของปัจจัยทั้งหมด จากตารางที่ 3.4 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า แบบสอบถามทั้งหมดที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มีความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha อยู่ในระดับ 0.98

ตารางที่ 3.4 แสดงผลทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่า Cronbach' s Alpha ของข้อมูล 30 ชุด
บรรยากาศองค์กร	19	0.95
แรงจูงใจในงาน	15	0.95
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	13	0.94
ผลการปฏิบัติงาน	11	0.90
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	58	0.98

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) จัดเตรียมข้อมูลให้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานแต่ละแห่ง

2) ขอความร่วมมือจากข้าราชการทหารชั้นประทวนที่อยู่ในสังกัดของ ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย

3) ตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

แจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับชั้นยศ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายข้อมูลส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ข้อมูลส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในงาน ข้อมูลส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และข้อมูลส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ได้แก่ การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

1) การวิเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น Best (1981) พิจารณาจากค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1.1) ค่าสถิต ไค-สแควร์ (Chi-square Statistics : χ^2) ไม่มีนัยสำคัญ (p-value >.05) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit : GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit : AGFI) มีค่ามากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) มีค่ามากกว่า 0.95 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ หรือมาตรวัดสรุปส่วนเหลือ (Root Mean Squared Residual : RMR) มีค่าต่ำกว่า 0.08 และค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.06 แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบสอดคลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.2) ค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square Statistics : χ^2) มีนัยสำคัญ (p-value $\leq$ 0.05) แต่ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (ค่าอัตราส่วนระหว่างค่าสถิตไค-สแควร์ กับจำนวนองศาอิสระ : χ^2 /df) น้อยกว่า 3.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit : GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit : AGFI) มีค่ามากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน

เปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) มีค่ามากกว่า .95 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษหรือมาตรวัดสรุปส่วนเหลือ (Root Mean Squared Residual : RMR) มีค่าต่ำกว่า 0.08 และค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.06 แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบของปัจจัยและโมเดลผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรไม่เกิน .80 ซึ่งตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงกว่า .80 จะเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) (สุชาต ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551)

3) ทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้จะอธิบายถึงผลการศึกษาเรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย” จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 290 ชุด และนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามลักษณะของตัวแปร สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของบรรยากาศองค์กร

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลของแรงจูงใจในงาน

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลของผลการปฏิบัติงาน

4.6 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.7 การทดสอบสมมติฐาน

4.8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	165	56.90
หญิง	125	43.10
รวม	290	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 165 คน (ร้อยละ 56.90) และเพศหญิง จำนวน 125 คน (ร้อยละ 43.10)

ตารางที่ 4.2 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 – 30 ปี	97	33.45
31 – 40 ปี	128	44.14
41 – 50 ปี	58	20.00
51 ปีขึ้นไป	7	2.41
รวม	290	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 128 คน (ร้อยละ 44.14) รองลงมา มีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 97 คน (ร้อยละ 33.45) และน้อยที่สุด มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน (ร้อยละ 2.41)

ตารางที่ 4.3 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	54	18.62
ปริญญาตรี	147	50.69
ปริญญาโท	89	30.69
ปริญญาเอก	-	-
รวม	290	100.00

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 147 คน (ร้อยละ 50.69) รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 89 คน (ร้อยละ 30.69) และน้อยที่สุด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 54 คน (ร้อยละ 18.62)

ตารางที่ 4.4 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี	80	27.58
6 – 10 ปี	83	28.62
11 – 15 ปี	82	28.28
มากกว่า 15 ปี	45	15.52
รวม	290	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 83 คน (ร้อยละ 28.62) รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี จำนวน 82 คน (ร้อยละ 28.28) และน้อยที่สุด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 45 คน (ร้อยละ 15.52)

ตารางที่ 4.5 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	133	45.86
สมรส	140	48.28
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	17	5.86
รวม	290	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 140 คน (ร้อยละ 48.28) รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 133 คน (ร้อยละ 45.86) และน้อยที่สุด มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 17 คน (ร้อยละ 5.86)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	72	24.82
15,001 – 30,000 บาท	142	48.97
30,001 – 45,000 บาท	74	25.52
มากกว่า 45,000 ขึ้นไป	2	0.69
รวม	290	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 142 คน (ร้อยละ 48.97) รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท จำนวน 74 คน (ร้อยละ 25.52) และน้อยที่สุด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 ขึ้นไป จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.69)

ตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี	47	16.21
สิบโท จ่าโท จ่าอากาศโท	24	8.27
สิบเอก จ่าเอก จ่าอากาศเอก	34	11.72
จ่าสิบตรี พันจ่าตรี พันจ่าอากาศตรี	45	15.52
จ่าสิบโท พันจ่าโท พันจ่าอากาศโท	33	11.38
จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก	107	36.90
รวม	290	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศจ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก จำนวน 107 คน (ร้อยละ 36.90) รองลงมา มีระดับชั้นยศสิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี จำนวน 47 คน (ร้อยละ 16.21) และน้อยที่สุด มีระดับชั้นยศสิบโท จ่าโท จ่าอากาศโท จำนวน 24 คน (ร้อยละ 8.27)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของบรรยากาศองค์กร

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1) ด้านโครงสร้างองค์กร	3.90	0.46	ระดับมาก
2) ด้านความเป็นผู้นำ	3.80	0.66	ระดับมาก
3) ด้านเป้าหมายขององค์กร	3.99	0.50	ระดับมาก
4) ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.94	0.52	ระดับมาก
รวม	3.91	0.43	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.91, SD = 0.43) โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อด้านเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99, SD = 0.50) รองลงมา ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, SD = 0.52) และน้อยที่สุด ด้านความเป็นผู้นำโดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.80, SD = 0.66)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร

ด้านโครงสร้างองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1) กฎระเบียบภายในหน่วยงานของท่านมีการลดขั้นตอนเพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.89	0.73	ระดับมาก
2) การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่งานภายในหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน	4.06	0.81	ระดับมาก
3) สายการบังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน	3.80	0.90	ระดับมาก
4) โครงสร้างองค์กรของท่านมีความยืดหยุ่นสามารถรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	3.94	0.76	ระดับมาก
5) สายการบังคับบัญชาตามโครงสร้างองค์กรในหน่วยงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.83	0.85	ระดับมาก
รวม	3.90	0.46	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90, SD = 0.46) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่งานภายในหน่วยงานมีความชัดเจนมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06, SD = 0.81) รองลงมา โครงสร้างองค์กรมีความยืดหยุ่นสามารถรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94, SD = 0.76) และน้อยที่สุด สายการบังคับบัญชาในหน่วยงานมีความชัดเจน โดยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80, SD = 0.90)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์กร ด้านความเป็นผู้นำ

ด้านความเป็นผู้นำ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	3.87	0.93	ระดับมาก
2) ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นต่างๆ ได้อย่างอิสระเมื่ออยู่ในที่ประชุม	3.78	0.98	ระดับมาก
3) ท่านเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้บริหารปัจจุบันของท่านจะสามารถพาหน่วยงานให้เติบโตต่อไปได้ตามเป้าหมาย มั่นคง และ น่าเชื่อถือ	3.69	0.98	ระดับมาก
4) ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแก่ท่านในเรื่องที่เกี่ยวกับงานได้เป็นอย่างดี	3.88	0.85	ระดับมาก
รวม	3.80	0.66	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร ด้านความเป็นผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80, SD = 0.66) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาในเรื่องที่เกี่ยวกับงานได้เป็นอย่างดีมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88, SD = 0.85) รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน โดยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87, SD = 0.93) และน้อยที่สุด มีความเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้บริหารปัจจุบันจะสามารถพาหน่วยงานให้เติบโตต่อไปได้ตามเป้าหมาย มั่นคง และน่าเชื่อถือ โดยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.69, SD = 0.98)

ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์กร ด้านเป้าหมายขององค์กร

ด้านเป้าหมายขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1) เป้าหมายของหน่วยงานท่านสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์ของหน่วยงาน	4.00	0.83	ระดับมาก
2) ท่านสามารถรับรู้เป้าหมายและปฏิบัติตามเป้าหมายของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	4.03	0.72	ระดับมาก
3) เป้าหมายขององค์กรท่านมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน ครอบคลุมทั้งหน่วยงาน	3.91	0.87	ระดับมาก
4) เป้าหมายขององค์กรท่านส่งเสริมการมีความรับผิดชอบต่อสังคม	3.98	0.80	ระดับมาก
5) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์รัฐบาล	4.02	0.83	ระดับมาก
รวม	3.99	0.50	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร ด้านเป้าหมายขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99, SD = 0.50) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการที่สามารถรับรู้เป้าหมายและปฏิบัติตามเป้าหมายของหน่วยงานได้เป็นอย่างดีมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03, SD = 0.72) รองลงมา หน่วยงานมีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์รัฐบาล โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, SD = 0.83) และน้อยที่สุด เป้าหมายขององค์กรมีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน ครอบคลุมทั้งหน่วยงาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.91, SD = 0.87)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1) บุคลากรในหน่วยงานของท่านใฝ่รู้และกระตือรือร้นที่จะทราบข่าวสารความเคลื่อนไหวภายในและนอกหน่วยงาน	3.89	0.79	ระดับมาก
2) ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.11	0.75	ระดับมาก
3) เมื่อท่านขอข้อมูลจากหน่วยงานอื่น ๆ ภายในองค์กร ท่านจะได้รับข้อมูลเหล่านั้นอย่างรวดเร็ว	3.83	0.97	ระดับมาก
4) ผู้บังคับบัญชาถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างเข้าใจ กระชับ ชัดเจน	3.93	0.79	ระดับมาก
5) ช่องทางการสื่อสารในหน่วยงานของท่านมีเพียงพอและหลากหลาย	3.93	0.87	ระดับมาก
รวม	3.94	0.52	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, SD = 0.52) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชามักจะแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11, SD = 0.75) รองลงมา บังคับบัญชาถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างเข้าใจ กระชับ ชัดเจน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93, SD = 0.79) และน้อยที่สุด เมื่อขอข้อมูลจากหน่วยงานอื่น ๆ ภายในองค์กร จะได้รับข้อมูลเหล่านั้นอย่างรวดเร็วโดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.83, SD = 0.97)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลของแรงจูงใจในงาน

ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในงาน

แรงจูงใจในงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1) ด้านลักษณะงาน	3.97	0.51	ระดับมาก
2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.97	0.53	ระดับมาก
3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.92	0.56	ระดับมาก
รวม	3.95	0.44	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95, SD = 0.44) โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.97, SD = 0.51) รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.97, SD = 0.53) และน้อยที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.92, SD = 0.56)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในงาน ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1) ลักษณะงานที่ท่านได้ปฏิบัติต้องใช้ความคิดที่สร้างสรรค์อยู่เสมอ	3.95	0.74	ระดับมาก
2) ลักษณะงานที่ท่านได้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน	4.13	0.76	ระดับมาก
3) ลักษณะงานที่ท่านได้รับมีความท้าทายในการปฏิบัติ	3.95	0.76	ระดับมาก
4) ลักษณะงานที่ได้รับ สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ท่านมีได้อย่างเต็มที่	3.89	0.83	ระดับมาก
5) ขอบเขตของลักษณะงานได้กำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละบุคคลไว้อย่างชัดเจน	3.93	0.83	ระดับมาก
รวม	3.97	0.51	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในงาน ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.97, SD = 0.51) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, SD = 0.76) รองลงมา ลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติต้องใช้ความคิดที่สร้างสรรค์อยู่เสมอ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95, SD = 0.74) และน้อยที่สุด ลักษณะงานที่ได้รับสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีได้อย่างเต็มที่ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.89 , SD = 0.83)

ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1) เมื่อท่านได้เสนอความคิดเห็น เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.90	0.84	ระดับมาก
2) เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.09	0.73	ระดับมาก
3) เมื่อท่านพบปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือเสมอ	3.92	0.88	ระดับมาก
4) ท่านจะใช้เวลาว่างจากปฏิบัติงาน พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือร่วมกิจกรรมร่วมกัน	4.01	0.83	ระดับมาก
5) เพื่อนร่วมงานของท่านในหน่วยงานมีความรัก สามัคคีไม่แบ่งแยกกัน	3.93	0.85	ระดับมาก
รวม	3.97	0.53	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97, SD = 0.53) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09, SD = 0.73) รองลงมา ใช้เวลาว่างจากปฏิบัติงาน พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือร่วมกิจกรรมร่วมกัน โดยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01, SD = 0.83) และน้อยที่สุด เมื่อได้เสนอความคิดเห็น เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นโดยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90, SD = 0.84)

ตารางที่ 4.16 แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1) หน่วยงานของท่านมีการจัดหาวัสดุสำนักงานเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอเหมาะสม	3.82	0.93	ระดับมาก
2) สถานที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสมกับกำลังพลที่ปฏิบัติงาน	4.02	0.83	ระดับมาก
3) หน่วยงานของท่านมี แสงสว่างที่เพียงพอเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.87	0.85	ระดับมาก
4) การออกแบบสถานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความปลอดภัยป้องกันอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นได้	3.95	0.82	ระดับมาก
5) การจัดเรียงรูปแบบโต๊ะปฏิบัติงานมีความเป็นระเบียบ คล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.92	0.91	ระดับมาก
รวม	3.92	0.56	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.92, SD = 0.56) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับกำลังพลที่ปฏิบัติงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, SD = 0.83) รองลงมา การออกแบบสถานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นได้ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95, SD = 0.82) และน้อยที่สุด หน่วยงานมีการจัดหาวัสดุสำนักงานเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอเหมาะสม โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.82, SD = 0.93)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1) ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและยุติธรรม	3.93	0.71	ระดับมาก
2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.77	0.64	ระดับมาก
3) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.81	0.61	ระดับมาก
4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	3.94	0.56	ระดับมาก
รวม	3.86	0.51	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.86, SD = 0.51) โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ มากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, SD = 0.56) รองลงมา ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและยุติธรรม โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93, SD = 0.71) และน้อยที่สุด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.77, SD = 0.64)

