

## ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3

THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT OF PERSONNEL IN THE 3<sup>rd</sup> INFANTRY REGIMENT



พันเอกศิวตล ยาคาลัย\*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล\*\*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น\*\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3 3) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กำลังพลกรมทหารราบที่ 3 จำนวน 350 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเนะ ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .97 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที ค่าเอฟชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

### ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสังคม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม รองลงมา คือ ความผูกพันต่อเนื้อ มี ความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

3.1 จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.2 จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุราชการ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับชั้นยศ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อเนื้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.4 จำแนกตามคุณลักษณะด้าน ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.5 จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.79$ ) เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

\* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

\*\* คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

\*\*\* คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ABSTRACT**

The purposes of this study were: 1) to investigate a degree of quality of work life of personnel in the 3<sup>rd</sup> Infantry Regiment, 2) to examine a degree of organizational commitment of personnel in the 3<sup>rd</sup> Infantry Regiment, 3) to compare organizational commitment as classified by personal background of personnel in the 3<sup>rd</sup> Infantry Regiment, and 4) to inquire into the relationship between quality of work life and organizational commitment of the 3<sup>rd</sup> Infantry Regiment. A sample was 350 personnel in the 3<sup>rd</sup> Infantry Regiment selected by using the Taro Yamane's formula for calculation. The instrument used in data collection was a rating scale questionnaire which had the entire reliability coefficient of .97. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, one-way ANOVA and Pearson's product moment correlation coefficient. The statistical significance was determined at the .05 level.

**Findings of the study were as follows:**

1. Quality of work life of personnel in the 3<sup>rd</sup> Infantry Regiment as a whole was at high level. Considering it by aspect, the aspect that gained the highest mean score was the social aspect, followed by the potential development aspect. The aspect that gained the lowest mean score was the compensation aspect which had quality of work life at high level.

2. Organizational commitment of personnel in the 3<sup>rd</sup> Infantry Regiment as a whole was at high level. Considering it by aspect, the aspect that gained the highest mean score was the commitment to senses and social norms aspect; followed by the continuous engagement aspect which had organizational commitment at high level.

3. The comparisons of organizational commitment of personnel in the 3<sup>rd</sup> Infantry Regiment according to personal backgrounds can be concluded as follows:

3.1 As classified by background of age, it showed that organizational commitment as a whole and as each aspect was found not different.

3.2 As classified by background of official work experience, it showed that organizational commitment as a whole and as each aspect was found significantly different at the .05 level.

3.3 As classified by background of class/rank level, it showed that organizational commitment As a whole was found not different. Considering it by aspect, the commitment to senses aspect and the continuous engagement aspect each were found significantly different at the .05 level.

3.4 As classified by background of educational attainment and affiliated work unit, it showed that organizational commitment as a whole and each aspect was found significantly different at the .01 level.

3.5 As classified by background of average income per month, it showed that organizational commitment as a whole was found not different. Considering it by aspect, the commitment to senses aspect was found significantly different at the .05 level.

4. Quality of work life and organizational commitment as a whole of personnel in the 3<sup>rd</sup> Infantry Regiment were highly and positively correlated ( $r = 0.79$ ) at the .01 level of significance. Considering the relationship between each aspect of both organizational commitment and quality of work life, it was found significantly correlated at the .01 level.

