

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ
ความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก
Relationship Between Transformational Leadership and
Organization Commitment with Quality of Working Life of The Military
Officers in The Army Medical Department

บทความวิจัย

อรรณญา ออมสินสมบุรณ์
แผนกคลังเวชภัณฑ์ กองคลังแพทย์
กรมแพทย์ทหารบก
E-mail: aunaranya@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ๑) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก ๒) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก จำนวน ๒๑๔ คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร ๙๕ คน นายทหารชั้นประทวน ๑๑๙ คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าความเชื่อมั่นที่ ๐.๙๔ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

- ๑) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก อยู่ในระดับมาก
- ๒) ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศที่มีความแตกต่างกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ การศึกษา ระดับชั้นยศ สถานภาพ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ไม่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
- ๓) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความผูกพันต่อองค์กร, คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

The purpose of this research were to study 1) the level of transformational leadership, organizational commitment and quality of working life of the military officers in the Army Medical Department 2) quality of working life of the military officers in the Army Medical Department by personal factors 3) the relationship between transformational leadership and organizational commitment with quality of working life of the military officers in the Army Medical Department. The samples were 214 military officers in the Army Medical Department and were selected by proportional Random Sampling. The samples were composed of 98 commissioned officers and 119 noncommissioned officers. The research tool was questionnaire. The reliability of questionnaire was 0.94. Data were analyzed using percentage, means, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results :

1) The level of transformational leadership and organizational commitment of military officers. Army Medical Department highest level while the overall quality of working life of military officers in the Army Medical Department high level.

2) There was a statistically significant difference between male and female of military officers in the Army Medical Department at 0.05 level but There was no a statistically significant difference of the other personal factors (age, educational level, status, income, experience) of military officers in the Army Medical Department at 0.05 level

3) Transformational leadership and organizational commitment positively correlated with the quality of working life of military officers in the Army Medical Department. There was a statistically significant correlation at 0.01 level.

Keywords: Transformational leadership, Organizational commitment, Quality of working life

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันพบว่าโลกมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นหลายด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีการเสริมสร้างพลังผลักดันในการพัฒนาการทำงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (กลุ่มบริษัท เพาเวอร์วิชั่น, ๒๕๕๙)

กรมแพทยทหารบกเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพบก มีภารกิจในการสนับสนุนและให้บริการทางการแพทย์ มีการส่งเสริมสุขภาพให้แก่กำลังพลของกองทัพบกทั้งในยามปกติและยามสงครามเพื่อให้กำลังพลของกองทัพบกได้มีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด กรมแพทยทหารบกยังให้การสนับสนุนหน่วยทหารทั้งหมดและโรงพยาบาลค่ายทหาร ๓๗ โรงพยาบาล อาจจะมี ความล่าช้าในด้านการดำเนินงานทางเอกสารและมีความซับซ้อนในการประสานงานซึ่งอาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหารลดลง ประกอบกับปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมาก ค่าครองชีพในการดำรงชีวิตก็สูงขึ้นด้วยทำให้ส่งผลกระทบต่อข้าราชการทหารบางส่วนเนื่องจากมีเพียงรายได้จากเงินเดือนไม่มีรายได้พิเศษทางอื่นทำให้ไม่เพียงพอ

ต่อความต้องการของค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและในด้านสวัสดิการบ้านพักมีไม่เพียงพอต่อการรองรับของข้าราชการทหารในกรมแพทย์ทหารบกได้ทั้งหมดเนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องบ้านพัก จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก

จากการศึกษาได้มีผู้ทำการวิจัยหลายท่านไม่ว่าจะเป็นในประเทศไทยหรือแม้แต่ในต่างประเทศยืนยันได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีหลายปัจจัย เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศขององค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะภาวะผู้นำมีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กรต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน บรรยากาศองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และทำให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (รัตติกรณ์ จงวิศาล, ๒๕๕๔ : ๓๑) นอกจากนี้ องค์กรจำเป็นต้องสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กร ให้บุคคลในองค์กรเกิดความจงรักภักดี มีการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน และส่งเสริมแรงกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกรักที่ทำงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานตามนโยบายเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กรต่อไป ผู้วิจัยจึงมีความสนใจใน