ตารางที่ 4.18 แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ และยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและยุติธรรม	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1) สวัสดิการภายในที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และยุติธรรม	3.88	0.81	ระดับมาก
2) นโยบายการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างทัดเทียมกัน	3.99	0.88	ระดับมาก
รวม	3.94	0.71	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ และยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94, SD = 0.71) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อนโยบายการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างทัดเทียมกันมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99, SD = 0.88) รองลงมา สวัสดิการภายในที่ได้รับมีความเหมาะสม และยุติธรรม โดยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88, SD = 0.81)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1) ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.69	0.98	ระดับมาก
2) หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ผู้มีความสามารถในการทำงานได้ก้าวหน้าในการทำงาน	3.76	0.95	ระดับมาก
3) หน่วยงานของท่านมีการเปิดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับพัฒนาศักยภาพในงานที่ท่านปฏิบัติ	3.72	0.93	ระดับมาก
4) หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงาน	3.93	0.83	ระดับมาก
รวม	3.77	0.64	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.77, SD = 0.64) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อหน่วยงานมีการสนับสนุนการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93, SD = 0.83) รองลงมา หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ผู้มีความสามารถในการทำงานได้ก้าวหน้าในการทำงาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.76, SD = 0.95) และน้อยที่สุด ได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.69, SD = 0.98)

ตารางที่ 4.20 แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1) การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้ายตำแหน่ง เป็นไปด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม	3.86	0.88	ระดับมาก
2) ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน	3.76	0.97	ระดับมาก
3) หน่วยงานของท่านมีระเบียบกฎเกณฑ์ ให้ปฏิบัติเท่าเทียม และเสมอภาคกัน	3.86	0.91	ระดับมาก
4) การร้องทุกข์ภายในหน่วยงานของท่าน มีขั้นตอนอย่างเป็นระบบ	3.77	0.90	ระดับมาก
รวม	3.81	0.61	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.81, SD = 0.61) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการเลื่อนตำแหน่ง โยกย้ายตำแหน่งเป็นไปด้วยความโปร่งใส และยุติธรรมมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.86, SD = 0.88) รองลงมา มีระเบียบกฎเกณฑ์ให้ปฏิบัติเท่าเทียม และเสมอภาคกัน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.86, SD = 0.91) และน้อยที่สุด ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.76, SD = 0.97)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1) เวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับภาระงานที่ท่านได้รับ	3.92	0.78	ระดับมาก
2) ท่านสามารถใช้วันลาพักผ่อน ลาป่วย หรือลากิจธุระส่วนตัวได้	3.96	0.89	ระดับมาก
3) ท่านพอใจกับเวลาการพักผ่อนประจำวันในวันที่ท่านปฏิบัติงาน	3.95	0.79	ระดับมาก
รวม	3.94	0.56	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, SD = 0.56) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อสามารถใช้วันลาพักผ่อน ลาป่วย หรือลากิจธุระส่วนตัวได้มากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96, SD = 0.89) รองลงมา พอใจกับเวลาการพักผ่อนประจำวันในวันที่ปฏิบัติงาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95, SD = 0.79) และน้อยที่สุด เวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับโดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.92, SD = 0.78)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลของผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1) ด้านคุณภาพงาน	4.07	0.43	ระดับมาก
2) ด้านปริมาณงาน	3.95	0.55	ระดับมาก
3) ด้านเวลา	4.10	0.53	ระดับมาก
รวม	4.04	0.41	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04, SD = 0.41) โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านเวลามากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10, SD = 0.53) รองลงมา ด้านคุณภาพงาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07, SD = 0.43) และน้อยที่สุด ด้านปริมาณงาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95, SD = 0.55)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1) การพิมพ์หนังสือราชการที่ปฏิบัติอยู่มีความถูกต้องตามมาตรฐาน	4.11	0.64	ระดับมาก
2) การพิมพ์หนังสือราชการต้องใช้ความรอบคอบระมัดระวังและความละเอียดในการปฏิบัติ	4.24	0.67	ระดับมากที่สุด
3) การจัดทำเอกสารข้อมูลสนับสนุนผู้บังคับบัญชามีความถูกต้อง	3.92	0.82	ระดับมาก
4) การรับ – ส่ง หนังสือราชการไม่สูญหาย	4.06	0.71	ระดับมาก
5) การจัดเก็บเอกสารถูกต้องตามประเภทหนังสือราชการ	4.01	0.77	ระดับมาก
รวม	4.07	0.43	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07, SD = 0.43) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการพิมพ์หนังสือราชการต้องใช้ความรอบคอบระมัดระวังและความละเอียดในการปฏิบัติมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.24, SD = 0.67) รองลงมาการพิมพ์หนังสือราชการที่ปฏิบัติอยู่มีความถูกต้องตามมาตรฐาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11, SD = 0.64) และน้อยที่สุด การจัดทำเอกสารข้อมูลสนับสนุนผู้บังคับบัญชามีความถูกต้อง โดยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92, SD = 0.82)

ตารางที่ 4.24 แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1) ปริมาณผลงานมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบและภาระหน้าที่	3.95	0.83	ระดับมาก
2) จำนวนผลงานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานตามเกณฑ์เป้าหมายที่องค์กรวางไว้	4.00	0.80	ระดับมาก
3) ปริมาณผลงานที่ปฏิบัติสามารถทำได้มากกว่าเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดไว้	3.91	0.75	ระดับมาก
รวม	3.95	0.56	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95, SD = 0.56) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อจำนวนผลงานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานตามเกณฑ์เป้าหมายที่องค์กรวางไว้มากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00, SD = 0.80) รองลงมา ปริมาณผลงานมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบและภาระหน้าที่ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95, SD = 0.83) และน้อยที่สุด ปริมาณผลงานที่ปฏิบัติสามารถทำได้มากกว่าเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดไว้ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.91, SD = 0.75)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผลการปฏิบัติงาน ด้านเวลา

ด้านเวลา	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1) ท่านสามารถสนับสนุนข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาได้ทันท่วงที	4.07	0.71	ระดับมาก
2) ท่านตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานเสมอ ๆ	4.18	0.70	ระดับมาก
3) ท่านสามารถพิมพ์/ทาน หนังสือราชการได้ทันท่วงทีเสนอต่อผู้บังคับบัญชา	4.05	0.79	ระดับมาก
รวม	4.10	0.53	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงาน ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10, SD = 0.53) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานเสมอ ๆ มากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.18, SD = 0.70) รองลงมา สามารถสนับสนุนข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาได้ทันท่วงที โดยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07, SD = 0.71) และน้อยที่สุด สามารถพิมพ์/ทาน หนังสือราชการได้ทันท่วงทีเสนอต่อผู้บังคับบัญชา โดยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, SD = 0.79)

4.6 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บข้อมูลมีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนได้ให้ข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการแบ่งประเภท ไว้ดังนี้

ภาระงาน และผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอสำหรับหน่วยงานที่อยู่นั้นผู้บังคับบัญชามอบหมายภาระงานที่ไม่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ การทำงานขาดการจัดระบบงานที่ดี รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเป็นระดับผู้ปฏิบัติงานจะรู้รายละเอียดของงานได้เป็นอย่างดี

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ความก้าวหน้าในการเลื่อนชั้นยศ

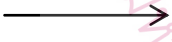
ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอสำหรับการมีโครงการ นายทหารชำนาญงานที่อายุราชการเดิมจาก 55 ปี เหลือ 50 ปี และชั้นยศ จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก ที่มีจำนวนกำลังพลที่มาก ซึ่งสามารถที่ขยับขึ้นในชั้นสัญญาบัตรนั้นกระทำได้ยาก ทำให้เสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4.7 การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรแต่ละตัว ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ตามกรอบแนวคิดที่สร้างขึ้นจากแนวคิด และทฤษฎี โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายในแบบจำลองดังนี้

หมายถึง ตัวแปรแฝง

หมายถึง ตัวแปรสังเกต



หมายถึง อิทธิพลที่ส่งไปยังตัวแปรปลายทาง

หมายถึง เส้นความสัมพันธ์

d	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรต้น
e	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตาม
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลในคะแนนมาตรฐาน
SE	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
R^2	หมายถึง	ความสามารถในการอธิบาย

โดยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) นั้นจะต้องตรวจสอบแบบจำลองการวัด (Measurement Model) ของแต่ละตัวแปร โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อทดสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบตามแนวคิดทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในเบื้องต้นจะตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

(Pearson Corelation Coefficient) เพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) และทำการตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบกรอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loading: B) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error: SE) และความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝง (Squared Multiple Correlations: R^2) โดยทำการวิเคราะห์แต่ละตัวแปรดังนี้

4.7.1 การวิเคราะห์แบบจำลองการวัด (Measurement Model) บรรยากาศองค์กร

ตารางที่ 4.26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศองค์กร

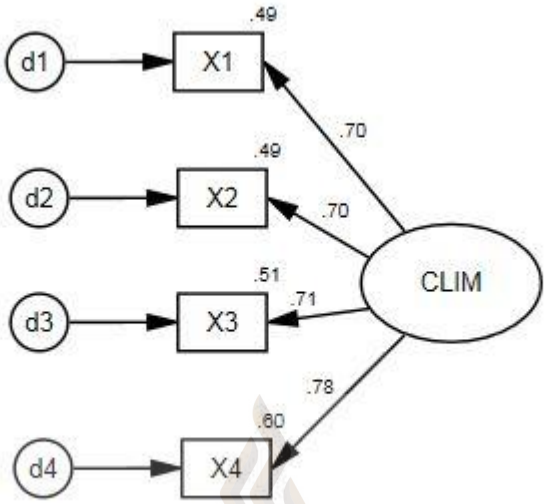
CLIM	X1	X2	X3	X4
X1	-	0.508*	0.473*	0.551*
X2		-	0.551*	0.525*
X3			-	0.566*
X4				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ตัวแปรมีค่าระหว่าง 0.473 ถึง 0.566 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าไม่เกิน 0.80 จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) (สุชาต ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551)

สัญลักษณ์ในตาราง

CLIM	หมายถึง	บรรยากาศองค์กร
X1	หมายถึง	ด้านโครงสร้างองค์กร
X2	หมายถึง	ด้านความเป็นผู้นำ
X3	หมายถึง	ด้านเป้าหมายขององค์กร
X4	หมายถึง	ด้านการติดต่อสื่อสาร



Chi-square = 2.207 df = 2 p-value 0.332

รูปที่ 4.1 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของบรรยากาศองค์กร

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ของบรรยากาศองค์กร

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 2.00	1.104	ผ่านเกณฑ์
p-value of Chi-square	> 0.05	0.332	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.996	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.982	ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.95	0.999	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.08	0.004	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.06	0.019	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4.27 พบว่า แบบจำลององค์ประกอบบรรยากาศองค์กรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี Chi-square เท่ากับ 2.207 และ p-value เท่ากับ 0.332 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพิจารณาจากเกณฑ์อื่น ๆ พบว่า Chi-square ต่อ df มีค่าเท่ากับ 1.104 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 มีค่า GFI เท่ากับ 0.996 AGFI มีค่าเท่ากับ 0.982 มีค่า CFI เท่ากับ 0.999 มีค่า RMR เท่ากับ

0.004 และมีค่า RMSEA เท่ากับ 0.019 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด แสดงว่าแบบจำลององค์ประกอบบรรยากาศองค์กรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร	Factor Loading	SE	C.R.	R^2
ด้านโครงสร้างองค์กร	0.700	0.014	7.732*	0.490
ด้านความเป็นผู้นำ	0.701	0.013	9.086*	0.492
ด้านเป้าหมายขององค์กร	0.714	0.024	9.305*	0.510
ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.777	0.012	9.328*	0.603

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (B = 0.777) สามารถอธิบายความแปรปรวนบรรยากาศองค์กรได้ร้อยละ 60.3 รองมา ด้านเป้าหมายขององค์กร (B = 0.714) สามารถอธิบายความแปรปรวนบรรยากาศองค์กรได้ร้อยละ 51 ด้านความเป็นผู้นำ (B = 0.701) สามารถอธิบายความแปรปรวนบรรยากาศองค์กรได้ร้อยละ 49.2 และด้านโครงสร้างองค์กร (B = 0.700) สามารถอธิบายความแปรปรวนบรรยากาศองค์กรได้ร้อยละ 49

4.7.2 การวิเคราะห์แบบจำลองการวัด (Measurement Model) แรงจูงใจในงาน

ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจในงาน

MOTI	X5	X6	X7
X5	-	0.555*	0.523*
X6		-	0.550*
X7			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

