การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

The Empirical Study on Quality of Working Life in The Directorate of Joint Operations, Royal Thai Armed Forces Headquarters

บทความวิจัย

บงกช นิยมาภา
กองแผนและงบประมาณ กรมยุทธการทหาร
E-mail: niyamapa@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเห็นคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ๓) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการเห็นคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยการส่งแบบสอบถามด้วยตนเองไปที่กำลังพลของกรมยุทธการทหาร จำนวน ๒๕๐ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Stepwise Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นยศ ร.ต. – ร.อ. ระยะเวลาในการรับราชการอยู่ระหว่าง ๒๑ - ๓๐ ปี อายุอยู่ในช่วง อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี และมีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท ให้ระดับความสำคัญกับการเห็นคุณค่าในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง ผลการวิจัย พบว่าการเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์ระดับสูง กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการหาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยได้ดีที่สุด คือ การเห็นคุณค่าในตนเองด้านภาพรวม ความผูกพันต่อองค์การด้านมาตรฐานทางสังคม และการเห็นคุณค่าในตนเองด้านเฉพาะในงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ : การเห็นคุณค่าในตนเอง, ความผูกพันต่อองค์การ, คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

The main purpose of this research are to study The Empirical Study on Quality of Working Life in The Directorate of Joint Operations, Royal Thai Armed Forces Headquarters. These research aims to study: 1) The Level of Self-esteem, Organizational Engagement and the Quality of working life. 2) The Relationship between Self-esteem Organizational Engagement and the Quality of working life. 3) The Influence of Self-esteem, Organizational Engagement that affect the Quality of working life. Researcher had collected data from 250 questionnaire respondents who work in The Directorate of Joint Operations, Royal Thai Armed Forces Headquarters. The Data form the sample group of respondents were analysis Software to compute frequency, percentages, means and standard deviations as descriptive statistics and the hypotheses were tested by using Pearson's Product Moment Correlation and the Stepwise Multiple regression Analysis.

The result of this research revealed that majority of sampling group were male, 41-50 years of age, Bachelor's degree or equivalent, Position in Sub Lieutenant – Captain who have work life between 21-30 years of age, average monthly income of 20,001 – 30,000 baht. For recognition factor, the priority to Self-esteem was high whereas Organizational Engagement was medium. Furthermore, the Quality of working life was high. For hypotheses, The Self-esteem correlated high with the quality of working life. Organizational Commitment associated moderately with the quality of working life with statistically significant. In conclusion, finding the variables influence to the dependent variable showed that the variables in the regression coefficient prediction quality of working life affecting the Overall of Global Self-esteem, Normative Commitment and Specific Self-esteem in the job of The Directorate of Joint Operations, Royal Thai Armed Forces Headquarters respectively.

Keywords: Self-esteem, Oraganization Commitment, Quality Of Working Life

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงที่ผ่านมา ประเทศไทยเร่งรัดพัฒนาประเทศไทยให้ทัดเทียมนานาประเทศ โดยได้กำหนดแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๐๔ - ๒๕๐๙ จนถึงฉบับที่ ๑๑ พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ในปัจจุบัน โดยแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ - ๗ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาไปสู่สังคมแห่งความทันสมัยและมั่งคั่ง ในขณะที่แผนฯ ฉบับที่ ๘ เป็นต้นมาได้เปลี่ยนนโยบายไปมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วยการให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาโดยการเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๕๘)

สถาบันทหารเป็นหน่วยหลักที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศที่ให้การสนับสนุนการพัฒนาดังกล่าวร่วมกับภารกิจเตรียมความพร้อมกำลังเพื่อปกป้องประเทศ โดยมีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประเทศ ในขณะที่สิ่งคุกคามจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้สถาบันทหารต้องปรับตัวเพื่อรองรับกับผลกระทบดังกล่าว ทั้งในด้านความเข้มแข็งของกำลังพลและอาวุธยุทโธปกรณ์ ซึ่งการพัฒนากำลังให้เข้มแข็งต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงในการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนที่สามารถนำไปดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังให้มีคุณภาพที่ดี อันจะส่งผลดีต่อขวัญกำลังใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งช่วยส่งเสริมศักยภาพของหน่วยงานและของกองทัพไทยให้สามารถดำเนินภารกิจได้สำเร็จอย่างยั่งยืน

การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของจิตใจ ทำให้บุคคลนั้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณค่า และยังเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพต่อการทำงาน โดยบุคคลที่ดำรงตนอยู่ได้อย่างสง่างามในสังคมนั้นย่อมเป็นผลมาจากความเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคล ๆ นั้น บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจึงมักเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความมุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ซึ่งการเห็นคุณค่าในตนเองนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคล ๆ นั้น สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบได้ในที่สุด ซึ่งจะส่งผลก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อประโยชน์ขององค์การสืบต่อไป (สุชาดา อรัณยปาล, ๒๕๕๒ หน้า ๑)

ความผูกพันต่อองค์การก็เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยเป็นแรงผลักดันให้กำลังพลมีการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น เนื่องด้วยความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นทัศนคติที่ตอบสนองของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การ บุคคลจะมีความผูกพันกับองค์การสูงเมื่อเป็นสมาชิกขององค์การและได้ทำงานที่มีคุณภาพ โดยปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ (มนตรี ดวงแก้ว, ๒๕๕๒ หน้า ๓)

กรมยุทธการทหาร มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบในการช่วยผลักดันให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น ได้แก่ การพัฒนาความรู้และระเบียบวินัย ควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ความรักชาติบ้านเมือง มีความกตัญญูต่อแผ่นดิน มีความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ ต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ และต่อหน่วยงาน อันจะช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การมีสภาพแวดล้อมที่อยู่และสังคมที่ดี และการมีงานที่ดี ท้าทาย และมีโอกาสเติบโตปฏิบัติ ซึ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เป็นสุข มีความพึงพอใจและได้รับการยอมรับนับถือ เนื่องจากกำลังพลและอาวุธยุทโธปกรณ์เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการรบ โดยกำลังพลเป็นผู้ใช้ยุทโธปกรณ์จึงมีความสำคัญมากกว่า การพัฒนากองทัพให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีขีดความสามารถที่สูงขึ้นจำเป็นต้องเร่งพัฒนากำลังพลควบคู่ไปกับการพัฒนาประสิทธิภาพของยุทโธปกรณ์ (พลเอก เชษฐา ฐานะจาโร, ๒๕๔๑ อ้างถึงในกองทัพบก, ๒๕๕๘; ศูนย์การเรียนรู้กองทัพภาคที่ ๒, ๒๕๕๘: ๓-๒๘)

สภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยศึกษาความสัมพันธ์ของการเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มาศึกษาหาระดับความสัมพันธ์และอิทธิพล โดยใช้เกณฑ์ในรูปแบบการวัดการเห็นคุณค่าในตนเองตามแนวคิดของ Rosenberg (1979) ความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Allen and Mayer (1991) and revised in (1993) และคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ University of Portsmount เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลของกรมให้ดีขึ้น อันจะ

ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสำเร็จในการบรรลุภารกิจของกองทัพไทยอย่างยั่งยืน อีกทั้ง ยังได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาต่อยอดเพื่อการอ้างอิงและใช้เป็นแนวทางในการศึกษาในอนาคตได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตของกำลังพลกรมยุทธการทหารกองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์หลัก ๓ ประการไว้ ดังนี้

๑. เพื่อศึกษาระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

๒. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเห็นคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

๓. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการเห็นคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

สมมติฐาน

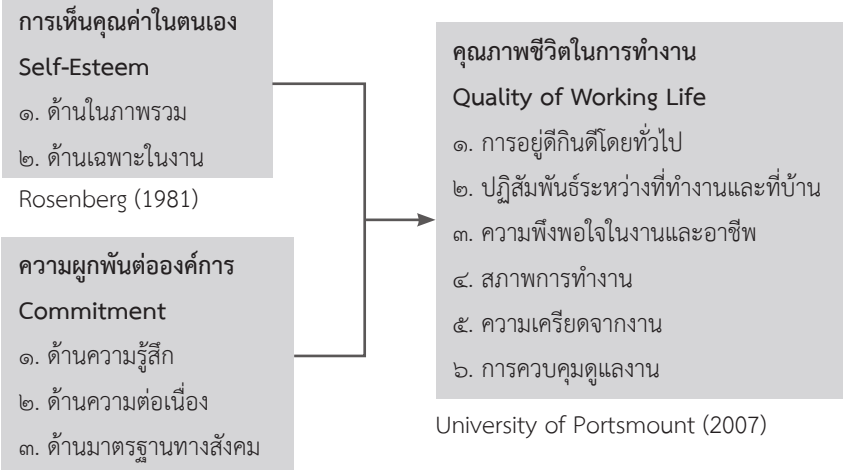
ในการศึกษาคุณภาพชีวิตของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้สำหรับทำการทดสอบ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ การเห็นคุณค่าในตนเอง และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ ๒ การเห็นคุณค่าในตนเอง และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยนำรูปแบบการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ University of Portsmount (2007) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองตามแนวคิดของ Rosenberg (1981) ความผูกพันต่อองค์การจากแนวคิดของ Allen and Mayer (1990) and revised in (1993) เพื่อประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ซึ่งใช้สำหรับการอ้างอิงในการสร้างกรอบแนวความคิด ดังภาพที่ ๑



ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ และอิทธิพลของการเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันในองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยทำการวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันในองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์และหาอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกำลังพลในกรมยุทธการทหารเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และนำเสนอ ในรูปแบบของการวิจัยเชิงพรรณนา โดยในการศึกษานี้ใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น ๕ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง ส่วนที่ ๓ ระดับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนที่ ๔ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยส่วนที่ ๒ ส่วนที่ ๓ และส่วนที่ ๔ เป็นลักษณะคำถามแบบมาตรวัด ๕ ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมายลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็น โดยกำหนดคำตอบของระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันในองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ออกเป็น ๕ ระดับ ดังต่อไปนี้

มากที่สุด	คะแนน ๕ คะแนน
มาก	คะแนน ๔ คะแนน
ปานกลาง	คะแนน ๓ คะแนน
น้อย	คะแนน ๒ คะแนน
น้อยที่สุด	คะแนน ๑ คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแปลผล โดยการคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละหัวข้อหลัก เพื่อดูว่าค่าเฉลี่ยนั้นอยู่ในช่วงใด โดยผู้วิจัยแบ่งระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น ๕ ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาและแปลความหมายของคะแนนในแต่ละระดับ โดยมีการกำหนดอันตรภาคชั้น ให้คะแนนต่ำสุด คือ ๑ คะแนน และคะแนนสูงสุด คือ ๕ คะแนน โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (บุญเรียง ขจรศิลป์, ๒๕๔๒) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$= \frac{๕ - ๑}{๕} = ๐.๘๐$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นคำถามเชิงบวก ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ – ๕.๐๐ หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๔๑ - ๔.๒๐ หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๖๑ - ๓.๔๐ หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๘๑ - ๒.๖๐ หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๘๐ หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นคำถามเชิงลบ ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ – ๕.๐๐ หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๔๑ - ๔.๒๐ หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ๒.๖๑ - ๓.๔๐ หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๘๑ - ๒.๖๐ หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๘๐ หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ ๕ เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายลักษณะของตัวแปร ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยจากค่าคะแนนเฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, ๒๕๕๒). และใช้สถิติเชิงอนุมานเป็นการนำผลสรุปจากการศึกษากลุ่มตัวอย่างไปอ้างอิงประชากรทั้งหมด การวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปร ๒ ตัวขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์การเห็นคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหารกองบัญชาการกองทัพไทย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

ในการศึกษานี้แบบสอบถามถูกใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น ๕ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบการตรวจรายการ จำนวน ๕ ข้อ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาในการทำงาน และอายุ

ส่วนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตัวเอง ซึ่งลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรวัดของ Likert โดยให้ผู้ตอบประเมินระดับความคิดเห็น จำนวน ๑๔ ข้อ โดยอิงทฤษฎีการเห็นคุณค่าในตนเองของ Rosenberg ซึ่งแบ่งการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลเป็น ๒ ด้าน คือ

๑. ด้านในภาพรวม จำนวน ๑๐ ข้อ

๒. ด้านเฉพาะในงาน จำนวน ๑๔ ข้อ

ส่วนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรวัดของ Likert โดยให้ผู้ตอบประเมินระดับความคิดเห็น จำนวน ๑๘ ข้อ โดยอิงทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การของ Allen and Mayer ซึ่งแบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น ๓ ด้าน คือ

๑. ด้านความรู้สึก จำนวน ๖ ข้อ

๒. ด้านความต่อเนื่อง จำนวน ๖ ข้อ

๓. ด้านมาตรฐานทางสังคม จำนวน ๖ ข้อ

ส่วนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรวัดของ Likert โดยให้ผู้ตอบประเมินระดับความคิดเห็น จำนวน ๒๔ ข้อ โดยอิงทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ University of Portmount ซึ่งแบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น ๖ ด้าน คือ