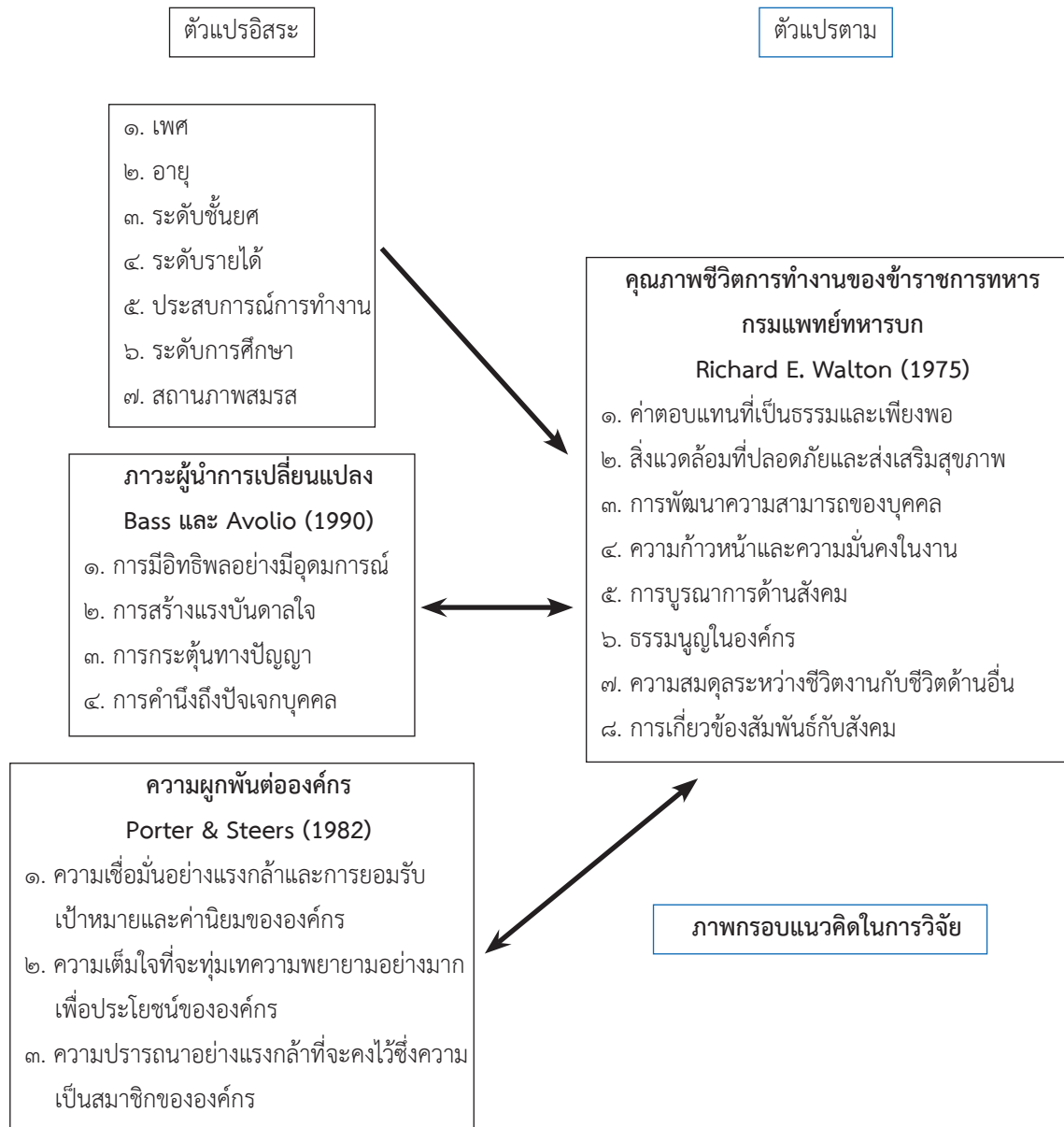
การศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร ว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก หรือไม่ เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก
๒. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
๓. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก

กรอบแนวคิดงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดโดยมีตัวแปรทั้งหมดดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ Bass และ Avolio (1990) ความผูกพันต่อองค์กร ของ Porter & Steers (1982) และคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton (1975)



สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ ข้าราชการทหาร กรมแพทยทหารบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทยทหารบก

สมมติฐานที่ ๓ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทยทหารบก

วิธีการดำเนินการวิจัย

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑.๑ ประชากร ได้แก่ ข้าราชการทหาร

กรมแพทย์ทหารบก จำนวน ๔๖๐ คน (ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘)

๑.๒ กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๑๔ คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง (Proportional Stratified Random Sampling) ของแต่ละหน่วยงานจำแนกตามข้าราชการทหาร ๒ กลุ่ม คือ นายทหารสัญญาบัตร จำนวน ๙๕ คน และนายทหารชั้นประทวน จำนวน ๑๑๙ คน โดยดำเนินการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทหารกรมแพทย์ทหารบก ทั้ง ๒ กลุ่ม จนครบตามจำนวนที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๔ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบ่งเป็น ๔ ด้าน คำถาม ๒๐ ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) ตามแบบวิธีของ Best (1977)

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น ๔ ด้าน คำถาม ๑๒ ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) ตามแบบวิธีของ Best (1977)

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น ๘ ด้าน คำถาม ๓๒ ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) ตามแบบวิธีของ Best (1977) เกณฑ์ระดับคะแนนของ Best (1977) แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ย

๔.๒๑ - ๕.๐๐

๓.๔๑ - ๔.๒๐

๒.๖๑ - ๓.๔๐

๑.๘๑ - ๒.๖๐

๑.๐๐ - ๑.๘๐

ระดับความคิดเห็น

เห็นด้วยมากที่สุด

เห็นด้วยมาก

เห็นด้วยปานกลาง

เห็นด้วยน้อย

เห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

๑. ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือเพื่อหาความเที่ยงตรง (Content Validity Test) ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหางานวิจัย โดยการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารอื่น ๆ ที่มีความสอดคล้องกับการวิจัย และได้ นำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะเพื่อให้แบบสอบถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒. ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่น โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยไปทำการทดสอบกับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรในการวิจัยจำนวน ๓๐ คน หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๔

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้นำเอาแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่จะศึกษาขั้นตอน ดังนี้

๑. ค่าความถี่และค่าร้อยละ (Frequency and Percentage) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ ๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๒. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ ๒ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตอนที่ ๓ ความผูกพันต่อองค์กร และตอนที่ ๔ คุณภาพชีวิตการทำงาน

๓. การทดสอบสมมติฐานด้วย t-test และ One-Way ANOVA ใช้ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

๔. การทดสอบค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ โดยเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ๐.๖๗ – ๑.๐๐ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ๐.๓๔ – ๐.๖๖ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ๐.๐๑ – ๐.๓๓ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทยทหารบก สามารถนำมาสรุปได้ดังนี้

๑. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทยทหารบก

ตารางสรุปผลที่ ๑ ระดับความคิดเห็นของข้าราชการทหาร กรมแพทยทหารบก ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	๔.๒๒	๐.๔๑๒	มากที่สุด
ความผูกพันต่อองค์กร	๔.๓๕	๐.๓๕๗	มากที่สุด
คุณภาพชีวิตการทำงาน	๔.๐๘	๐.๓๓๐	มาก

จากตารางสรุปผลที่ ๑ พบว่า ผู้บังคับบัญชาในกรมแพทยทหารบกส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด ข้าราชการทหาร กรมแพทยทหารบก มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทยทหารบก อยู่ในระดับมาก

๒. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ ข้าราชการทหาร กรมแพทยทหารบกที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางสรุปผลที่ ๒ คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล						
	เพศ	อายุ	ชั้นยศ	รายได้	ประสบการณ์	การศึกษา	สถานภาพ
๑. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	✓				✓		
๒. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ							
๓. การพัฒนาความสามารถของบุคคล							
๔. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	✓						
๕. การบูรณาการด้านสังคม							
๖. ธรรมเนียมในองค์กร							
๗. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น							
๘. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม							
ผลสมมติฐานการวิจัยภาพรวม	✓	×	×	×	×	×	×

