

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร

พันจ่าเอกหญิง ทักษิณา คำรงพันธ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข

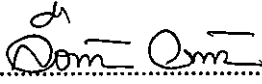
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา


กรกฎาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

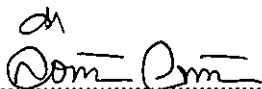
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ทักษิณา ดำรงพันธ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

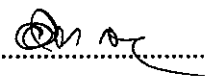
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.วัชระ ยาคูณ)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า



..... ประธาน
(ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบด)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)


..... กรรมการ
(ดร.วัชระ ยาคูณ)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่ 17 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.ลือชัย วงษ์ทอง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.วัชระ ยาคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งท่านได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษาตลอดจนให้ความช่วยเหลือและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ดูแลและคอยให้กำลังใจ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ ที่ได้กรุณาเป็นประธานกรรมการสอบงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลงานนิพนธ์ ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์การเรียนการสอนที่มีค่าอย่างยิ่งในชีวิต

ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสนับสนุนในการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี รวมถึงกำลังใจและความช่วยเหลือที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ บิดามารดา ตลอดจนครอบครัวที่ได้ให้ความรัก ความห่วงใย และเป็นกำลังใจให้เกิดความมานะบากบั่นในการศึกษา และขอขอบคุณเพื่อนนิสิตหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรี รุ่นที่ 22 ทุกคน ที่ได้ช่วยเหลือแนะนำเป็นอย่างดี

คุณประโยชน์และความดีอันพึงที่ได้รับจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องมีบูชาพระคุณบิดามารดา และบูรพาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา รวมถึงผู้มีพระคุณทุกท่านที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

พันจ่าเอกหญิง ทักษิณา คำรงพันธ์

57720014: สาขาวิชา: การจัดการสาธารณะ; บธ.ม. (การจัดการสาธารณะ)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร

ทักยัณณา ค่ำรงพ้งษ์: คุณภาพชีวิตในการทำงานกับควมผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร (QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF DIRECTORATE OF JOINT COMMUNICATIONS OFFICIALS) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ลือชัย วงษ์ทอง, ปร.ด., วัชระ ยาคุณ, ปร.ด. 104 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร จำนวน 350 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติ t-test และ สถิติ F-test (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบเชิงซ้อนแบบ Least significant difference (LSD) และ ใช้การวิเคราะห์โดยสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นนายทหารประทวน มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-10 ปี ส่วนใหญ่ไม่มีการในการเลี้ยงดูบุตร และไม่มีอาชีพเสริม ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับความเป็นจริงมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับความเป็นจริงมากตามลำดับ ส่วนด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับความเป็นจริงปานกลางเท่านั้น ส่วนความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับความเป็นจริงมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านทัศนคติ ด้านบรรทัดฐานของสังคม และด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับความเป็นจริงมากทุกข้อตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภาระในการเลี้ยงดูบุตรแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอาชีพเสริมแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้าสังคมสัมพันธ์ ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

57720014: MAJOR: PUBLIC MANAGEMENT; MBA. (PUBLIC MANAGEMENT)

KEY WORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ ORGANIZATIONAL COMMITMENT

THAKSINA DAMRONGPAN: QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF DIRECTORATE OF JOINT COMMUNICATIONS OFFICIALS. ADVISORS: LEUCHAI WONGTONG, PH.D., WACHARA YAKHUN, PH.D. 104 P. 2016.

The research had objective to study the correlations between quality of work life and organizational commitment of Directorate of Joint Communications officials. The sample group consisted of 350 Directorate of Joint Communications officials. Questionnaires were instrument for data collection. The statistics used for data analysis consisted of descriptive statistics, namely frequency, percentage, average, standard deviation and inferential statistics, namely t-test and F-test (One-way ANOVA). In addition, Least Significant Difference (LSD) was used for hypothesis testing.

The findings revealed that most of the respondents were noncommissioned officers whose age was not over 30 years. They had a bachelor's degree and their salary was 15,001-30,000 baht. Their length of employment was 2-10 years. Most didn't have burden of raising children or a sideline career. Their overall quality of work life was at the high reality level. When each aspect was considered, it was found that social relation, pride of organization, autonomy of work, training and development, safe work environment, opportunities for advancement were respectively perceived at the high reality level. However, adequate and fair compensation was perceived at the moderate reality level. The organizational commitment was at the high reality level. When each aspect was considered, it was found that attitude, social norm and behavior were respectively perceived at the high reality level.

From hypothesis testing, it was found that respondents with different personal characteristics, namely length of employment and burden of raising children, had difference in organizational commitment at the significance level of 0.05. However, position, age, education, salary, and sideline career had no effect on organizational commitment. For the hypothesis to test the correlation between quality of work life and the organizational commitment, it was found that fair and adequate compensation, safe work environment, training and development, opportunity for advancement, social relation, autonomy of work, and pride of organization were moderately correlated to organizational commitment at the significance level of 0.05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ข้อมูลกรมการสื่อสารทหาร.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	26
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	26
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล.....	31
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
4 ผลการวิจัย.....	34
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	35
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	37
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	44
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	46
ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	55
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	57
สรุปผลการวิจัย.....	57
อภิปรายผลการวิจัย.....	60
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	62
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	64
บรรณานุกรม.....	65
ภาคผนวก.....	68
ภาคผนวก ก.....	69
ภาคผนวก ข.....	82
ภาคผนวก ค.....	89
ภาคผนวก ง.....	98
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	104

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1-1	2
3-1	27
4-1	35
4-2	37
4-3	38
4-4	39
4-5	40
4-6	41
4-7	41
4-8	42
4-9	43
4-10	44
4-11	44

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้าน พฤติกรรม.....	45
4-13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้าน บรรทัดฐานของสังคม.....	46
4-14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับชั้นยศ.....	47
4-15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ.....	47
4-16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา..	48
4-17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน...	49
4-18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน.....	49
4-19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับ ความผูกพันต่อองค์กร.....	50
4-20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามภาระในการ เลี้ยงดูบุตร.....	51
4-21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอาชีพเสริม.....	52
4-22 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	53
4-23 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	55

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1-1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2-1	การแบ่งส่วนราชการของกรมการสื่อสารทหาร.....	12

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมการสื่อสารทหาร เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการสื่อสารของ กองบัญชาการกองทัพไทย มีหน้าที่พิจารณาวางแผนการสื่อสารเพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการ ทางทหารในการป้องกันประเทศ ประสานแผนการสื่อสารของฝ่ายทหารและพลเรือน ปฏิบัติการ สื่อสารของกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ รวมทั้งดำเนินการสื่อสารร่วมกับต่างประเทศ ตามสัญญาระหว่างประเทศ และสนธิสัญญาทางทหาร ซึ่งนับว่าเป็นกลไกสำคัญของกองบัญชาการ กองทัพไทย การที่จะพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนองค์ประกอบหลักที่สำคัญคือทรัพยากรมนุษย์ เพราะ เป็นทั้งผู้ปฏิบัติงานและเป็นผู้ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ จึงเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าต่อความอยู่รอด และเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานขององค์กร แต่ละองค์กรจึงควรหาวิธีการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

องค์กรหรือสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ซึ่งบุคคลส่วนใหญ่ใช้ ชีวิตประจำวันกว่าครึ่งในที่ทำงาน องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ในการทำงาน (Quality of working life) เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน อีกทั้งควรสร้างโอกาส ความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิตแก่บุคลากร อันจะเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจตลอดจนเป็น แรงจูงใจในการทำงานและช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต ขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจึงส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะความผูกพันต่อ องค์กรเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันและพร้อมที่จะร่วมงานกับองค์กร บุคคล ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะทุ่มเทความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและช่วยเหลือ แก่องค์กรเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ด้วยเหตุนี้ ข้าราชการทหารในสังกัดกรมการสื่อสารทหาร จึงถือเป็นบุคลากรที่มีความ สำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อนภารกิจของกรมการสื่อสารทหารให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ด้วยความรับผิดชอบ ความเสียสละ การทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้น ได้ด้วยความสมัครใจ ความรู้สึกจงรักภักดี และความผูกพันที่มีต่อองค์กรเพราะปัจจัยเหล่านี้ จะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม กรมการสื่อสารทหารจึงควรที่จะสร้างแรงจูงใจให้

ข้าราชการมีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่าในปัจจุบัน อีกทั้งควรมีการเตรียมความพร้อมทั้งในด้านบุคลากร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อขับเคลื่อนบทบาทและภารกิจระบบการสื่อสารของกองทัพไทยอย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย ซึ่งในปีงบประมาณ 2558 มีจำนวนข้าราชการของ กรมการสื่อสารทหารเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหมเพิ่มมากขึ้นกว่าปีก่อน ดังตารางที่ 1-1 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการกรมการสื่อสารทหารมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง จึงทำให้เกิดปัญหาการสูญเสียข้าราชการที่ดี มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงาน และอาจทำให้องค์กรมีต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากการลาออกของข้าราชการดังกล่าว ได้แก่ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการสรรหาคัดเลือก และการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการที่รับเข้ามาใหม่ เพื่อให้สามารถทำงานทดแทนข้าราชการที่ลาออกไป ซึ่งจะทำให้ไม่เกิดการแข่งขันกันในการทำงาน เพราะการทำงานของข้าราชการทหารจะต้องอาศัยผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะข้าราชการทหารเหล่าสื่อสาร ที่มีภารกิจสำคัญในด้านการวางแผนการสื่อสารเพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการทางทหารในการป้องกันประเทศ ประสานแผนการสื่อสารของฝ่ายทหารและพลเรือน และปฏิบัติการสื่อสารของกองทัพไทย อีกทั้งการลาออกยังส่งผลให้ปริมาณงานของแต่ละคนเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากจำนวนข้าราชการไม่เพียงพอ ซึ่งอาจเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของข้าราชการที่ยังคงอยู่ ทำให้ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กรอันจะนำไปสู่การลาออก หรือย้ายไปอยู่กับองค์กรอื่น โดยจะส่งผลให้ผลผลิตหรือประสิทธิภาพขององค์กรลดลง องค์กรจึงควรให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีและมีความพึงพอใจต่อการทำงาน อันจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคลากรและองค์กร

ตารางที่ 1-1 ข้าราชการที่ลาออกจากราชการตาม โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด

ระดับชั้นยศ	ปีงบประมาณ 2557	ปีงบประมาณ 2558
นายทหารชั้นสัญญาบัตร	14	21
นายทหารชั้นประทวน	7	11
รวม	21	32

ดังที่กล่าวมาข้างต้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในฐานะที่ผู้ศึกษาวิจัยเป็นบุคลากรคนหนึ่งของกรมการสื่อสารทหาร จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยในประเด็นปัญหาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนที่

ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของ
 ผู้ทำงาน ความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร ซึ่งจะส่งผล
 ต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านบรรทัดฐานของสังคม เพื่อเสนอ
 เป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารนำไปพิจารณาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ
 ข้าราชการ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและดียิ่งขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
 และมีคุณภาพขององค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดอายุ
 ราชการ เพื่อสร้างความสำเร็จและเป็นประโยชน์ให้กับองค์กรอย่างยั่งยืนตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร
 ของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของ
 ข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
 ของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร

สมมติฐานของการวิจัย

จากแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการ
 ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร สามารถกำหนดสมมติฐาน
 ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ
 กรมการสื่อสารทหาร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของ
 ข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโดยใช้แนวคิดของ
 Huse and Cumming (1985 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2552, หน้า 15) และแนวคิดของ Allen and
 Meyer (1993 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2552, หน้า 30) นำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดตัวแปรต้น
 และตัวแปรตามโดยมีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยดังนี้

