

โมเดลปัจจัยเชิงเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร Antecedent Model of Quality of Work-Life of the Army Personnel

บทความวิจัย

ดุจเดือน พันธุมนาวิณ^๑

Duchduen Bhanthumnavin^๑

สุทธาทิพย์ พันธุ์เอี่ยม^๒

Sutthatip Phan-lam^๒

บทคัดย่อ

ข้าราชการทหารเป็นกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ คุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรกลุ่มนี้จึงมีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยความสัมพันธ์เปรียบเทียบที่มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการทหาร ทั้งจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Quota Random Sampling) รวมทั้งสิ้น ๔๐๔ คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย ๔๐ ปี และทำงานมานานเฉลี่ย ๑๗.๕ ปี

ผลการวิจัยปรากฏว่า ๑) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ทัศนคติที่ดีต่องานและความเครียดในงาน โดยมีทัศนคติที่ดีเป็นองค์ประกอบหลัก ๒) สถานการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนจากหัวหน้า และการสนับสนุนจากองค์กร โดยมีการสนับสนุนจากองค์กรเป็นองค์ประกอบหลัก และ ๓) จิตลักษณะ ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ การประเมินแก่นแห่งตน ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และจิตพอเพียง โดยมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นองค์ประกอบหลัก

^๑ คณะพัฒนาสังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

The Graduate School of Social and Environmental Development, National Institute of Development Administration
E-mail: db719nida@yahoo.com

^๒ แผนกตรวจสอบและวิเคราะห์ สำนักงานทหารพัฒนา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

Inspection and Analysis Section, Military Development Office, Armed Forces Development Command. Royal Thai Armed Forces Headquarters

E-mail: sutthatip.pha@gmail.com

โมเดลปัจจัยเชิงเหตุปรากฏว่า ๑) คุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากจิตลักษณะ และสถานการณ์ ซึ่งสามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ ๐.๔๔ ๒) สถานการณ์ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากจิตลักษณะ ซึ่งสามารถทำนายสถานการณ์ได้ ๐.๒๓๓ และ ๓) จิตลักษณะ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยผ่านสถานการณ์

จากผลการวิจัยนี้ทำให้เห็นว่า ๑) ทักษะที่ดีต่องาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารมากกว่าความเครียดในการทำงาน ๒) การดูแลสนับสนุนส่งเสริมของหน่วยงาน เป็นสถานการณ์ที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ๓) การมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก มีอิทธิพลทั้งต่อสถานการณ์และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร ๔) จิตพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความสำคัญค่อนข้างสูงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของทหารไทย ได้แก่ ๑) การพัฒนาจิตลักษณะที่สำคัญ ๓ ประการ ตามลำดับ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน การประเมินแก่นแท้ตน และจิตพอเพียง ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และ ๒) กองทัพต้องให้ความสำคัญในการดูแล เอาใจใส่ความเป็นอยู่ ยกย่องเชิดชูให้เกิดขวัญกำลังใจ ซึ่งจะทำให้ข้าราชการทหารมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และมีความเครียดในการทำงานน้อย

คำสำคัญ: โมเดลปัจจัยเชิงเหตุ, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ข้าราชการทหาร

Abstract

The Army Personnel is one of the important human resource groups affecting

national security. Quality of work-life of these personnel is important to their work effectiveness. This correlational-comparative study aimed at investigating antecedent model of quality of work-life of The Army Personnel. Samples are The Army Personnel in headquarter and other provinces. Purposive quota random sampling was employed to obtain the total sample of 404 personnel. Most of them were male with the average age of 40 years, and the average duration in duty of 17.5 years.

The results revealed that 1) Quality of work-life consisted of 2 factors, namely, favorable attitude towards work, and job stress. Favorable attitude towards work was the most important factor. 2) Situation consisted of 2 factors, namely, supervisory social support, and organizational support. The most important factor was organizational support. 3) Psychological trait consisted of 3 factors, namely, future orientation and self-control, core self-evaluation, and psychological sufficiency. It was found that future orientation and self-control was the most important factor.

For structural model, it was found that 1) Quality of work-life was directly affected by psychological trait and situation, which, totally, could explain the variance of quality of work-life with 0.99. 2) Situation was directly affected by psychological trait, with the predictive of 0.23. 3) Psychological trait indirectly affected quality of work-life via situation.

The findings from this study suggested that 1) Favorable attitude towards work was more important factor of quality of work-life than job stress. 2) Perceived caring, recognizing, and supporting from organization was the important situational type affecting quality of work-life. 3) Future orientation and self-control was the most important factor affecting both situation and quality of work-life. 4) Psychological sufficiency based on The Philosophy of Sufficiency Economy was also important to quality of work-life.

Suggestions based on this study were 1) In order to enhance quality of work-life for these personnel, 3 psychological trait should be trained, consecutively, future orientation and self-control, core self-evaluation, and psychological sufficiency. 2) The Royal Thai Armed Forces should pay attention to well-being, as well as recognize the effective personnel in order to increase favorable attitude towards work, and reduce job stress.