๑. ด้านการกินดีอยู่ดีโดยทั่วไป จำนวน ๖ ข้อ

๒. ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่ทำงานและที่บ้าน จำนวน ๒ ข้อ

๓. ด้านความพึงพอใจในงานและอาชีพ จำนวน ๕ ข้อ

๔. ด้านสภาพการทำงาน จำนวน ๕ ข้อ

๕. ด้านความเครียดจากงาน จำนวน ๓ ข้อ

๖. ด้านการควบคุมดูแลงาน จำนวน ๓ ข้อ

ส่วนที่ ๕ เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

การทดสอบเครื่องมือ

นำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อทดสอบว่าคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถามสามารถสื่อความหมายได้ตรงตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ และตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการ ตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่ มีความยากง่ายเพียงใด จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาความเชื่อมั่น โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ค่า α เท่ากับ ๐.๙๒๐ จึงจะสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสูง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นกำลังพลที่มีชั้นยศตั้งแต่สิบตรี (ส.ต.) ถึงพันเอก (พ.อ.(พ)) ในทุกหน่วยงานของกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยไม่มีข้อมูลการแจกแจงจำนวนตามชั้นยศ (กรมยุทธการทหาร, ๒๕๕๘)

ผู้วิจัยเลือกใช้สูตรของ Yamane, Taro คำนวณของขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่มีการระบุไว้แน่นอน (อ้างในกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และคณะ, ๒๕๕๒: ๗๔) ดังนี้

$$n = \frac{533}{1+ 533 (0.05) 2}$$

$$= 228$$

ลำดับ	กลุ่มหน่วยงาน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง (กำลังพล)
		จำนวน (จัดการ)	สัดส่วน (ร้อยละ)	
๑.	ส่วนบังคับบัญชา	๓๒	๖.๐๐	๑๔
๒.	สำนักนโยบายและแผน	๑๑๗	๒๑.๙๕	๕๑
๓.	สำนักวางแผนการฝึกร่วมและผสม	๙๓	๑๗.๔๕	๔๐
๔.	สำนักปฏิบัติการ	๘๘	๑๖.๕๑	๓๘
๕.	ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อสันติภาพ	๗๕	๑๔.๐๗	๓๒
๖.	หน่วยขึ้นตรง (๔ กอง)	๑๒๘	๒๔.๐๒	๕๕
	รวม	๕๓๓	๑๐๐.๐๐	๒๒๘

ผู้วิจัยเลือกทำการศึกษาเพิ่มอีก ๒๒ ตัวอย่าง จากจำนวนที่คำนวณได้รวมเป็น ๒๕๐ ตัวอย่าง เพื่อสร้างความมั่นใจว่ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดที่ใหญ่เพียงพอสำหรับใช้เป็นตัวแทนของประชากรในการศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว และผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง จึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์มีดังนี้

๑. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายลักษณะของตัวแปร ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยจากค่าคะแนนเฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, ๒๕๕๒)

๑.๑ การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลทั่วไปขององค์การที่ตอบแบบสอบถาม

๑.๒ หาค่าเฉลี่ยน้ำหนักความคิดเห็นของประชากรของคำตอบแต่ละข้อในคำถามแบบคำถามอันตรภาค โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)

๑.๓ หาค่าการกระจายของคำตอบ โดยการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๒. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการนำผลสรุปจากการศึกษากลุ่มตัวอย่างไปอ้างอิงประชากรทั้งหมด ในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติทดสอบ ดังนี้

๒.๑ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ๒ ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

๒.๒ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของการเห็นคุณค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหารกองบัญชาการกองทัพไทย การกำหนดสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ ๐.๐๑

เกณฑ์การจัดระดับค่าความสัมพันธ์ และระดับความสัมพันธ์ Bartz (๑๙๙๙: ๑๘๔)

ค่าสหสัมพันธ์ ๐.๒๐ หรือต่ำกว่า หมายถึง มีระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก

ค่าสหสัมพันธ์ ๐.๒๑ - ๐.๔๐ หมายถึง มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ

ค่าสหสัมพันธ์ ๐.๔๑ - ๐.๖๐ หมายถึง มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ ๐.๖๑ - ๐.๘๐ หมายถึง มีระดับความสัมพันธ์สูง