ข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร

3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้
 - 1.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย
 - 1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระในการเลี้ยงดูบุตร อาชีพเสริม
 - 1.1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร
 - 1.2 ตัวแปรตาม คือความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม ด้านบรรทัดฐานของสังคม
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางที่ กรมการสื่อสารทหาร ตั้งอยู่เลขที่ 183 หมู่ที่ 3 ถนนสรงประภา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ จำนวน 1,871 คน และการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2559-30 เมษายน พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

กรมการสื่อสารทหาร หมายถึง ส่วนราชการขึ้นตรงกองบัญชาการกองทัพไทย มีสถานที่ทำงานตั้งอยู่เลขที่ 183 หมู่ที่ 3 ถนนสรงประภา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยขึ้นตรงกรมการสื่อสารทหาร

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระในการเลี้ยงดูบุตร อาชีพเสริม ซึ่งแยกนิยามตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1. ระดับชั้นยศ หมายถึง นายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน
2. อายุ หมายถึง อายุปีเต็มของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร (ใช้ พ.ศ. ปัจจุบัน ลบด้วย พ.ศ. ที่เกิด)

3. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุด หรือการศึกษาอย่างเป็นทางการ ในปัจจุบันของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร โดย แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน หมายถึง ระดับเงินเดือนรวมกับค่าตอบแทนทุกประเภทที่ได้จากการปฏิบัติงาน

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร จนถึงปัจจุบัน (โดยเสกเกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)

6. ภาระในการเลี้ยงดูบุตร หมายถึง ภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องรับผิดชอบในการเลี้ยงดูบุตร

7. อาชีพเสริม หมายถึง อาชีพที่เพิ่มจากอาชีพประจำที่มีอยู่แล้ว เพื่อจะเพิ่มช่องทางการทำเงิน หรือเพิ่มรายได้ให้มากยิ่งขึ้น หรือให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง องค์กรประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ และเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่ข้าราชการมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสม มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่มีคุณภาพและเพียงพอ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัยของข้าราชการ

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการศึกษาต่อ หรือในการเข้าอบรม สัมมนา เพื่อการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการทำงาน อีกทั้งการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย และงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีความรู้สึกถึงความความมั่นคงในหน้าที่การงาน

5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ที่ทำงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร

6. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง การที่ข้าราชการสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและสังคม

7. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง การที่ข้าราชการมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นทำประโยชน์และมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป

1. ด้านทัศนคติ หมายถึง บุคคลมีความรู้สึกผูกพันและรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความภาคภูมิใจในองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ด้านพฤติกรรม หมายถึง บุคคลมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ไม่คิดจะย้ายไปจากองค์กรแม้ว่ามีโอกาสความก้าวหน้า และผลตอบแทนดีกว่าจากองค์กรอื่น

3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม หมายถึง บุคคลมีความจงรักภักดี ปราบปรามที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นหน้าที่ที่สมาชิกต้องปฏิบัติต่อองค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร ในบทนี้สามารถแยกได้เป็นหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลกรมการสื่อสารทหาร
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลกรมการสื่อสารทหาร

กรมการสื่อสารทหาร เป็นหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2503 มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการสื่อสารของกองบัญชาการทหารสูงสุด พิจารณาวางแผนการสื่อสารเพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการทางทหาร ในการป้องกันประเทศ ประสานแผนการสื่อสารของฝ่ายทหารและพลเรือน ปฏิบัติการสื่อสารของกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ รวมทั้งดำเนินการสื่อสารร่วมกับต่างประเทศตามสัญญา ระหว่างประเทศ และสนธิสัญญาทางทหาร มีเจ้ากรมการสื่อสารทหารเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 77 ตอนที่ 97 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2503)

เมื่อพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองบัญชาการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2552 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2552 กำหนดให้กรมการสื่อสารทหาร เป็นหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการกองทัพไทย มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับระบบควบคุมบังคับบัญชา การสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ การสงครามอิเล็กทรอนิกส์ การสารสนเทศทางทหาร และการส่งกำลังบำรุงสิ่งอุปกรณ์สายสื่อสารให้กับกองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้งเป็นศูนย์กลางทางด้านวิทยาการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกองทัพไทย มีเจ้ากรมการสื่อสารทหารเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ และนอกจากนี้ยังส่งผลให้ กรมการสื่อสารทหารมีการปรับโครงสร้าง โดยรับโอน กรมการสนเทศทหาร เป็นหน่วยขึ้นตรง กรมการสื่อสารทหาร (ราชกิจจานุเบกษา

เล่ม 126 ตอนที่ 19 ก ลงวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2552)

วิสัยทัศน์

กรมการสื่อสารทหาร เป็นองค์กรชั้นนำในการอำนวยความสะดวกและปฏิบัติการด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของกองทัพไทย

พันธกิจ

1. ประสานแผนด้านสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกับเหล่าทัพและส่วนราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหาร
2. ปฏิบัติการด้านการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบโทรคมนาคมทหาร การสงครามอิเล็กทรอนิกส์ การรักษาความปลอดภัยทางการสื่อสารและสารสนเทศ ในการปฏิบัติการทางทหาร
3. สนับสนุนระบบการควบคุมบังคับบัญชาของกองทัพไทย
4. บริหารจัดการคลื่นความถี่ ด้านกิจการ โทรคมนาคมทหาร กิจการวิทยุกระจายเสียง และวิทยุโทรทัศน์ของกองทัพไทย
5. เป็นหน่วยวิทยากรสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศของกองทัพไทย
6. สนับสนุนการส่งกำลังบำรุงสิ่งอุปกรณ์สายสื่อสาร สำหรับกองบัญชาการกองทัพไทย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาระบบการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบโทรคมนาคมของกองทัพไทย ให้ครอบคลุมหน่วยใช้และมีความเพียงพอ โดยมีการพัฒนาบุคลากร สิ่งอุปกรณ์ การรักษาความปลอดภัย การบริหารจัดการเครือข่ายของกองทัพไทย ควบคู่ไปพร้อมกัน
2. เพื่อพัฒนาระบบควบคุมบังคับบัญชาของกองทัพไทย โดยเป็นหน่วยรับผิดชอบวางแผนแบบรวมการ และแบ่งมอบความรับผิดชอบให้แก่เหล่าทัพและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินการ ด้วยการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างอัตโนมัติ
3. เพื่อพัฒนาระบบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านป้องกันประเทศ การพัฒนาประเทศ และการช่วยเหลือประชาชนของส่วนราชการ กองบัญชาการกองทัพไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งดำเนินการทั้งปวงเพื่อให้ข้อมูลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของบัญชาการกองทัพไทยมีความปลอดภัยและเชื่อถือได้
4. เพื่อพัฒนาระบบการสงครามอิเล็กทรอนิกส์ และการปฏิบัติการต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ด้วยการวางแผนเชิงบูรณาการ การแบ่งมอบความรับผิดชอบ การเตรียมพร้อมด้านข้อมูล และการเสริมสร้างขีดความสามารถในภาพรวม ให้แก่หน่วยปฏิบัติการสงครามอิเล็กทรอนิกส์และหน่วยปฏิบัติการต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ สนับสนุนการปฏิบัติการทางทหาร

ได้ทุกภารกิจ

5. เพื่อการบริหารคลื่นความถี่ และกิจการวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ ที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของทุกส่วนราชการในกองทัพไทย

6. เพื่อเสริมสร้างบทบาทการเป็นผู้นำในด้านการประสานงานการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจการด้านการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ และเทคโนโลยีสารสนเทศของกองทัพไทยเป็นส่วนรวม

เป้าหมาย

กรมการสื่อสารทหาร ได้กำหนดเป้าหมาย ให้มีกิจกรรมในระบบงานด้านการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

1. ระบบการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมของกองทัพไทย มีความทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการใช้งานของหน่วยผู้ใช้ โดยมีความเป็นมาตรฐานในการเชื่อมต่อครอบคลุมพื้นที่ปฏิบัติการ และสามารถเชื่อมต่อระบบการสื่อสารของภาครัฐ/ เอกชนในยามฉุกเฉิน

2. ระบบควบคุมบังคับบัญชาของกองทัพไทยได้รับการพัฒนาและมีการบูรณาการร่วมกัน โดยมีมาตรฐานเดียวกันทั้ง โปรแกรมการใช้งานและอุปกรณ์ในระบบ ทั้งในระดับกองบัญชาการกองทัพไทยและในระดับเหล่าทัพ สามารถเชื่อมโยงระบบแลกเปลี่ยนข้อมูล และเสริมระบบกันได้ตลอดเวลา เพื่อมุ่งไปสู่การอำนวยความสะดวกการปฏิบัติการร่วม

3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถสนับสนุนการปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเป็นไปตามนโยบายของกระทรวงกลาโหม

4. การปฏิบัติการสงครามอิเล็กทรอนิกส์ และการปฏิบัติการต่อเครือข่ายคอมพิวเตอร์ มีความพร้อมต่อการปฏิบัติการร่วม สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันภายในกองทัพไทยในการปฏิบัติการทางทหารอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ปฏิบัติหน้าที่เป็นกรมฝ่ายเสนาธิการร่วมด้านการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศของกองทัพไทย ให้สามารถอำนวยความสะดวกยุทธร่วม/ผสม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. เป็นผู้นำในการประสาน ผลักดัน หน่วยรับผิดชอบการบูรณาการด้านการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ระหว่างส่วนราชการพลเรือน รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ให้สามารถสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารของกองทัพไทย และการแก้ไขปัญหาวิกฤติของชาติ

7. การรักษาความปลอดภัยระบบการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้รับการปรับปรุงทั้งในเรื่องวิธีการ เครือข่าย อุปกรณ์ และแหล่งเก็บข้อมูล ให้มีความมั่นคง

