

อิทธิพลของ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6
กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

Influences of Self-Efficacy and Quality of Work Life on Organizational
Commitment of Officers at the Sixth Anti-Aircraft Artillery Battalion

ณัฐพงศ์ ยิ่งรักพันธุ์¹ และ ชัยฤกษ์ แก้วพรหมมาลย์²

Nattapong Yingruxpund ¹ and Chairirk Keawpromman²

Received March 17,2020 & Retrieved May 14,2020 & Accepted December 30, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการทหารกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับชั้นยศและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การสังเกตประสบการณ์ความสำเร็จ การชักจูงด้วยวาจา และการกระตุ้นทางอารมณ์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาศักยภาพบุคคล ลักษณะการบริหารงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความภูมิใจในองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

¹นิสิตปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ e-mail : Nattapong.y@ku.th

¹Master of Business Administration, Faculty of Business Administration. Kasetsart University.

²อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ e-mail : chairirk@yahoo.com

²Lecturer, Major Field: Business Administration. Kasetsart University.

Abstract

The objectives of this study were to study the differences of personal factors affecting self-efficacy, quality of work life, and organizational commitment and to study influences of self-efficacy and quality of work life on organizational commitment of officers at the 6th Anti-Aircraft Artillery Battalion. Research participants were 248 military officers of the 6th Anti-Aircraft Artillery Battalion. The research instruments used were questionnaires. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, F-test, and multiple regression analysis. The research results found the differences of personal factors such as ranks, and marital status affected self-efficacy, quality of work life, and organizational commitment of officers at the 6th Anti-Aircraft Artillery Battalion with statistical significance level at 0.05. Self-efficacy such as performance accomplishment, vicarious experience, verbal persuasion, and emotional arousal affected the organizational commitment of officers at the 6th Anti-Aircraft Artillery Battalion with statistical significance level at 0.05. In addition, quality of work life such as adequate and fair compensation, development of human capacities, constitutionalism, total life space, and organizational pride affected the organizational commitment of officers at the 6th Anti-Aircraft Artillery Battalion with statistical significance level at 0.05.

Keywords: Self-Efficacy, Quality of Work Life, Organizational Commitment

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรให้ความสำคัญต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เพราะเป็นความเชื่อของบุคคลว่าคนมีความสามารถในการจัดระเบียบพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย (Bandura, 1997) บุคลากรที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความเป็นกันเองไม่มีความวิตกกังวล กล้าเสี่ยง เป็นผู้นำในการปฏิรูปองค์การ และเป็นผู้ริเริ่มนำมุมมองเชิงบวกของความสามารถของตนมาควบคุมสถานการณ์ที่มีผลต่อการทำงาน นอกจากนี้บุคลากรที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมักจะมีผลการปฏิบัติงานดี มีความพึงพอใจในงาน ตลอดจนผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความรู้สึกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสภาพแวดล้อมในทางจิตวิทยาการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปในทางบวก ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่พนักงานใช้ในการพิจารณาความเป็นอยู่ของตนในองค์การ บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตลดลง จะมีพฤติกรรมการถอนตัวจากองค์การ โดยแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการกล่าวถึงมิติต่างๆ ภายในที่ทำงานของบุคลากรในองค์การ และสามารถนำมาซึ่งผลลัพธ์หลายอย่างต่อพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในองค์การ องค์กรที่

มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของบุคลากร โดยเฉพาะผู้ที่มีประสิทธิภาพได้อีกด้วย (Werther & Davis, 1989)

การที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความท้าทายและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ เพื่อที่จะสามารถรักษามูลค่าบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ให้คงอยู่กับองค์กรได้ บุคลากรยังมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใด ก็จะทำให้มีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ไม่มีความคิดหรือมีความต้องการจะลาออกหรือโอนย้ายไปปฏิบัติงานในองค์กรอื่นๆ (Steers, 1977) อีกทั้งยังทุ่มเทและพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังคงสามารถธำรงรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหรือมีคุณภาพเหล่านี้ต่อไปได้

กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 เป็นหน่วยงานหนึ่งในกองทัพบก มีภารกิจให้การป้องกันภัยทางอากาศเฉพาะตำบลต่อที่ตั่งสำคัญซึ่งได้รับมอบ ให้การป้องกันภัยทางอากาศแก่หน่วยกำลังรบในแนวหน้า และทำการยิงทำลายเป้าหมายทางผิวพื้นอื่นๆ ป้องกันภัยทางอากาศแก่ขบวนเดิน การพัฒนาสวัสดิการความเป็นอยู่ของกำลังพลนี้เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเป็นส่วนที่สามารถพัฒนาเป้าหมายนี้ (Huse & Cummings, 1985) และการรับรู้ความสามารถของตนเองถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญ ทำให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันที่จูงใจในปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ตามความเชื่อมั่น ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (Cherian & Jacob, 2013) อัตราการลาออกของข้าราชการทหารกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 นายทหารชั้นประทวนและนายทหารชั้นสัญญาบัตร ใน พบว่าการย้ายออกและการลาออกจากราชการในปีพ.ศ. 2562 เพิ่มขึ้น ร้อยละ 4.03 เมื่อเทียบกับปีพ.ศ. 2561 ที่ผ่านมา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 เพื่อใช้ในการวางแผนบริหารงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ดังนั้นการให้ความสำคัญและส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กรในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 และทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร
2. เป็นข้อมูลสำหรับการออกแบบงานให้บุคลากรในองค์การเกิดการเกิดแรงจูงใจ ความทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเป้าหมายขององค์การและคงอยู่ในงาน อีกทั้งจะช่วยลดอัตราการลางาน เปลี่ยนโอนย้ายหน่วย และการลาออกของบุคลากร ก่อให้เกิดการคงอยู่กับองค์การระยะยาว
3. เพื่อให้องค์กรทหารต่างๆ สามารถนำผลที่ได้จากงานวิจัยประยุกต์ใช้กับองค์กร พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตการทำงาน ให้บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ประชากรศาสตร์ การรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา
2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง ตามแนวคิดของ Bandura (1997) ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การสังเกตประสบการณ์ความสำเร็จ การชักจูงด้วยวาจา และการกระตุ้นทางอารมณ์
3. คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Huse & Cummings (1985) ประกอบด้วย ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความภูมิใจในองค์กร
4. ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ประกอบด้วย ความผูกพันทางจิตใจ ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

ทบทวนวรรณกรรม

การรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นการมุ่งเน้นด้านงานเพื่อการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) ดังนั้นจึงมีอิทธิพลต่อบุคคลในเรื่องความสามารถในการเรียนรู้ แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานตามทีบุคคลนั้น เชื่อว่าจะประสบความสำเร็จ รวมถึงการที่บุคคลมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะปฏิบัติภารกิจ แล้วพยายามกระทำภารกิจนั้นให้บรรลุตามเป้าหมายที่ท้าทาย (Luthans, Youssef & Avolio, 2007) ส่วนของการพัฒนาการรับรู้ความสามารถตนเอง Bandura (1997) ได้เสนอถึงปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้การรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้นประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การสังเกต ประสบการณ์ความสำเร็จ การชักจูงด้วยวาจา และการกระตุ้นทางอารมณ์