ค่าสหสัมพันธ์ ๐.๘๐ หมายถึง มีระดับความสัมพันธ์สูงมาก

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ กำลังพลกรมยุทธการทหารกองบัญชาการกองทัพไทย มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.61, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองด้านในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.87, S.D. = 0.52) และการเห็นคุณค่าในตนเองด้านเฉพาะในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.35, S.D. = 0.40) ตามลำดับ ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. ด้านในภาพรวม	๓.๘๗	๐.๕๒	มาก
๒. ด้านเฉพาะในงาน	๓.๓๕	๐.๔๐	ปานกลาง
รวม	๓.๖๑	๐.๗๒	มาก

ระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = ๓.๑๗, S.D. = ๐.๗๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านมาตรฐานทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = ๓.๓๔, S.D. = ๐.๖๖) รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = ๓.๑๐, S.D. = ๐.๘๑) และความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ($\bar{x}$ = ๓.๐๗, S.D. = ๐.๖๒) ตามลำดับ ดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ ระดับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. ด้านความรู้สึก	๓.๐๗	๐.๖๒	มาก
๒. ด้านความต่อเนื่อง	๓.๑๐	๐.๘๑	ปานกลาง
๓. ด้านมาตรฐานทางสังคม	๓.๓๔	๐.๖๖	ปานกลาง
รวม	๓.๑๗	๐.๗๐	ปานกลาง

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.42, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการกินดีอยู่ดีโดยทั่วไปอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.75, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในงานและอาชีพ ($\bar{x}$ = 3.66, S.D. $\bar{x}$ = 0.78) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.65, S.D. = 0.68) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่ทำงานและที่บ้าน ($\bar{x}$ = 3.59, S.D. = 0.81) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการควบคุมดูแลงาน ($\bar{x}$ = 3.28, S.D. = 0.65) และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเครียดจากงาน ($\bar{x}$ = 2.58, S.D. = 0.99) ตามลำดับ ดังตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. ด้านการอยู่ดีกินดีโดยทั่วไป	๓.๗๕	๐.๗๐	มาก
๒. ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่ทำงานและที่บ้าน	๓.๕๙	๐.๘๑	มาก
๓. ด้านความพึงพอใจในงานและอาชีพ	๓.๖๖	๐.๗๘	มาก
๔. ด้านสภาพการทำงาน	๓.๖๕	๐.๖๘	มาก
๕. ด้านความเครียดจากงาน	๒.๕๘	๐.๙๙	มาก
๖. ด้านการควบคุมดูแลงาน	๓.๒๘	๐.๖๕	ปานกลาง
รวม	๓.๔๒	๐.๗๗	มาก

การเห็นคุณค่าในตนเอง และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ โดยมีระดับความสัมพันธ์ดังนี้

การเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงที่ร้อยละ ๖๓.๖๐

ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางที่ร้อยละ ๔๖.๙๐ ดังตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔ ผลความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน

	การเห็นคุณค่าในตนเอง	ความผูกพันต่อองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงาน
การเห็นคุณค่าในตนเอง	๑		
ความผูกพันต่อองค์การ	๐.๔๗๙**	๑	
คุณภาพชีวิตการทำงาน	๐.๖๓๖**	๐.๔๖๙**	๑

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม ประกอบด้วยปัจจัย ๓ ด้าน คือ ๑) ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเองด้านในภาพรวม ๒) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การด้านมาตรฐานทางสังคม และ ๓) ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเองด้านเฉพาะในงาน โดยปัจจัยทั้ง ๓ ดังกล่าว สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ ๔๗.๐๐ (R^2 = 0.47) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

Variables	Model 1			Model 2			Model 3		
	B	*SE B*	□	*B*	*SE B*	□	*B*	*SE B*	□
การเห็นคุณค่าในตนเองด้านในภาพรวม	0.54	0.04	0.61	0.40	0.05	0.46	0.36	0.05	0.41
ความผูกพันต่อองค์การด้านมาตรฐานทางสังคม				0.23	0.04	0.33	0.20	0.04	0.29
การเห็นคุณค่าในตนเองด้านเฉพาะในงาน							0.16	0.06	0.14
Constant	1.33			1.10			0.82		
R^2	0.37			0.46			0.47		
R^2 *change*	0.37			0.03			0.01		
F for change in R^2	147.95			38.54			6.12		

สรุปและอภิปรายผล

จากการวิจัยพบว่า

๑. ระดับการเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย อยู่ในระดับมาก