ปลอดภัย ในทุกระดับ

การจัดสวัสดิการภายใน กรมการสื่อสารทหาร

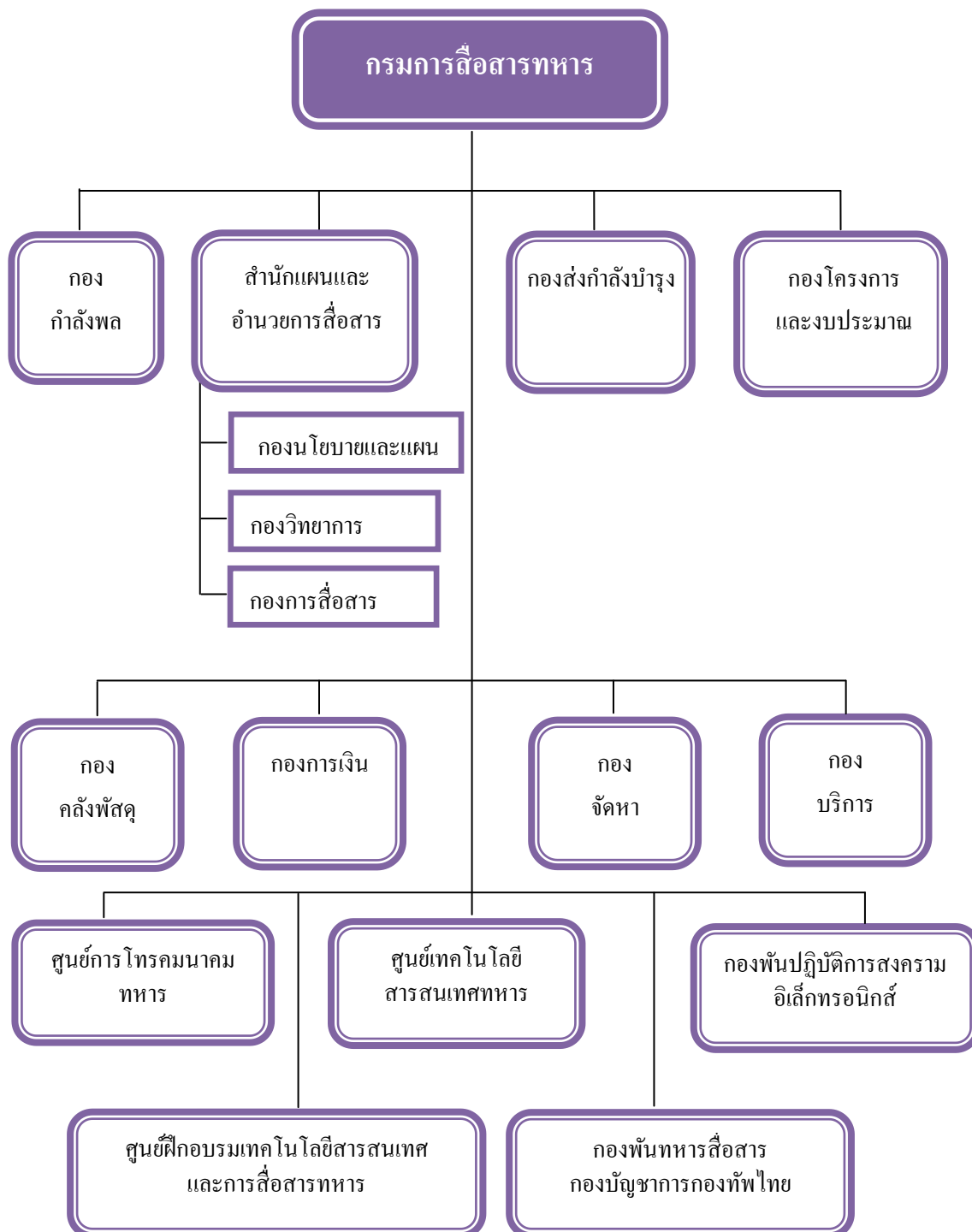
สวัสดิการภายในกรมการสื่อสารทหาร หมายถึง กิจกรรม หรือกิจการใด ๆ ที่

คณะกรรมการจัดสวัสดิการภายในกรมการสื่อสารทหาร หรือเจ้ากรมการสื่อสารทหาร อนุมัติให้จัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการและครอบครัวของข้าราชการสังกัดกรมการสื่อสารทหาร เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ และการดำรงชีพ นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการอยู่แล้ว

ประเภทของสวัสดิการภายใน กรมการสื่อสารทหาร มีดังนี้

1. การออมทรัพย์ โดยภายในหน่วยมีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์สื่อสารทหารขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการออมทรัพย์และได้รับประโยชน์ตามสมควร อีกทั้งยังให้เงินกู้แก่ข้าราชการ เพื่อเป็นสวัสดิการในอัตราดอกเบี้ยราคาต่ำกว่าสถาบันการเงินทั่วไป
2. การสงเคราะห์ข้าราชการ ได้แก่ การจัดตั้งกองทุนเงินสวัสดิการภายในหน่วย เพื่อช่วยเหลือสงเคราะห์แก่ข้าราชการและครอบครัว อันจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการภายในหน่วย ซึ่งได้แก่ กรณีเสียชีวิต การคลอดบุตร หรือการเจ็บป่วย
3. การกีฬาและนันทนาการ ได้แก่ การจัดตั้งศูนย์กีฬาและนันทนาการ โดยมีสระว่ายน้ำ และสถานที่ออกกำลังกาย เพื่อให้ข้าราชการและครอบครัวได้มีสถานที่ออกกำลังกาย และพักผ่อน หลังจากเวลาปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง
4. ร้านค้าสวัสดิการ ได้แก่ การจัดพื้นที่ให้แก่ข้าราชการและครอบครัวเพื่อใช้เป็นพื้นที่ในการประกอบอาชีพ เพื่อเป็นรายได้เสริมให้แก่ข้าราชการ
5. การฝึกอาชีพเพื่อเสริมรายได้ หรือลดรายจ่ายให้แก่ข้าราชการ ได้แก่ การจัดตั้งโครงการศูนย์พัฒนาการเรียนรู้ตามแนวทางพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง มีการส่งเสริมให้ปลูกผัก ปลอดภัยสารพิษ การเลี้ยงปลา การเลี้ยงไก่ เพื่อนำผลผลิตที่ได้มาจำหน่ายให้กับข้าราชการในราคาถูก
6. กิจการอื่น ๆ ที่คณะกรรมการเห็นสมควร ได้แก่ การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนขึ้น เพื่อช่วยเหลือข้าราชการและครอบครัว ซึ่งเป็นการแบ่งเบาภาระในการดูแลบุตร ในระหว่างการปฏิบัติงาน หรือการจัดสถานที่ให้บริการรถจักรยานยนต์รับจ้างภายในหน่วย เพื่อให้ข้าราชการได้ใช้เวลานอกเวลาปฏิบัติงานในการประกอบอาชีพเสริม เพื่อเป็นการหารายได้เพิ่ม ให้กับครอบครัวอีกทางหนึ่ง

การแบ่งส่วนราชการของกรมการสื่อสารทหาร



ภาพที่ 2-1 การแบ่งส่วนราชการของกรมการสื่อสารทหาร

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Rao (1992 อ้างถึงใน อาบทิพย์ กรดศรีใหม่, 2556, หน้า 9) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การให้ความสำคัญแก่พนักงานในองค์กรในเรื่องของการทำงานให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายและทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2552, หน้า 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ฐิติพร หงษา (2549, หน้า 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือ ทักษะและพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์กรที่ดี อันเกิดจากการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

จิตสุดา มงคลวัฒน์ (2549, หน้า 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือ การตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร

จากความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1974 อ้างถึงใน อาบทิพย์ กรดศรีใหม่, 2556, หน้า 17) ได้กล่าวว่า แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบที่มีลักษณะสำคัญ 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับค่าจ้าง เงินเดือน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างพอเพียงและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติและพัฒนาทักษะในอาชีพได้อย่างเต็มที่
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง การได้รับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานอันได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน
5. ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร (Social integration) หมายถึง การได้รับการยอมรับและความร่วมมือในองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มโดยปราศจากการแบ่งชั้นวรรณะกันในองค์กร
6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีสิทธิ และเคารพสิทธิส่วนบุคคล สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย มีความเสมอภาคในการทำงาน
7. ความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่น ๆ (The total life space) หมายถึง การที่สามารถจัดแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ
8. ความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน (Social relevance) หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นสร้างประโยชน์และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

Huse and Cumming (1985 อ้างถึงใน ศิริ ส ขปัญญา, 2556, หน้า 14) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน โดยมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้อื่น ๆ
2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและมีความปลอดภัย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน (Development of human capacities) หมายถึง การได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานอันได้แก่ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ หรืองานที่ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย
4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งงานอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในที่ทำงานมีความเป็นมิตร โดยไม่มีการแบ่งแยกพรรคพวก

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน และมีความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อบุคลากร มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร และรู้สึกว่าองค์กรทำประโยชน์และมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม

Bruce and Blackburn (1992 อ้างถึงใน นิรมล กุลพญา, 2556, หน้า 39) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
 3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง การมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ และมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน
 5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสนได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร
 6. การที่บุคลากรทำงานโดยปราศจากความวิตกกังวล และมีความเสมอภาคในการได้รับโอกาสความก้าวหน้า
 7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความจัดสรรเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและการทำงานได้อย่างเหมาะสม
 8. การยอมรับทางสังคม หมายถึง มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อองค์กร
- จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญต่าง ๆ ที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Huse and Cumming (1985) มาประยุกต์เป็นตัวแปรต้นที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ
1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
 2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3. การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน
4. ความก้าวหน้า
5. สังคมสัมพันธ์
6. ภาวะอิสระจากงาน
7. ความภูมิใจในองค์กร

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Skrowan (1983 อ้างถึงใน มนสิชา อนุกุล, 2553, หน้า 16) กล่าวว่า ประโยชน์ของ
คุณภาพชีวิตการทำงานมีดังนี้

1. สร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เพิ่มขึ้นเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร
 2. ทำให้อัตราการขาดงานลดลง อันจะส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น
 3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น จากการที่บุคลากรสนใจงานมากขึ้น
 4. ลดความตึงเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะช่วยลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น อันได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าประกันด้านสุขภาพ และการจ่ายผลตอบแทนบุคลากร
 5. ความยึดหยุ่นของกำลังคนมีมาก ทำให้การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่มีมากขึ้น อันเป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
 6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรดีขึ้น เนื่องจากองค์กรมีความน่าเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรในองค์กร
 7. ลดปัญหาการขาดงานและเปลี่ยนบุคลากรที่มีคุณภาพ
 8. ทำให้บุคลากรเกิดความสนใจงานมากขึ้น เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการรับฟังความคิดเห็น รวมถึงการเคารพสิทธิของบุคลากร
 9. ทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดีตามมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี
- กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2547) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตที่ดีจะเกิดประโยชน์ต่อสถานประกอบการ ดังนี้
1. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน
 2. ช่วยลดความตึงเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคลากรมีโอกาสผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน
 3. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีและมีความพึงพอใจต่อองค์กร ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

4. บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

5. ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร และช่วยลดปัญหาความขัดแย้งซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในองค์กรร่วมกันคิดและตัดสินใจ

6. ช่วยลดปัญหาการขาดงาน การเปลี่ยนงาน เนื่องจากบุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนมีความมั่นคงในชีวิต ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

7. ช่วยเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถพร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตที่เกิดขึ้นมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามไปด้วย

8. บุคลากรมีความมั่นคงในชีวิต อันเนื่องมาจากการกินดีอยู่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน หรือเมื่อลาออกจากงาน

จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร คือ จะช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี ทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต อันจะนำไปสู่การเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ช่วยลดอัตราการขาดงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ซึ่งจะเป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่องค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2552, หน้า 27) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

Buchanan (1977 อ้างถึงใน ธนยุทธ บุตรขวัญ, 2554, หน้า 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความรักและผูกพันต่อองค์กร มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

กรองทอง อยู่สุข (2553) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่ดีที่มีต่อองค์กร และมีความจงรักภักดี ต้องการที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือเมื่อองค์กรประสบปัญหา อีกทั้งมีความเต็มใจและอยากมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

ปารีชาติ บัวเป็ง (2554) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร อันได้แก่ ความจงรักภักดี การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร การที่บุคลากรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รวมทั้งการแสดงออกด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน อันได้แก่ ความสม่ำเสมอและความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กร

จากความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความรู้สึกยอมรับในองค์กรของบุคลากร โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังต่อไปนี้

Steers and Porter (1991 อ้างถึงใน อัจฉริยา นิลละมั่ง, 2557, หน้า 14) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกได้เป็น 4 ด้านคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน

1.1 อายุ เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงวุฒิภาวะของบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีอายุมากจะมีความคิดรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยกว่า ยิ่งอายุมากขึ้นความผูกพันต่อองค์กรจะสูง นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลด้านความหวังที่จะได้รับค่าตอบแทน เช่น บำเหน็จ บำนาญ และตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี

1.2 ระดับการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาระดับสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เนื่องจากมีความคาดหวังต่อผลตอบแทนที่จะได้รับสูง ทำให้มีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย

1.3 เพศ เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานมากกว่า และมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคคลที่ปฏิบัติงานระยะเวลานานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากได้ทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญา สิ่งสมประสงค์ในการทำงาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลา บุคคลที่มีความชำนาญยิ่งเวลานานจะทำให้เพิ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน เช่น การเลื่อน