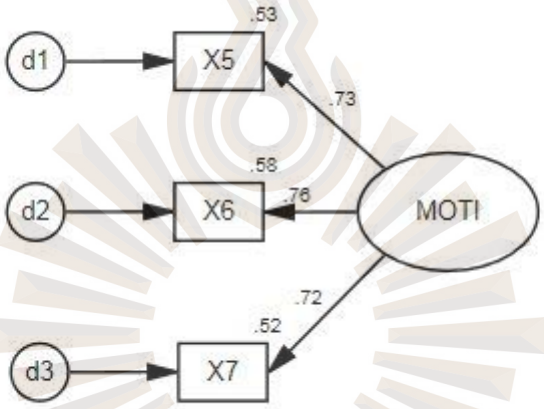
จากตารางที่ 4.29 พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ตัวแปรมีค่าระหว่าง 0.523 ถึง 0.555 ส่วน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าไม่เกิน 0.80 จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) (สุชาต ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551)

สัญลักษณ์ในตาราง

MOTI	หมายถึง	แรงจูงใจในงาน
X5	หมายถึง	ด้านลักษณะงาน
X6	หมายถึง	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
X7	หมายถึง	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน



Chi-square = 0.005 df = 1 p-value 0.941

รูปที่ 4.2 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของแรงจูงใจในงาน

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ของแรงจูงใจในงาน

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 2.00	0.005	ผ่านเกณฑ์
p-value of Chi-square	> 0.05	0.941	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	1.000	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	1.000	ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.95	1.000	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.08	0.000	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.06	0.000	ผ่านเกณฑ์

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากตารางที่ 4.30 พบว่า แบบจำลององค์ประกอบแรงจูงใจในงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี Chi-square เท่ากับ 0.005 และ p-value เท่ากับ 0.941 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพิจารณาจากเกณฑ์อื่น ๆ พบว่า Chi-square ต่อ df มีค่าเท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 มีค่า GFI เท่ากับ 1.000 AGFI มีค่าเท่ากับ 1.000 มีค่า CFI เท่ากับ 1.000 มีค่า RMR เท่ากับ 0.000 และมีค่า RMSEA เท่ากับ 0.000 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด แสดงว่าแบบจำลององค์ประกอบแรงจูงใจในงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของแรงจูงใจในงาน

แรงจูงใจในงาน	Factor Loading	SE	C.R.	R^2
ด้านลักษณะงาน	0.726	0.019	8.040*	0.527
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.764	0.017	6.826*	0.584
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.720	0.015	7.878*	0.518

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (B = 0.764) สามารถอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในงานได้ร้อยละ 58.4 รองมาด้านลักษณะงาน (B = 0.726) สามารถอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในงานได้ร้อยละ 52.7 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (B = 0.720) สามารถอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในงานได้ร้อยละ 51.8

4.7.3 การวิเคราะห์แบบจำลองการวัด (Measurement Model) คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.32 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน

QOWL	Y1	Y2	Y3	Y4
Y1	-	0.558*	0.556*	0.388*
Y2		-	0.735*	0.485*
Y3			-	0.557*
Y4				-

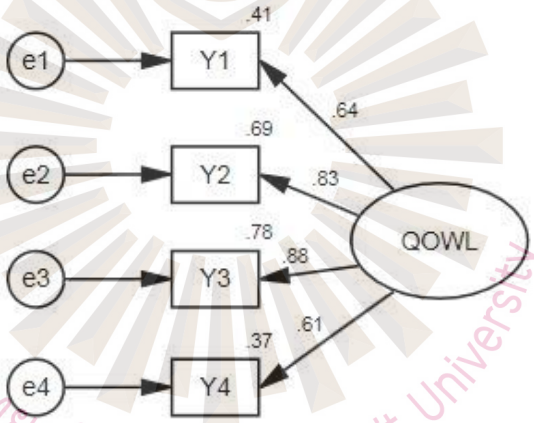
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ตัวแปรมีค่าระหว่าง 0.388 ถึง 0.735 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าไม่เกิน 0.80 จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) (สุชาต ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551)

สัญลักษณ์ในตาราง

QOWL	หมายถึง	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
Y1	หมายถึง	ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ และยุติธรรม
Y2	หมายถึง	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
Y3	หมายถึง	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
Y4	หมายถึง	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ



Chi-square = 2.668 df = 2 p-value 0.263

รูปที่ 4.3 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 2.00	1.334	ผ่านเกณฑ์
p-value of Chi-square	> 0.05	0.263	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.995	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.977	ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.95	0.999	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.08	0.005	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.06	0.034	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4.33 พบว่า แบบจำลององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี Chi-square เท่ากับ 2.668 และ p-value เท่ากับ 0.263 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพิจารณาจากเกณฑ์อื่น ๆ พบว่า Chi-square ต่อ df มีค่าเท่ากับ 1.334 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 มีค่า GFI เท่ากับ 0.995 AGFI มีค่าเท่ากับ 0.977 มีค่า CFI เท่ากับ 0.999 มีค่า RMR เท่ากับ 0.005 และมีค่า RMSEA เท่ากับ 0.034 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด แสดงว่าแบบจำลององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บรรยากาศองค์กร	Factor Loading	SE	C.R.	R^2
ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและยุติธรรม	0.644	0.018	10.763*	0.414
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.831	0.015	5.237*	0.691
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	0.885	0.017	7.309*	0.783
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	0.611	0.027	10.970*	0.373

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (B = 0.885) สามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 78.3 รองมา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (B = 0.831) สามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 69.1 ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ และยุติธรรม (B = 0.644) สามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 41.4 และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (B = 0.611) สามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 37.3

4.7.4 การวิเคราะห์แบบจำลองการวัด (Measurement Model) ผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.35 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผลการปฏิบัติงาน

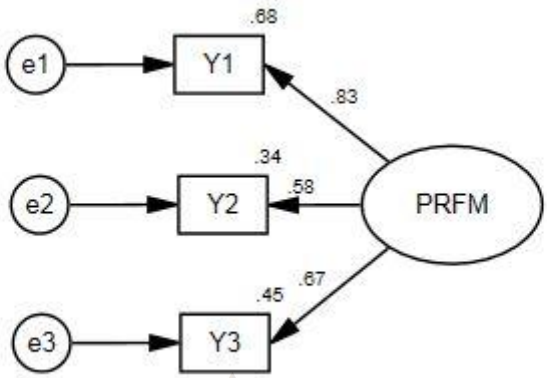
PRFM	Y5	Y6	Y7
Y5	-	0.483*	0.557*
Y6		-	0.385*
Y7			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ตัวแปรมีค่าระหว่าง 0.385 ถึง 0.557ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าไม่เกิน 0.80 จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) (สุชาต ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551)

สัญลักษณ์ในตาราง

PRFM	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงาน
Y5	หมายถึง	ด้านคุณภาพงาน
Y6	หมายถึง	ด้านปริมาณงาน
Y7	หมายถึง	ด้านเวลา



Chi-square = 0.048 df = 1 p-value 0.827

รูปที่ 4.4 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ของผลการปฏิบัติงาน

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 2.00	0.048	ผ่านเกณฑ์
p-value of Chi-square	> 0.05	0.827	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	1.000	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.999	ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.95	1.000	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.08	0.001	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.06	0.000	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4.36 พบว่า แบบจำลององค์ประกอบผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี Chi-square เท่ากับ 0.048 และ p-value เท่ากับ 0.827 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพิจารณาจากเกณฑ์อื่น ๆ พบว่า Chi-square ต่อ df มีค่าเท่ากับ 0.048 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 มีค่า GFI เท่ากับ 1.000 AGFI มีค่าเท่ากับ 0.999 มีค่า CFI เท่ากับ 1.000 มีค่า RMR เท่ากับ 0.001 และมีค่า RMSEA เท่ากับ 0.000 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด แสดงว่าแบบจำลององค์ประกอบผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของผลการปฏิบัติงาน

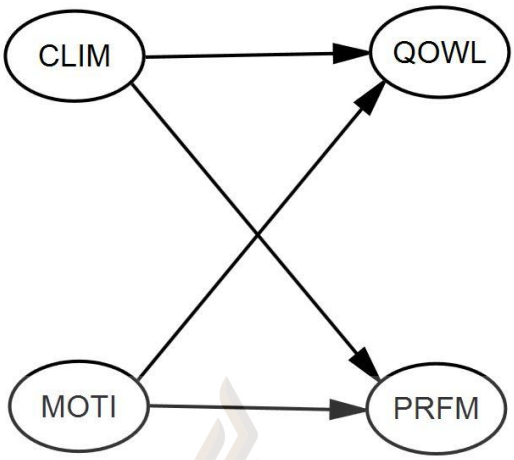
ผลการปฏิบัติงาน	Factor Loading	SE	C.R.	R^2
ด้านคุณภาพงาน	0.837	0.016	3.525*	0.700
ด้านปริมาณงาน	0.578	0.021	9.849*	0.334
ด้านเวลา	0.666	0.019	8.040*	0.443

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ด้านคุณภาพงานมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (B = 0.837) สามารถอธิบายความแปรปรวนผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 70 รองมา ด้านเวลา (B = 0.666) สามารถอธิบายความแปรปรวนผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 43.3 และด้านปริมาณงาน (B = 0.578) สามารถอธิบายความแปรปรวนผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 33.4

4.7.5 การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง (Structural Model)

การทดสอบสมมติฐานทางสถิติที่ตั้งไว้ 5 ข้อ ได้แก่ (1) บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (2) แรงจูงใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (3) บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (4) แรงจูงใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ (5) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรทั้งหมดในแบบจำลองโดยแบบจำลองทางสถิติมีรูปแบบดังนี้



รูปที่ 4.5 แบบจำลองโครงสร้างตามกรอบแนวคิดงานวิจัย

สมมติฐานงานวิจัย

1) บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย

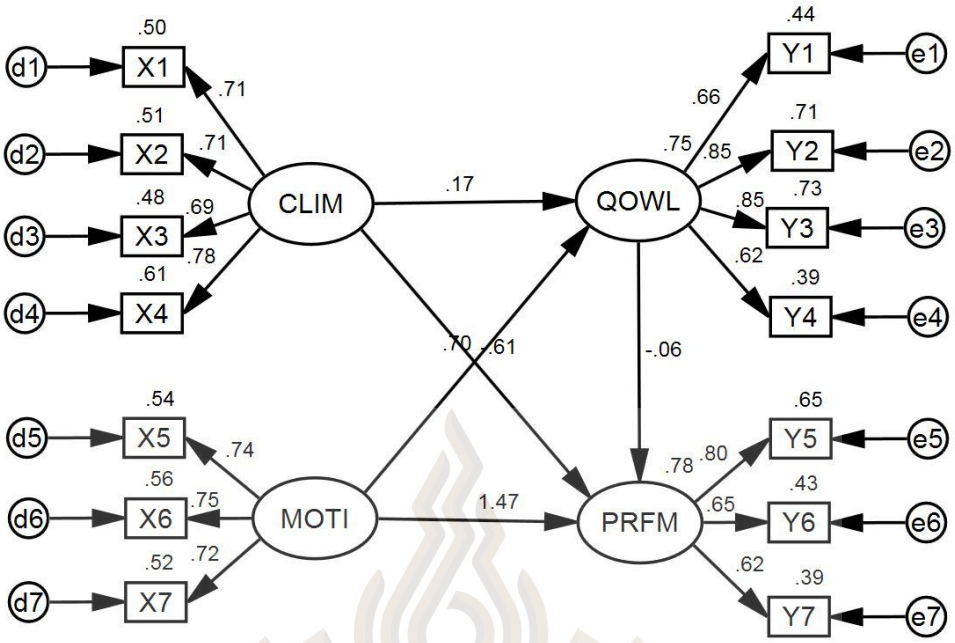
2) แรงจูงใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย

3) บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย

4) แรงจูงใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย

5) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University



Chi-square = 156.615 df = 71 p-value 0.000

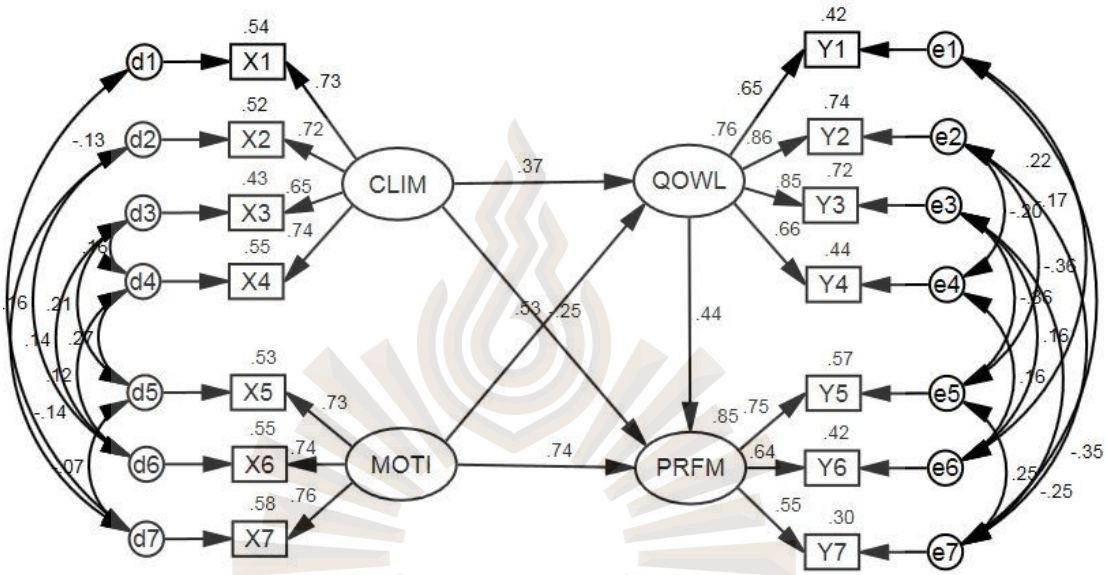
รูปที่ 4.6 ผลการทดสอบแบบจำลองโครงสร้าง

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างตามสมมติฐาน

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 2.00	2.206	ไม่ผ่านเกณฑ์
p-value of Chi-square	> 0.05	0.000	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.927	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.892	ไม่ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.95	0.957	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.08	0.016	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.06	0.065	ไม่ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบแบบจำลองโครงสร้าง พบว่า แบบจำลองไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square เท่ากับ 156.615 p-value เท่ากับ 0.000 มีนัยสำคัญทางสถิติ และการพิจารณาดัชนีอื่น ๆ พบว่า Chi-square ต่อ df มีค่าเท่ากับ 2.206 ซึ่งมีค่าสูงกว่า 2 มีค่า GFI เท่ากับ 0.927 ผ่านเกณฑ์ AGFI มีค่าเท่ากับ 0.892 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด มีค่า CFI เท่ากับ