Keywords: Antecedent model, Quality of work-life, Army personnel

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

ประเทศไทยได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี คือ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่

จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสนอภาค และเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ” ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นั่นคือ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ได้แก่ การสร้างสุขภาวะที่ดี การพัฒนาการเรียนรู้ การมีรายได้พอเพียงในการดำรงชีพ เป็นต้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตที่ดี

ปัจจุบันทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพราะจากงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า หากบุคลากรได้รับการส่งเสริมด้านต่าง ๆ ทั้งจากหัวหน้างานและองค์กร จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดียิ่งขึ้น ดังนั้น หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะเป็นส่วนช่วยในการเสริมสร้างให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

กองทัพไทยเป็นหน่วยงานหลักด้านความมั่นคงของประเทศ ขึ้นตรงกับกระทรวงกลาโหม และเป็นหนึ่งในหน่วยงานภาครัฐที่มีบุคลากรจำนวนมาก และบุคลากรส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานหลากหลายหน้าที่ ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาปัจจัยทางเชิงจิตลักษณะและสถานการณ์ที่ส่งอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดกองทัพไทย เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการเสนอแนะ หรือแสวงหาแนวทางเพื่อปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดกองทัพไทยให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวางแผนบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อแสวงหาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของจิตลักษณะและสถานการณ์ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลพวงของพิษเศรษฐกิจในหลาย ๆ ปีที่ผ่านมา ได้ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนราชการ ข้าราชการทหาร ก็เป็นอีกหนึ่งหน่วยงานราชการที่ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน อีกทั้งผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนนโยบายภายในองค์กร ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชาทำให้ข้าราชการทหารมีทัศนคติในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงและปลอดภัยในการทำงานรายได้ และผลตอบแทนคงที่ แต่ค่าครองชีพกลับสูงขึ้น ทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อความต้องการในการบริโภคปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร หรือ แม้แต่โอกาสในความก้าวหน้า ก็เป็นเหตุทำให้เกิดภาวะสุขภาพกายและสุขภาพจิตไม่ดี ส่งผลให้คุณภาพชีวิตไม่ดีตามไปด้วย เมื่อคุณภาพชีวิตไม่ดีแล้ว ก็เป็นการยากที่จะทำ ให้คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นดีได้ เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ แต่ละหน่วยงานนั้น ก็มีกองมีแผนกที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของงาน เมื่อข้าราชการทหารแต่ละคน ได้ใช้ชีวิตในการทำงานที่มีความแตกต่างกัน การทำงาน อยู่กับสิ่งที่ตนเองพึงพอใจก็จะทำให้มีความสุขจิตที่ดี ซึ่งส่งผลให้การทำงานดีตามไปด้วย โดยเป็นที่ทราบกันดีว่า ความเครียดเป็นปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ นักวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศพยายามศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดมาช้านานโดยเฉพาะความเครียดที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน เพราะส่งผลทางลบต่อคุณภาพของงาน และยังส่งผลกระทบไปสู่สถาบันครอบครัวอีกด้วย ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงได้แบ่งคุณภาพชีวิตออกเป็น ๒ ตัวแปรที่สำคัญ คือ ๑) ทัศนคติที่ดีต่องาน และ ๒) ความเครียดในงาน

จิตลักษณะกับสถานการณ์และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลมีผลกระทบต่อการเกิด การกระทำต่าง ๆ ในทางวงวิชาการได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับ

ความรู้สึกนึกคิดเหล่านี้หรือที่เรียกว่า “จิตลักษณะ” (เช่น ดวงเดือน พันธมนาวิน, ๒๕๓๖) จิตลักษณะที่ศึกษา ในงานวิจัยนี้ มี ๓ ประการที่สำคัญ คือ การประเมินตนเอง แห่งตน ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และจิตพอเพียง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การประเมินตนเองแห่งตน (Core self-evaluation) เป็นจิตลักษณะที่กำลังเป็นที่นิยมศึกษาในต่างประเทศ (เช่น Nguyen & Borteyrou, 2017; Venz & Gardiner, 2017) ซึ่งมีพื้นฐานมาจาก Judge, Erez, Bono และ Thoresen (2003) ซึ่งได้เสนอว่า การประเมินตนเองแห่งตนประกอบด้วย ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem) ๒) ประสิทธิภาพแห่งตนโดยทั่วไป (Generalized self-efficacy) ๓) อาการทางประสาท (Neuroticism) และ ๔) ความเชื่ออำนาจในตน (Locus of control) ผลการวิจัย ในประเทศไทยเริ่มพบว่า การประเมินตนเองแห่งตน มีความเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะต่าง ๆ เช่น ความรักชาติ (ภารัสรี เห็นสุข, ๒๕๕๘) และทัศนคติต่อพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ทัศนคติต่อการทำวิจัย (จุเดือน พันธมนาวิน, ๒๕๕๘) ทัศนคติต่อการทำงาน (ดิษฐ์ ศุภสมุทร, ๒๕๕๘) เป็นต้น

ความสามารถในการคาดการณ์ไกลและการอดได้ รอดได้ เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของบุคคล ที่เรียกว่า “ลักษณะ มุ่งอนาคตควบคุมตน” (Future orientation and self-control) ซึ่งประกอบด้วย ๒ ส่วน (ดวงเดือน พันธมนาวิน, ๒๕๕๓) คือ ๑) ลักษณะมุ่งอนาคต ซึ่งเป็นจิตลักษณะที่แสดงถึงการมองหรือจินตนาการบนพื้นฐานทางวิชาการ ไปในอนาคตทั้งใกล้และไกล โดยบุคคลนั้นมีความสามารถ ที่จะคิดเห็นได้ว่า สิ่งที่ดีนั้นกระทำลงไปในวันนี้ จะมีผลต่อตนเอง บุคคลรอบข้างหรือสังคมอย่างไรในวันข้างหน้า และ ๒) การควบคุมตน ส่วนนี้อาจเป็นทักษะอย่างหนึ่ง Bandura (2000) ได้เสนอขั้นตอนในการควบคุมตนเองไว้ ๗ ขั้นตอน นักวิจัยในอดีตพบความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับจิตลักษณะต่าง ๆ โดยเฉพาะทัศนคติในกลุ่มผู้ใหญ่