**Keywords:** Quality of Work Life, Organizational Commitment

## บทนำ

บุคลากรเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญและเป็นทรัพยากรที่ต้องดูแลทะนุถนอม มีคุณค่าการบริหารองค์การ บุคลากรที่ดีจะอำนวยความสะดวกและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรผู้บริหารจำเป็นจะต้องดูแลเอาใจใส่กระบวนการในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ใช่มองแต่เพียงเรื่องค่าจ้างและเงินเดือน แต่มองครอบคลุมถึงความเป็นมนุษย์ หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุขในการทำงานถือเป็นสาเหตุใหญ่ของการทำงานที่ไร้ประสิทธิภาพ ทำให้คนงานขาดงาน ลาออกจากงานสูง ดังนั้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานผู้บริหารต้องสนใจสิ่งแวดล้อม ทัศนคติ สุขภาพอนามัย อารมณ์ จิตใจ และปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน เพื่อลดปัญหาและการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการแข่งขันนั้นจะต้องปรับตัวโดยมีการวางแผนมีการปรับเปลี่ยนนโยบายให้ชัดเจน มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรใหม่โดยให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านอื่น ๆ ทั้งด้านเงินทุน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ตลอดจนข้อมูลข่าวสารสนเทศซึ่งมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นการที่คนจะใช้ทรัพยากรดังกล่าวให้เหมาะสม คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด จะต้องขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ทั้งความรู้ ความสามารถ และการเพิ่มทักษะความชำนาญในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ในหน่วยงานภาครัฐจึงได้นำแผนปฏิรูประบบราชการมาใช้เป็นรากฐานในการสร้างกลไกประชารัฐที่ดีโดยมีเป้าหมายให้ข้าราชการที่เข้ามาเป็นคนดี มีคุณภาพสูง มีการพัฒนาตนเอง มีจิตสำนึกสูง ทำงานเพื่อส่วนรวม ซื่อสัตย์มีจิตใญ่บริการเพื่อสร้างระบบการบริหารจัดการของรัฐให้มีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นแนวคิดหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21 องค์กรต่าง ๆ มีการแข่งขันความได้เปรียบและการเพิ่มผลผลิต จึงเป็นแรงผลักดันให้องค์กรต้องการให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นอีกเกณฑ์หนึ่งที่คนทำงานให้ความสำคัญและจัดอยู่ในระดับต้น ๆ บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีความสุข เสียสละและทุ่มเท ทั้งร่างกายและจิตใจให้แก่การทำงาน อีกทั้งการได้แสดงความคิดเห็นตลอดจนการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สามารถทำงาน ได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนางานในองค์กร ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Richard E. Walton, 1973 อ้างถึงใน มัลลิกา เมฆรา, 2544, หน้า 11-14)

ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและที่มีคุณค่าอย่างยิ่งที่จะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าในการบริหารงานขององค์กรนั้น มีปัจจัยพื้นฐานคือ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และการจัดการ หรือที่เรียกกันว่า 4 M แต่เมื่อพิจารณาให้ดีแล้วจะพบว่า คน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และนอกจากนี้คนยังเป็นคนประกอบสำคัญในกระบวนการบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนงาน การจัดการองค์การ การจัดการเกี่ยวกับบุคคล การประสานงานและการควบคุมงาน ดังนั้นในการบริหารงานองค์การให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรให้ความสนใจในคุณภาพชีวิตของคนในองค์กร ต้องมีการดูแลเอาใจใส่ บำรุงรักษาบุคลากรของหน่วยงานให้อยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกมีความสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การเพราะมีผลกระทบต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ งานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพที่ดีให้กับองค์กร (สิทธิชัย ฝรั่งทอง, 2555, หน้า 38)

ระบบราชการจะพัฒนาให้ประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของบุคลากรโดยส่วนรวมทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมเกิดความสุขกาย สบายใจ ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นคุณภาพชีวิตที่ดีถือว่าเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของข้าราชการให้มีแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรที่มีแนวนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีหลักเกณฑ์และได้มาตรฐานในอันที่จะก่อประโยชน์ในการทำงานของข้าราชการย่อมเป็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรได้รับการสนับสนุนการทำงานจากข้าราชการ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความสุขเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงานการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การเพราะมีผลกระทบต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สองช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พนักงานในการทำงาน และประการสุดท้ายคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความ

ผูกพันต่อองค์กรได้ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 145 - 148) คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรแล้วความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อศักยภาพขององค์กร กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะองค์กรใด ถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรนั้นก็จะมีบรรลุป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะสมาชิกจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และเกิดค่านิยมจงรักภักดีต่อหน่วยงาน พร้อมทั้งเต็มใจทำงานเต็มความสามารถ นอกจากนี้ ยังเกิดแรงปรารถนาที่จะพยายามรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หรือหน่วยงาน ไม่คิดที่จะลาออก โอนหรือย้ายไปที่อื่น ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร ดังที่ Mowday et al. (1979, p. 244) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการที่สมาชิกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วยนั่นเอง นอกจากนี้ Buchanan II (1974, pp. 533 - 546) อธิบายความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการคือ ประการแรก ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรโดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรเสมือนหนึ่งว่าตนเป็นเจ้าของเช่นกัน ประการที่สอง การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร คือการที่สมาชิกมีความรู้สึกว่าได้ร่วมกระทำในกิจกรรมขององค์กร ตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และประการที่สาม การที่สมาชิกได้แสดงออกถึงความต้องการที่จะทำงานต่อในองค์กรเดิมไม่คิดที่จะย้ายไปอยู่ที่อื่น ยังมีความต้องการเป็นสมาชิกภายในองค์กรนั้นตลอดไปไม่ว่าจะมีอะไรเปลี่ยนแปลงภายในหรือมีสิ่งดึงดูดจากภายนอกก็ยังคงที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น โดยไม่คิดเปลี่ยนใจ นั่นคือสมาชิกมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งนอกเหนือไปจากการยังคงสภาพเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ความจงรักภักดีก็ยังส่งผลต่อการทำให้สมาชิกในองค์กรแสดงออกทางพฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อองค์กร ทำให้ไม่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาองค์กร Buchanan II (1974, pp. 533 - 546)