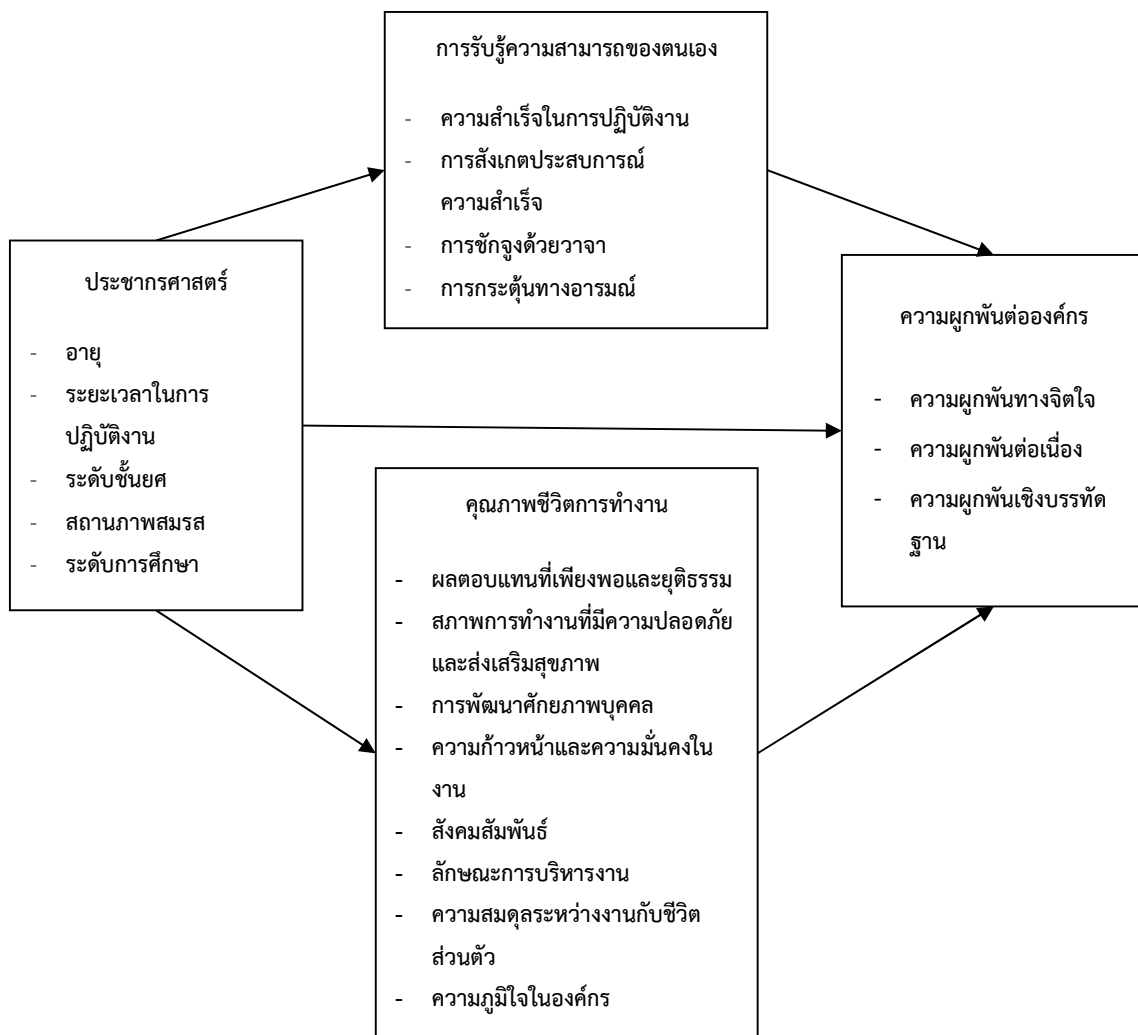
คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นกระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนากลไกต่างๆ ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่กระทบต่อการทำงานของตนเอง ทั้งเป็นความพึงพอใจของพนักงานที่เกิดจากการตอบสนองความต้องการต่างๆ ในด้านทรัพยากร กิจกรรม และผลลัพธ์จากการร่วมมือร่วมใจในการทำงานขององค์กร (Drafke & Kossen, 2002) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความภูมิใจในองค์กร (Huse & Cummings, 1985) กล่าวคือคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์กรกำหนดขึ้นตอบสนองความต้องการของพนักงาน โดยมีจุดประสงค์ให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงาน รวมทั้งมีความมั่นคงในชีวิตการทำงานและผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเน้นในด้านอารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่ยึดมั่นองค์กร โดยได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร 2 ลักษณะคือ ความผูกพันด้านพฤติกรรมเป็นความผูกพันต่อองค์กรที่แสดงออกในรูปของความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอของพฤติกรรม และความผูกพันด้านเจตคติเป็นความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองมีความเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Mowday, Porter & Steer, 1979) โครงสร้างความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ลักษณะคือ ความผูกพันทางจิตใจ ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (Allen & Meyer, 1990)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือข้าราชการทหารกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 นายทหารชั้นประทวน จำนวน 217 คน และนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 31 คน รวมทั้งหมดจำนวน 248 คน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงมาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎี เพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัย และสร้างเครื่องมือการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามแสดงการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Objective Congruence : IOC) ผลการวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้อง พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่า IOC มากกว่า 0.5 แสดงให้เห็นว่าคำถามนั้นวัดตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การทดสอบความเชื่อมั่น เพื่อให้แน่ใจว่าข้อคำถามมีความน่าเชื่อถือในเชิงสถิติ วิธีการทดสอบและตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถาม นำแบบสอบถามไปทดลองกับกับประชากรที่จะทำการศึกษ จำนวน 30 ชุด ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคัลฟ่าเท่ากับ 0.906 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา เพื่อใช้บรรยายลักษณะของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดการแปลผลคะแนนเฉลี่ยเป็นระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 ระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 ระดับน้อยที่สุด