วัยทำงาน เช่น หัวหน้าสถานีนอนมัยตำบล (สุชาติ ชลา-
นุเคราะห์, ๒๕๕๒) พัฒนาการอำเภอ (รังสรรค์ หังสนาวิน,
๒๕๕๔) ข้าราชการ (ศิริกุล กลิ่นทอง, ๒๕๕๔) เป็นต้น
นอกจากนี้ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ยังมีความสัมพันธ์
กับสถานการณ์ด้วย เช่น งานวิจัยของ อัมพิกา อิมวัฒนา
(๒๕๕๓) ที่ศึกษาพนักงานของการทางพิเศษ พบว่า ลักษณะ
มุ่งอนาคตควบคุมตนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติกับการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมใน
หน่วยงาน ผลในทำนองเดียวกันนี้ยังปรากฏงานวิจัยอื่น ๆ ด้วย
(พชรมน นนทภา, ๒๕๕๔)

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพล
อดุลยเดช รัชกาลที่ ๙ ทรงพระราชทานแนวคิดที่เรียกว่า
“หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ให้ประชาชนได้ใช้ในการ
การทำงานและการดำเนินชีวิต เพื่อให้เกิดความสมดุลและ
สงบสุขร่มเย็นอย่างยั่งยืน นักวิชาการในสาขาจิตพฤติกรรม
ศาสตร์ได้ช่วยกันขับเคลื่อนหลักปรัชญาฯ โดยได้ทำการสร้าง
แบบวัด “จิตพอเพียง” (Psychological sufficiency)
(ดวงเดือน พันธุมนาวิน, ๒๕๕๑) งานวิจัยที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นว่า
จิตลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ “จิตพอเพียง”
มีความสัมพันธ์กับทัศนคติและความเครียดในผู้ใหญ่
(กฤตยา วิสูตรโยธิน, ๒๕๕๔; ดุจเดือน พันธุมนาวิน,
๒๕๕๘๒)

สถานการณ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

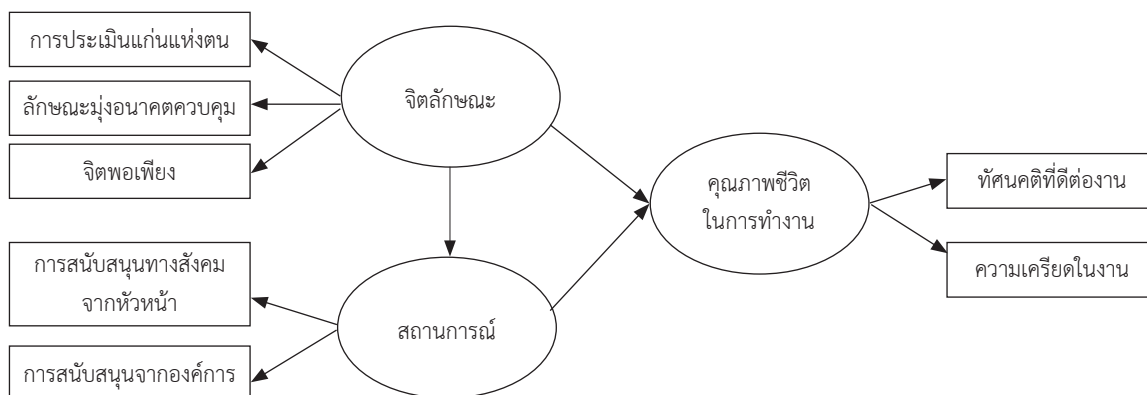
สิ่งรอบตัวเราหรือที่เรียกว่า สถานการณ์แวดล้อม
มักเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและ
พฤติกรรมของบุคคล สถานการณ์ในการทำงานที่สำคัญ ๒
ประการ คือ การสนับสนุนจากหัวหน้า และการสนับสนุน
จากองค์กร จึงถูกนำมาศึกษาในงานวิจัยนี้ว่าจะมีความ
เกี่ยวข้องกับทัศนคติหรือความเครียดในงานอย่างไร

การสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisory social
support) ซึ่งประกอบด้วยอย่างน้อย ๓ องค์ประกอบ
(Bhanthumnavin, 2000; House, 1981) คือ
๑) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support)
๒) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational
support) และ ๓) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์แรงงาน
และงบประมาณ (Material support) งานวิจัยในอดีต
มีผู้พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามีความเกี่ยวข้องกับ
ทัศนคติที่ดี และความเครียดต่อการทำงาน (รังสรรค์
หังสนาวิน, ๒๕๕๔; Howard, Creaven, Hughes, O'Leary,
& James, 2017; Nwoke, Onuigbo, & Odo, 2017)

การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational
support) เป็นสถานการณ์ที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ถูก
นำเสนอโดย Eisenberger, Huntington, Hutchinson
และ Sowa (1986) การสนับสนุนจากองค์กรมักถูกพบว่า
มีความเกี่ยวข้องกับความสุขของพนักงานด้วย
(Bentley, Teo, McLeod, Tan, Bosua, & Gloet, 2016)
งานวิจัยในประเทศไทยยังพบผลว่า บุคลากรที่รับรู้ว่าการ
สนับสนุนส่งเสริมตนเองมาก มักเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อ
การทำงานมากกว่า หรือมีความเครียดในการทำงานน้อยกว่า
บุคลากรที่รับรู้ตรงกันข้าม (ศุภินา ม่วงศรีงาม, ๒๕๕๒;
สุชาติ ชลาณุเคราะห์, ๒๕๕๒)

สมมติฐานการวิจัย

จิตลักษณะเดิม (การประเมินแก่ตนเอง) ลักษณะ
มุ่งอนาคตควบคุมตน จิตพอเพียง) มีอิทธิพลทางตรงไปยัง
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ทัศนคติที่ดีต่องาน และความ
เครียดในการทำงาน) โดยผ่านสถานการณ์ (การสนับสนุน
ทางสังคมจากหัวหน้า และการสนับสนุนจากองค์กร)
(ภาพที่ ๑)



ภาพที่ ๑ โมเดลสมมติฐานในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการสังกัดกองทัพไทย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Quota Random Sampling) สำหรับการเก็บตัวอย่างในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่ในการเก็บข้อมูลใน ๒ ส่วน ได้แก่ ๑) ข้าราชการทหารที่สังกัดส่วนกลาง และ ๒) ข้าราชการทหารที่สังกัดส่วนภูมิภาคโดยแจกแบบสอบถามทั้งหมด ๕๗๐ ตัวอย่าง ได้รับแบบกลับมามีจำนวน ๕๐๔ ตัวอย่าง และเมื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องแล้วมีจำนวนข้อมูลที่ใช้ได้จริง ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ ๑) การวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ ๑๐๐ คน และ ๒) การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน จำนวน ๔๐๔ คน มีอายุเฉลี่ย ๔๐ ปี (S.D. เท่ากับ ๐.๔๙๖) เงินเดือนรวมค่าครองชีพเฉลี่ย ๒๖,๒๓๙ บาท (S.D. เท่ากับ ๐.๔๙๘) และทำงานมานานเฉลี่ย ๑๗.๕ ปี (S.D. เท่ากับ ๐.๔๙๓)

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือวัดในงานวิจัยนี้ ส่วนใหญ่เป็นชนิดมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) ที่มีมาตร ๖ หน่วย ประกอบแต่ละข้อ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แบบวัดทัศนคติที่ดีในงาน ซึ่งเกี่ยวกับการทำงานของข้าราชการทหารที่แสดงถึงความรู้เกี่ยวกับประโยชน์และโทษกับความรู้สึกรู้สึกหรือไม่ชอบในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับระบบราชการในกองทัพไทย ซึ่งแบบวัดนี้ปรับมาจากแบบวัดของ อโนชา รัชพรมงคล (๒๕๓๘) จำนวน ๑๒ ข้อ

แบบวัดความเครียดในงาน มีความเกี่ยวข้องกับการที่ข้าราชการทหารแสดงความวิตกกังวล และความเครียดในงาน การทำงาน และเรื่องทั่วไปในที่ทำงาน ซึ่งแบบวัดนี้ปรับมาจากแบบวัดของ บังอร และอัจฉรา (๒๕๓๙) จำนวน ๒๒ ข้อ

แบบวัดการประเมินกันเอง หมายถึง จิตลักษณะที่สำคัญ ๔ ประการ คือ ๑) ความภาคภูมิใจในตนเอง ๒) ประสิทธิภาพแห่งตนโดยทั่วไป ๓) อาการทางประสาท และ ๔) ความเชื่ออำนาจในตน แบบวัดนี้นำมาจาก ดุจเดือน พันธุนาวัน (๒๕๕๘) ซึ่งแปลมาจาก Judge และคณะ (๒๐๐๓) จำนวน ๑๒ ข้อ

แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ ๑) ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้น และ ๒) การควบคุมตน หมายถึง การจัดระเบียบพฤติกรรมตนเอง ให้สามารถอดได้ รอได้ เพื่อผลงานและอนาคตที่ดีกว่า แบบวัดนี้ดัดแปลงจากแบบวัดของ

ดวงเดือน พันธุนาวิน, งามตา วรินทร์านนท์, และคณะ (๒๕๓๖) มีจำนวน ๙ ข้อ

แบบวัดจิตพอเพียง เป็นการรวมกันของจิตลักษณะที่สำคัญ ๓ ประการ คือ ความมีเหตุผล ความมีภูมิคุ้มกันตนเองทางจิต และการรับรู้คุณค่าความดี ซึ่งแบบวัดของ ดวงเดือน พันธุนาวิน (๒๕๕๑) จำนวน ๑๑ ข้อ

แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า เป็นการรับรู้ปฏิสัมพันธ์ของหัวหน้าที่มีต่อตนในการทำงาน ๓ ด้าน คือ ๑) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ ๒) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร และ ๓) การสนับสนุนทางด้านวัสดุเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบวัดของ ดวงเดือน พันธุนาวิน (๒๕๕๗) จำนวน ๑๘ ข้อ

แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากองค์กร เป็นการรับรู้ของข้าราชการทหารมีต่อองค์การว่าองค์การได้ให้คุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งที่ข้าราชการทหารได้ทำให้กับองค์กร และองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของข้าราชการทหาร ตลอดจนให้ความช่วยเหลือและใส่ใจการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ซึ่งเป็นแบบวัดจาก ดวงเดือน พันธุนาวิน (๒๕๕๗)