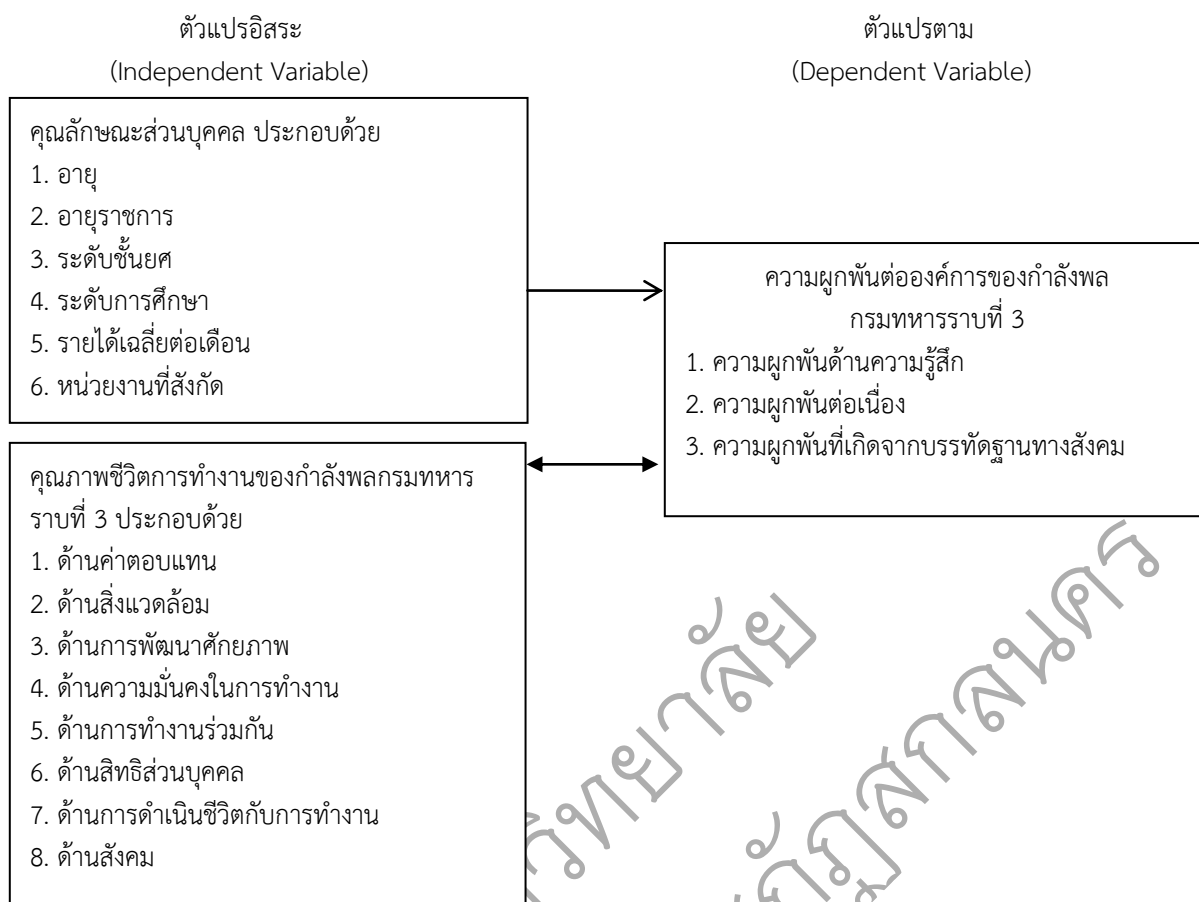
จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับผู้วิจัยในฐานะข้าราชการกรมทหารราบที่ 3 จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ว่าอยู่ในระดับใดซึ่งผลการศึกษาจะสามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ให้บรรลุป้าหมายขององค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเกิดความเข้มแข็งต่อกำลังพลได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) Richard E. Walton, (1973) อ้างถึงใน อีรเดช จันทามิ, 2555, หน้า 22 - 25) ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ด้านสังคม และ (Meyer and Allen, 1997) แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร Meyer and Allen (1997, pp. 35 - 36) ประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม ได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กำลังพลกรมทหารราบที่ 3 จำนวน 2,643 คน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) (วาโร เฟ็งสวีสต์, 2551, หน้า 192) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 350 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ประกอบด้วยกรมทหารราบที่ 3 กองพันทหารราบที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 และกองพันทหารราบที่ 3 แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 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 ตามวิธีการลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1. ความผูกพันด้านความรู้สึก 2. ความผูกพันต่อเนื้อ และ 3. ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีการกำหนดน้ำหนักหรือค่าของคะแนนแบบสอบถาม ดังนี้ (ประคอง กรณสุต, 2542, หน้า 63) มีโครงสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 เพื่อนำมาวิเคราะห์แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดแนวคิดที่จะนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม
3. ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการสร้างแบบสอบถามและศึกษาแบบสอบถาม ที่นักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิสร้างไว้แล้วนำข้อมูลที่ได้มาศึกษาประมวล และพิจารณากำหนดโครงสร้างเพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์แล้วเขียนแบบสอบถามฉบับหนึ่งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำชี้แนะ ตรวจสอบและแก้ไขให้เหมาะสมกับแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา (Wording) และเสนอผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบค่า IOC ของแบบสอบถาม

4. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่ใกล้เคียง

5. นำข้อมูลที่ได้จากการจัดเก็บข้อมูล เพื่อหาคุณภาพแบบสอบถาม เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้บังคับบัญชากรมทหารราบที่ 3 เพื่อขอความร่วมมือในการแจ้งให้ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานตอบแบบสอบถาม

2. นำหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งให้ผู้บังคับบัญชากรมทหารราบที่ 3 ในแต่ละหน่วยงานประกอบด้วย กรมทหารราบที่ 3 กองพันทหารราบที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 และกองพันทหารราบที่ 3

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด ที่ได้คืนจากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการตามขั้นตอนวิจัยต่อไป

#### สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ ดังนี้

##### 1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

- 1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequencies) บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ คุณลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ประกอบด้วย อายุ อายุราชการ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด

- 1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์ระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน และด้านสังคม ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม

##### 2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบด้วย

- 2.1 หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence)

- 2.2 หาอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยวิธี Item-total correlation โดยใช้วิธีใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ

- 2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach อ้างถึงใน Best, 1977, p. 70) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97

2.4 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ F-test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD)

### 3. สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics)

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อง และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

#### 1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 จำแนกตามอายุ พบว่า กำลังพลส่วนมากมีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-40 ปี อายุระหว่าง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และมีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4

1.2 จำแนกตามอายุราชการ พบว่า กำลังพลส่วนมากมีอายุราชการมากกว่า 6 ปีขึ้นไป จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมา มีอายุราชการระหว่าง 1 – 2 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 36 มีอายุราชการระหว่าง 3 – 4 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และมีอายุราชการระหว่าง 5 - 6 ปีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1

1.3 จำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศนายทหารประทวน จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 รองลงมา มีระดับชั้นยศพลทหาร จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 และมีระดับชั้นยศนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

1.4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา / ปวช. จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมา จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า / ปวส. จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และจบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

1.5 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8

1.6 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 และกองพันทหารราบที่ 3 จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 รองลงมา ปฏิบัติงานสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 และปฏิบัติงานสังกัดกรมทหารราบที่ 3 จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6

#### 2. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3

คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสังคม ( $\bar{X} = 4.12$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ( $\bar{X} = 4.03$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ด้านสิ่งแวดล้อม ( $\bar{X} = 3.98$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสิทธิส่วนบุคคล ( $\bar{X} = 3.93$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ด้านการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.92$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.70$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก

### 3. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3

ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 3.99$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม ( $\bar{X} = 4.04$ ) มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก รองลงมา คือ ความผูกพันต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.89$ ) มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก

### 4. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

4.1 จำแนกตามอายุ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.2 จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 จำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.4 จำแนกตามระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.5 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

### 5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3

คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.79$ ) เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การ เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Y1) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.71$ )

2) ความผูกพันต่อเนื่อง (Y2) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.72$ )

3) ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม (Y3) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก

( $r = 0.68$ )

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม (Y) กับ คุณภาพชีวิตการทำงาน (X) ของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 8 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทน (X1) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.61$ )

2) ด้านสิ่งแวดล้อม (X2) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.66$ )

3) ด้านการพัฒนาศักยภาพ (X3) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.68$ )

4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X4) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.69$ )

5) ด้านการทำงานร่วมกัน (X5) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.63$ )

6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล (X6) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.68$ )

7) ด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน (X7) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.67$ )

8) ด้านสังคม (X8) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.67$ )

### อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามความคิดเห็นของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก แสดงให้เห็น



ว่า กำลังพลกรมทหารราบที่ 3 มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton, Richard E. (1973) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะเกิดขึ้นได้จะต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน สิ่งแวดล้อม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน การติดต่อสื่อสารบรรยากาศในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถ โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคมในองค์กร สิทธิในการปฏิบัติงานในองค์กรการงานและจังหวะชีวิตโดยรวมความพึงพอใจในงานและการทำงานร่วมกันในสังคม

ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ น้อยนคร (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในเขตอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในเขตอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกร็ดแก้ว บุญเกิด (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คคนางค์ สนธิเปล่งศรี (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ทำศึกษาประชากรจำนวน 57 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม และการทดสอบสมมติฐานด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรเดช จันทามิ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน และด้านค่าตอบแทน