ตำแหน่ง ทำให้มีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและก้าวหน้า เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.7 สถานภาพการสมรส บุคคลที่มีครอบครัวจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เพราะมีภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ยังมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้น ทำให้มีความผูกพันสูงขึ้นตาม

2. ลักษณะของงาน (Job characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่

2.1 ความชัดเจนของงาน มีการระบุขอบเขตทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงาน ได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยมีผลงานให้เห็นชัด

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการใช้ดุลพินิจและกำหนดการทำงานโดยการตัดสินใจด้วยตนเอง ปราศจากการควบคุม ทำให้บุคคลมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ เพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ งานที่ท้าทายจะทำให้เกิดแรงกระตุ้นทำให้มีความสนใจ เพื่อเป็นเครื่องพิสูจน์ความสามารถของตนเองเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลาย เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความเบื่อหน่าย และต้องการให้สำเร็จตามความคาดหวัง

3. ลักษณะขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร เป็นการมอบอำนาจการบริหารมาสู่ผู้ปฏิบัติให้ตรงกับความสามารถในการทำงาน และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกรักผูกพันและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลกำไร เพราะผลกำไร คือผลประโยชน์ของทุกคนในองค์กร

3.3 ขนาดขององค์กร องค์กรขนาดใหญ่จะทำให้เกิดความผูกพันในระดับสูง เพราะบุคคลจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลตอบแทนสูง

4. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร อันได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม จากการที่บุคคลได้ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

4.2 ความรู้สึกต่อองค์กรว่าพึงพอใจ เป็นความรู้สึกไว้วางใจและเชื่อถือว่างค์กร

จะดูแลและให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคคลประสบปัญหา ทำให้เกิดความมั่นใจต่อองค์กรว่าจะพึงพาได้ เป็นผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4.3 ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือมีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากองค์กร

Mowday, Porter and Steers (1982 อ้างถึงใน อَابทพิพย์ กรดศรีใหม่, 2556, หน้า 50) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการทำงาน วุฒิกการศึกษา สถานภาพสมรส

2. ขอบเขตงานหรือบทบาทที่รับผิดชอบ (Job or role-related) ได้แก่ ลักษณะงานมีความท้าทาย การมีส่วนร่วมในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ ความมีอิสระและความชัดเจนในงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (Work experiences) ได้แก่ ความเชื่อถือที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรและนโยบายการพิจารณาความดีความชอบขององค์กร

4. ลักษณะโครงสร้างองค์กร (Structural characteristics) ได้แก่ ลักษณะการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จึงอาจสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น ประกอบไปด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ลักษณะของงาน
3. ประสบการณ์การทำงาน
4. โครงสร้างองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎี Side-bet theory ซึ่ง Becker (1960 อ้างถึงใน รุสนาณีย์ หามะ, 2556, หน้า 20) ได้สร้าง Side-bet theory โดยพัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวความคิดเชิงแลกเปลี่ยนหรือที่เรียกว่า Reward-cost notation มีเนื้อหาที่สำคัญคือ เป็นแนวคิดที่บอกลถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเพราะบุคคลนั้นได้ลงทุนต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ และหากบุคคลไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไป อาจจะทำให้เกิดความสูญเสียมากกว่า โดยที่ความผูกพันเป็นสิ่งที่ต้องกระทำโดยไม่มีทางเลือก และระดับความสำคัญของการลงทุนจะขึ้นกับระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ อันได้แก่

ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานในองค์กรนานจะเกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากการจ้างงานมากขึ้นเท่านั้น นั่นก็คือเงินเดือน สวัสดิการ รวมไปถึงอำนาจหน้าที่ ดังนั้น บุคคลที่ทำงานกับองค์กรเป็นระยะเวลานานก็ย่อมจะตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ลำบากกว่า บุคคลที่มีระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรน้อยกว่า

Steers (1977 อ้างถึงใน ศิริส ยศปัญญา, 2556, หน้า 32) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เป็นทัศนคติทางบวก ที่บุคคลมีต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร

Allen and Meyer (1993 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2552, หน้า 30) กล่าวว่า แนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรแบ่งได้เป็น ดังนี้

1. ด้านทัศนคติ มองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความผูกพัน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร
2. ด้านพฤติกรรม มองความผูกพันต่อองค์กร ในรูปแบบพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือมีความสม่ำเสมอในการทำงาน โดยไม่โอนย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานเนื่องจากบุคคลจะเปรียบเทียบถึงผลได้และผลเสียถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรนี้ไป
3. ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี ปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรบุคคลจะมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติหน้าที่ต่อองค์กร

ทฤษฎีของ Porter (1974 อ้างถึงใน นิรมล กุลพญา, 2556, หน้า 54) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร จะแสดงออกมาในรูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

จึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร สามารถแสดงออกมาเป็นแนวคิดได้ 3 ด้าน คือ

ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านบรรทัดฐานของสังคม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Allen and Meyer (1993 อ้างถึงใน ปวีณา กรุงพลี, 2552) มาประยุกต์เป็นตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ผลที่เกิดขึ้นจากความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977 อ้างถึงใน นายศิริส ยศปัญญา, 2556, หน้า 29) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรดังต่อไปนี้

1. ทำให้บุคลากรแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรในระดับสูง
2. ทำให้บุคลากรมีความปรารถนาในการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
3. ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น อันเนื่องมาจากความรู้สึกว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร
4. ทำให้บุคลากรเต็มใจที่ใช้ความพยายามเพื่อองค์กร อันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Baron (1986 อ้างถึงใน นายศิริส ยศปัญญา, 2556, หน้า 29) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรดังต่อไปนี้

1. ทำให้อัตราการขาดงานน้อยลง
2. ทำให้บุคลากรเต็มใจที่จะใช้ความพยายามทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร อันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. เป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เพิ่มขึ้น

ชุติกานต์ อนุกาญจน (2548 อ้างถึงใน มนสิชา อนุกุล, 2553, หน้า 16) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อพฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคคลในองค์กร ดังนี้

1. ทำให้อัตราการขาดงานต่ำ เนื่องจากบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
2. ทำให้มีความตรงต่อเวลาในการทำงานและความทุ่มเทให้กับงานสูง เนื่องจากบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความตั้งใจและเสียสละในการทุ่มเทให้กับงานมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
3. การเปลี่ยนงาน ความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะเป็นตัวพยากรณ์ถึงอัตราการใช้โยกย้ายเปลี่ยนงานของบุคลากรในองค์กร
4. ความผูกพันต่องาน บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในงาน และมีความผูกพันต่องานสูง

จึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการเกิดประสิทธิภาพขององค์กร อันได้แก่ ช่วยลดอัตราการขาดงานหรือการเปลี่ยนงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร อันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้ทำการวิจัยไว้หลายท่านแตกต่างกันไปในแต่ละปัจจัย คือปัจจัยทางด้านบุคคล ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

พิทยา โภคา (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัย ลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านงานที่ทำทายนงานที่หลากหลาย ด้านความประจักษ์ในงาน ด้านความมีอิสระในงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.558, 0.549, 0.564, 0.660, 0.634, 0.598$ ตามลำดับ) ด้าน โอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง ($r = 0.749$ และ $r = 0.726$) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิความเป็นส่วนตัว ความไว้เกียรติและนับถือ และด้านความสอดคล้องทางสังคม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง ($r = 0.789, 0.731, 0.753, 0.802, 0.725$ และ 0.716 ตามลำดับ) ยกเว้นด้านบูรณาการทางสังคมที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.604$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิรมล กุลพญา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 36 ปีขึ้นไป อายุงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาอนุปริญญา หรือ ปวส. ส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 16,000 บาท ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.108 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.751 เพศของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน และพบว่า อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ฝ่ายปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีความสัมพันธ์ระดับสูง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.602

ศิริ สขปัญญา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรประจำภาควิชาคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) และระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26)

2. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศเป็นปัจจัยส่วนบุคคลเพียงปัจจัยเดียวที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ค่าตอบแทน และประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่เท่ากันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รัชมงคล คำชู (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีอายุงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป มีระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และระดับ

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา พบว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีช่วงอายุงานในองค์กร 6-10 ปี และมีช่วงระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.61

อาทิพย์ กรดศรีใหม่ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (โดยรวม) และระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร (โดยรวม) อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทบริการรับเหมาแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีรายได้รวมต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยต่อทุก ๆ ด้านของความผูกพันต่อองค์กร

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสำคัญเพราะเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อแนวโน้มในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษานี้เกี่ยวข้องกับ คือ ถ้าคุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับการตอบสนองจากองค์กรสูง บุคคลจะเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีผลกับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
กรมการสื่อสารทหารครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการสำรวจ
(Survey research method) เก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนด
แนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร โดยมีข้าราชการรวม
ทั้งหมดจำนวน 1,871 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราป
จำนวนประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% โดยใช้สูตรของ
Yamane (1967 อ้างถึงใน สุธรรณู ศรีไสย์, 2551) ดังนี้

แสดงการคำนวณ

$$\text{สูตร Yamane } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

N = จำนวนประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

$$\begin{aligned} \text{สูตร Yamane } n &= \frac{1,871}{(1 + 1,871 (0.05)^2)} \\ &= 329.54 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 330 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) แบ่งประชากรตามส่วนราชการของกรมการสื่อสารทหาร แต่เพื่อป้องกันการผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามอย่างไม่สมบูรณ์ จึงได้มีการกำหนดให้มีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นอีก 20 คน รวมแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 350 ชุด

ตาราง 3-1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนราชการของ กรมการสื่อสารทหาร	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)	กำหนด เพิ่มเติม	รวม
ส่วนกองบัญชาการ	331	59	3	62
ศูนย์การโทรคมนาคมทหาร	875	154	9	163
กองพันทหารสื่อสาร	265	47	3	50
กองบัญชาการกองทัพไทย				
กองพันปฏิบัติการสงคราม อิเล็กทรอนิกส์	152	27	2	29
ศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยี	64	11	1	12
สารสนเทศและการสื่อสารทหาร				
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศทหาร	184	32	2	34
รวม	1,871	330	20	350

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการสื่อสารทหารครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระในการเลี้ยงดูบุตร อาชีพเสริม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) โดยใช้ มาตรฐานามบัญญัติ (Nominal scale) และเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert scale โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามความเป็นจริงข้อเดียวเท่านั้น โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ความเป็นจริงมากที่สุด	ค่าคะแนนเท่ากับ	5
ความเป็นจริงมาก	ค่าคะแนนเท่ากับ	4
ความเป็นจริงปานกลาง	ค่าคะแนนเท่ากับ	3
ความเป็นจริงน้อย	ค่าคะแนนเท่ากับ	2
ความเป็นจริงน้อยที่สุด	ค่าคะแนนเท่ากับ	1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม ด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert scale โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามความเป็นจริงข้อเดียวเท่านั้น โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ความเป็นจริงมากที่สุด	ค่าคะแนนเท่ากับ	5
ความเป็นจริงมาก	ค่าคะแนนเท่ากับ	4
ความเป็นจริงกลาง	ค่าคะแนนเท่ากับ	3
ความเป็นจริงน้อย	ค่าคะแนนเท่ากับ	2
ความเป็นจริงน้อยที่สุด	ค่าคะแนนเท่ากับ	1

เกณฑ์ในการแปลผลแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ได้ใช้ค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 101)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง มีระดับความเป็นจริงมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง มีระดับความเป็นจริงมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง มีระดับความเป็นจริงปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับความเป็นจริงน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม
เสนอแนะข้อคิดเห็น หรือเรื่องอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อเป็นข้อมูลในการทำการวิเคราะห์และทำการวิจัย
เพิ่มเติม

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อ
กำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัยให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามวัตถุประสงค์ของ
การวิจัย