ปรับมาจากแบบวัดในงานวิจัยของ Eisenberger et al (1986) และ Rhoades et al. (2001) จำนวน ๑๓ ข้อ

การหาคุณภาพของเครื่องมือวัด

แบบวัดในงานวิจัยนี้ส่วนใหญ่เป็นแบบวัดมาตรฐาน และได้้นำแบบวัดนี้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านจิตพฤติกรรมศาสตร์พิจารณาว่าเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างหรือไม่อย่างไร นำแบบวัดไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๐๐ คน แล้วทำการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อโดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติ ๒ ประเภท ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) หรือการหาค่า t-ratio โดยมีเกณฑ์ว่า ค่า t ควรมากกว่าหรือเท่ากับ ๒.๐๐ ขึ้นไป และ ๒) การวิเคราะห์ค่า Item-total correlation โดยมีเกณฑ์ว่า ค่า r ควรมากกว่า ๐.๒๐ ข้อที่ถูกคัดเลือกต้องผ่านเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่ง หลังจากนั้นจึงนำไปคำนวณค่าความเชื่อมั่น (reliability) แบบสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัด ในตารางที่ ๑

ชื่อแบบวัด	จำนวนข้อ	พิสัยค่า t	พิสัยค่า r	ค่าความเชื่อมั่น
๑. ทักษะหน้าที่ที่ต้องงาน	๑๒	๓.๓๒-๘.๖๓	๐.๓๗-๐.๖๙	๐.๘๗
๒. ความเครียดในงาน	๒๒	๓.๒๐-๑๑.๑๖	๐.๓๐-๐.๗๔	๐.๙๑
๓. การประเมินแก่กันแห่งตน	๑๒	๓.๑๖-๙.๙๑	๐.๑๗-๐.๖๕	๐.๗๕
๔. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	๙	๒.๐๐-๖.๗๔	๐.๑๔-๐.๕๘	๐.๗๓
๕. จิตพอเพียง	๑๑	๔.๒๑-๙.๒๓	๐.๕๑-๐.๗๙	๐.๙๒
๖. การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า	๑๘	๔.๓๙-๑๔.๐๐	๐.๕๒-๐.๘๙	๐.๙๔
๗. การสนับสนุนจากองค์กร	๑๓	๓.๓๗-๘.๔๘	๐.๔๓-๐.๗๔	๐.๘๙

ตารางที่ ๑ คุณภาพรายข้อและคุณภาพของแบบวัด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's product moment of correlation coefficient) และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในงานวิจัย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในกลุ่มรวม (ตารางที่ ๒) ปรากฏว่า ๑) กลุ่มตัวแปรตาม คือ ทักษะที่ดีต่องาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๕๓.๖๓๐ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๘.๓๕๔ และความเครียดในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๙๑.๑๒๖ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๑๗.๐๙๒ เป็นคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $-.๒๖๖$ ($p < .๐๑$) ๒) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม แบ่งเป็น ๓ ตัวแปร คือ การประเมินตนเองที่ตน ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และจิตพอเพียง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดที่คู่ คือ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตพอเพียงกับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ซึ่งมีค่าเท่ากับ $.๕๘๒$ ($p < .๐๑$) สำหรับพหุค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมมีพหุค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง $.๕๔๘$ ($p < .๐๑$) ถึง $.๕๗๒$ ($p < .๐๑$) ๓) กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ แบ่งเป็น ๒ ตัวแปร คือ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนจากองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $.๖๔๓$ ($p < .๐๑$)

ในส่วนคู่ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดระหว่างกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมกับกลุ่มตัวแปรตาม คือ การประเมินตนเองที่ตนกับทักษะที่ดีต่องาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $.๔๖๗$ ($p < .๐๑$) ส่วนคู่ตัวแปรที่เหลือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง $-.๓๒๙$ ($p < .๐๑$) ถึง $.๔๓๓$ ($p < .๐๑$) สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรสถานการณ์กับกลุ่มตัวแปรตามที่สูงที่สุด คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับทักษะที่ดีต่องาน มีค่าเท่ากับ $.๕๒๙$ ($p < .๐๑$) ส่วนคู่ตัวแปรที่เหลือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง $-.๓๓๑$ ($p < .๐๑$) ถึง $.๕๒๓$ ($p < .๐๑$)

ในกลุ่มรวม

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗
๑. การประเมินตนเองที่ตน	๕๖.๙๑๑	๖.๙๕๕	๑						
๒. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	๓๙.๖๐๓	๕.๙๗๒	.๕๗๒**	๑					
๓. จิตพอเพียง	๕๐.๗๕๑	๙.๒๓๔	.๕๔๘**	.๕๘๒**	๑				
๔. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	๗๗.๐๐๘	๑๖.๓๕๕	.๔๔๔**	.๒๙๓**	.๕๓๓**	๑			
๕. การสนับสนุนจากองค์กร	๔๘.๔๕๘	๘.๕๕๓	.๓๑๘**	.๑๗๘**	.๒๖๖**	.๖๔๓**	๑		
๖. ทักษะที่ดีต่องาน	๕๓.๖๓๐	๘.๓๕๔	.๔๖๗**	.๓๔๔**	.๔๓๓**	.๕๒๓**	.๕๒๙**	๑	
๗. ความเครียดในงาน	๙๑.๑๒๖	๑๗.๐๙๒	-.๓๒๙**	-.๒๗๒**	-.๑๓๓**	-.๒๒๙**	-.๓๓๑**	-.๒๖๘**	๑