0.957 ผ่านเกณฑ์ มีค่า RMR เท่ากับ 0.016 ผ่านเกณฑ์ และมีค่า RMSEA เท่ากับ 0.065 มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองโครงสร้างยังไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองตามค่าเสนอแนะจากดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices: MI)



รูปที่ 4.7 ผลการทดสอบแบบจำลองโครงสร้างหลังปรับโมเดล

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างตามสมมติฐาน หลังปรับโมเดล

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 2.00	1.073	ผ่านเกณฑ์
p-value of Chi-square	> 0.05	0.334	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.974	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.947	ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.95	0.998	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.08	0.008	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.06	0.016	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบแบบจำลองโครงสร้างหลังปรับโมเดล (Model Modification Indices: MI) พบว่า แบบจำลองสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square เท่ากับ 55.793 p-value เท่ากับ 0.334 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และการพิจารณาดัชนีอื่น ๆ พบว่า Chi-square ต่อ df มีค่าเท่ากับ 1.073 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 มีค่า GFI เท่ากับ 0.974 ผ่านเกณฑ์ AGFI มีค่าเท่ากับ 0.947 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด มีค่า CFI เท่ากับ 0.998 ผ่านเกณฑ์ มีค่า RMR เท่ากับ 0.008 ผ่านเกณฑ์ และมีค่า RMSEA เท่ากับ 0.016 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการทดสอบแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ตัวแปร	b	B	S.E.	C.R.
คุณภาพชีวิต (QOWL)				
บรรยากาศองค์กร (CLIM)	0.509	0.372	0.204	2.489*
แรงจูงใจในงาน (MOTI)	0.656	0.528	0.196	3.340*
ผลการปฏิบัติงาน (PRFM)				
คุณภาพชีวิต (QOWL)	0.308	0.435	0.143	2.164*
บรรยากาศองค์กร (CLIM)	-0.244	-0.251	0.216	-1.127
แรงจูงใจในงาน (MOTI)	0.655	0.743	0.230	2.847*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า แรงจูงใจในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 84.6 และ บรรยากาศองค์กร และแรงจูงใจในงานมีอิทธิพลตอคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 76.2

ตารางที่ 4.41 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแบบจำลองสมการโครงสร้างตามสมมติฐาน

ตัวแปรตาม	R^2	อิทธิพล	ตัวแปรต้น		
			คุณภาพชีวิตในการทำงาน	บรรยากาศองค์กร	แรงจูงใจในงาน
ผลการปฏิบัติงาน	0.846	DE	0.435	-0.244	0.743
		IE	-	0.162	0.230
		TE	0.435	-0.090	0.973
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.762	DE	-	0.372	0.528
		IE	-	-	-
		TE	-	0.372	0.528

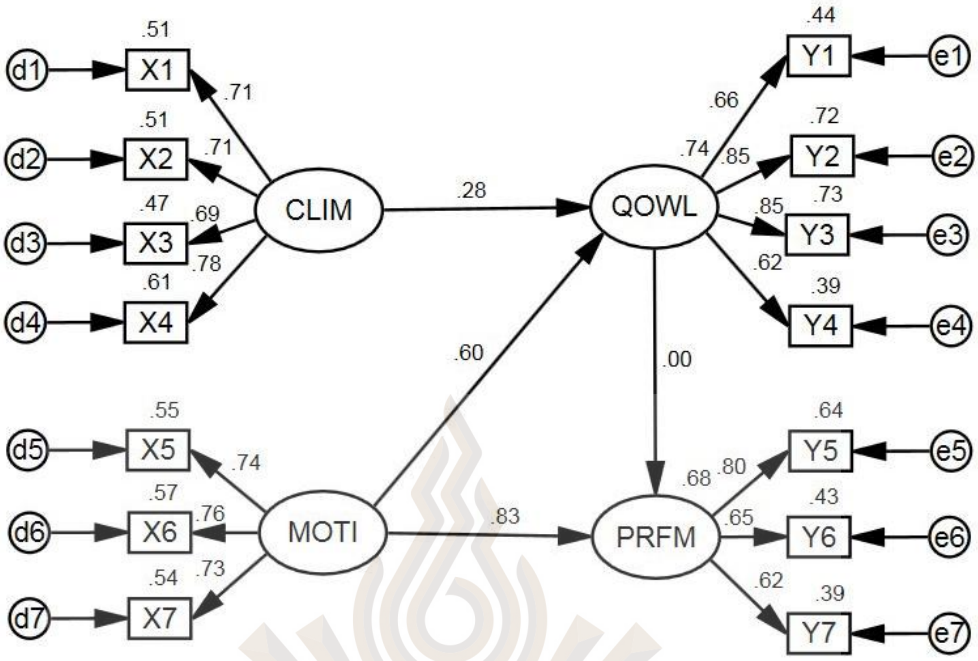
จากตารางที่ 4.41 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ แรงจูงใจในงาน (0.743) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (0.435)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทยโดยผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจในงาน (0.230) และ บรรยากาศองค์กร (0.162)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ แรงจูงใจในงาน (0.973) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (0.435) และ บรรยากาศองค์กร (-0.090) ตามลำดับ

จากผลในแบบจำลองสมการโครงสร้างตามสมมติฐาน ผู้วิจัยจะทำการปรับรูปแบบจำลองสมการโครงสร้าง โดยทำการตัดเส้นทางที่ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย คือ บรรยากาศองค์กร ออกจากแบบจำลองโครงสร้างและทำการทดสอบใหม่อีกครั้ง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University



Chi-square = 160.267 df = 72 p-value 0.000

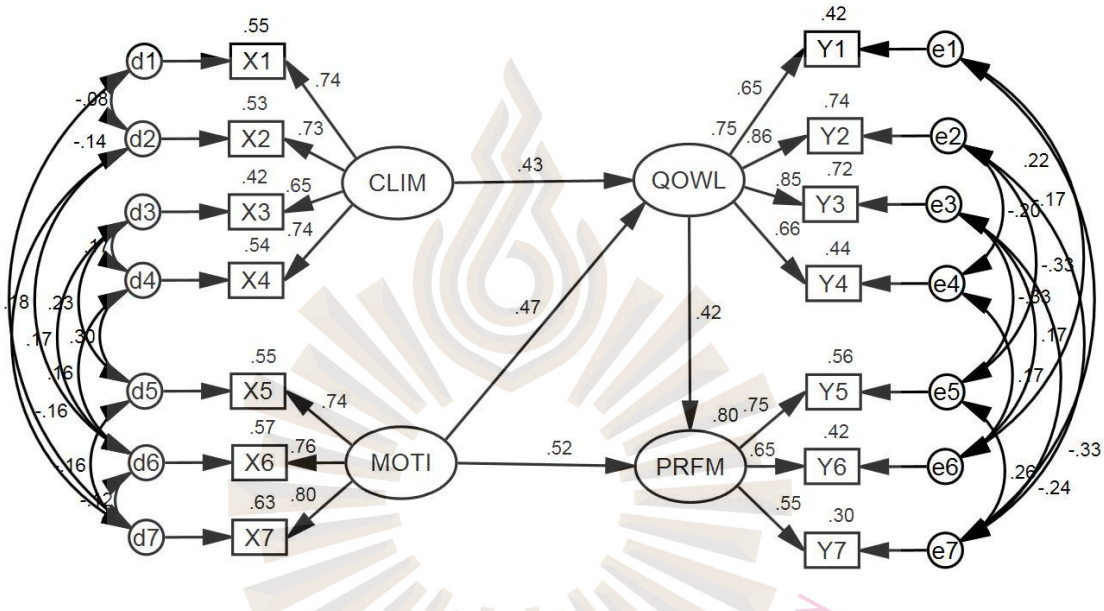
รูปที่ 4.8 ผลการทดสอบแบบจำลองโครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 2.00	2.226	ไม่ผ่านเกณฑ์
p-value of Chi-square	> 0.05	0.000	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.925	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.891	ไม่ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.95	0.955	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.08	0.016	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.06	0.065	ไม่ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบแบบจำลองโครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นพบว่า แบบจำลองไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square เท่ากับ 160.267 p-value เท่ากับ 0.000 มีนัยสำคัญทางสถิติ และการพิจารณาดัชนีอื่น ๆ พบว่า Chi-square ต่อ df มีค่าเท่ากับ 2.226

ซึ่งมีค่าสูงกว่า 2 มีค่า GFI เท่ากับ 0.925 ผ่านเกณฑ์ AGFI มีค่าเท่ากับ 0.891 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด มีค่า CFI เท่ากับ 0.955 ผ่านเกณฑ์ มีค่า RMR เท่ากับ 0.016 ผ่านเกณฑ์ และมีค่า RMSEA เท่ากับ 0.065 มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองโครงสร้างยังไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองตามค่าเสนอแนะจากดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices: MI)



รูปที่ 4.9 ผลการทดสอบแบบจำลองโครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น หลังปรับโมเดล

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างตามผู้วิจัยพัฒนาขึ้น หลังปรับโมเดล

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 2.00	1.083	ผ่านเกณฑ์
p-value of Chi-square	> 0.05	0.318	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.974	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.947	ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.95	0.998	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.08	0.008	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.06	0.017	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4.43 ผลการทดสอบแบบจำลองโครงสร้างผู้วิจัยพัฒนาขึ้น หลังปรับโมเดล (Model Modification Indices: MI) พบว่า แบบจำลองสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square เท่ากับ 55.243 p-value เท่ากับ 0.318 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และการพิจารณาดัชนีอื่น ๆ พบว่า Chi-square ต่อ df มีค่าเท่ากับ 1.083 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 มีค่า GFI เท่ากับ 0.974 ผ่านเกณฑ์ AGFI มีค่าเท่ากับ 0.947 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด มีค่า CFI เท่ากับ 0.998 ผ่านเกณฑ์ มีค่า RMR เท่ากับ 0.008 ผ่านเกณฑ์ และมีค่า RMSEA เท่ากับ 0.017 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.44 แสดงผลการทดสอบแบบจำลองสมการโครงสร้างผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

ตัวแปร	b	B	S.E.	C.R.
คุณภาพชีวิต (QOWL)				
บรรยากาศองค์กร (CLIM)	0.578	0.428	0.180	3.204*
แรงจูงใจในงาน (MOTI)	0.579	0.472	0.171	3.393*
ผลการปฏิบัติงาน (PRFM)				
คุณภาพชีวิต (QOWL)	0.296	0.420	0.148	3.013*
แรงจูงใจในงาน (MOTI)	0.446	0.516	0.122	2.420*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า แรงจูงใจในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 80.5 และ บรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในงานมีอิทธิพลตอคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 74.7

ตารางที่ 4.45 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแบบจำลองสมการโครงสร้างตามสมมติฐาน

ตัวแปรตาม	R^2	อิทธิพล	ตัวแปรต้น		
			คุณภาพชีวิตในการทำงาน	บรรยากาศองค์กร	แรงจูงใจในงาน
ผลการปฏิบัติงาน	0.805	DE	0.420	-	0.516
		IE	-	0.180	0.198
		TE	0.420	0.180	0.714
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.747	DE	-	0.428	0.472
		IE	-	-	-
		TE	-	0.428	0.472

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ แรงจูงใจในงาน (0.516) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (0.420)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทยโดยผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจในงาน (0.198) และ บรรยากาศองค์กร (0.180)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ แรงจูงใจในงาน (0.714) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (0.420) และ บรรยากาศองค์กร (0.180) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

4.8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.46 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติ	ผลการทดสอบ
1) บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย	SEM	ไม่สอดคล้องปฏิเสธเส้นทาง
2) แรงจูงใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย	SEM	สอดคล้อง
3) บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย	SEM	สอดคล้อง
4) แรงจูงใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย	SEM	สอดคล้อง
5) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย	SEM	สอดคล้อง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย (2) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย (3) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย (4) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย และ (5) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 7 กรม ได้แก่ กรมกำลังพลทหาร กรมข่าวทหาร กรมยุทธการทหาร กรมส่งกำลังบำรุงทหาร กรมกิจการพลเรือนทหาร กรมสื่อสารทหาร และสำนักงานปลัดบัญชีทหาร จำนวน 728 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เลือกวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีการกำหนดเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้เลือกสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 290 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามโดยผู้วิจัยแบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ (1) แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ (2) แบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ส่วนที่ (3) แบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในงาน ส่วนที่ (4) แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนส่วนเสนา-

ธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนที่ (5) แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย และส่วนที่ (6) ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงสถิติเชิงอนุมานคือ การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) มีดังนี้ บรรยากาศองค์กร แบ่งเป็น โครงสร้างองค์กร ความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร รวม 4 ตัวแปร และแรงจูงใจในงาน แบ่งเป็น ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวม 3 ตัวแปร ตัวแปรส่งผ่าน (Mediator Variable) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย แบ่งเป็น ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ และยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ประชาธิปไตยในองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ รวม 4 ตัวแปร และตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย แบ่งเป็น คุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลา รวม 3 ตัวแปร

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย” สามารถสรุปผลของการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 56.90) มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 44.14) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 50.69) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี (ร้อยละ 28.62) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 48.28) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท (ร้อยละ 48.97) และส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศจ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก (ร้อยละ 36.90)

5.1.2 สรุปผลจากการวิเคราะห์บรรยากาศองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.91) โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อด้านเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.99) รองลงมา ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}$ = 3.94) และน้อยที่สุดด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X}$ = 3.80)

1) ด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.90) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่งานภายในหน่วยงานมีความชัดเจนมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.06) รองลงมา โครงสร้างองค์กรมีความยืดหยุ่นสามารถรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 3.94) และน้อยที่สุด สายการบังคับบัญชาในหน่วยงานมีความชัดเจน ($\bar{X}$ = 3.80)

2) ด้านความเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.80) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาในเรื่องที่เกี่ยวกับงานได้เป็นอย่างดีมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.88) รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ($\bar{X}$ = 3.87) และน้อยที่สุด มีความเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้บริหารปัจจุบันจะสามารถพาหน่วยงานให้เติบโตต่อไปได้ตามเป้าหมาย มั่นคง และน่าเชื่อถือ ($\bar{X}$ = 3.69)

3) ด้านเป้าหมายขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการที่สามารถรับรู้เป้าหมายและปฏิบัติตามเป้าหมายของหน่วยงานได้เป็นอย่างดีมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.03) รองลงมา หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์รัฐบาล ($\bar{X}$ = 4.02) และน้อยที่สุด เป้าหมายขององค์กรมีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน ครอบคลุม ทั้งหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 3.91)

4) ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชามักจะแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.11) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างเข้าใจกระชับ ชัดเจน ($\bar{X}$ = 3.93) และน้อยที่สุด เมื่อขอข้อมูลจากหน่วยงานอื่น ๆ ภายในองค์กร จะได้รับข้อมูลเหล่านั้นอย่างรวดเร็ว ($\bar{X}$ = 3.83)

5.1.3 สรุปผลจากการวิเคราะห์แรงจูงใจในงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95) โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงานมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.97) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.97) และน้อยที่สุดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.92)

1) ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.13) รองลงมา ลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติต้องใช้ความคิดที่สร้างสรรค์อยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.95) และน้อยที่สุด ลักษณะงานที่ได้รับ สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีได้อย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ = 3.89)

2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.09) รองลงมา ใช้เวลาว่างจากปฏิบัติงานพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือร่วมกิจกรรมร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.01) และน้อยที่สุด เมื่อได้เสนอความคิดเห็น เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็น ($\overline{X}$ = 3.90)

3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับกำลังพลที่ปฏิบัติงานมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.02) รองลงมา การออกแบบสถานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นได้ ($\overline{X}$ = 3.95) และน้อยที่สุด หน่วยงานมีการจัดหาวัสดุสำนักงานเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.82)

5.1.4 สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.86) โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.94) รองลงมา ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ และยุติธรรม โดยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93) และน้อยที่สุดด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.77)

1) ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ และยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อนโยบายการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างทัดเทียมกันมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.99) รองลงมาสวัสดิการภายในที่ได้รับมีความเหมาะสม และยุติธรรม ($\overline{X}$ = 3.88)

2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.77) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อหน่วยงานมีการสนับสนุนการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.93) รองลงมา หน่วยงานสนับสนุนให้ผู้มีความสามารถในการทำงานได้ก้าวหน้าในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.76) และน้อยที่สุดได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.69)

3) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการเลื่อนตำแหน่ง โยกย้ายตำแหน่ง เป็นไปด้วยความโปร่งใส และยุติธรรมมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.86) รองลงมา หน่วยงานมีระเบียบกฎเกณฑ์ให้ปฏิบัติเท่าเทียม และเสมอภาคกัน ($\overline{X}$ = 3.86) และน้อยที่สุด ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน ($\overline{X}$ = 3.76)

4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อสามารถใช้วันลาพักผ่อน ลาป่วย หรือลากิจธุระส่วนตัวได้มากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.96) รองลงมา พอใจกับเวลาการพักผ่อนประจำวันในวันที่ปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.95) และน้อยที่สุด เวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ ($\overline{X}$= 3.92)

5.1.5 สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04) โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อด้านเวลามากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.10) รองลงมา ด้านคุณภาพงาน ($\overline{X}$ = 4.07) และน้อยที่สุด ด้านปริมาณงาน ($\overline{X}$ = 3.95)

1) ด้านคุณภาพงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการพิมพ์หนังสือราชการต้องใช้ความรอบคอบระมัดระวัง และความละเอียดในการปฏิบัติมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.24) รองลงมา การพิมพ์หนังสือราชการที่ปฏิบัติอยู่มีความถูกต้องตามมาตรฐาน ($\overline{X}$ = 3.11) และน้อยที่สุด การจัดทำเอกสารข้อมูลสนับสนุนผู้บังคับบัญชามีความถูกต้อง ($\overline{X}$ = 3.92)

2) ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อจำนวนผลงานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานตามเกณฑ์เป้าหมายที่องค์กรวางไว้มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.00) รองลงมา ปริมาณผลงานมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบและภาระหน้าที่ ($\overline{X}$ = 3.95) และน้อยที่สุด ปริมาณผลงานที่ปฏิบัติสามารถทำได้มากกว่าเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดไว้ ($\overline{X}$ = 3.91)

3) ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10) โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานเสมอ ๆ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.18) รองลงมา สามารถสนับสนุนข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาได้ทันท่วงที ($\overline{X}$ = 4.07) และน้อยที่สุด สามารถพิมพ์/ทานหนังสือราชการได้ทันท่วงทีเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.76)

5.1.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า โมเดลตามสมมติฐานที่ทำการตัดเส้นทางที่ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย คือ บรรยากาศองค์กร ออกจากโมเดลโครงสร้าง พบว่ามีค่าสถิติไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งแสดงถึงโมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลให้มีความกลมกลืนมากขึ้น โดยได้ผลการวิเคราะห์โมเดลที่ปรับแล้วได้ค่าสถิติ Chi-square เท่ากับ 55.243 p-value เท่ากับ 0.318 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และการพิจารณาดัชนีอื่น ๆ พบว่า Chi-square ต่อ df มีค่าเท่ากับ 1.083 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 มีค่า GFI เท่ากับ 0.974 ผ่านเกณฑ์ AGFI มีค่าเท่ากับ 0.947 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด มีค่า CFI เท่ากับ 0.998 ผ่านเกณฑ์ มีค่า RMR เท่ากับ 0.008 ผ่านเกณฑ์ และมีค่า RMSEA เท่ากับ 0.017 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลจากโมเดล พบผลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ แรงจูงใจในงาน (B = 0.516) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (B = 0.420)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทยโดยผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจในงาน (B = 0.198) และ บรรยากาศองค์กร (B = 0.180)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ แรงจูงใจในงาน (B = 0.714) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (B = 0.420) และ บรรยากาศองค์กร (B = 0.180) ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย” ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามแบบจำลองโครงสร้างหลังปรับโมเดลจากกรอบแนวคิดเดิม ซึ่งตัดเส้นทางตัวแปรบรรยากาศองค์กรที่ไม่ส่งผลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย (ดังรูปที่ 4.9) ทั้งนี้ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย (ดังตารางที่ 4.45) ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรแรงจูงใจในงาน (B = 0.714) รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (B = 0.420) และน้อยที่สุดบรรยากาศองค์กร (B = 0.180) จึงอภิปรายผลเรียงลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้

1) แรงจูงใจในงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย (B = 0.714) โดยที่มีอิทธิพลทางตรง (B = 0.516) และอิทธิพลทางอ้อมผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (B = 0.198) ต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

แรงจูงใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย และแรงจูงใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย ได้รับแรงกระตุ้นทางบวกที่ส่งผลต่อความรู้สึกในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องการมอบหมาย

ลักษณะงานให้ที่มีความหลายหลายท้าทายความสามารถ ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นการจัดเก็บหนังสือราชการเพียงอย่างเดียว อาจมีการให้ภารกิจงานที่ให้ความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในผลงาน เพื่อเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามระดับชั้นได้ใช้ประโยชน์ต่อไป การเปิดความเป็นอิสระทางความคิดในการสร้างสรรค์ผลงานในแต่ละภารกิจด้วยตนเอง โดยปราศจากการสั่งการลักษณะเด็ดขาดจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงเพื่อนร่วมงานนั้นมีความร่วมมือกันในหมู่คณะของข้าราชการทหารชั้นประทวนรักใคร่กันแบบพี่น้อง โดยผู้ที่มีอาวุโสระดับชั้นยศที่สูงกว่าได้ให้คำแนะนำในสิ่งที่ดีในการปฏิบัติงานหรือการประพฤติตนเป็นทหารอาชีพได้อย่างถูกต้องนั้น ทั้งนี้ยังรวมถึงองค์กรมีการจัดระเบียบห้องการปฏิบัติงานให้มีความสะอาด เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีอย่างครบครันส่งผลให้ข้าราชการทหารชั้นประทวนมีความสุขในการปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัตินั้นออกมามีคุณภาพที่ดีเช่นกัน

ผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดของรินดา กาฬเนตร (2552) ที่ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในงานว่า เป็นระดับความมากน้อยที่แสดงออกในทิศทางที่ดีต่อผู้นำ ผู้ร่วมงาน ส่งผลให้จะมีพฤติกรรมเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน ขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Koontz and Weihrich (1988) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงขับกระตุ้นให้บุคคลกระทำหรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรม ส่งผลให้รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน และทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่ผู้เสริมแรงขับกระตุ้นต้องการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วัณย์ชนาภา จิรเมธีพันธ์ (2554) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานสงเคราะห์ จังหวัดปทุมธานี” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานสงเคราะห์ จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนผลตอบแทน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รณัชฤดี ป้องกันภัย (2557) ได้ศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมดังรายละเอียดต่อไปนี้

ด้านลักษณะงาน อาจกล่าวได้ว่าลักษณะงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทยต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านตามภารกิจของแต่ละส่วนนั้น สามารถแบ่งแยกตามลักษณะงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ได้แก่ (1) สังกัดกรมกำลังพลทหารจะมีความเข้าใจลักษณะงานในด้านเงินเดือน สวัสดิการกำลังพล และการศึกษาของกำลังพล (2) สังกัดกรมข่าวจะมีลักษณะงานเกี่ยวกับการทูต การสานสัมพันธ์ไมตรีกับประเทศเพื่อนบ้าน การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร และพิมพ์หนังสือราชการ (3) สังกัดกรมยุทธการทหาร ลักษณะงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการฝึกของกำลังพล ด้านยาเสพติด ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3 จังหวัดชายแดนใต้ ด้านความร่วมมือในกรอบอาเซียน และความร่วมมือระหว่างประเทศ เป็นต้น (4) สังกัดกรมส่งกำลังบำรุงทหารลักษณะงานในด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การพิมพ์เอกสารแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างที่ถูกต้องตามระเบียบของทางกองบัญชาการกองทัพไทย รวมถึงการดำเนินกรรมวิธีต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดหา (5) สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารซึ่งเป็นงานด้านประชาสัมพันธ์ การใช้ความคิดในการออกแบบที่สร้างสรรค์ในการประชาสัมพันธ์กิจกรรม และจัดพิธีต่าง ๆ ภายในกองบัญชาการกองทัพไทย (6) สังกัดกรมสื่อสารทหาร ลักษณะงานที่มีความเกี่ยวข้องกับระบบงานสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์ทั้งฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ รวมถึงการพัฒนาระบบสารสนเทศ และ (7) สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีทหาร ซึ่งต้องใช้ลักษณะในการคำนวณตัวเลข การจัดประเภทงบประมาณ เข้าใจโครงสร้างงบประมาณตามที่สำนักงบประมาณได้กำหนดทั้งนี้ในแต่ละลักษณะงานถ้าลักษณะงานในทุก ๆ กรมมีความท้าทาย และได้ใช้ความคิดในการสร้างสรรค์ผลงานแต่ละชิ้นงานในการนำเสนอผู้บังคับบัญชานั้น สิ่งเหล่านี้ล้วนจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นอิสระในการออกแบบความคิดที่จะนำเสนอที่เหมาะสม รวมถึงลดความเบื่อหน่ายของลักษณะงานที่มีความซ้ำซ้อน และได้ขยายการเรียนรู้ลักษณะงานแบบใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ช่วยเพิ่มความแปลกใหม่ในการปฏิบัติงานในแต่ละวันได้

นอกจากนี้ รูปแบบลักษณะงานที่ต้องใช้ความคิดในการออกแบบสร้างสรรค์ผลงานเสมือนเป็นการเปิดกรอบให้ข้าราชการทหารชั้นประทวนนั้น รู้สึกมีความเป็นอิสระทางความคิดและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจงานนั้น ๆ ด้วยเช่นกัน รวมถึงผู้บังคับบัญชาเลือกผู้ปฏิบัติงานได้ตรงตามตำแหน่งการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติ อาทิเช่น ข้าราชการทหารที่จบการศึกษาเกี่ยวกับการบัญชีหรือการเงิน ก็จัดให้ปฏิบัติงานในด้านงบประมาณ หรือด้านการเงินของหน่วย และการที่ข้าราชการ

จบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดให้ปฏิบัติงานด้านการสื่อสาร เป็นต้น ดังคำกล่าวที่ว่า “Put The Right Man On The Right Job” ทั้งนี้ยังรวมถึงผู้บังคับบัญชาได้กำหนดขอบเขตของงานแต่ละบุคคลไว้อย่างชัดเจนแล้วนั้น จะทำให้ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานมีความคุ้นชินกับงานที่ปฏิบัติ และรู้สึกว่างานที่ได้รับไม่ยากจนเกินไป และได้ใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ผ่านมาได้อย่างเต็มที่นั้น จะทำให้ข้าราชการทหารชั้นประทวนมีความสุขที่จะปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานจะมีคุณภาพที่ดีด้วย

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อาจกล่าวได้ว่าถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทั้งภายในแผนก กอง และกรม ทุกคนให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นปัญหาที่ต้องแก้ไข การช่วยเหลือกันระหว่างแผนกในการสอบถามเรื่องที่ไม่เข้าใจกันในเรื่องระเบียบสารบรรณในการพิมพ์หนังสือราชการ ทั้งการเว้นวรรคตอน การย่อหน้า การใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ การใช้คำที่แต่ละส่วนจะมีบริบททางการพิมพ์หนังสือราชการตามภารกิจที่ต่างกัน แต่ระเบียบเดียวกัน ยังรวมถึงเทคนิคการใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ รูปแบบการนำเสนอที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้สามารถสนับสนุนข้อมูลผู้บังคับบัญชาได้รวดเร็วยิ่งขึ้น การถ่ายโอนภาระงานระหว่างบุคคลในกรณีที่จำเป็นต้องมีการโยกย้ายตำแหน่ง อันเนื่องมาจากยศที่สูงขึ้นกับตำแหน่งงานใหม่ที่สูงขึ้น หรือลักษณะงานที่อีกบุคคลหนึ่งไม่ยังไม่คุ้นเคยกับระบบงาน เป็นต้น เมื่อเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้ภารกิจงานในแต่ละภารกิจนั้นสำเร็จลุล่วง มีผลการปฏิบัติงานที่ดีในภาพรวม ทั้งในด้านคุณภาพงานที่ดี ปริมาณงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด และเวลาที่ใช้มีความเหมาะสมกับภารกิจนั้น ๆ รวมถึงเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในแผนก กอง และกรม มีความรักใคร่กลมเกลียวเป็นหนึ่งเดียวภายในกองนั้น รับฟังปัญหา ข้อขัดข้องของเพื่อนร่วมงานอย่างมีเหตุผล เมื่อมีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน จะต้องเปิดใจให้กว้าง และมีเหตุผลไม่ยึดเอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง ไม่คิดเอาชนะ แต่ให้คิดที่ผลของงานมากกว่า ย่อมส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคลที่ดีต่อกัน มีความไว้วางใจ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าตนเองในการปฏิบัติงาน มีการหยิบยื่นวัสดุอุปกรณ์ที่ขาดเหลือให้กัน ทั้งนี้การให้ความเคารพในระเบียบธรรมเนียมวินัยทางทหารในชั้นยศที่สูงกว่า ถึงแม้ว่าจะมีอายุน้อยกว่าก็ตาม โดยการปฏิบัติงานนั้น ผู้ที่มีชั้นยศต่ำกว่าให้การเคารพผู้ที่มีชั้นยศสูงกว่า ซึ่งก็เป็นเอกลักษณ์ของระบบราชการทหารอีกอย่างหนึ่งเช่นกัน ทั้งหมดนี้ล้วนส่งผลต่อความรู้สึกมีความสุขในการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน และเกิดความผูกพันกันภายในองค์กรเป็นหนึ่งเดียวกัน อีกทั้งการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการทหารชั้นประทวนในสังกัดนั้น ๆ ยังส่งผลต่อคุณภาพงานที่ดีเกิดขึ้นด้วยเช่นกัน

2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย (B = 0.420) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในด้านนโยบายค่าตอบแทน ขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม เที่ยงตรง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงทางตำแหน่งการงาน การได้ระดับชั้นยศที่สูงขึ้น และการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษาเพื่อต่อยอดความรู้ในสายอาชีพรับราชการทหาร และกฎระเบียบที่มีความเที่ยงตรง ทัดเทียม ปฏิบัติร่วมกันของบุคคลในองค์กร รวมถึงความสมดุลของเวลาที่ปฏิบัติงานกับเวลาส่วนตัวที่มีความเหมาะสมแล้ว ล้วนแต่เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทยที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มตลอดระยะเวลาที่รับราชการ โดยผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของสมพร สังข์เพิ่ม (2555) ได้กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นการดำรงชีวิตในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ด้วยผลตอบแทนที่องค์การได้หยิบยื่นสิ่งที่เอื้ออำนวยความสะดวกและเป็นประโยชน์แก่ผู้ทำงานในองค์กร ซึ่งครอบคลุมสุขภาวะทางกาย อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ ตลอดจนการดูแลบุคลากรเรื่องความปลอดภัย สวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร เพื่อคนทำงานเหล่านี้จะได้ตั้งใจทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ข้อค้นพบดังกล่าวยังสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนพร จันทร์เทศ (2552) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นความรู้สึกของบุคลากร ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของแต่ละบุคคลทำให้เขาเกิดความพอใจ มีความสุขในการทำงานส่งผลดีต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร หากองค์กรใดมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความรู้สึกมั่นคงในงาน เกิดความผูกพันกับองค์กรและพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่ข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทยนั้น มีสภาพแวดล้อมในการทำงานทุก ๆ ด้านดี จะส่งผลให้ข้าราชการทหารชั้นประทวนนั้นเกิดความสุขในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไปในทุก ๆ วัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ

กัญญาวีณ์ สุวิทย์วรกุล (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง เมื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันก็ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฏฐ์กฤตา อภิโชติภพนิพิฐ (2550) ซึ่งได้ทำการศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัท ไทยตาบูชิ อิเล็คทริค จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และด้านการได้รับในสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า นโยบายการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างทัดเทียมกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมดังนี้

นโยบายการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างทัดเทียมกัน อาจกล่าวได้ว่ามีการพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนในทุก ๆ ปี ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 2 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 จะทำการปรับขึ้นเงินเดือนทุก ๆ เดือนเมษายนของทุกปี และครั้งที่ 2 จะทำการปรับขึ้นเงินเดือนทุก ๆ เดือนตุลาคมของทุกปีตามระบบของราชการ รวมถึงการพิจารณาขั้นที่เกิดจากการปฏิบัติงานของข้าราชการจะเกิดขึ้นในเดือนดังกล่าวเช่นกัน โดยผู้บริหารภายในกองจะเป็นผู้พิจารณาการปรับขั้นเงินเดือน ถ้าการปรับขึ้นเงินเดือน รวมถึงขั้น มีความทัดเทียมได้รับความโปร่งใส เป็นธรรม มีความเที่ยงตรงอย่างเป็นรูปธรรมแล้ว ในส่วนของข้าราชการทหารชั้นประทวนนั้น ๆ ในฐานะเป็นผู้รับการประเมินการปรับเงินเดือน และขั้น จะมีความรู้สึกที่จะอยากปฏิบัติงานในทุก ๆ ภารกิจให้มีคุณภาพที่ดี ลดความผิดพลาดของการปฏิบัติงาน และใช้เวลาได้รวดเร็วในการทำภารกิจใด ภารกิจหนึ่ง ทั้งนี้ยังรวมถึงเรื่อง สวัสดิการในเรื่องของบ้านพักข้าราชการ รถรับ-ส่งของข้าราชการทหาร การลาหยุด ลากิจ ลาพักผ่อนประจำปี ลาบวช ลาคลอด ถ้าได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมและทัดเทียมกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเหตุให้เกิดความสุขแก่ข้าราชการทหารชั้นประทวน ความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน โดยสุขทั้งกาย และใจนั้นส่งผลให้ข้าราชการชั้น

ประทวนส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทยมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และผลงานออกมามีคุณภาพที่ดี

3) บรรยากาศองค์กร เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย โดยส่งผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย (B = 0.180) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพของบรรยากาศองค์กรที่ถูกแบ่งโครงสร้างการทำงานไว้อย่างชัดเจน โดยมีการแบ่งลำดับชั้นการปกครองของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ภารกิจงานของแต่ละส่วนที่มีความชัดเจนเฉพาะด้าน และเป้าหมายองค์กรในการพิทักษ์ปกป้องประเทศชาตินั้นเป็นสิ่งที่ปลูกฝังภายใต้จิตใจของข้าราชการทหารชั้นประทวน ในการเข้ารับราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพไทย และการที่ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ก็เป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่สำคัญในการทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นของข้าราชการทหารชั้นประทวนในเรื่องการปฏิบัติงาน รวมถึงการสื่อสารที่มีความทันต่อเหตุการณ์และมีช่องทางหลากหลายในการรับข่าวสารบ้านเมือง สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นบรรยากาศที่ส่งผลให้ข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในแต่ละวันที่ดีและจิตใจที่มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานได้ดี

ผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Hellrigele and Slocum (1974 อ้างถึงในณัฐนี โปร่งสันเทียะ และคณะ, 2559) ได้ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์กรนั้นผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญ เพราะมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรได้ดีขึ้น ซึ่งยังมีส่วนช่วยสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงยังส่งผลต่อคุณภาพการใช้ชีวิตในสถานที่ปฏิบัติงานที่ดีด้วย และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Forehand & Gilmer (1964 อ้างถึงในธิดาวัลย์ ปลื้มคิด, 2551) ที่กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์กร เป็นลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรหนึ่งซึ่งจะแตกต่างไปจากอีกองค์กรหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กรนั้น รวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ในองค์กรซึ่งพิจารณาในเชิงจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบรรยากาศองค์กรที่ดีทั้งในด้านโครงสร้างองค์กรในเรื่องของกฎระเบียบ สายการบังคับบัญชาภายใน

หน่วยงานที่มีความชัดเจน เป้าหมายขององค์กรในการผลักดันเพื่อให้องค์กรไปถึงสิ่งที่คาดหวังไว้ โดยที่ต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่ดีต่อผู้ใต้การบังคับบัญชาในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่รวดเร็วส่งต่อข้อมูลข่าวสารกันภายในองค์กรได้อย่างทันต่อเหตุการณ์นั้น สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อทัศนคติทางความคิดของบุคคลในองค์กร จึงเป็นเหตุทำให้คุณภาพในการใช้ชีวิตประจำวันของข้าราชการทหารชั้นประทวนในสถานที่ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี

ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธิติพร คำบำรุง (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านความเป็นผู้นำ ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านเป้าหมายขององค์กร และปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินวิโรฒ ส่วนปัจจัยบรรยากาศองค์กรทั้ง 4 ด้าน คือ โครงสร้างองค์กร แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่าด้านเป้าหมายขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมดังนี้

ด้านเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยซึ่งเป็นองค์กรทหาร ซึ่งมีเป้าหมายที่ชัดเจนคือ การเป็นองค์กรที่ทันสมัยในการอำนวยการร่วม ด้านการป้องกันประเทศ และการปฏิบัติการทางทหารเพื่อความมั่นคงเป็นที่เชื่อมั่นของรัฐบาล ประชาชน และเป็นที่ยอมรับของมิตรประเทศ ซึ่งเป้าหมายที่ชัดเจนนี้ยังถ่ายทอดมาสู่ส่วนเสนาธิการร่วม ซึ่งมีเป้าหมายแตกต่างกันไปตามภารกิจของกรมนั้น ๆ รวมถึงในด้านอื่น ๆ โดยกองบัญชาการกองทัพไทยเป็นหน่วยงานที่มีกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่เคร่งครัดมีระเบียบสารบรรณการพิมพ์หนังสือที่เป็น

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

มาตรฐานเดียวกันตามระบบราชการ สายการบังคับบัญชาที่ความชัดเจนภายในกรม ไล่เรียงมาจากผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ เจ้ากรม รองเจ้ากรม ผู้อำนวยการกรม ลงมาถึงระดับผู้อำนวยการกอง และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นข้าราชการทหารชั้นประทวน นั่นเอง ภารกิจงานของแต่ละกองที่ชัดเจนโดยแบ่งแยกตามภารกิจของงาน การติดต่อสื่อสารกันภายในกรมที่มีความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาที่เปิดรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสที่เหมาะสมนั้น ล้วนแต่เป็นสิ่งที่ทำให้บรรยากาศองค์กรในสถานที่ปฏิบัติงานดีขึ้น โดยจะเป็นสิ่งที่ยกระดับคุณภาพในการดำเนินชีวิตในสถานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วมกองบัญชาการกองทัพไทยให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นด้วยเช่นกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) ด้านบรรยากาศองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี ถึงแม้ว่าจะไม่ส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วมกองบัญชาการกองทัพไทยก็ตาม เนื่องจากว่าการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีนั้นจะส่งผลทางอ้อมผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สิ่งซึ่งทำให้ข้าราชทหารชั้นประทวนนั้น มีองค์รวมของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี เมื่อข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลให้ผลปฏิบัติงานดีขึ้นด้วย ผู้บังคับบัญชาควรมีการประชุมกำหนดกฎระเบียบขององค์กร การปรับโครงสร้างหรือลดขั้นตอนบางกิจกรรมเพื่อให้สอดคล้อง และทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงลดขั้นตอนในการติดต่อสื่อสารตามลำดับชั้นในบางโอกาสเพื่อเข้าถึงข้อมูลที่รวดเร็วและทันต่อการตัดสินใจ การเปิดโอกาสรับข้อคิดเห็นจากข้าราชการทหารชั้นประทวนในโอกาสที่เหมาะสม เพื่อสามารถรับรู้ถึงแนวความคิดข้อเสนอต่าง ๆ ที่ข้าราชการทหารชั้นประทวนนั้น ๆ ต้องการจะนำเสนอ

2) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกเนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานนั้นส่งผลโดยตรงและอ้อมผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้บังคับบัญชาควรจัดการประชุม อบรม สัมมนา ในหัวข้อเรื่องสัมมนาตามภารกิจของหน่วย เพื่อให้ทราบถึงโครงสร้างงานในปัจจุบันซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตตามกาลเวลา เพื่อให้เกิดการหมุนเวียนตำแหน่งของงานที่ข้าราชการทหารชั้นประทวนควรที่จะต้องทราบงานในทุกลักษณะ ลดความเบื่อหน่าย และได้ใช้

ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ และการสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการทหารชั้นประทวน ภายภายในสังกัด เพื่อเป็นสร้างความสัมพันธ์อันดีของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ละลายพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ เกิดความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ รวมถึงปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน การทำสภาพแวดล้อมภายในให้สะอาด โดยทำกิจกรรม 5 ส. สัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อกระตุ้นให้สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานน่าอยู่ ทั้งหมดนี้ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้ข้าราชการทหารชั้นประทวนนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขที่จะปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานขององค์กรจะเห็นผลได้อย่างชัดเจนขึ้น

3) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวนในการสร้างขวัญกำลังใจในการสร้างความโปร่งใส และเป็นธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง โยกย้าย การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการให้ความรู้แก่ข้าราชการทหารชั้นประทวนในด้านการวางแผน และการบริหารจัดการด้านการเงิน และการออม การดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง การมอบสวัสดิการด้านกำลังพลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้รวมถึงการส่งเสริมในการสร้างเสริมสุขภาพของข้าราชการทหารชั้นประทวนในการออกกำลังกาย เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดีอีกด้วย

4) ข้อเสนอแนะจากข้อคำถามปลายเปิด ผู้บังคับบัญชาระดับสูง และส่วนที่รับผิดชอบด้านกำลังพลควรมีการประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีโครงการ นายทหารชำนาญงาน ที่อายุราชการเดิมจาก 55 ปี เหลือ 50 ปี และชั้นยศ จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก ที่มีจำนวนกำลังพลที่มาก ซึ่งสามารถที่ขยับขึ้นในชั้นสัญญาบัตรนั้นกระทำได้ยาก

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษาวิจัยตัวแปรองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานรายด้านอื่นที่แตกต่างไปจากองค์ประกอบผลปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลา เพื่อจะได้ทราบและเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และสามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงและแก้ไขได้ตรงประเด็น

2) ควรทำการศึกษาประชากรของส่วนปฏิบัติการ กองบัญชาการกองทัพไทย เนื่องจากเป็นส่วนที่มีการปฏิบัติงานที่หลากหลายรูปแบบลักษณะ และเป็นภารกิจหลักของกองบัญชาการกองทัพไทยเช่นกัน

3) ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อยืนยันข้อค้นพบต่าง ๆ ระหว่างกันได้ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม

กระทรวงกลาโหม. (2561). *ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร 2541*. สืบค้นจาก http://www.swcom.mi.th/km/images/docs/dodrankpromote.pdf

กองบัญชาการกองทัพไทย กรมกำลังพลทหาร. (2561, เมษายน). *สถานภาพกำลังพลต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัด บก.ทท. แยกตามหน่วยและเพศ*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กองบัญชาการกองทัพไทย. (2561). *ประวัติความเป็นมาส่วนราชการ* สืบค้นจาก http://www.rtarf.mi.th/index.php/th/

กัญญาวีณ์ สุวิทย์วรกุล (2550). *อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.

กัลยา ยศคำลือ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

กัลยา วานิชย์บัญชา, และฐิตา วานิชย์บัญชา. (2558). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 27). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.

กานต์พิชชา ยอดน้ำคำ (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.

กุสุมาวดี คีรี (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในการนำนโยบายกระจายอำนาจไปสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

แก้วตา ผู้พัฒนพงษ์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย* (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

จารุณี สารนอก (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา* (Unpublished Term paper). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

จีรนันต์ ไชยงาม (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยมีการทำงานเป็นทีมเป็นตัวแปรคั่นกลาง* (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ฉัฐชัย มีชั้นช่วง. (2553). *คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.

ชนันนัทธ์ จันทร์รินทร์ (2550). *อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

ชานน ตรงดี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.

ฐิภารัตน์ สมสมัย (2557). *ขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

ณัฏฐ์กฤตา อภิโชติภพนิพิฐ (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.

ณัฐนี โปร่งสันเทียะ และคณะ (2559, กรกฎาคม). *แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 - 7.* การประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สู่ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21, กาฬสินธุ์.

ธนกฤต รอดสีเขียว (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุทัยธานี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินวิโรฒ* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

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

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม (ต่อ)

นเรศรี แสนมนตรี. (2553). *บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด* (Unpublished Term paper). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

นิติพล ภูตะโชติ. (2560). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิภา ตั้งทรงจิตรากุล. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในส่วนกลาง* (Unpublished Term paper). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ประจวบ มูลประดับ และคณะ. (2557). ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,* (1) (มกราคม – มิถุนายน), 122-143.

ปราณี กมลทิพยกุล (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

ปราณี ทองแท่ง (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพัฒนากร สำนักงานพัฒนาชุมชนในเขตภาคเหนือ* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.

ปรียาภรณ์ แสงแก้ว. (2559). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

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

พัชรพล แสงพุ่ม (2557). *ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, นครสวรรค์.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม (ต่อ)

มาสริน ศุกลปักษ์ และคณะ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 5*(1)(มกราคม – มิถุนายน), 32-39.

เมธินี นิจพิทักษ์. (2550). *ทัศนคติต่อการบริการ สภาพแวดล้อมในการทำงานวัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาล เปาโล เมโมเรียล* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

รณัชฤดี ป้องกันภัย. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่* (Unpublished Master's thesis). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

รตนพร จันทร์เทศ. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทแกรมเปี้ยนฟู้ดส์สยาม จำกัด* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, ปทุมธานี.

รวีวรรณ โปรยรุ่งโรจน์. (2551). *จิตวิทยาการบริการ*. กรุงเทพฯ: โอเดียน สโตร์.

รินดา กาฬเนตร. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.

รุ่งนภา เปล่งอารมณ์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับสมรรถนะพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ในจังหวัดสุพรรณบุรี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.

วัชระ เลิศพงษ์วรพันธ์ (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการบุคลากรของบริษัทสายการบินแห่งหนึ่ง* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

วัณย์ชนาภา จิรเมธีพันธ์ (2554). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานสงเคราะห์ จังหวัดปทุมธานี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, ปทุมธานี.

วันทนา พุ่มพวง (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สาย ค คณะแพทศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม (ต่อ)

วิไลวรรณ ศรีหาตา (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการเรียนรู้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด.

สมพร สังข์เพิ่ม (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* (Unpublished Master's thesis). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สมลักษณ์ นามวัฒน์ (2552). *ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สัมฤทธิ์ ผิวนิ่ม. (2552). *องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

สำนักงาน ก.พ. (2552). *หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ*. สืบค้นจาก http://www.ocsc.go.th

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2560). *เดินหน้าพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานภาครัฐ*. สืบค้นจาก http://www.thaihealth.or.th/Content/16598

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564).* สืบค้นจาก http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=6420

สุชาต ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2551). *เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สามลดา.

สุทธภา รติรัชชานนท์ (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา.

สุธรรม รัตนโชติ. (2552). *พฤติกรรมองค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ท้อป.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุภาพร อามาตย์ (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

องค์กรต้องรู้! 5 สิ่งจูงใจคนทำงานรุ่นใหม่ไม่คิดย้ายงาน. (2560, 1 กันยายน). *ประชาชาติธุรกิจออนไลน์*. สืบค้นจาก https://www.prachachat.net/csr-hr/news

อดิเทพ มโนการ. (2556). *สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการสื่อสารทหาร* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.

อนุชา แซ่อึ้ง. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่างบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

อรพินทร์ ชูชม. (2555). แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์. *วารสารจิตวิทยามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2*(2)(มกราคม – ธันวาคม), 52-61.

อัจฉรา เฉลยสุข. (2556). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพการให้บริการ และความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ และคณะ. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารเกื้อการุณย์, 19*(2)(กรกฎาคม-ธันวาคม), 102-117.

Best, J. W. (1981). *Research in Education* (4th ed.). New York : Prentice-Hall Inc.

Best, J. W., & Kahn, V. J. (1981). *Research in Education.* Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organizational Theory and Management : A Macro Approach.* New York : John Wiley & Sons.

Cherrington, D. J. (1994). *Organizational Behavior: the Management of Individual and Organizational Performance.* Boston: Allyn and Bacon.

Dubrin, A. J. (1981). *Personal and Human Resource Management.* New York : D. Van Nostrand Company.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม (ต่อ)

Gibson, J. H., & James, H. D. (1982). *Orgionizations : Behavior structure and Processes* (4th ed.). Austin, TX : Business Publications.

Huse, E. F., & Cumming, T. G. (1980). *Organization Development and Change.* New York West Publishing.

Kelly, J. (1980). *Organizational Behavior.* Illinois : richarge d. Irwin, inc.

Koontz, H., & Weihrich, H. (1988). *Management.* New York : McGraw - Hill.

Likert, R. (1932). A Technique for the measurement of Attitude. *Archives of Psychology, 140*, 1-55.

Massie, J. L., & Douglas, J. (1981). *Management: A Contemporary Introduction* (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2000). *Human Resource Management* (9th ed.). Cincinnati, OH : South-Western College Publishing.

Merton, H. C. (1977). A Look at Factor Affecting The Quality of Working Life. *Monthly labour Review, 9*(12), 64.

Newell, P. C. (1978). Genetics of the Cellular Slime Molds. *Annual Review of Genetics, 12*, 19.

Owens, R. G. (1998). *Organizaional Behavior in Education.* Boston : Allyn and Bacon : Prentice-Hill.

Reddin, J. W. (1970). *Managerial Effectiveness.* New York: McGraw-Hill Book Company.

Reece, B. L., & Brandt, R. (1997). *Human Relations : Principles and Practices.* New York : Houghton Mifflin.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (1999). *Management* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ : Prentice - Hall.

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Shorovan, D. J. (1982). Quality of Working Life: What is it ? *Sloan Management Review, 3*(6), 11-15.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม (ต่อ)

The WHO Group. (1995). The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL) : position paper from the World Health Organization. *Social Sciences Medicine, 41*(10), 1403-1409.

Umstot, D.D. (1984). *Understanding Organizational Behavior*. Minessota : West Publishing Co.

UNESCO. (1978). *Indicators of Environmental Quality and Quality of Life.* Paris: UNESCO.

Walton, R. E. (1975). *Critiria for Quality of Work Life. The Quality of Working Life*. New York : Free Press.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity)

โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

รายนามผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

ดร. ปิยภรณ์ ชูชีพ	:	เลขานุการคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต
พ.อ. พลภัทร เทียนไทย	:	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ กองงบประมาณ สำนักงานปลัดบัญชีทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
พ.ต. หญิง วราภรณ์ สาลีกงชัย	:	ประจำแผนกธุรการและกำลังพล กองกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชีทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก ข

ผลการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

แบบประเมินแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย

คำชี้แจง

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

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

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC
ด้านโครงสร้างองค์กร				
1) กฎระเบียบภายในหน่วยงานของท่านมีการลดขั้นตอนเพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
2) การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่งานภายในหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน	+1	+1	+1	1
3) สายการบังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน	+1	+1	+1	1
4) โครงสร้างองค์กรของท่านมีความยืดหยุ่นสามารถรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	1
5) สายการบังคับบัญชาตามโครงสร้างองค์กรในหน่วยงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรยากาศองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC
ด้านความเป็นผู้นำ 1) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเอง กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	+1	+1	+1	1
2) ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นต่างๆ ได้อย่างอิสระเมื่ออยู่ในที่ประชุม	+1	+1	+1	1
3) ท่านเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้บริหารปัจจุบันของท่านจะสามารถพาหน่วยงานให้เติบโตต่อไปได้ตามเป้าหมาย มั่นคง และน่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	1
4) ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแก่ท่านในเรื่องที่เกี่ยวกับงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1
ด้านเป้าหมายขององค์กร 1) เป้าหมายของหน่วยงานท่านสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์ของหน่วยงาน	+1	+1	+1	1
2) ท่านสามารถรับรู้เป้าหมายและปฏิบัติตามเป้าหมายของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1
3) เป้าหมายขององค์กรท่านมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน ครอบคลุมทั้งหน่วยงาน	+1	+1	+1	1
4) เป้าหมายขององค์กรท่านส่งเสริมการมีความรับผิดชอบต่อสังคม	+1	+1	+1	1
5) หน่วยงานของท่านมีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์รัฐบาล	+1	+1	+1	1