✓ ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

✗ ปัจจัยส่วนบุคคลไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

จากตารางสรุปผลที่ ๒ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่มีความแตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านเพศชายจะมีความคิดเห็นในเรื่องสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ กับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากกว่าเพศหญิง ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุระดับชั้นยศ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสที่มีความแตกต่างกันไม่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบ

รายได้ พบว่า ข้าราชการทหารที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๒๑ - ๓๐ ปี มีระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมากกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑๐ - ๒๐ ปี และมีระดับความคิดเห็นมากกว่าประสบการณ์การทำงานไม่เกิน ๑๐ ปี

สมมติฐานที่ ๒ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก

ตารางสรุปผลที่ ๓ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร
กรมแพทยทหารบก

(n = ๒๑๔)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
๑. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	๐.๓๕๙**	๐.๐๐๐	ปานกลาง
๒. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	๐.๔๑๔**	๐.๐๐๐	ปานกลาง
๓. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	๐.๔๗๒**	๐.๐๐๐	ปานกลาง
๔. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	๐.๕๐๕**	๐.๐๐๐	ปานกลาง
๕. การบูรณาการด้านสังคม	๐.๓๕๙**	๐.๐๐๐	ปานกลาง
๖. ธรรมเนียมในองค์กร	๐.๔๘๐**	๐.๐๐๐	ปานกลาง
๗. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	๐.๒๙๐**	๐.๐๐๐	น้อย
๘. การเกี่ยวข้องกับสังคม	๐.๓๗๖**	๐.๐๐๐	ปานกลาง
ภาพรวม	๐.๕๘๖**	๐.๐๐๐	ปานกลาง

* ระดับนัยสำคัญที่ ๐.๐๕, ** ระดับนัยสำคัญที่ ๐.๐๑

จากตารางสรุปผลที่ ๓ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทยทหารบก อยู่ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๓ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทยทหารบก

ตารางสรุปผลที่ ๔ ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทยทหารบก

(n = ๒๑๔)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
๑. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	๐.๓๓๗**	๐.๐๐๐	ปานกลาง
๒. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	๐.๔๐๔**	๐.๐๐๐	ปานกลาง
๓. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	๐.๒๑๕**	๐.๐๐๐	น้อย
๔. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	๐.๓๖๓**	๐.๐๐๐	ปานกลาง
๕. การบูรณาการด้านสังคม	๐.๔๔๒**	๐.๐๐๐	ปานกลาง
๖. ธรรมเนียมในองค์กร	๐.๔๔๑**	๐.๐๐๐	ปานกลาง
๗. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	๐.๔๐๑**	๐.๐๐๐	ปานกลาง
๘. การเกี่ยวข้องกับสังคม	๐.๕๓๘**	๐.๐๐๐	ปานกลาง
ภาพรวม	๐.๕๕๙**	๐.๐๐๐	ปานกลาง

* ระดับนัยสำคัญที่ ๐.๐๕, ** ระดับนัยสำคัญที่ ๐.๐๑

จากตารางสรุปผลที่ ๔ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์มีทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกรมแพทย์ทหารบก อยู่ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสรุปผลการวิจัย พบว่าข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายระดับชั้นยศ นายทหารชั้นประทวน อายุมากกว่า ๕๐ ปี รายได้ระหว่าง ๒๕,๐๐๐ - ๓๕,๐๐๐ บาท ประสบการณ์ในการทำงานในกรมแพทย์ทหารบก ไม่เกิน ๑๐ ปี การศึกษาจบปริญญาตรี สถานภาพสมรสแล้ว

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับความคิดเห็นของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบกที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก เมื่อพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า

สมมติฐานที่ ๑ ข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (๒๕๕๕) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ ทั้งนี้