หมายเหตุ ** $p < .๐๑$, $N = ๔๐๔$

ตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

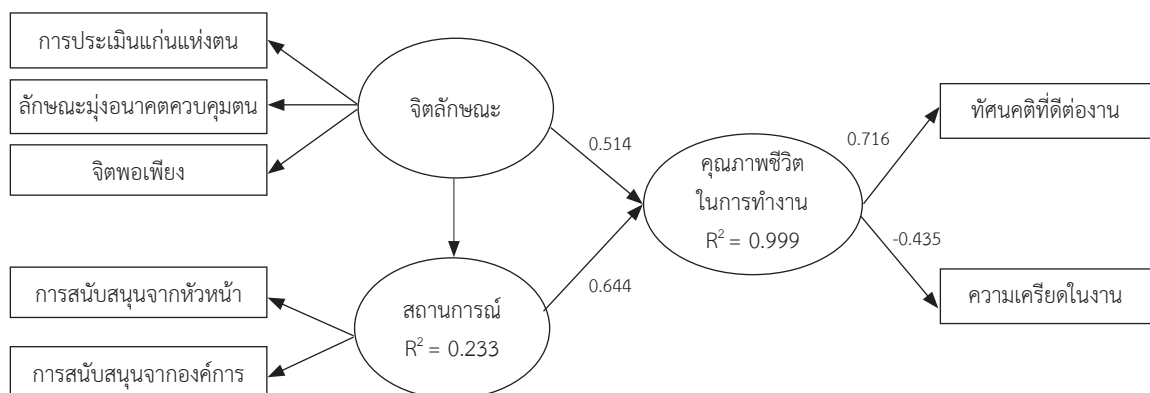
ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ได้ใช้วิธีการทดสอบโมเดลแบบใช้ค่าตัวแปรแฝง (Latent Model) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลดิบจากกลุ่มตัวอย่าง ๔๐๔ คน เมื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องแล้ว มีจำนวนข้อมูลที่ใช้ได้จริงและเป็นข้อมูลเริ่มต้นในการทดสอบโมเดลครั้งนี้ คือ จำนวน ๔๐๔ คน ผลการทดสอบพบว่าโมเดลตั้งต้นตามสมมติฐาน พบว่า ไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงได้ทำการปรับโมเดล และได้โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 7.270$, $df = 6$, $p\text{-value} = 0.2966$, $SRMR = 0.015$, $CFI = 0.999$, $RMSEA = 0.023$, $TLI = 0.996$) ดังภาพที่ ๓

จากภาพที่ ๑ โมเดลการวัด ปรากฏผลว่า ๑) ตัวแปรภายใต้สถานการณ์ ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ ทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การสนับสนุนจากองค์กรการ (น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๘๑๘) รองลงมา คือ การสนับสนุนจากหัวหน้า (น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๗๙๓) ๒) ตัวแปรแฝงจิตลักษณะ ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ ทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ

๐.๗๖๖) รองลงมาคือ การประเมินกันแห่งตน (น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๗๖๑) และจิตพอเพียง (น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๗๓๙) และ ๓) ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ ทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ ทักษะคนที่ต้องงาน (น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๗๑๖) รองลงมาคือ ความเครียดในงาน (น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ - ๐.๔๓๕)

ส่วนโมเดลโครงสร้างปรากฏว่า ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝง ๒ ตัวแปร คือ ๑) ตัวแปรแฝงจิตลักษณะ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเป็นบวก (๐.๕๑๔) มีความหมายว่า ข้าราชการทหารที่มีจิตลักษณะที่น่าปรารถนามากเป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานมาก และ ๒) ตัวแปรแฝงสถานการณ์ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเป็นบวก (๐.๖๔๔) ความหมายว่า ข้าราชการทหารที่อยู่ในสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยมากเป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานมาก นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรแฝงจิตลักษณะผ่านตัวแปรแฝงสถานการณ์ อีกด้วย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่ากับ ๐.๙๙๙



ภาพที่ ๒ โมเดลปัจจัยเชิงเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร

ส่วนตัวแปรแฝงสถานการณ์ได้รับอิทธิพลทางตรงของตัวแปรแฝงจิตลักษณะเพียงตัวเดียว ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเป็นบวก (๐.๔๘๒) มีความหมายว่า ข้าราชการทหารที่มีจิตลักษณะที่น่าปรารถนามาก เป็นผู้ที่มีการรับรู้สถานการณ์เอื้ออำนวยมาก และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงสถานการณ์เท่ากับ ๐.๒๓๓

สรุปและอภิปรายผล

งานวิจัยเรื่องนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหาร ทั้งปัจจัยเชิงเหตุในด้านจิตลักษณะและด้านสถานการณ์ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในงานวิจัย และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลจากการวิจัยนี้สอดคล้องกับรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Magnusson, & Endler, 1977) ที่กล่าวว่าผลหนึ่ง ๆ เกิดจากปัจจัยเชิงเหตุหลายประการทั้งจากจิตลักษณะและสถานการณ์ (Lefevor, & Fowers, 2016; Rogers, Lewis, Krug, & Richardson, 2017) ซึ่งในงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นอย่างเด่นชัด รวมทั้งผลงานวิจัยเร็ว ๆ นี้ในต่างประเทศก็พบผลในทำนองเดียวกันโดยเฉพาะในเรื่องของความเครียด (Villasana, Alonso-Tapia, & Ruiz, 2016)