2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่ร่างได้ ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วย
วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-object congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน
3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบและขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่
ครอบคลุมเนื้อหาให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขไปดำเนินการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน
30 คน

5. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability analysis)
โดยทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)
ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองแล้วมาทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม
เพื่อแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพ

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยโดยการสำรวจ (Survey research method) ใช้แบบสอบถามใน
การเก็บข้อมูล ใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่
ทำการวิจัย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience) โดยการใช้แบบสอบถาม
(Questionnaire) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร กำหนดระยะเวลาในการเก็บ
ข้อมูล จำนวน 1 เดือน ตั้งแต่ 1-31 มีนาคม พ.ศ. 2559

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบหาคุณภาพ โดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยการนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาการวิจัยที่ต้องการศึกษา จำนวน 3 ท่าน แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-object congruence: IOC) ให้ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป ทุกข้อคำถาม ผลคะแนนที่ได้รับจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มีรายนามดังต่อไปนี้

1.1 ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.2 พันเอกศิริพงษ์ พุ่มพวง รองผู้อำนวยการศูนย์การโทรคมนาคมทหาร กรมการสื่อสารทหาร

1.3 พันเอกทรงคุณ พัทธระพงษ์ ผู้อำนวยการกองวิชาการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทหาร กรมการสื่อสารทหาร

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical package for the social science) ในการหาความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach ที่ค่า α มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (Nunnally, 1978 อ้างถึงใน ลีไวร์ ชุมกลม, 2553, หน้า 63) เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.957
1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.833
2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	0.805
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน	0.795
4. ความก้าวหน้า	0.893
5. สังคมสัมพันธ์	0.722
6. ภาวะอิสระจากงาน	0.789
7. ความภูมิใจในองค์กร	0.903

ความผูกพันต่อองค์กร	0.896
1. ด้านทัศนคติ	0.721
2. ด้านพฤติกรรม	0.879
3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.813

การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) เป็นการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง
2. การลงรหัส เป็นการนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดรหัสไว้สำหรับคำถามปลายปิด
3. การประมวลผลข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสมาบันทึกใส่ในเครื่องคอมพิวเตอร์ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในการประมวลผลข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
 - 1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระในการเลี้ยงดูบุตร อาชีพเสริม ค่าสถิติพื้นฐานที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
 - 1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดระดับความเป็นจริงของข้าราชการที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าสถิติพื้นฐานที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 1.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดระดับความเป็นจริงของข้าราชการที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ค่าสถิติพื้นฐานที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent sample t-test และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) โดยใช้ค่า F-test ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Least significant difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

โดยมีเกณฑ์ในการวัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร คือ

1. ค่า r เป็น ลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
 2. ค่า r เป็น บวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด
 3. ค่า r เข้าใกล้ 1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
 4. ค่า r เข้าใกล้ -1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
 5. ค่า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์
- การพิจารณาว่าตัวแปรนั้นมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จากการวัดระดับด้วยค่า Pearson correlation (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ค่า r)	ระดับความสัมพันธ์
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์
0.01-0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.31-0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

0.71-0.90 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.91-1.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติในการวิเคราะห์ไว้ที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 350 ชุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติ t-test ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
F	แทน	ค่าสถิติ F-test ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
P-value	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกลำดับความสำคัญทางสถิติ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับดังนี้

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน
- ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระในการเลี้ยงดูบุตร และอาชีพเสริม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับชั้นยศ		
นายทหารสัญญาบัตร	147	42.00
นายทหารประทวน	203	58.00
รวม	350	100.00
อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	110	31.43
31-40 ปี	85	24.28
41-50 ปี	92	26.29
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	63	18.00
รวม	350	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	106	30.29
ปริญญาตรี	208	59.43
สูงกว่าปริญญาตรี	36	10.28
รวม	350	100.00
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 15,000 บาท	92	26.28
15,001-30,000 บาท	178	50.86
30,001-45,000 บาท	71	20.29
มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป	9	2.57
รวม	350	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 1 ปี	33	9.43
2-10 ปี	129	36.86
11-20 ปี	79	22.57
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	109	31.14
รวม	350	100.00
ภาวะในการเลี้ยงบุตร		
มี	162	46.29
ไม่มี	188	53.71
รวม	350	100.00
อาชีพเสริม		
มี	108	30.86
ไม่มี	242	69.14
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 4-1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร จำนวน 350 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านระดับชั้นยศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนายทหารประทวน คิดเป็นร้อยละ 58.0 และนายทหารสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 42.0

ด้านอายุ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.3 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.3 และมีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.0 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.4 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 30.3 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.3 ตามลำดับ

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ

26.3 รายได้ต่อเดือน 30,001-45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.3 และมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.9 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.6 และระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.4 ตามลำดับ

ด้านภาระในการเลี้ยงดูบุตร พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภาระในการเลี้ยงดูบุตร คิดเป็นร้อยละ 46.3 และไม่มีภาระในการเลี้ยงดูบุตร คิดเป็นร้อยละ 53.7

ด้านอาชีพเสริม พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพเสริมพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 30.9 และไม่มีอาชีพเสริม คิดเป็นร้อยละ 69.1

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.43	0.74	ปานกลาง	7
สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพ	3.61	0.76	มาก	5
การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน	3.68	0.71	มาก	4
ความก้าวหน้า	3.59	0.78	มาก	6
สังคมสัมพันธ์	3.87	0.69	มาก	1
ภาวะอิสระจากงาน	3.74	0.73	มาก	3
ความภูมิใจในองค์กร	3.85	0.69	มาก	2
ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.68	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4-2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสังคมสัมพันธ์เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.69$) ในขณะที่อันดับ 2 ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.69$)

อันดับ 3 ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 3.74, SD = 0.73$) อันดับ 4 ด้านการพัฒนาศักยภาพของ
 ผู้ทำงาน ($\bar{X} = 3.68, SD = 0.71$) อันดับ 5 ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
 ($\bar{X} = 3.61, SD = 0.76$) และอันดับ 6 ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.59, SD = 0.78$) อยู่ในระดับ
 ความเป็นจริงมาก ในขณะที่อันดับสุดท้าย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.43,$
 $SD = 0.74$) อยู่ในระดับความเป็นจริงปานกลางเท่านั้น

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือความรู้ความสามารถ	3.55	0.83	มาก	1
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน	3.48	0.84	ปานกลาง	2
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับการดำรงชีวิต	3.26	0.91	ปานกลาง	3
ภาพรวมผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.43	0.74	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและ
 เพียงพอในภาพรวมอยู่ในระดับความเป็นจริงปานกลาง ($\bar{X} = 3.43, SD = 0.74$) เมื่อพิจารณารายข้อ
 พบว่า ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือความรู้ความสามารถเป็น
 อันดับแรก ($\bar{X} = 3.55, SD = 0.83$) อยู่ในระดับความเป็นจริงมาก อันดับ 2 เงินเดือนและ
 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงาน
 ในระดับเดียวกัน ($\bar{X} = 3.48, SD = 0.84$) และอันดับ 3 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ
 เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 3.26, SD = 0.91$) อยู่ในระดับความเป็นจริงปานกลางเท่านั้น

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
สถานที่ทำงานภายในองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสม เช่น ความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก ห้องน้ำถูกสุขลักษณะ	3.63	0.89	มาก	2
อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีคุณภาพและเพียงพอต่อผู้ปฏิบัติงาน	3.47	0.97	ปานกลาง	4
องค์กรที่ท่านปฏิบัติงาน มีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด	3.72	0.94	มาก	1
องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีการให้ความรู้และให้ความสำคัญกับบุคลากรในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.61	0.90	มาก	3
ภาพรวมด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.61	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4-4 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.76$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า องค์กรที่ท่านปฏิบัติงาน มีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.94$) อันดับ 2 สถานที่ทำงานภายในองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสม เช่น ความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก ห้องน้ำถูกสุขลักษณะ ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.89$) และอันดับ 3 องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีการให้ความรู้และให้ความสำคัญกับบุคลากรในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.90$) อยู่ในระดับความเป็นจริงมาก ในขณะที่อันดับสุดท้าย อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีคุณภาพและเพียงพอต่อผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.97$) อยู่ในระดับความเป็นจริงปานกลางเท่านั้น

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม ได้แก่ หลักสูตรเสริมสร้างความรู้และหลักสูตรตามแนวทางการรับราชการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพด้านการทำงาน	3.75	0.85	มาก	1
ได้รับการสนับสนุนในการเข้าอบรม สัมมนา หลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับหน้าที่การงานที่ท่านทำ เพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.66	0.88	มาก	3
ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย	3.66	0.87	มาก	4
ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญ	3.67	0.86	มาก	2
ภาพรวมด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	3.68	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4-5 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.68, SD = 0.71$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม ได้แก่ หลักสูตรเสริมสร้างความรู้และหลักสูตรตามแนวทางการรับราชการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพด้านการทำงาน เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.75, SD = 0.85$) อันดับ 2 ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญ ($\bar{X} = 3.67, SD = 0.86$) อันดับ 3 ได้รับการสนับสนุนในการเข้าอบรม สัมมนา หลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับหน้าที่การงานที่ท่านทำ เพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.66, SD = 0.88$) และอันดับสุดท้าย ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.66, SD = 0.87$) อยู่ในระดับความเป็นจริงมากทุกข้อ ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม	3.75	0.82	มาก	1
ตำแหน่งงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.53	0.91	มาก	3
บุคลากรในองค์กรได้รับการสนับสนุนให้ เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.62	0.92	มาก	2
การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรของท่าน เป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม	3.49	0.99	ปานกลาง	4
ภาพรวมด้านความก้าวหน้า	3.59	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4-6 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.59, SD = 0.78$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรมและเหมาะสมเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.75, SD = 0.82$) อันดับ 2 บุคลากรในองค์กรได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.62, SD = 0.92$) และอันดับ 3 ตำแหน่งงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.53, SD = 0.91$) อยู่ในระดับความเป็นจริงมาก ในขณะที่อันดับสุดท้าย การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรของท่านเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.49, SD = 0.99$) อยู่ในระดับความเป็นจริงปานกลางเท่านั้น

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านสังคมสัมพันธ์

ด้านสังคมสัมพันธ์	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
ได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อน ร่วมงาน	3.85	0.78	มาก	3

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

ด้านสังคมสัมพันธ์	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
ได้รับความร่วมมือ ตลอดจนการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.82	มาก	1
บุคลากรภายในองค์กร มีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน	3.87	0.85	มาก	2
ภาพรวมด้านสังคมสัมพันธ์	3.87	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4-7 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ได้รับความร่วมมือตลอดจนการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.82$) อันดับ 2 บุคลากรภายในองค์กร มีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.85$) และอันดับสุดท้าย ได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.78$) อยู่ในระดับความเป็นจริงมากทุกข้อตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน

ด้านอิสระจากงาน	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสมต่อตารางเวลาการทำงานในแต่ละวัน และไม่รู้สึกว่ามีมากเกินไป	3.71	0.90	มาก	3
สามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำวัน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	3.75	0.79	มาก	2
มีความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาส่วนตัวจากงานในแต่ละวัน	3.78	0.84	มาก	1
ภาพรวมด้านอิสระจากงาน	3.74	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4-8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.74, SD = 0.73$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาส่วนตัวจากงานในแต่ละวัน เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.78, SD = 0.84$) อันดับ 2 สามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำวัน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.75, SD = 0.79$) และอันดับสุดท้าย ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสมต่อตารางเวลาการทำงานในแต่ละวัน และไม่รู้สึกรำคาญเกินไป ($\bar{X} = 3.71, SD = 0.90$) อยู่ในระดับความเป็นจริงมากทุกข้อตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจองค์กร