สถิติเชิงอนุมาน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุคูณ โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการทหาร ปตอ.1 พัน.6 จำนวน 248 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 48.79 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็น

ร้อยละ 27.02 ระดับชั้นยศ ส.ต. - ส.อ. จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 47.18 สถานภาพโสด จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 51.61 และการศึกษาในระดับมัธยมปลาย จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 66.13

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

ตาราง 1 สรุปผลการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเอง	M	S.D.
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ^{1 2}	4.14	0.658
การสังเกตประสบการณ์ความสำเร็จ ^{1 2}	4.13	0.646
การชักจูงด้วยวาจา ^{1 2 3}	4.09	0.672
การกระตุ้นทางอารมณ์ ^{1 2}	4.14	0.686

หมายเหตุ

- ¹ แสดงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ระหว่างระดับชั้นยศ (F-test)
- ² แสดงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ระหว่างสถานภาพสมรส (F-test)
- ³ แสดงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ระหว่างระดับการศึกษา (F-test)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระดับชั้นยศ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการทหารชั้นยศ ร้อยตรีถึงร้อยเอก มีการรับรู้ความสามารถของตนเองมากกว่าข้าราชการทหารชั้นยศ สิบตรีถึงสิบเอก และจ่าสิบตรีถึงจ่าสิบเอก ข้าราชการทหารสถานภาพสมรสมีการรับรู้ความสามารถของตนเองมากกว่าข้าราชการทหารสถานภาพโสด

และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ในด้านการชักจูงด้วยวาจาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้ความสามารถของตนเองมากกว่า ข้าราชการทหารมีระดับการศึกษามัธยมต้น มัธยมปลาย และอนุปริญญา

ตาราง 2 สรุปผลคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	M	S.D.
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ¹	3.89	0.835
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ^{1 2}	4.02	0.738
การพัฒนาศักยภาพบุคคล ^{1 2}	4.07	0.698
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ^{1 2}	4.06	0.716
สังคมสัมพันธ์ ^{1 2}	4.09	0.689
ลักษณะการบริหารงาน ^{1 2}	4.07	0.760
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ^{1 2}	4.06	0.703
ความภูมิใจในองค์กร ^{1 2}	4.17	0.731

หมายเหตุ

¹ แสดงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ระหว่างระดับชั้นยศ (F-test)² แสดงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ระหว่างสถานภาพสมรส (F-test)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านระดับชั้นยศที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการทหารชั้นยศ ร้อยตรีถึงร้อยเอก มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าข้าราชการทหารชั้นยศ สิบตรีถึงสิบเอก และจ่าสิบตรีถึงจ่าสิบเอก

และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ในทุกด้าน ยกเว้นด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการทหารสถานภาพสมรสมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าข้าราชการทหารสถานภาพโสด

ตาราง 3 สรุปผลความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	M	S.D.
ความผูกพันทางจิตใจ ^{1 2}	4.16	0.740
ความผูกพันต่อเนื่อง ^{1 2}	4.11	0.682
ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน ^{1 2}	4.13	0.702

หมายเหตุ

¹ แสดงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (F-test)² แสดงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ระหว่างสถานภาพสมรส (F-test)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6

กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการทหารปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ข้าราชการทหารปฏิบัติงาน 3-5 ปี และ 11-20 ปี ข้าราชการทหารสถานภาพสมรสมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าข้าราชการทหารสถานภาพโสด