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า ทั้งจิตลักษณะและสถานการณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งคู่ ซึ่งเมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลแล้วจะเห็นได้ว่าขนาดอิทธิพลของจิตลักษณะและสถานการณ์มีขนาดใกล้เคียงกัน ถึงแม้ว่าสถานการณ์จะมีขนาดอิทธิพลมากกว่าจิตลักษณะเดิมอยู่บ้าง นอกจากนี้ ยังพบอีกว่าจิตลักษณะเดิมมีอิทธิพลไปยังคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยผ่านสถานการณ์ด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่า สถานการณ์หน้าที่เป็นตัวแปรเชื่อมแทรก (Mediator variable) ระหว่างจิตลักษณะกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลในทำนองเดียวกันนี้ยังปรากฏในงานวิจัยล่าสุดเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำในการทำวิจัยอีกด้วย (ดวงเดือน พันธมนาวิน, ๒๕๕๙)

ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นปัจจัยเชิงเหตุที่สำคัญทางด้านจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งงานวิจัยหลายเรื่องพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมที่สำคัญในการทำงาน เช่น งานวิจัยของ ทิพย์วรรณ มงคลดิกุลกุล (๒๕๕๔) ศึกษาเรื่อง บทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรและจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๕ คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก มีความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนน้อย ผลในทำนองเดียวกันนี้ยังปรากฏในงานวิจัยอีกด้วย (เช่น รจเรช วีรยวรรณ, ๒๕๔๔; พระมหาอดม นุพันธ์, ๒๕๕๐; วนิดา ชัยวิรุฬห์, ๒๕๕๓)

จากผลการศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยเชิงเหตุที่สำคัญทางด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งงานวิจัยเร็ว ๆ นี้ปรากฏผลในทำนองเดียวกัน เช่น งานวิจัยของนงนิก ผิวเกลี้ยง (๒๕๕๖) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๑๐ คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยเฉพาะจากองค์กรด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ ($r = 0.553$, $p < 0.001$) รวมทั้งงานวิจัยเร็ว ๆ นี้ในต่างประเทศยังได้พบผลที่สอดคล้องกันกับงานวิจัยนี้ว่า บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก มักเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่ทุ่มเทในการทำงาน (Wang, Zhang, Thomas, Yu, & Spitzmueller, 2017) และมีทัศนคติที่ดีต่องานของตน (Bentley, Teo, McLeod, Tan, Bosua, & Gloet, 2016)

จากผลการศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้พบว่า จิตพอเพียงเป็นปัจจัยเชิงเหตุที่สำคัญทางด้านจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งงานวิจัยในอดีตปรากฏว่า ซึ่งในอดีตหลายงานวิจัยที่พบผลเช่นเดียวกันนี้ เช่น งานวิจัยของ เพียงฤทัย ทิสนุ่น (๒๕๕๒) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมศุลกากร มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๘๐ คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมศุลกากรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ผลการวิจัยเร็ว ๆ นี้ ยังแสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาก มักเป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานด้วย (เช่น พัชรี ปานแก้ว, ๒๕๕๖; ภัทราวิณี กิจสนธิ์, พรวิรัตน์ แสดงหาญ และ อธิพล เครือทอง, ๒๕๕๖)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ปรากฏในงานวิจัยนี้จึงเสนอแนะได้ว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร สามารถกระทำได้โดย ๑) การพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน โดยการส่งเสริมให้ข้าราชการทหารเหล่านี้ได้รับการฝึกอบรมในการวางแผน การประสานงาน และการติดตามผลในการทำงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการฝึกให้รางวัลตนเองเมื่อทำงานบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่ได้วางแผนไว้บนพื้นฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ ๒) การสนับสนุนจากองค์กร โดยการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการทหารในการจัดสวัสดิการให้ตรงและเพียงพอแก่ความต้องการ ตลอดจนการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เช่น การส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมทางวิชาการและการเรียนต่อในชั้นสูง เป็นต้น รวมทั้งมีระบบการทำงานที่ชัดเจนและคล่องตัว ซึ่งการพัฒนาทั้งสองด้านนี้จะช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดี และลดความเครียดในการทำงานของข้าราชการทหารได้อย่างดี สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป อาจเพิ่มเติมตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Work-family conflict) การรับรู้ภาระงาน (Workload) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤตยา วิสุทธโยธิน. (๒๕๕๙). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับจิตและพฤติกรรมการทุ่มเทในการทำงานของผู้นำท้องถิ่น. ปรินซ์นิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (๒๕๓๖). การพัฒนาจริยธรรมผู้ใต้บังคับบัญชา ชุดฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารสำหรับหัวหน้าส่วนราชการในภูมิภาค. สถาบันข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ. (๒๕๓๖). ลักษณะทางจิตและพฤติกรรมของนักเรียนวัยรุ่นที่อยู่ในสถานะเสี่ยงในครอบครัวและทางป้องกัน. รายงานการวิจัยสนับสนุนโดย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม และประสานงานเยาวชนแห่งชาติ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (๒๕๕๑). การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดจิตลักษณะจิตพอเพียงแบบพหุระดับ. วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย, ๕(๑), ๑๒๒-๑๕๕.