ด้านความภูมิใจองค์กร	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
ภูมิใจในองค์กร เพราะองค์กรของท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับสาธารณประโยชน์เพื่อสังคม	3.85	0.87	มาก	3
ในองค์กรของท่านมีการรณรงค์ให้บุคลากรเกิดความตระหนักถึงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การประหยัดพลังงาน	3.86	0.81	มาก	2
มีส่วนร่วมกับองค์กรในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	3.77	0.84	มาก	4
ในภาพรวมท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้	3.96	0.80	มาก	1
ภาพรวมด้านความภูมิใจในองค์กร	3.85	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4-9 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.85, SD = 0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในภาพรวมท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.96, SD = 0.80$) อันดับ 2 ในองค์กรของท่านมีการรณรงค์ให้บุคลากรเกิดความตระหนักถึงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การประหยัดพลังงาน ($\bar{X} = 3.86, SD = 0.81$) อันดับ 3 ภูมิใจใน

องค์กร เพราะองค์กรของท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับสาธารณประโยชน์เพื่อสังคม ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.87$) และอันดับสุดท้าย มีส่วนร่วมกับองค์กรในการทำกิจกรรม เพื่อสาธารณประโยชน์ ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.84$) อยู่ในระดับความเป็นจริงมากทุกข้อตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านทัศนคติ	3.92	0.69	มาก	1
ด้านพฤติกรรม	3.59	0.81	มาก	3
ด้านบรรทัดฐานของสังคม	3.82	0.76	มาก	2
ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	3.77	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านทัศนคติ เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.69$) อันดับ 2 ด้านบรรทัดฐานของสังคม ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.76$) และอันดับสุดท้าย ด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.81$) อยู่ในระดับความเป็นจริงมากทุกข้อ ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติ

ด้านทัศนคติ	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
มีความภาคภูมิใจในองค์กรว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่ได้ร่วมงานด้วย	3.95	0.85	มาก	2
มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.88	0.81	มาก	3
มีความรู้สึกว่างค์กรเปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน	3.81	0.83	มาก	4
ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.07	0.85	มาก	1
ภาพรวมด้านทัศนคติ	3.92	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติโดยภาพรวมอยู่ในระดับความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.85$) อันดับ 2 มีความภาคภูมิใจในองค์กรว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่ได้ร่วมงานด้วย ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.85$) อันดับ 3 มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.81$) และอันดับสุดท้าย มีความรู้สึกว่าองค์กรเปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.83$) อยู่ในระดับความเป็นจริงมากทุกข้อตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

ด้านพฤติกรรม	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
ไม่คิดจะย้ายไปจากองค์กรนี้ แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะมีความก้าวหน้าหรือโอกาสในการเลือกงานที่ดีกว่า	3.60	0.98	มาก	2
องค์กรให้ในสิ่งที่ท่านต้องการอย่างเพียงพอ	3.56	0.94	มาก	3
ความแตกต่างด้านเงินเดือน ไม่ทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงาน	3.53	0.96	มาก	4
ท่านทำงานในองค์กรนี้ เพราะมีความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่าองค์กรอื่น	3.67	0.98	มาก	1
ภาพรวมด้านพฤติกรรม	3.59	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.81$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านทำงานในองค์กรนี้ เพราะมีความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่าองค์กรอื่น เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.98$) อันดับ 2 ไม่คิดจะย้ายไปจากองค์กรนี้ แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะมีความก้าวหน้าหรือโอกาสในการเลือกงานที่ดีกว่า ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.98$) อันดับ 3 องค์กรให้ในสิ่งที่ท่านต้องการอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.94$) และอันดับสุดท้าย ความแตกต่างด้านเงินเดือนไม่ทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงาน ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.96$) อยู่ในระดับความเป็นจริงมากทุกข้อ ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านบรรทัดฐานของสังคม

ด้านบรรทัดฐานของสังคม	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
ถึงแม้มีข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านจะรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องที่จะไปจากองค์กร	3.65	0.91	มาก	4
ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานสำเร็จ	3.88	0.91	มาก	2
คุณล่วงตามกำหนด ถึงแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน	3.98	0.83	มาก	1
ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นการตอบแทนองค์กร	3.98	0.83	มาก	1
ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ จนเกษียณด้วยความผูกพันต่อองค์กร	3.78	1.04	มาก	3
ภาพรวมด้านบรรทัดฐานของสังคม	3.82	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4-13 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานของสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.76$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นการตอบแทนองค์กรเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.83$) อันดับ 2 ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานสำเร็จ ล่วงตามกำหนด ถึงแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.91$) อันดับ 3 ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ จนเกษียณด้วยความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 1.04$) และอันดับสุดท้าย ถึงแม้มีข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านจะรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องที่จะไปจากองค์กร ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.91$) อยู่ในระดับความเป็นจริงมากทุกข้อตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นยศกับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ระดับชั้นยศแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับชั้นยศแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	ความผูกพันต่อองค์กร				
	n	\bar{X}	SD	t	P-value
นายทหารสัญญาบัตร	147	3.94	0.59	4.208	0.339
นายทหารประทวน	203	3.66	0.65		

*P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับชั้นยศ โดยใช้สถิติ t-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value = 0.339 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการกรมการสื่อสารทหารที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : อายุแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

อายุ	ความผูกพันต่อองค์กร				
	n	\bar{X}	SD	F	P-value
ไม่เกิน 30 ปี	110	3.76	0.75	0.156	0.926
31-40 ปี	85	3.81	0.55		
41-50 ปี	92	3.78	0.61		
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	63	3.74	0.61		
รวม	350	3.77	0.64		

*P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value = 0.926 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าข้าราชการกรมการสื่อสารทหารที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กร				
	n	\bar{X}	SD	F	P-value
ต่ำกว่าปริญญาตรี	106	3.72	0.69	0.763	0.467
ปริญญาตรี	208	3.78	0.63		
สูงกว่าปริญญาตรี	36	3.87	0.58		
รวม	350	3.77	0.64		

*P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ F-test ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value = 0.467 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าข้าราชการกรมการสื่อสารทหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ความผูกพันต่อองค์กร				
	n	\bar{X}	SD	F	P-value
ไม่เกิน 15,000 บาท	92	3.75	0.69	1.021	0.383
15,001-30,000 บาท	178	3.74	0.65		
30,001-45,000 บาท	71	3.88	0.57		
มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป	9	3.94	0.52		
รวม	350	3.77	0.64		

*P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value = 0.383 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการกรมการสื่อสารทหารที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลา ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร				
	n	\bar{X}	SD	F	P-value
ไม่เกิน 1 ปี	33	3.98	0.62	2.856	0.037*
2-10 ปี	129	3.68	0.70		
11-20 ปี	79	3.88	0.57		

ตารางที่ 4-18 (ต่อ)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร				
	n	\bar{X}	SD	F	P-value
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	109	3.75	0.62		
รวม	350	3.77	0.64		

*P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ F-test ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่าค่า P-value = 0.037 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการกรมการสื่อสารทหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน Multiple comparison โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4-19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
กับความผูกพันต่อองค์กร

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 1 ปี	2-10 ปี	11-20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 1 ปี	-			
P-value				
2-10 ปี	-0.30*	-		
P-value	(0.017)			
11-20 ปี	0.09	-0.20*	-	
P-value	(0.459)	(0.028)		
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	0.23	-0.06	0.13	-
P-value	(0.071)	(0.405)	(0.164)	

*P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลจากการวิเคราะห์รายคู่พบว่า มีคู่ต่างอยู่ 2 คู่ ได้แก่

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างข้าราชการกรมการสื่อสารทหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 1 ปี และ 2-10 ปี พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.017 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการสื่อสารทหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 1 ปี มีน้อยกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.30

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างข้าราชการกรมการสื่อสารทหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-10 ปี และ 11-20 ปี พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.028 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการสื่อสารทหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-10 ปี มีน้อยกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.20

สมมติฐานที่ 1.6 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านภาระในการเลี้ยงดูบุตรกับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ภาระในการเลี้ยงดูบุตรแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ภาระในการเลี้ยงดูบุตรแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามภาระในการเลี้ยงดูบุตร

ภาระในการเลี้ยงดูบุตร	ความผูกพันต่อองค์กร				
	n	\bar{X}	SD	t	P-value
มี	162	3.86	0.56	2.228	0.005*
ไม่มี	188	3.70	0.70		

*P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามภาระในการเลี้ยงดูบุตร โดยใช้สถิติ t-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value = 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการกรมการสื่อสารทหารที่มีภาระในการเลี้ยงดูบุตรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอาชีพเสริมกับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : อาชีพเสริมแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อาชีพเสริมแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอาชีพเสริม

อาชีพเสริม	ความผูกพันต่อองค์กร				
	n	\bar{X}	SD	t	P-value
มี	108	3.74	0.60	-0.723	0.266
ไม่มี	242	3.79	0.66		

*P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอาชีพเสริม โดยใช้สถิติ t-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value = 0.266 ซึ่งมีมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการกรมการสื่อสารทหารที่มีอาชีพเสริมแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4-22 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		ความผูกพันต่อองค์กร			รวม
		ด้าน ทัศนคติ	ด้าน พฤติกรรม	ด้านบรรทัดฐาน ของสังคม	
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ	R	0.379*	0.549*	0.428*	0.535*
	Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000
สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	R	0.461*	0.560*	0.427*	0.568*
	Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000
การพัฒนาศักยภาพของ ผู้ทำงาน	R	0.489*	0.482*	0.415*	0.541*
	Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000
ความก้าวหน้า	R	0.505*	0.511*	0.418*	0.560*
	Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000
สังคมสัมพันธ์	R	0.502*	0.374*	0.304*	0.456*
	Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000
ภาวะอิสระจากงาน	R	0.370*	0.460*	0.407*	0.486*
	Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000
ความภูมิใจในองค์กร	R	0.688*	0.544*	0.429*	0.643*
	Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000
รวม	R	0.617*	0.637*	0.518*	0.692*
	Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000

*P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-22 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.692 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000) มีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.535 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์รายด้านกับด้านพฤติกรรม ด้านบรรทัดฐานของสังคม และด้านทัศนคติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.549, 0.428 และ 0.379 ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.568 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์รายด้านกับด้านพฤติกรรม ด้านทัศนคติ และด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.560, 0.461 และ 0.427 ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.541 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์รายด้านกับด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.489, 0.482 และ 0.415 ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.560 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์รายด้านกับด้านพฤติกรรม ด้านทัศนคติ และด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.511, 0.505 และ 0.418 ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.456 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์รายด้านกับด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(Sig. = 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.502, 0.374 และ 0.304 ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

6. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.486 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์รายด้านกับด้านพฤติกรรม ด้านบรรทัดฐานของสังคม และด้านทัศนคติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.460, 0.407 และ 0.370 ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

7. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.643 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์รายด้านกับด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.688, 0.544 และ 0.429 ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4-23 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	ค่านัยสำคัญ
1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		
1.1 ระดับชั้นยศ	ยอมรับ H_0	0.339
1.2 อายุ	ยอมรับ H_0	0.926
1.3 ระดับการศึกษา	ยอมรับ H_0	0.467
1.4 รายได้ต่อเดือน	ยอมรับ H_0	0.383
1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ปฏิเสธ H_0	0.037*
1.6 ภาระในการเลี้ยงดูบุตร	ปฏิเสธ H_0	0.005*
1.7 อาชีพเสริม	ยอมรับ H_0	0.266