เป็นเพราะสังคมไทยในปัจจุบันยังคงมีค่านิยมและให้ความสำคัญในบทบาทหน้าที่กับเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีการยอมรับในความสามารถของเพศชายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งอาจทำให้เกิดความรู้สึกการได้รับโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพไม่เท่าเทียมกัน จึงทำให้พบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในเพศหญิงกับเพศชาย และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับชั้นยศ ระดับรายได้ ประสบการณ์ในการทำงานในกรมแพทย์ทหารบก ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ วิษยะ พริยะวัฒน์ (๒๕๔๙) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน ในหน่วยงานทหารสังกัดกองเรือตรวจอ่าว พบว่า อายุ ระดับชั้นยศ ระดับรายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาและสถานภาพสมรสไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งในปัจจุบันการทำงานในทุกองค์กรให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพของงาน และการทำงานให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น ข้าราชการทหารในองค์กรจึงต้องทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา Leila Amjadi et al. (2014) พบว่า กลุ่มอาสาสมัครในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเตหะราน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก เป็นผู้จัดการระบบงานที่เหมาะสม จัดการสวัสดิการที่ดี

เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ของทำงานให้เกิดความ
จงรักภักดี หุ่นเทแรงกายแรงใจในการทำงาน และก่อให้เกิด
เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้ และจะเป็นแรงกระตุ้น
ให้เกิดความรู้สึกรักเต็มใจที่จะทำงาน ดังนั้น ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงจึงความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการ
ทำงานและเป็นไปตามทฤษฎีของ Bass และ Avolio (1990)

สมมติฐานที่ ๓ ความผูกพันต่อองค์กรมีความ
สัมพันธ์ทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
ทหาร กรมแพทย์ทหารบก

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพัน
ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทิศทางทางบวกกับคุณภาพชีวิต
การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา
ของ ปวีณา กรุงพลี และคณะ (๒๕๕๓) ได้ศึกษาความ
สัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานกษาปณ์ พบว่าความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับในทางบวกกับ
คุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ อาจเป็นด้วยองค์กรมีความ
มั่นคงและเป็นหน่วยงานที่มีเกียรติ เมื่อสามารถเป็นบุคลากร
ขององค์กรนี้ได้จึงมีความภาคภูมิใจและเป็นเกียรติอย่างยิ่ง
ดังนั้น ข้าราชการทหารในหน่วยงานจึงมีความผูกพันกับ
องค์กรเป็นอย่างมาก เป็นไปตามทฤษฎีของ Porter and
Steers (1982)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรกับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทย์
ทหารบก ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทาง
ในการปรับการทำงานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิต
การทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก
ให้เหมาะสม ผู้วิจัยจึงขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
ซึ่งอาจจะนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในกรม
แพทย์ทหารบก โดยจากผลการวิเคราะห์การศึกษาดังต่อไปนี้

๑. จากการศึกษาวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการ
ทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง
ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นในด้านเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อการดำรงชีวิต
ในปัจจุบันมีค่าครองชีพที่สูงขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อด้าน
ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรม ในเรื่องเงินเดือนของ
ข้าราชการทหารในปัจจุบันอาจมีไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
ควรมีการส่งเสริมด้านสวัสดิการต่าง ๆ ให้ข้าราชการทหาร
เช่น สวัสดิการบ้านพักให้เพียงพอต่อข้าราชการทหารเพื่อ
ลดค่าใช้จ่ายในการเช่าบ้านพัก มีการเพิ่มเงินค่าเล่าเรียนบุตร
จัดทำโครงการอาหารกลางวันให้ข้าราชการในราคาถูกเพื่อ
เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการทหารใน
การทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
ควรมีอุปกรณ์ใช้งานที่เพียงพอเหมาะสมกับลักษณะงาน
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล เปิดโอกาสให้
ข้าราชการทหารมีการเพิ่มศักยภาพโดยการจัดให้มีการ
อบรมศึกษาเฉพาะทางเพื่อนำมาพัฒนาความรู้
ความสามารถมาปรับใช้กับการทำงานได้อย่างเหมาะสม
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรมีการกำหนด
เกณฑ์ความเจริญก้าวหน้าที่ชัดเจน เช่น เลื่อนขั้น การเลื่อน
ตำแหน่งให้เหมาะสม ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน
ที่ยุติธรรม ส่วนด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมา
โนองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับมาก
ที่สุด โดยมีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็นใน
การทำงานเพื่อใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ
มีการกำหนดการทำงานที่มีความชัดเจน ในด้านการทำงาน
ข้าราชการทหารมีการจัดสรรเวลาในการทำงานกับส่วนตัว
ได้อย่างเหมาะสม และการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต
การทำงานที่ดีของข้าราชการทหารจะส่งผลทางด้านสภาพ
ร่างกายและจิตใจให้พร้อมที่จะมีการพัฒนาการทำงานเกิด
ความพึงพอใจในการทำงานมีความทุ่มเทในการงานและม
ีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรก่อให้เกิด
ประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