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรยากาศองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC
ด้านการติดต่อสื่อสาร				
1) บุคลากรในหน่วยงานของท่านใฝ่รู้และกระตือรือร้นที่จะทราบข่าวสารความเคลื่อนไหวภายในและนอกหน่วยงาน	+1	+1	+1	1
2) ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1
3) เมื่อท่านขอข้อมูลจากหน่วยงานภายในอื่นท่านจะได้รับข้อมูลเหล่านั้นอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	1
4) ผู้บังคับบัญชาถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างเข้าใจ กระชับ ชัดเจน	+1	+1	+1	1
5) ช่องทางการสื่อสารในหน่วยงานของท่านมีเพียงพอและหลากหลาย	+1	+1	+1	1

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในงาน

แรงจูงใจในงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC
ด้านลักษณะงาน				
1) ลักษณะงานที่ท่านได้ปฏิบัติต้องใช้ความคิดที่สร้างสรรค์อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1
2) ลักษณะงานที่ท่านได้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน	+1	+1	+1	1
3) ลักษณะงานที่ท่านได้รับมีความท้าทายในการปฏิบัติ	+1	+1	+1	1
4) ลักษณะงานที่ได้รับสามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ท่านมีได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1
5) ขอบเขตของลักษณะงานได้กำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละบุคคลไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

แรงจูงใจในงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 1) เมื่อท่านได้เสนอความคิดเห็น เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน	+1	+1	+1	1
2) เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1
3) เมื่อท่านพบปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือเสมอ	+1	+1	+1	1
4) ท่านจะใช้เวลาว่างจากปฏิบัติงาน พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือร่วมกิจกรรมร่วมกัน	+1	+1	+1	1
5) เพื่อนร่วมงานของท่านในหน่วยงานมีความรัก สามัคคีไม่แบ่งแยกกัน	+1	+1	+1	1
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 1) หน่วยงานของท่านมีการจัดหาวัสดุสำนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เหมาะสม	+1	+1	+1	1
2) สถานที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสมกับกำลังพลที่ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
3) หน่วยงานของท่านมี แสงสว่าง ที่เพียงพอเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
4) การออกแบบสถานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความความปลอดภัยป้องกันอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นได้	+1	+1	+1	1
5) การจัดเรียงรูปแบบโต๊ะปฏิบัติงาน มีความเป็นระเบียบ คล่องตัวในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC
ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ และยุติธรรม				
1) สวัสดิการภายในที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และยุติธรรม	+1	+1	+1	1
2) นโยบายการปรับขึ้นเงินเดือน เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างทัดเทียมกัน	+1	+1	+1	1
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน				
1) ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1
2) หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ผู้มีความสามารถในการทำงานได้ก้าวหน้าในการทำงาน	+1	+1	+1	1
3) หน่วยงานของท่านมีการเปิดอบรม สัมมนาเกี่ยวกับพัฒนาศักยภาพในงานที่ท่านปฏิบัติ	+1	+1	+1	1
4) หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร				
1) การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้ายตำแหน่ง เป็นไปด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม	+1	+1	+1	1
2) ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน	+1	+1	+1	1
3) หน่วยงานของท่านมีระเบียบกฎเกณฑ์ให้ปฏิบัติเท่าเทียม และเสมอภาคกัน	+1	+1	+1	1
4) การร้องทุกข์ภายในหน่วยงานของท่านมีขั้นตอนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ 1) เวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับภาระงานที่ท่านได้รับ	+1	+1	+1	1
2) ท่านสามารถใช้วันลาพักผ่อน ลาป่วย หรือลากิจธุระส่วนตัวได้	+1	+1	+1	1
3) ท่านพอใจกับเวลาการพักผ่อนประจำวันในวันที่ท่านปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC
ด้านคุณภาพงาน 1) การพิมพ์หนังสือราชการที่ปฏิบัติอยู่มีความถูกต้องตามมาตรฐาน	+1	+1	+1	1
2) การพิมพ์หนังสือราชการต้องใช้ความรอบคอบระมัดระวัง และความละเอียดในการปฏิบัติ	+1	+1	+1	1
3) การจัดทำเอกสารข้อมูลสนับสนุนผู้บังคับบัญชามีความถูกต้อง	+1	+1	+1	1
4) การรับ – ส่ง หนังสือราชการไม่สูญหาย	+1	+1	+1	1
5) การจัดเก็บเอกสารถูกต้องตามประเภทหนังสือราชการ	+1	+1	+1	1

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ผลการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC
ด้านปริมาณงาน 1) ปริมาณผลงานมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบและภาระหน้าที่	+1	+1	+1	1
2) จำนวนผลงานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานตามเกณฑ์เป้าหมายที่องค์กรวางไว้	+1	+1	+1	1
3) ปริมาณผลงานที่ปฏิบัติสามารถทำได้มากกว่าเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดไว้	+1	+1	+1	1
ด้านเวลา 1) ท่านสามารถสนับสนุนข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาได้ทันท่วงที	+1	+1	+1	1
2) ท่านตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานเสมอ ๆ	+1	+1	+1	1
3) ท่านสามารถพิมพ์/ทาน หนังสือราชการได้ทันท่วงทีเสนอต่อผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

แบบสอบถาม
เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการทหารชั้นประทวน ส่วนเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ในระดับการศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นจริง ผลจากการตอบแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์สถิติในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในงาน
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

ระดับความคิดเห็น

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

ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่า
ในการตอบแบบสอบถามเพื่องานวิจัยในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนตอบหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับความจริง

1) เพศ

☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

2) อายุ

☐ 1) 21 – 30 ปี ☐ 2) 31 – 40 ปี

☐ 3) 41 – 50 ปี ☐ 4) 51 ปีขึ้นไป

3) ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาตรี

☐ 3) ปริญญาโท ☐ 4) ปริญญาเอก

4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

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

☐ 3) 11 – 15 ปี ☐ 4) มากกว่า 15 ปี

5) สถานภาพการสมรส

☐ 1) โสด ☐ 2) สมรส

☐ 3) หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ 1) ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท ☐ 2) 15,001 – 30,000 บาท

☐ 3) 30,001 – 45,000 บาท ☐ 4) มากกว่า 45,000 ขึ้นไป

7) ระดับชั้นยศ

☐ 1) สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี

☐ 2) สิบโท จ่าโท จ่าอากาศโท

☐ 3) สิบเอก จ่าเอก จ่าอากาศเอก

☐ 4) จ่าสิบตรี พันจ่าตรี พันจ่าอากาศตรี

☐ 5) จ่าสิบโท พันจ่าโท พันจ่าอากาศโท

☐ 6) จ่าสิบเอกพันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านโครงสร้างองค์กร 1) กฎระเบียบภายในหน่วยงานของท่านมีการลดขั้นตอนเพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
2) การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่งานภายในหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน					
3) สายการบังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน					
4) โครงสร้างองค์กรของท่านมีความยืดหยุ่นสามารถรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
5) สายการบังคับบัญชาตามโครงสร้างองค์กรในหน่วยงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
ด้านความเป็นผู้นำ 1) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
2) ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นต่างๆได้อย่างอิสระเมื่ออยู่ในที่ประชุม					
3) ท่านเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้บริหารปัจจุบันของท่านจะสามารถพาหน่วยงานให้เติบโตต่อไปได้ตามเป้าหมาย มั่นคง และน่าเชื่อถือ					
4) ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแก่ท่านในเรื่องที่เกี่ยวกับงานได้เป็นอย่างดี					

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านเป้าหมายขององค์กร					
1) เป้าหมายของหน่วยงานท่านสะท้อนให้เห็นถึง ความเป็นเอกลักษณ์ของหน่วยงาน					
2) ท่านสามารถรับรู้เป้าหมายและปฏิบัติตาม เป้าหมายของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี					
3) เป้าหมายขององค์กรท่านมีการกำหนดไว้ อย่างชัดเจน ครอบคลุมทั้งหน่วยงาน					
4) เป้าหมายขององค์กรท่านส่งเสริมการ มีความรับผิดชอบต่อสังคม					
5) หน่วยงานของท่านมีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์รัฐบาล					
ด้านการติดต่อสื่อสาร					
1) บุคลากรในหน่วยงานของท่านใฝ่รู้และ กระตือรือร้นที่จะทราบข่าวสารความเคลื่อนไหว ภายในและนอกหน่วยงาน					
2) ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะแจ้งข้อมูลข่าวสาร ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ					
3) เมื่อท่านขอข้อมูลจากหน่วยงานอื่น ๆ ภายใน องค์กร ท่านจะได้รับข้อมูลเหล่านั้นอย่างรวดเร็ว					
4) ผู้บังคับบัญชาถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงาน ได้อย่างเข้าใจ กระชับ ชัดเจน					
5) ช่องทางการสื่อสารในหน่วยงานของท่าน มีเพียงพอและหลากหลาย					

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

แรงจูงใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านลักษณะงาน					
1) ลักษณะงานที่ท่านได้ปฏิบัติต้องใช้ความคิดที่สร้างสรรค์อยู่เสมอ					
2) ลักษณะงานที่ท่านได้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน					
3) ลักษณะงานที่ท่านได้รับมีความท้าทายในการปฏิบัติ					
4) ลักษณะงานที่ได้รับสามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ท่านมีได้อย่างเต็มที่					
5) ขอบเขตของลักษณะงานได้กำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละบุคคลไว้อย่างชัดเจน					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
1) เมื่อท่านได้เสนอความคิดเห็น เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
2) เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
3) เมื่อท่านพบปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือเสมอ					
4) ท่านจะใช้เวลาว่างจากปฏิบัติงาน พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือร่วมกิจกรรมร่วมกัน					
5) เพื่อนร่วมงานของท่านในหน่วยงานมีความรัก สามัคคีไม่แบ่งแยกกัน					

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

แรงจูงใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1) หน่วยงานของท่านมีการจัดหาวัสดุสำนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ เหมาะสม					
2) สถานที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสม กับกำลังพลที่ปฏิบัติงาน					
3) หน่วยงานของท่านมี แสงสว่าง ที่เพียงพอ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
4) การออกแบบสถานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ของท่านมีความความปลอดภัยป้องกันอุบัติเหตุ ที่จะเกิดขึ้นได้					
5) การจัดเรียงรูปแบบโต๊ะปฏิบัติงาน มีความเป็น ระเบียบ คล่องตัวในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ และยุติธรรม					
1) สวัสดิการภายในที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และยุติธรรม					
2) นโยบายการปรับขึ้นเงินเดือน เป็นไปตาม มาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างทัดเทียมกัน					

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
1) ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
2) หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ผู้มีความสามารถในการทำงานได้ก้าวหน้าในการทำงาน					
3) หน่วยงานของท่านมีการเปิดอบรม สัมมนาเกี่ยวกับพัฒนาศักยภาพในงานที่ท่านปฏิบัติ					
4) หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงาน					
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร					
1) การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้ายตำแหน่ง เป็นไปด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม					
2) ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน					
3) หน่วยงานของท่านมีระเบียบกฎเกณฑ์ให้ปฏิบัติเท่าเทียม และเสมอภาคกัน					
4) การร้องทุกข์ภายในหน่วยงานของท่านมีขั้นตอนอย่างเป็นระบบ					
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ					
1) เวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับภาระงานที่ท่านได้รับ					
2) ท่านสามารถใช้วันลาพักผ่อน ลาป่วย หรือลากิจธุระส่วนตัวได้					
3) ท่านพอใจกับเวลาการพักผ่อนประจำวันในวันที่ท่านปฏิบัติงาน					

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพงาน					
1) การพิมพ์หนังสือราชการที่ปฏิบัติอยู่ มีความถูกต้องตามมาตรฐาน					
2) การพิมพ์หนังสือราชการต้องใช้ความรอบคอบ ระมัดระวัง และความละเอียดในการปฏิบัติ					
3) การจัดทำเอกสารข้อมูลสนับสนุนผู้บังคับบัญชา มีความถูกต้อง					
4) การรับ – ส่ง หนังสือราชการไม่สูญหาย					
5) การจัดเก็บเอกสารถูกต้องตามประเภท หนังสือราชการ					
ด้านปริมาณงาน					
1) ปริมาณผลงานมีความเหมาะสมกับ ความรับผิดชอบและภาระหน้าที่					
2) จำนวนผลงานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานตามเกณฑ์ เป้าหมายที่องค์กรวางไว้					
3) ปริมาณผลงานที่ปฏิบัติสามารถทำได้มากกว่า เกณฑ์ที่องค์กรกำหนดไว้					
ด้านเวลา					
1) ท่านสามารถสนับสนุนข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชา ได้ทันท่วงที					
2) ท่านตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานเสมอ ๆ					
3) ท่านสามารถพิมพ์/ทาน หนังสือราชการ ได้ทันท่วงทีเสนอต่อผู้บังคับบัญชา					

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

……

……

……

……

……

……

……

……

……

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	เรืออากาศโท วิชัย เปลี่ยนศรีเพ็ชร์
วัน เดือน ปีเกิด	22 ธันวาคม 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดนนทบุรี ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปริญญาบัญชีบัณฑิต สาขาการบัญชี (เกียรตินิยมอันดับ 1), 2557 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, 2561
ที่อยู่ปัจจุบัน	183/2539 อาคาร 60 กรมสื่อสารทหาร ถนนสรงประภา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
สถานที่ทำงาน	เลขที่ 127 หมู่ 3 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ประจำแผนกแผนและจัดสรรงบประมาณ กองงบประมาณ สำนักงานปลัดบัญชีทหาร

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University