

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3

จิตติ กิตติเลิศไพศาล¹

ชาคริต ชาญชิตปรีชา²

โสภชัย วรวิวัฒน์³

ศิวดล ยาคัล้าย⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจจากประชากรคือ กำลังพลกรมทหารราบที่ 3 จำนวน 2,643 คน ตัวอย่างเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิจำนวนทั้งสิ้น 350 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้านเช่นกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 นอกจากนี้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .05$

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน กรมทหารราบที่ 3

¹รองศาสตราจารย์ (เศรษฐศาสตร์) ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพัฒนา คณะวิทยาการจัดการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถนนนิตโย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง สกลนคร 47000

e-mail: jitti1998@hotmail.com

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (บริหารธุรกิจ) คณะวิทยาการจัดการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถนนนิตโย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง สกลนคร 47000

e-mail: chakrit1771@hotmail.com

³อาจารย์ หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพัฒนา คณะวิทยาการจัดการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถนนนิตโย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง สกลนคร 47000

e-mail: sopatvora@yahoo.com

⁴พันเอก กรมทหารราบที่ 3 อำเภอเมือง สกลนคร 47000

e-mail: jugkajee4433@gmail.com



Work Life Quality and Organizational Commitment of Personnel in the 3rd Infantry Regiment

Jitti Kittilertpaisan¹

Chakrit Chanchitprecha²

Sopat Woravivat³

Siwadol Yaklai⁴

Abstract

This research aimed to study the influence of quality of work life on organizational commitment of personnel in the 3rd Infantry Regiment. Based on a population of 2,643 personnel in the 3rd Infantry Regiment, a multi-stage sampling technique was employed for a sample of 350 persons. It was revealed that the overall level of quality of work life of personnel in the 3rd Infantry Regiment, as well as in each aspect, was in high level, while the organizational commitment of personnel in the 3rd Infantry Regiment as well as in each dimension, was also in high level. The regression analysis indicated that quality of work life positively influenced organizational commitment of personnel in the 3rd Infantry Regiment at $p \leq .05$.

Keywords: Quality of work life, organizational commitment, the 3rd Infantry Regiment

¹Associate Professor (Economics), Director of Ph.D. Programme in Development Administration, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon Province, 47000

e-mail: jitti1998@hotmail.com

²Assistant Professor (Business administration), Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon Province, 47000

e-mail: chakrit1771@hotmail.com

³Lecturer, Ph.D. Programme in Development Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon Province, 47000

e-mail: sopatvora@yahoo.com

⁴Col. Siwadol Yaklai,

the 3rd Infantry Regiment, Sakon Nakhon Province, 47000

e-mail: jugkajee4433@gmail.com

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์อันทรงคุณค่าขององค์กร เพราะส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่กระบวนการในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลให้เกิดการขาดงาน การลาออก ฉะนั้นผู้บริหารต้องสนใจต่อสิ่งแวดลอม ทัศนคติ สุขภาพอนามัย อารมณ์ จิตใจ และปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน เพื่อลดปัญหาและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจ เพราะหากสมาชิกมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมทำให้องค์การนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่าย (Muindi and K'Obonyo, 2015) นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความรู้สึกหรือความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรโดยไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร (Buchanan, 2004: 535)