๒. จากการศึกษาวิจัยพบว่าผู้บังคับบัญชามีระดับความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมากที่สุดแต่เนื่องจากกรมแพทย์ทหารบกมีผู้บังคับบัญชาที่มีการหมุนเวียนในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นทุกปี การที่รักษาความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มีอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ตลอดนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำหน่วยงานที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ด้านอย่างสม่ำเสมอ และจึงควรจัดให้มีการอบรมในด้านระเบียบวินัยทางการทหาร มีการจัดการฝึกอบรมให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานของกรมแพทย์ได้มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการกลยุทธ์การบริหารงานภายในหน่วยงานให้ทันกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ต้องมีวิสัยทัศน์การทำงานของหน่วยงานที่ชัดเจน มีการถ่ายทอดความรู้ให้การจัดการการบริหารงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมทันเวลา มีการกระตุ้นให้ข้าราชการทหารเกิดการเรียนรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้องและยังช่วยในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อให้ข้าราชการทหารในหน่วยงานทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดในหน่วยงานโดยนึกถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง

๓. จากการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมและทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด องค์กรมีการเสริมสร้างค่านิยมและเป้าหมายที่ดีโดยการการแถลงนโยบายขององค์กรมีการเพิ่มช่องทางในการให้ข่าวสารที่ทันสมัยผ่านระบบสารสนเทศ แต่ในบางหน่วยงาน ระบบสารสนเทศไปไม่ถึงถึงทำให้ไม่ทราบข่าวสารที่ทันสมัยเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันการทำให้เกิดผูกพันต่อองค์กรสิ่งสำคัญคือ การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี เช่น ค่าตอบแทนที่ดี สวัสดิการบ้านพักที่ดี ข้าราชการทหารจะทำงานด้วยความทุ่มเทและเกิดความภาคภูมิใจต่อไป

บรรณานุกรม

- กลุ่มบริษัทเพาเวอร์วิชั่น. (๒๕๔๙). การบริการทรัพยากรมนุษย์.สืบค้นเมื่อ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙,
จาก <http://www.powervision.co.th/mycorner/Exchange/hrm/hrm%20mycorner16.htm>
- ชญานิ์ เยี่ยมระยัย. (๒๕๔๕). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทรงศักดิ์ ทองพันธ์, ร.ต.ต. (๒๕๕๕). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุนจังหวัด
สุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม
วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปวีณา กรุงพลี และคณะ. (๒๕๕๓). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่
สำนักงานกษปณ. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๔ (๑).
- ไพวัฒน์ วัฒนราชบุรี. (๒๕๕๔). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเปรียบเทียบ
กรณีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ๓ แห่ง ในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. สาขา
วิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (๒๕๔๔). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.วารสารสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิษยะ พิริยะวัฒน์. (๒๕๔๙). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในเรือหลวง: ในกรณีศึกษา
นายทหารชั้นประทวนสังกัดกองเรือตรวจอ่าว. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารทั่วไป,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass & Avolio. (1990). The four Is Transformational Leadership. *Journal Of European Industrial Training*,
Dissertation Abstracts International. 15(2).
- Best, J. W. (1977). Research in Education. (3 rd ed). New Jersey: Prentice hall Inc.
- Leila, A. et al. (2014). Relationship between the leadership styles (transformational and transactional
leadership) with quality of work life at departments of education in Tehran. Source: Advances in
Environmental Biology.
- Porter, L. W. and Steer, R. M. (1982). Employee – Organization Linkage: The Psychology of commitment
Absenteeism and Turnover. New York.
- Walton Richard E. (1975). Criteria for Quality of Work Life. In Louis E. Davis and Albert B. Cherns (eds),
The Quality of Work life. New York: Free Press.