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความผูกพันด้านความรู้สึกลึกซึ้ง และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก รองลงมา คือ ความผูกพันต่อเนื่อง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ อนันตนาธร (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หัสพงศ์ ยุวนวรรณ (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของนายทหารชั้นประทวนที่มีต่อกรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อแยกพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า กรมทหารราบที่ 3 ให้ความสำคัญกับกำลังพลที่ปฏิบัติงานจึงทำให้กำลังพลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในด้านต่าง ๆ ได้รับความพึงพอใจในสวัสดิการจากหน่วยงานที่จัดให้รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งจะมีส่วนช่วยให้เกิดแรงผลักดัน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ คุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข ได้รับความยุติธรรม และสร้างความเชื่อมั่น ความมั่นคงในการที่จะปฏิบัติงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม และตระหนักให้ความสำคัญกับบุคลากรเพราะบุคลากรเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรเดินหน้าไปสู่ความสำเร็จ คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและทุก ๆ องค์กรควรที่จะให้ความสำคัญในรายละเอียดต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กรอย่างแท้จริง กรมทหารราบที่ 3 จึงจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในระดับ พลทหาร นายทหารประทวน และนายทหารสัญญาบัตร และอาศัยหลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกตำแหน่งเพื่อการพัฒนาองค์กรและการดำเนินการของหน่วยงาน รวมทั้งการให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ดี ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน และด้านสังคม เพื่อให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 จำแนกตามคุณลักษณะด้าน อายุราชการ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา บุญเพลิง (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับความ

ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาครเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ ระดับชั้นตำแหน่ง ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมแตกต่างกัน

4. จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.79$ ) เมื่อพิจารณาความผูกพันขององค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัศยากร สีนพูล (2551, หน้า 111 - 121) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทยเขตคลองเตย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทยเขตคลองเตย จำนวน 339 คน ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หัสพงศ์ ยูวรรณระนะ (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของนายทหารชั้นประทวนที่มีต่อกรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า กรมทหารราบที่ 3 ให้ความสำคัญกับกำลังพลที่ปฏิบัติงานจึงทำให้กำลังพลได้รับความผูกพันที่ดีเกี่ยวกับความรู้สึกตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรแห่งนี้ มีความรัก มองว่าองค์กรแห่งนี้เหมือนบ้านของตนเอง มีความเข้าใจในองค์กรและมีความสำนึกรับผิดชอบหากองค์กรแห่งนี้เกิดปัญหา ทำให้กำลังพลมีความรู้สึกที่ดีที่อยากจะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ เช่นในเรื่องค่าตอบแทน ความคุ้มค่าที่จะอยู่ในองค์กรนี้ ภาระผูกพันของกำลังพลที่มีต่อเพื่อร่วมงาน และต่อครอบครัว และเหตุผลอีกหลายประการที่ทำให้กำลังพลมีความรักและความผูกพันในองค์กรแห่งนี้ กำลังพลที่มีอายุราชการที่มากขึ้นอาจจะมองว่าองค์กรแห่งนี้มีความมั่นคง และสามารถทำให้กำลังพลปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และสามารถพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพที่ดีควบคู่ไปกับองค์กรแห่งนี้ มีความเจริญก้าวหน้า มั่นคง และมองถึงความมั่นคงในอนาคต มีความรู้สึกจงรักภักดีในองค์กรแห่งนี้ เกิดความผูกพันกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน และอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ตลอดไป

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 กรมทหารราบที่ 3 ควรให้ความสำคัญในด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน เวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม มีการแบ่งเวลาในการทำงานใช้เวลาว่างที่นอกเหนือจากเวลางานสร้างรายได้เสริม เช่น การทำเกษตร ค้าขาย เป็นต้น เพื่อให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และจัดให้มีหน่วยรณรงค์และส่งเสริมให้ทหารกองประจำการได้เล่นกีฬาประเภทต่าง ๆ เพื่อให้มีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงมีสนามกีฬาและอุปกรณ์กีฬาประเภทต่าง ๆ ไว้ให้บริการอย่างเพียงพอ

1.2 กรมทหารราบที่ 3 ควรให้ความสำคัญในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล และจัดให้มีสวัสดิการอาหารกลางวันราคาประหยัดให้แก่กำลังพลภายในหน่วยโดยจัดหาวัตถุดิบจากแปลงเกษตรภายในหน่วย