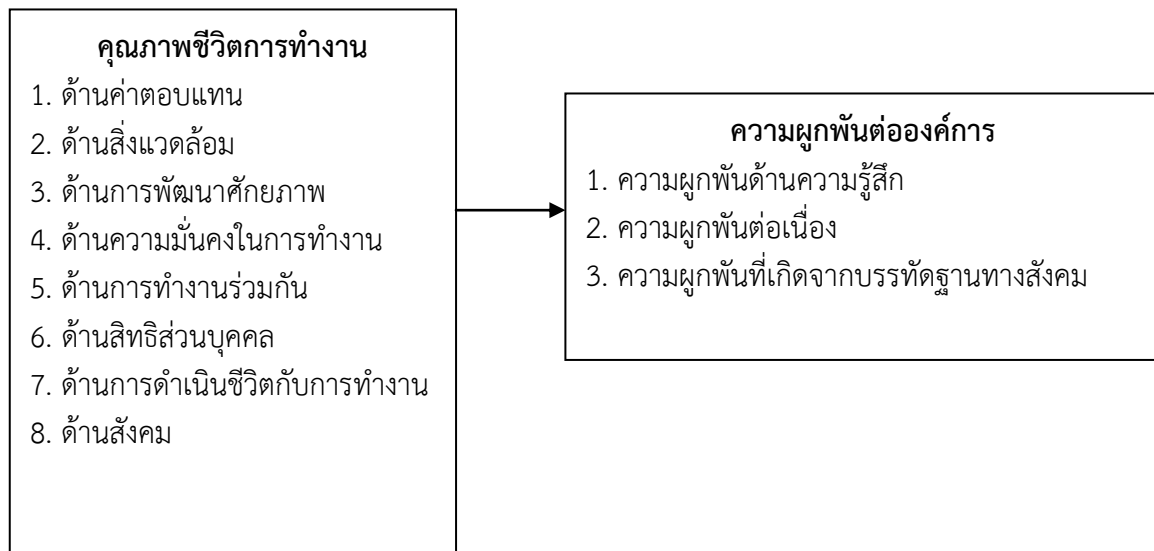
Chaisiripanich (2549) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน อาทิ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ทาง

สังคมกับบุคคล ต่าง ๆ ในองค์กร รวมถึงการมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร (Feuer, 1989) กรมทหารราบที่ 3 เป็นหน่วยกำลังหน่วยหนึ่งในกองทัพบก มีภารกิจป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายในประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ และการช่วยเหลือประชาชนซึ่งเป็นภารกิจหลักการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ดังนั้นความผูกพันของกำลังพลต่อกรมทหารราบที่ 3 เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญเพื่อเป็นแรงเสริมสำคัญในการผลักดันให้ผลการดำเนินงานของกรมทหารราบที่ 3 บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3 ผลการศึกษาสามารถทำให้เกิดแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของกรมทหารราบที่ 3

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับคุณภาพคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวความคิดของการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากนักวิชาการต่าง ๆ สามารถสรุปนิยาม คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่แวดล้อมชีวิตการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีความสุขทั้งทางกายและใจ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กร

Bruce and Blackburn (1992) และ HCBI (2552) ได้สรุป 8 องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) การที่บุคลากรได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) คือ การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และ

เอื้ออำนวยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Immediate opportunity to use and develop human capacities) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the work organization) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกว่าการแบ่งปันกันภายในองค์กร รวมถึงความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Constitutionalism in the work organization)

หมายถึง การที่องค์กรการให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

7. จังหวะชีวิต (Total life space) หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคล บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาทางด้านอาชีพ ควรให้มีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (The social relevance of work life) หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นอีกวิธีหนึ่งที่สามารถผูกใจให้บุคลากรทำงานกับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถสรุปนิยาม ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศคติทางบวกของบุคลากร มีความเชื่อมั่น ความศรัทธาต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความเต็มใจทุ่มเทมุ่งมั่นในความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรและมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ตลอดไป

Allen and Meyer (2007: 70-89) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อชีวิตการทำงานที่เกี่ยวกับงานหรือผลงานที่เกิดขึ้นกับบุคลากร อันเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานในภายในองค์กร หรือหน่วยงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Immediate opportunity to use and develop human capacities) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the work organization) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Constitutionalism in the work organization) จังหวะชีวิต (Total

life space) และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (The social relevance of work life)

2. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์การที่แสดงถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจทุ่มเท มุ่งมั่นในความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การและมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์การนี้ตลอดไป ประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ได้แก่ กำลังพลกรมทหารราบที่ 3 จำนวน 2,643 คน ประกอบด้วย กรมทหารราบที่ 3 ค่ายกฤษณ์สีวะรา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 3 ค่ายกฤษณ์สีวะรา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 3 ค่ายสุรนารี อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 3 ค่ายพระยอดเมืองขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม (Infantry Regiment the 3rd, 2559)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กำลังพลกรมทหารราบที่ 3 จำนวน 350 คน โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973, p. 127, Cited in Punpinij, 2011: 133) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จำแนกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ อายุราชการ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยแบ่งระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านค่าตอบแทน 2. ด้านสิ่งแวดล้อม 3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ 4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน 5. ด้านการทำงานร่วมกัน 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7. ด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน และ 8. ด้านสังคม ตามวิธีการลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1. ความผูกพันด้านความรู้สึก 2. ความผูกพันต่อเนื่อง และ 3. ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ มีจำนวนข้อคำถาม 55 ข้อ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างภาพรวมทั้งหมดของแบบสอบถามโดยใช้สูตร IOC (Index of item objective congruence) ตามวิธีของโรบินิลลี (Rovinelli) และแฮมเบิลตัน (Hambleton) (Phatyanee, 2544: 219-233) ได้ค่าความสอดคล้องตั้งแต่ .70 ขึ้นไป จากนั้นจึง

นำแบบสอบถามมาทดสอบกับทหารที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำมาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficients) (Srisaard, 2549: 99) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตั้งแต่เดือนเมษายน พ.ศ. 2559 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2560 รวมระยะเวลา 11 เดือน โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 จำนวน 350 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inference statistics) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 และอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร ทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.70 อายุราชการมากกว่า 6 ปีขึ้นไป และระหว่าง 1-2 ปีคิดเป็นร้อยละ 38.00 และ 36.00 ตามลำดับ ขณะที่เมื่อพิจารณาระดับชั้นยศ ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศนายทหารประทวนสูงถึงร้อยละ 64.60 สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา / ปวช. คิดเป็นร้อยละ 56.30 สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ร้อยละ 38.30 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท รวมทั้งการปฏิบัติงานสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 และกองพันทหารราบที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 28.60 เท่ากัน

การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
กรมทหารราบที่ 3ตาราง 1 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3	ระดับ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	ด้านค่าตอบแทน	3.70	0.82	สูง
2	ด้านสิ่งแวดล้อม	3.98	0.66	สูง
3	ด้านการพัฒนาศักยภาพ	4.03	0.62	สูง
4	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.93	0.68	สูง
5	ด้านการทำงานร่วมกัน	3.92	0.70	สูง
6	ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.93	0.73	สูง
7	ด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน	3.77	0.72	สูง
8	ด้านสังคม	4.12	0.68	สูง
ภาพรวม		3.92	0.59	สูง

จากตาราง 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 จากคะแนนเต็ม 5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.12 มีคุณภาพชีวิตการ

ทำงานในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ตามลำดับ

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกรมทหารราบที่ 3

ตาราง 2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3	ระดับ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	ความผูกพันด้านความรู้สึก	4.04	0.76	สูง
2	ความผูกพันต่อเนื่อง	3.89	0.78	สูง
3	ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม	4.04	0.74	สูง
ภาพรวม		3.99	0.68	สูง

จากตาราง 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.99 จากคะแนนเต็ม 5 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐาน

ความผูกพันต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 มีความ
ผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

ตาราง 3 สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

การทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ $p < .01$

ตาราง 4 อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	b	SE	β			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.324	.156		2.072	.039		
สิ่งแวดล้อม	.122	.055	.120	2.240	.026	.369	2.708
การพัฒนาศักยภาพ	.124	.063	.114	1.984	.048	.319	3.134
ความมั่นคงในการทำงาน	.230	.052	.229	4.409	.000	.394	2.539
สิทธิส่วนบุคคล	.124	.052	.134	2.376	.018	.332	3.013
การดำเนินชีวิตกับการทำงาน	.159	.051	.169	3.141	.002	.366	2.733
สังคม	.167	.052	.168	3.184	.002	.382	2.619
Adjusted R ²	.630						
Sig F.	.000						
F-Value	100.029						

จากตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุ เพื่อพยากรณ์ปัจจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ตัวแปรอิสระ) ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อม การพัฒนาศักยภาพ ความมั่นคงในการทำงาน สิทธิส่วนบุคคล การดำเนินชีวิตกับการทำงาน และสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $<.05$ โดยความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลสูงสุด (Beta=.229) รองลงมา คือ การดำเนินชีวิตกับการทำงาน (Beta = .169) และอิทธิพลน้อยสุด คือ การพัฒนาศักยภาพ (Beta=.114) โดยองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 63.0 (Adjusted $R^2 = .630$) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้นจึงเป็นสมการที่สามารถนำไปพยากรณ์ได้ โดยนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร = $.324 + .077$ (ค่าตอบแทน) + $.122$ (สิ่งแวดล้อม) + $.124$ (การพัฒนาศักยภาพ) + $.230$ (ความมั่นคงในการทำงาน) + $.124$ (สิทธิส่วนบุคคล) + $.159$ (การดำเนินชีวิตกับการทำงาน) + $.167$ (สังคม)

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี โดยอายุราชการมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีระดับชั้นยศนายทหารประทวน สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา / ปวช. โดยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001–15,000 บาท รวมทั้งการปฏิบัติงานสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 และกองพันทหารราบที่ 3 ซึ่งเป็นบุคลากรรุ่นใหม่ของกรมทหารราบที่ 3 ทำให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจที่หลากหลายของกองทัพบก

สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อม การพัฒนาศักยภาพ ความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล การดำเนินชีวิตกับการทำงาน และสังคม โดยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ขณะที่ความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม และความผูกพันต่อเนื่อง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Lepkrut (2554: 67) ที่ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมบุคลากรเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Rahothan (2554) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรสุภาพระ เขตพื้นที่ภาคตะวันออก พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตและความสุข มีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันองค์กร ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน และหากผ่านตัวแปรความผูกพันองค์กรซึ่งเป็นอิทธิพลทางอ้อมจะทำให้ค่าเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับที่ .05 อีกทั้ง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Venkatachalamand and Velayudham (1997) สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร หากคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น นั้นแสดง

ถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ควรทำศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับหน่วยงานต่าง ๆ ของกองทัพไทย เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมถึงนำผลการวิจัยมาพิจารณาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและปรับปรุงนโยบายการบริหารงานบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารในหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของกรมทหารราบที่ 3 ดีขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่ผู้สนใจศึกษาวิจัยในอนาคต รวมถึงการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหาร โดยเฉพาะการปรับปรุงนโยบายการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานด้วยการให้บุคลากรของกรมทหารราบที่ 3 ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตามตำแหน่งสายงานที่บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่ อาทิ การอบรมพัฒนาระดับสรรณะของบุคลากรทั้งระบบ ตลอดจนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกขององค์กร

References

- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (2007). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). *Balancing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Recourse Professionals*. Westport: Quorum Books.
- Buchanan, I. I. (2004). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, (4), 535.
- Chaisiripanich, T. (2549). *The Relationship between Quality of Working Life and Organizational Commitment of Production's Employee ETA (Thailand) Ltd.* Independent Study Master of Science: Bangkok: NIDA.
- Feuer, D. (1989). Quality of work life: a cure for all ills? Training. *The Magazine of HumanResources Development*, 26, 65-66.
- HCBI. (2552). *The Measurement of Quality of Working Life*. Retrieved August, 3, 2015 from <http://www.qwlthai.com/downl.php>.
- Infantry Regiment the 3rd (2559). *Operational Plan Executive Summary of Infantry Regiment the 3rd Sakon Nakhon Province in 2016*. Sakon Nakhon: Infantry Regiment the 3rd. Lepkrut, C. (2554). *The Effecto of Quality of Working Life to Organizational Commitment of Supporting Staffs*. Bangkok: NIDA.
- Phatyanee, S. (2554). *Educational Measurement*. 3th ed. Bangkok: Prasan Printing.
- Punpinij, S. (2554). *Research Techniques in Social Science*. 2nd. Bangkok: Vittayapat.

- Rahothan, J. (2559). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Quality of Work Life and Affecting Staffs' Work Performance of Healthy Organizations in Eastern Region of Thailand. **Sripatum Chonburi Journal**.13(2), 24-34.
- Srisaard, B. (2545). **Fundamental Research**. 7 ed. Bangkok: Suveyasarn.
- Venkatachalam, J. and Velayudham, A. (1997). Quality of work life: A review of literature. **South Asian Journal of Management**, 4(1), 45-57.