๒. การเห็นคุณค่าในตนเอง และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑

๓. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบไปด้วย ๓ ปัจจัย คือ การเห็นคุณค่าในตนเองด้านในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์การด้านมาตรฐานทางสังคม การเห็นคุณค่าในตนเองด้านเฉพาะในงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่าการเห็นคุณค่าในตนเอง และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ผลการวิจัยการเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพบว่าการเห็นคุณค่าในตนเองทั้งด้านในภาพรวมและด้านเฉพาะในงานนั้นมีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย และการเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปณิชา ดีสวัสดิ์ (๒๕๕๐) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก ซึ่งผลการวิจัยพบว่าความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก

จากผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย และความผูกพันต่อองค์การสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา เนียมหอม (๒๕๕๑) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และความผูกพันต่อองค์การสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ได้

อีกทั้งผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของมนตรี แก้วด้วง (๒๕๕๒) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์ โดยผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญในระดับ ๐.๐๑

อีกทั้งผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของขวัญตา พระธาตุ (๒๕๕๔) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษาสำนักอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลาโดยผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษาสำนักอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญในระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ๐.๔๗๙ แสดงว่าความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อีกทั้งผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวารุณี แดบสูงเนิน (๒๕๕๔) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา สำนักอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญในระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ๐.๔๗๙ แสดงว่าความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่ามีปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมให้อยู่ในระดับสูงขึ้น คือ การเห็นคุณค่าตนเองด้านภาพรวม การเห็นคุณค่าตนเองด้านเฉพาะในงาน และความผูกพันต่อองค์การด้านมาตรฐานทางสังคม

ดังนั้นกรมยุทธการทหารจึงควรกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมให้ปัจจัยข้างต้นมีค่าสูงขึ้น โดยควรส่งเสริมนโยบายต่าง ๆ ให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม ดังนี้

๑. บรรจุกำลังพลในตำแหน่งต่าง ๆ ให้ตรงกับความเชี่ยวชาญ และตรงสายงานที่กำลังท่านนั้น ๆ มีความถนัดและเป็นสายงานหลักตรงตามสาขาและคุณวุฒิการศึกษาของกำลังพลท่านนั้น ๆ

๒. ผลักดันสร้างกรมให้อยู่ในระดับแนวหน้า เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกรม เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจต่อตนเองและหน่วยงาน

๓. ส่งเสริมนโยบายแบ่งปันความสุขให้ทั่วถึงกำลังพลทุกนายอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จะได้ก่อให้เกิดความรู้สึกดีและผูกพันกับองค์การมากขึ้น

๔. การพิจารณาบำเหน็จอย่างเป็นธรรมเพื่อดึงดูดใจให้กำลังพลรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน และอุทิศตนทำงานให้อย่างเสียสละ ทุ่มเท

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ทำการศึกษาและวิจัยเพิ่มเติมในกรมอื่น ๆ ภายในกองบัญชาการกองทัพไทย และส่วนราชการอื่นที่เหนือขึ้นไป เพื่อให้ครอบคลุมทั้งกองทัพไทย

๒. ศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานนอกเหนือจากตัวแปรที่ได้ใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้

๓. นำแบบทดสอบอื่น ๆ มาใช้ เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับแบบทดสอบที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง หรือลักษณะของหน่วยทหารอื่น ๆ และนำคำตอบที่ได้ไปประยุกต์หรือปรับใช้ให้เกิดความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๔. ใช้วิธีการเก็บข้อมูลรูปแบบอื่น ๆ เพิ่มเติมประกอบกับการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และทำให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชบัญชา. (๒๕๕๐). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.* พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยา วานิชบัญชา. (๒๕๕๒). *การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร.* พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ขวัญตา พระธาตุ. (๒๕๕๔). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยทักษิณ

เทิดศักดิ์ สุพันดี. (๒๕๕๐). *Multiple Regression Analysis.* เอกสารทางธุรกิจ NCSS 2007

บุญเรียง ขจรศิลป์, (๒๕๕๒), *สถิติวิจัย.* กรุงเทพฯ : พี.เอ็น. การพิมพ์, หน้า 102-122.

ปณิชา ดีสวัสดิ์. (๒๕๕๐). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มนตรี ด้วงแก้ว. (๒๕๕๒). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัจฉรา เนียมหอม. (๒๕๕๑). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน).* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.