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อความผูกพันต่อองค์กร

การรับรู้ความสามารถของตนเอง	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.179	.135		1.322	.187
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_1)	.299	.068	.289	4.373	.000*
การสังเกตประสบการณ์ความสำเร็จ (X_2)	.215	.072	.205	2.975	.003*
การชักจูงด้วยวาจา (X_3)	.222	.068	.219	3.255	.001*
การกระตุ้นทางอารมณ์ (X_4)	.224	.070	.226	3.213	.001*
R = .886	R ² = .786	Adjusted R ² = .782	Std. Error of the Estimate = .31728		

หมายเหตุ: * หมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4 ผลจากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_1) การสังเกตประสบการณ์ความสำเร็จ (X_2) การชักจูงด้วยวาจา (X_3) และการกระตุ้นทางอารมณ์ (X_4) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_1) ($B=0.299$) เป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุด การกระตุ้นทางอารมณ์ (X_4) ($B=0.224$) การชักจูงด้วยวาจา (X_3) ($B=0.222$) และการสังเกตประสบการณ์ความสำเร็จ (X_2) ($B=0.215$) โดยปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 (Y') ได้ร้อยละ 78.60 ($R^2 = 0.786$) ที่เหลืออีกร้อยละ 21.40 เป็นผลเนื่องจากปัจจัยอื่น

จากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ สามารถนำมาสร้างเป็นตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.179 + 0.299 (X_1) + 0.224 (X_4) + 0.222 (X_3) + 0.215 (X_2)$$

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงให้เห็นว่ายอมรับสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.202	.094		2.141	.033
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1)	-.100	.035	-.123	-2.841	.005*
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X_2)	.035	.056	.038	.623	.534
การพัฒนาศักยภาพบุคคล (X_3)	.129	.047	.132	2.742	.007*
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_4)	.053	.049	.056	1.090	.277
สังคมสัมพันธ์ (X_5)	.088	.054	.090	1.642	.102
ลักษณะการบริหารงาน (X_6)	.150	.046	.168	3.277	.001*
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (X_7)	.232	.045	.240	5.148	.000*
ความภูมิใจในองค์กร (X_8)	.368	.045	.395	8.155	.000*
R = .941 R ² = .886 Adjusted R ² = .882 Std. Error of the Estimate = .23316					

หมายเหตุ: * หมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 5 ผลจากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) การพัฒนาศักยภาพบุคคล (X_3) ลักษณะการบริหารงาน (X_6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (X_7) และความภูมิใจในองค์กร (X_8) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X_2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_4) สังคมสัมพันธ์ (X_5) ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

โดยพบว่าความภูมิใจในองค์กร (X_8) ($B=0.368$) เป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุด ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (X_7) ($B=0.232$) ลักษณะการบริหารงาน (X_6) ($B=0.150$) การพัฒนาศักยภาพบุคคล (X_3) ($B=0.129$) และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) ($B=-0.100$) โดยปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์

ความผูกพันต่อองค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 (Y') ได้ร้อยละ 88.60 ($R^2 = 0.886$) ที่เหลืออีกร้อยละ 11.40 เป็นผลเนื่องจากปัจจัยอื่น

จากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ สามารถนำมาสร้างเป็นตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.202 + 0.368 (X_8) + 0.232 (X_7) + 0.150 (X_6) + 0.129 (X_3) - 0.100 (X_1)$$

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงให้เห็นว่ายอมรับสมมติฐาน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่าภาพรวมการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.628 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านการกระตุ้นทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.14 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.625 การกระตุ้นทางอารมณ์ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.686 รองลงมาคือ ด้านการสังเกตประสบการณ์ความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยคือ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.646 และด้านการชักจูงด้วยวาจา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.672 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.669 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.731 รองลงมาคือ ด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.689 ตามด้วยด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล และด้านลักษณะการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.698 และ 0.760 ตามลำดับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.716 และ 0.703 ตามลำดับ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.738 และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.835 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กร พบว่าภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.680 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความผูกพันทางจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.740 รองลงมาคือ ด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.702 และด้านความผูกพันต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.682 ตามลำดับ

ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ระดับชั้นยศ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

ผลการทดสอบพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 สอดคล้องกับการศึกษาของ Halbesleben (2010) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความผูกพันในงาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานด้านรวม และด้านตัวแปรรายด้าน ได้แก่ ความมีพลังในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับงาน สอดคล้องกับการศึกษาจากรูวรรณ ยอดระฆัง (2554) (Yodrakang, 2011) ทำการศึกษา การทดสอบแบบจำลองปัจจัยเอื้อต่อการทำงานและทรัพยากรส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการริเริ่มด้วยตนเองภายใต้บทบาทสื่อของความผูกพันในงาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้าน โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานด้านความมีพลังในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน

ผลการทดสอบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 สอดคล้องกับการศึกษาของ Farid, Izadi, Ismail, & Alipour (2015) ศึกษา Relationship between quality of work life and organizational commitment among lectures in a Malaysian public research university พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของวารุณี แดบสูงเนิน (2554) (Dabsungnoen, 2011) ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงาน และคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลวิจัย

ข้าราชการทหารมีการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มากและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หน่วยงานจึงควรที่จะสนับสนุน ผลักดัน โดยการสนับสนุนให้เชื่อมั่นว่าข้าราชการทหารมีความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จด้วยความกระตือรือร้น

และพยายามอย่างเต็มที่ กระตุ้นให้มองโลกในแง่ดี ไม่จำกัดตนเอง และชอบที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เมื่อเจอปัญหาหรือสถานการณ์ไม่คาดคิดขณะปฏิบัติงาน จะรู้วิธีและแนวทางแก้ไข ฝึกข้าราชการทหารให้ยอมรับคำแนะนำหรือคำชี้แจงจากผู้อื่นเมื่อการทำงานเกิดความผิดพลาด รวมถึงการทำดีตามแบบอย่างของบุคคลอื่นนั้น ไม่ใช่เรื่องที่น่าอาย โดยผู้นำหรือผู้บังคับบัญชานั้นจะต้องทำให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตาม

หน่วยงานทำการวางแผนเพื่อที่จะทำให้ข้าราชการทหารเกิดการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเมื่อปฏิบัติงานให้หน่วยงาน โดยการที่หน่วยงานจะต้องสร้างชื่อเสียงด้านผลงาน การปฏิบัติงาน หรือการรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อที่จะทำให้ข้าราชการทหารเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศ อีกทั้งยังต้องจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดความสมดุลในการใช้ชีวิตและความพึงพอใจของข้าราชการทหาร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการทำงาน คุณลักษณะงาน และความตั้งใจที่จะลาออก เป็นต้น อันจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานให้ก้าวหน้าต่อไป

ควรศึกษาผลกระทบที่ได้จากการรับรู้ความสามารถของตนเองและคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้ขยายผลที่สามารถนำไปปรับใช้จริงในหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น เช่น ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ประสิทธิภาพของการและความสุขในการทำงาน เป็นต้น

เนื่องจากงานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยที่ศึกษาเชิงปริมาณ ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่กันไปด้วย เช่น วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จารุวรรณ ยอดระฆัง. (2554). การทดสอบแบบจำลองปัจจัยเอื้อต่อการทำงานและทรัพยากรส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการริเริ่มด้วยตนเองภายใต้บทบาทสื่อของความผูกพันในงาน. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรุณี แดบสูงเนิน. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลัง ในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Allen N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of self efficacy on motivation and performance of employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80.
- Drafke, M. W. and S. Kossen. (2002). *The Human Side of Organizations* (8th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Farid, H., Z. Izadi, I. A. Ismail, & F. Alipour. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lectures in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, 52, 54-61.
- Halbesleben, J. R. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 8(1), 102-117.
- Huse, E. & Cumming, T. (1985). *Organization Development and Change*. New York: West Publishing.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford, England: Oxford University press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational Effectiveness*. Santa Monica: Goodyear Publishing Company.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1989). *Human resources and personnel management*. Harper San Francisco.

Translated Thai References

- Dabsungnoen, W. (2011). Quality of work life, organizational commitment, work empowerment and quality of service of the operative professional nurses. Master of Arts (Industrial and Organizational Psychology), Thammasat University. (in Thai)
- Yodrakang, J. (2011). *Study of the effect of job resources and personal resources model on personal initiative through the mediating role of work engagement*. A thesis for Master of Art. Thammasat University. (in Thai)