ดุจเดือน พันธุนาวัน. (๒๕๕๘ก). ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมและศักยภาพของการเป็นนักวิจัยของบุคคลหลายประเภท: ระดับนักศึกษาปริญญาตรี. ภายใต้แผนงานวิจัย พหุสาเหตุของความพร้อมและศักยภาพของการเป็นนักวิจัยของนักศึกษา และนักวิชาการไทย.ทุนสนับสนุนการวิจัยงบประมาณแผ่นดิน ปี พ.ศ.๒๕๕๗. รายงานการวิจัยคณะพัฒนาลังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ดุจเดือน พันธุนาวัน. (๒๕๕๘ข). ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมและศักยภาพของการเป็นนักวิจัยของบุคคลหลายประเภท: ระดับนักศึกษาปริญญาโท-เอก. ภายใต้แผนงานวิจัย พหุสาเหตุของความพร้อมและศักยภาพของการเป็นนักวิจัยของนักศึกษา และนักวิชาการไทย. รายงานการวิจัยคณะพัฒนาลังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ดุจเดือน พันธุนาวัน. (๒๕๕๓). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า ในสถานีนามาย์ตำบล. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ดิษฐ์ ศุภสมุทร. (๒๕๕๘). ปัจจัยเชิงเหตุแบบบูรณาการทางด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล. (๒๕๕๔). บทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การและจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นงชนก ผิวเกลี้ยง. (๒๕๕๖). ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม. วารสารการเงิน การลงทุน และการบริหารธุรกิจ. ๓(๒).

พชรมน นนมหา. (๒๕๕๙). จิตลักษณะสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของผู้นำท้องถิ่น. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พัชรี ปานแก้ว. (๒๕๕๖). ทศคติต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสังคม ของพนักงานบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เพียงฤทัย ทิคนุ่น. (๒๕๕๐). คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมศุลกากร. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหาร, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

บังอร โสฬส, & อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (๒๕๓๙). การศึกษาความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย: วิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุและผลของความเครียด. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภัทราวดี กิจสนธิ์, พรรณิศา แสงหาญ และอติพล เครือทอง. (๒๕๕๖). ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารสังคมศาสตร์. ๒(๒), ๗๑-๗๗.

ภาวสิริ เห็นสุข. (๒๕๕๘). การศึกษาจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพลเมืองดีของนักเรียนอาชีวศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๑. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาลังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- รจเรช วีรยวรรณ. (๒๕๔๔). *ความเครียดในการทำงานของครูประถมศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รังสรรค์ หังสนาวิน. (๒๕๔๙). *ลักษณะทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ของพัฒนาการ*. ภาคนิพนธ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริกุล กลิ่นทอง. (๒๕๔๙). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการ การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท*. ภาคนิพนธ์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุภินธ ม่วงศรีงาม. (๒๕๕๒). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัย ของนักบินอากาศยาน ปีกหมุน สังกัดศูนย์การบินทหารบก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุชาติ ชลานุเคราะห์. (๒๕๕๒). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของหัวหน้าสถานี อนามัย*. ภาคนิพนธ์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อโนชา รัชพรมงคล. (๒๕๓๘). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของข้าราชการกองการศึกษา โรงเรียน จ่าอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์), สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.
- อัมพิกา ยิ้มวัฒนา. (๒๕๕๓). *ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็ง ของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย*. การค้นคว้า, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Bandura, A. (2000). *Social cognitive theory*. In A. E. Kazdin (Ed.) *Encyclopedia of psychology*. New York: Oxford University Press.
- Bhanthumnavin, D. (2000). Importance of Supervisory Social Support and Its Implications for HRD in Thailand. *Psychology and Developing Societies: A Journal*. 12(2), 155-166.
- Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organizational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207-215.
- Eisenberger, R.; Huntington, R.; Hutchinson, S. and Sowa, D. 1986. *Perceived Organizational Support*. *Journal of Applied Psychology*. 71(3), 500-507.
- House, J. S. (1981). *Work Stress and Social Support*. Reading MA: Addison Wesley.
- Howard, S., Creaven, A. M., Hughes, B. M., O'Leary, É. D., & James, J. E. (2017). Perceived social support predicts lower cardiovascular reactivity to stress in older adults. *Biological Psychology*, 125, 70-75.
- Lefevor, G. T., & Fowers, B. J. (2016). Traits, situational factors, and their interactions as explanations of helping behavior. *Personality and Individual Differences*, 92, 159-163.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J.E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331.
- Magnusson, D. and Endler, N.S. (1977). *Personality at the Crossroads: Current Issues in Interactionism Psychology*. New York: LEA Publishers.



- Nguyen, N., & Borteyrou, X. (2016). Core self-evaluations as a mediator of the relationship between person–environment fit and job satisfaction among laboratory technicians. *Personality and Individual Differences*, 99, 89-93.
- Rogers, A., Fuller-Tyszkiewicz, M., Lewis, V., Krug, I., & Richardson, B. (2017). A Person-by-Situation Account of Why Some People More Frequently Engage in Upward Appearance Comparison Behaviors in Everyday Life. *Behavior Therapy*, 48(1), 19-28.
- Venz, R. A., & Gardiner, E. (2017). It pays to be well-connected: The moderating role of networking ability on the relationship between core self-evaluations and income. *Personality and Individual Differences*, 110, 85-89.
- Wang, Z., Zhang, J., Thomas, C. L., Yu, J., & Spitzmueller, C. (2017). Explaining benefits of employee proactive personality: The role of engagement, team proactivity composition and perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*.