1.3 กรมทหารราบที่ 3 ควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันต่อเนื่อง เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง ในเรื่องค่าตอบแทน ความคุ้มค่าที่จะอยู่ในองค์กรแห่งนี้ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับกำลังพลในการที่จะพัฒนาองค์กรแห่งนี้ต่อไป

1.4 กรมทหารราบที่ 3 ควรให้ความสำคัญในด้านสิ่งแวดล้อมมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมโดยรอบของหน่วยงานให้มีความสะอาดน่าอยู่ และกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ของเชื้อโรค เช่น การกำจัดขุยขยะ แหล่งน้ำเน่าเสีย และการจัดระบบบริหารจัดการเกี่ยวกับขยะมูลฝอยบริเวณโดยรอบ

1.5 กรมทหารราบที่ 3 ควรให้ความสำคัญในด้านความมั่นคงในการทำงานของกำลังพล สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การให้รางวัลสำหรับกำลังที่ประพฤติปฏิบัติดีเป็นตัวอย่างให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

1.6 กรมทหารราบที่ 3 ควรให้ความสำคัญในด้านการทำงานร่วมกันสร้างความรักและสามัคคีภายในหน่วยงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมภายในองค์กรเพื่อให้กำลังพลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ และรับคำแนะนำจากกำลังพลนำมาปรับปรุงเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.7 กรมทหารราบที่ 3 ควรให้ความสำคัญในด้านสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมความถูกต้อง ใช้หลักการอย่างมีเหตุผลในการพิจารณา และกำลังพลสามารถปฏิบัติงานอยู่ในขอบเขตและความรับผิดชอบของตนได้อย่างเป็นอิสระ

1.8 กรมทหารราบที่ 3 ควรให้ความสำคัญในด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน มีความเป็นอิสระในการทำงาน กำลังสามารถใช้ความคิดของตนในการคิดและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในองค์กรแห่งนี้ และเปิดโอกาสให้กำลังพลได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยปัจจัยหรือตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลในเชิงคุณภาพ

2.2 ควรทำการวิจัยการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

2.3 ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการในด้านค่าตอบแทนของกำลังพลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ

2.4 มีการวิจัยหาข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของกำลังพลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาเปรียบเทียบและหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การดำเนินงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพต่อไป

2.5 ควรทำการวิจัยการพัฒนาแบบการดำเนินชีวิตกับการทำงานของกำลังพล และนำไปสู่แนวทางการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของการทำงาน

## เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา บุญเพลิง. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เกร็ดแก้ว บุญเกิด. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี*. การศึกษาอิสระรัฐ รม.ม. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คณางค์ สนธิเปล่งศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด*. การค้นคว้าแบบอิสระ บธ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิราภรณ์ น้อยนคร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในเขตอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ รม.ม. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรศึกษา กรณีเฉพาะบริษัทบริหารสินทรัพย์ไทย สถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรเดช จันทามิ. (2555). *ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รม.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประคอง วรรณสุด. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มัลลิกา เมฆรา. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสังกัด สำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ รม.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิศยากร สีนพูล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทยเขตคลองเตย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สิทธิชัย ฝรั่งทอง. (2555). *กลยุทธ์ธุรกิจพิชิตอาเซียน*. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เนท.
- หัสพงศ์ ยუნวรรณนะ. (2552). *ความผูกพันของนายทหารชั้นประทวนที่มีต่อกรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อนูรัตน์ อนันทนาร. (2551). *การศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลบางพระ*. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ชลบุรี. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Best, J. W. (1977). *Research in Education*. (3<sup>rd</sup> ed). New Jersey: Prentice hall Inc.
- Buchanan, B. (1974). *Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations*. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1997). *Commitment in the Workplace*. California, Sage Publications.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of Working Life: What is it*. *Sloan Management Review* 15, 11-21.
- Yanane, T. (1973). *Statistics : An introductory analysis*. New York: Harper and Row.