ตารางที่ 4-23 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	ค่านัยสำคัญ
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ		
ความผูกพันต่อองค์กร		
2.1 ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ปฏิเสธ H_0	0.000*
2.2 สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อ	ปฏิเสธ H_0	0.000*
สุขภาพ		
2.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน	ปฏิเสธ H_0	0.000*
2.4 ความก้าวหน้า	ปฏิเสธ H_0	0.000*
2.5 สัมผัสสัมพันธ์	ปฏิเสธ H_0	0.000*
2.6 ภาวะอิสระจากงาน	ปฏิเสธ H_0	0.000*
2.7 ความภูมิใจในองค์กร	ปฏิเสธ H_0	0.000*

*P-value < 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอาชีพเสริม แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ในขณะที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภาระในการเลี้ยงดูบุตร แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ความก้าวหน้า สัมผัสสัมพันธ์ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantity research) ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey research method) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร จำนวน 1,871 คน ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% โดยใช้สูตรของ Yamane (1967 อ้างถึงใน สุทธนู ศรีไสย์, 2551) จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 350 คน และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้นำไปวิเคราะห์และประมวลผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ส่วนการทดสอบสมมติฐานนั้น ใช้การพิสูจน์ความแตกต่างโดยใช้ Independent sample t-test และโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) โดยใช้ค่า F-test ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยใช้วิธี Least significant difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณสองตัวแปร โดยสถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ผู้วิจัยได้สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นนายทหารประทวน มีอายุไม่เกิน 30 ปี รองลงมา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และต่ำสุดมีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท และต่ำสุดมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 45,000 บาทขึ้นไปตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-10 ปี รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป และต่ำสุด

มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 1 ปีตามลำดับ ส่วนใหญ่ไม่มีภาระในการเลี้ยงดูบุตร และไม่มี อาชีพเสริม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับความเป็นจริงมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สูงสุดด้านสังคมสัมพันธ์ รองลงมา ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านภาวะ อิศระจากงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพ และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับความเป็นจริงมากตามลำดับ ส่วนด้านผลตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับความเป็นจริงปานกลางเท่านั้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับความเป็นจริงปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับความเป็นจริงมาก ในขณะที่ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน และ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับการ ดำรงชีวิต อยู่ในระดับความเป็นจริงปานกลางเท่านั้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความเป็นจริงมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า องค์กรที่ท่านปฏิบัติงาน มีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด สถานที่ทำงานภายในองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดีและ เหมาะสม เช่น ความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก ห้องน้ำถูกสุขลักษณะ และ องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีการให้ความรู้และให้ความสำคัญกับบุคลากรในเรื่องความปลอดภัย ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับความเป็นจริงมากตามลำดับ ในขณะที่อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานมีคุณภาพและเพียงพอต่อผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับความเป็นจริงปานกลาง เท่านั้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับ ความเป็นจริงมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการศึกษา เพิ่มเติม ได้แก่ หลักสูตรเสริมสร้างความรู้และหลักสูตรตามแนวทางการรับราชการ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และศักยภาพด้านการทำงาน การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับว่าเป็น งานที่มีความสำคัญ การได้รับการสนับสนุนในการเข้าอบรม สัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ หน้าที่การงานที่ท่านทำ เพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่าง สม่าเสมอ และการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย อยู่ใน

ระดับความเป็นจริงมากทุกข้อ ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับความเป็นจริงมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม บุคลากรในองค์กรได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และตำแหน่งงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอยู่ในระดับความเป็นจริงมาก ตามลำดับ ในขณะที่การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรของท่านเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม อยู่ในระดับความเป็นจริงปานกลางเท่านั้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับความเป็นจริงมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การได้รับความร่วมมือ ตลอดจนการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน บุคลากรภายในองค์กรมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน และการได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับความเป็นจริงมากทุกข้อ ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับความเป็นจริงมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาส่วนตัวจากงานในแต่ละวัน สามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำวัน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม และปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสมต่อตารางเวลาการทำงานในแต่ละวัน และไม่รู้สึกรำคาญมากเกินไป อยู่ในระดับความเป็นจริงมากทุกข้อ ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับความเป็นจริงมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในภาพรวมท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ ในองค์กรของท่านมีการรณรงค์ให้บุคลากรเกิดความตระหนักถึงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การประหยัดพลังงาน มีความภูมิใจในองค์กร เพราะองค์กรของท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับสาธารณประโยชน์เพื่อสังคม และการมีส่วนร่วมกับองค์กรในการทำกิจกรรม เพื่อสาธารณประโยชน์ อยู่ในระดับความเป็นจริงมากทุกข้อตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับความเป็นจริงมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านทัศนคติ ด้านบรรทัดฐานของสังคม และด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับความเป็นจริงมากทุกข้อตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติโดยภาพรวมอยู่ในระดับความเป็นจริงมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงาน

อย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในองค์กรว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่ได้ร่วมงานด้วย มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความรู้สึกที่องค์กรเปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน อยู่ในระดับความเป็นจริงมากทุกข้อตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับความเป็นจริงมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านทำงานในองค์กรนี้ เพราะมีความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่าองค์กรอื่น ท่านไม่คิดจะย้ายไปจากองค์กรนี้ แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะมีความก้าวหน้าหรือโอกาสในการเลือกงานที่ดีกว่า องค์กรให้ในสิ่งที่ท่านต้องการอย่างเพียงพอ และความแตกต่างด้านเงินเดือนไม่ทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงาน อยู่ในระดับความเป็นจริงมากทุกข้อตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานของสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับความเป็นจริงมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นการตอบแทนองค์กร ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามกำหนด ถึงแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ จนเกษียณด้วยความผูกพันต่อองค์กร และหากถึงแม้มีข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านจะรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องที่จะไปจากองค์กร อยู่ในระดับความเป็นจริงมากทุกข้อตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้จากทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร สามารถอภิปรายผลและอ้างอิงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอาชีพเสริมแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภาระในการเลี้ยงดูบุตรแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิทยา โภคา (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิรมล กุลพญา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม พบว่า

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริส ยศปัญญา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับ ทฤษฎี Side-bet Theory (Becker, 1960 อ้างถึงใน รุสนาณีย์ หามะ, 2556) กล่าวว่า บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเพราะบุคคลนั้นได้ลงทุนต่อสิ่งนั้นไว้ และหากบุคคลไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไป อาจจะทำให้เกิดความสูญเสียมากกว่า ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์กรเป็นระยะเวลานานก็ย่อมจะตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ลำบากกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรน้อยกว่า และจากประสบการณ์ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานจะเกิดความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร อาจมีสาเหตุมาจากความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในองค์กร ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทและอุทิศตนในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านภาระในการเลี้ยงดูบุตรนั้น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers and Porter (1977 อ้างถึงใน ศิริส ยศปัญญา, 2556) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีครอบครัวจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เพราะมีภาระที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ยังมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านบรรทัดฐานของสังคมอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริส ยศปัญญา (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชมงคล คำชู (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต

ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้าน
 กรุณา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรศูนย์ฝึกและ
 อบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง
 เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต
 ด้านอื่นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และระดับ
 ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอาบทิพย์
 กรดศรีใหม่ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ
 องค์กรของพนักงาน บริษัทรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า
 คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม และระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ใน
 ระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยต่อทุก ๆ ด้าน
 ของความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 ในการทำงาน ตลอดจนนำผลการวิจัย ไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรของ
 ข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร สรूपได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับต่ำสุด
 ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เพื่อให้บุคลากรเกิด
 ความรู้สึกว่าการค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นเหมาะสมกับความสามารถและความพากเพียรในการทำงาน
 ของตนอย่างยุติธรรม ควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและ โปร่งใสชัดเจน
 โดยเหมาะสมตามความยากง่ายของงานเพื่อใช้พิจารณาค่าตอบแทน ตลอดจนผลประโยชน์อื่น ๆ
 ที่ควรจะได้รับ ซึ่งได้แก่การจัดสวัสดิการต่าง ๆ และสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแก่ข้าราชการ
 รวมทั้งติดตามเร่งรัดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ควรจะได้รับจากทางราชการ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการ
 ทำงานและยังช่วยแบ่งเบาภาระค่าครองชีพ อันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้
 บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับต่ำรองลงมา องค์กรจึงควร
 ให้ความสำคัญและควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพราะถึงแม้จะเป็นงาน
 ราชการที่มีความมั่นคง แต่ความก้าวหน้าของข้าราชการก็เป็นสิ่งสำคัญ องค์กรจึงควรเปิดโอกาส

ในการส่งเสริมด้านความก้าวหน้าแก่บุคลากรให้เท่าเทียมกัน การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรใช้หลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในกระบวนการจัดสรร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับต่ำสุด โดยที่ความแตกต่างด้านเงินเดือนเป็นด้านที่มีค่าต่ำสุด องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน ตลอดจนผลประโยชน์อื่น ๆ ให้เพียงพอและเหมาะสม ซึ่งได้แก่ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการ อันจะนำไปสู่การเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และจะทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้ข้าราชการพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ทำให้เพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่องค์กร อันเป็นการก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูงสุด ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องควรให้การส่งเสริม เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรมีความสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การทำงานจำเป็นต้องอาศัยการประสานงานระหว่างบุคลากรภายในองค์กร การทำงานเป็นทีมจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกคนภายในองค์กรเพื่อทำให้ภารกิจนั้นบรรลุผลสำเร็จ จึงเป็นเรื่องที่ต้องส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจ รักใคร่ มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีความสุขกับการทำงาน จึงควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ และการติดต่อสื่อสารให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดงานกีฬาภายใน เพื่อกระชับความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ถือเป็นการเปิดโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการต่าง ๆ ภายในองค์กร การจัดกิจกรรมทัศนศึกษาดูงาน และการจัดกิจกรรมในเทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันปีใหม่ วันสงกรานต์ หรือวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นต้น รวมถึงการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นสาธารณประโยชน์ต่อสังคม เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นแก่องค์กร บุคลากรถ้ามีทัศนคติที่ดีเกิดขึ้นแล้ว ก็จะนำไปสู่พฤติกรรมที่ทำเพื่อองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรในที่สุด

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติอยู่ในระดับสูงสุด จึงเป็นเรื่องที่ต้องควรให้การส่งเสริม เพื่อให้เกิดการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้เกิดขึ้นกับข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร ควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและส่งเสริมให้มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร

เพื่อให้บุคคลมีความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งจะช่วยลดอัตราการขาดงาน และก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร เช่น จัดให้มีการอบรมค่านิยมหลักของบัญชาการกองทัพไทยแก่ข้าราชการทุกคน เพื่อเป็นการปลูกฝังและกระตุ้นให้ข้าราชการเกิดความตระหนักรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่และบทบาทของตัวเองที่ต้องปฏิบัติเพื่อองค์กร

3. ผลจากการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานและสภาพการปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ และความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับความถนัด และทักษะและประสบการณ์การทำงานของแต่ละบุคคล มีการหมุนเวียนงาน ควรมีการกำหนดขอบเขตของงานในความรับผิดชอบให้ชัดเจนและเหมาะสม มีการจัดระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ตลอดจนเปิดโอกาสให้ได้มีการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น และควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่พฤติกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปในเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการสื่อสารทหารนั้น ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรว่ามีความแตกต่างในลักษณะใด ซึ่งผลการศึกษาวิจัยจะใช้เป็นประโยชน์และแนวทางในการจัดการและวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร

2. การศึกษาครั้งต่อไป ควรเป็นการศึกษาในลักษณะเชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมาปรับใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป

3. การศึกษาครั้งต่อไป ควรกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร อาจเนื่องมาจากข้าราชการทหารเป็นอาชีพที่ต้องอยู่ในระเบียบวินัย ภายใต้กรอบข้อบังคับตามแบบธรรมเนียมทหาร ซึ่งจะแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนทั่วไป

4. ควรศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรองทอง อยู่สุข. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กร*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือ Quality of Work Life*. ใน เอกสารประกอบการรายงานประจำปี 2547. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- จิตสุดา มงคลวัจน์. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: ปกรณ์ศิลป์พรินต์ติ้ง.
- ฐิติพร หงษา. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนยุทธ บุตรขวัญ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิรมล กุลพญา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปวีณา กรุงพลี. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- พิทยา โภคา. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- มนสิชา อนุกุล. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีพุทธศักราช 2553*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- รุสนาณีย์ หามะ. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, วิทยาลัยพัฒนศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชมงคล คำชู. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา*. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ลีไรวีร์ ชุมกลม. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทยูไนเต็ด สเตนคาร์ด เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน)*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพัฒนศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริส ศปัญญา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุทธนู ศรีไธย์. (2551). *สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จิราภา.
- อัจฉริยา นิลละมั่ง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาบทิพย์ กรดศรีใหม่. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organizational Development and Change*. St.Paul,

Minn: West.

Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. (3rd ed.). New York:

McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถาม



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย

- ได้
- ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน
- ไม่ได้ (ทั้งฉบับ)

ลงชื่อ

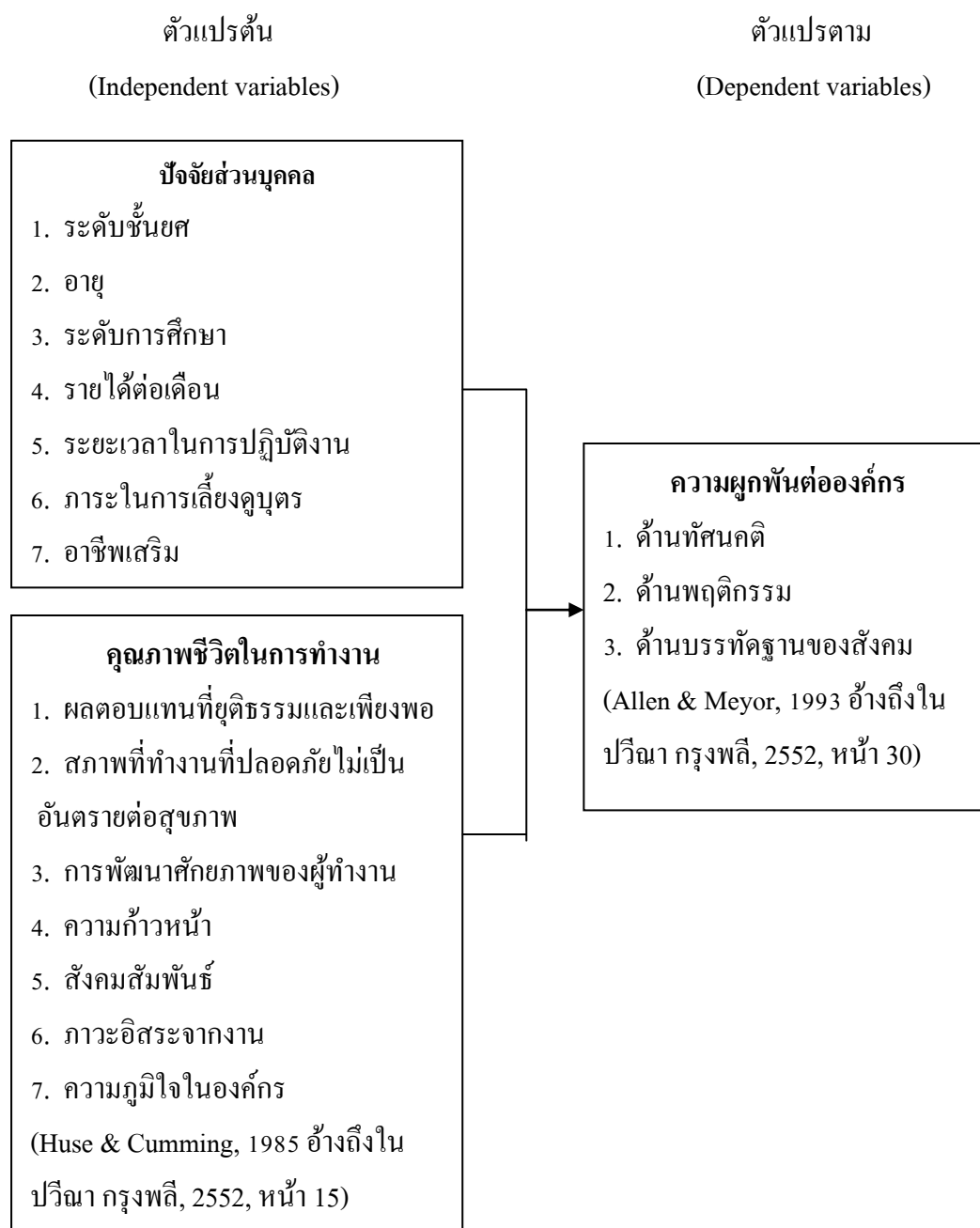
ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสอบถามความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร
ผู้วิจัย พันจ่าเอกหญิง ทักษิณา ดำรงพันธ์
นิสิตปริญญาโทหลักสูตรการจัดการสาธารณสุข รุ่นที่ 22

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



นิยามศัพท์เฉพาะ

กรมการสื่อสารทหาร หมายถึง ส่วนราชการขึ้นตรงกองบัญชาการกองทัพไทย มีสถานที่ทำงานตั้งอยู่เลขที่ 183 หมู่ที่ 3 ถนนสรองประภา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยขึ้นตรงกรมการสื่อสารทหาร

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระในการเลี้ยงดูบุตร อาชีพเสริม ซึ่งแยกนิยามตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1. ระดับชั้นยศ หมายถึง นายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน
 2. อายุ หมายถึง อายุปีเต็มของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร (ใช้ พ.ศ. ปัจจุบัน ลบด้วย พ.ศ. ที่เกิด)
 3. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุด หรือการศึกษาอย่างเป็นทางการ ในปัจจุบันของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร โดย แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี
 4. รายได้ต่อเดือน หมายถึง ระดับเงินเดือนรวมกับค่าตอบแทนทุกประเภทที่ได้จากการปฏิบัติงาน
 5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร จนถึงปัจจุบัน (โดยเศษเกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)
 6. ภาระในการเลี้ยงดูบุตร หมายถึง ภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องรับผิดชอบในการเลี้ยงดูบุตร
 7. อาชีพเสริม หมายถึง อาชีพที่เพิ่มจากอาชีพประจำที่มีอยู่แล้ว เพื่อจะเพิ่มช่องทางการทำเงิน หรือเพิ่มรายได้ให้มากยิ่งขึ้น หรือให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
- คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ และเพียงพอต่อการดำรงชีวิต
 2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่ข้าราชการมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสม มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่มีคุณภาพและเพียงพอ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัยของข้าราชการ
 3. การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการศึกษาต่อ หรือในการเข้าอบรม สัมมนา เพื่อการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการทำงาน อีกทั้งการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย และงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีความรู้สึกถึงความความมั่นคงในหน้าที่การงาน

5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้เพื่อนร่วมงานตลอดจนการได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ที่ทำงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร

6. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง การที่ข้าราชการสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและสังคม

7. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง การที่ข้าราชการมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นทำประโยชน์และมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป

1. ด้านทัศนคติ หมายถึง บุคคลมีความรู้สึกผูกพันและรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความภาคภูมิใจในองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ด้านพฤติกรรม หมายถึง บุคคลมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ไม่คิดจะย้ายไปจากองค์กรแม้ว่ามีโอกาสความก้าวหน้า และผลตอบแทนดีกว่าจากองค์กรอื่น

3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม หมายถึง บุคคลมีความจงรักภักดี ปราบปรามที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นหน้าที่ที่สมาชิกต้องปฏิบัติต่อองค์กร

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมการสื่อสารทหาร

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร จำนวน 350 คน

การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire)

โดยมีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1: สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2: สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3: สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4: ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ขอแสดงความนับถือ

พันจ่าเอกหญิง ทักษิณา คำรงพันธ์

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการจัดการสาธารณสุข รุ่น 22

ส่วนที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคล

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายละเอียด	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	คะแนน IOC
1.	ระดับชั้นยศนายทหาร () นายทหารสัญญาบัตร () นายทหารประทวน				
2.	อายุ () ไม่เกิน 30 ปี () มากกว่า 30-40 ปี () มากกว่า 40-50 ปี () มากกว่า 50 ปีขึ้นไป				
3.	ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี				
4.	รายได้ต่อเดือน () ไม่เกิน 15,000 บาท () มากกว่า 15,000-30,000 บาท () มากกว่า 30,000-45,000 บาท () มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป				

ข้อ	รายละเอียด	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	คะแนน IOC
5.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน () ไม่เกิน 1 ปี () มากกว่า 1-10 ปี () มากกว่า 10-20 ปี () มากกว่า 20 ปีขึ้นไป				
6.	ท่านมีบุตร ซึ่งต้องมีการค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตรที่อยู่ในความรับผิดชอบ () มี () ไม่มี				
7.	นอกจากงานราชการแล้ว ท่านมีงานพิเศษที่เป็นรายได้เสริมเพิ่มขึ้นจากการรับราชการ () มี () ไม่มี				

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายละเอียด	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	คะแนน IOC
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
1.	ท่านได้รับเงินและค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถ				

ข้อ	รายละเอียด	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	คะแนน IOC
2.	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นๆ ที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันกับท่าน				
3.	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับการดำรงชีวิต				
สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
4.	สถานที่ทำงานภายในองค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสม เช่น ความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก ห้องน้ำถูกสุขลักษณะ ฯลฯ				
5.	อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีคุณภาพและเพียงพอต่อผู้ปฏิบัติงาน				
6.	องค์กรที่ท่านปฏิบัติงาน มีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด				
7.	องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีการให้ความรู้และให้ความสำคัญกับบุคลากรในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ				
การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน					
8.	องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม อันได้แก่ หลักสูตรเสริมสร้างความรู้และหลักสูตรตามแนวทางการรับราชการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพด้านการทำงาน				
9.	ท่านได้รับการสนับสนุนในการเข้าอบรม สัมมนา หลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับหน้าที่การงานที่ท่านทำเพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ				

ข้อ	รายละเอียด	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	คะแนน IOC
10.	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย				
11.	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญ				
ความก้าวหน้า					
12.	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม				
13.	ตำแหน่งงานที่ท่านทำมีโอกาสดำเนินการไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น				
14.	บุคลากรในองค์กรได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				
15.	การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรของท่านเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม				
สังคมสัมพันธ์					
16.	ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน				
17.	ท่านได้รับความร่วมมือ ตลอดจนการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน				
18.	บุคลากรภายในองค์กร มีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน				
ภาวะอิสระจากงาน					
19.	ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสมต่อตารางเวลาการทำงานในแต่ละวัน และไม่รู้สึกรำคาญมากเกินไป				
20.	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำวัน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม				

ข้อ	รายละเอียด	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	คะแนน IOC
21.	ท่านมีความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาส่วนตัวจากงานในแต่ละวัน				
ความภูมิใจในองค์กร					
22.	ท่านภูมิใจในองค์กร เพราะองค์กรของท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับสาธารณประโยชน์เพื่อสังคม				
23.	ในองค์กรของท่านมีการรณรงค์ให้บุคลากรเกิดความตระหนักถึงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การประหยัดพลังงาน ฯลฯ				
24.	ท่านมีส่วนร่วมกับองค์กรในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์				
25.	ในภาพรวมท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้				

ส่วนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายละเอียด	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	คะแนน IOC
ด้านทัศนคติ					
1.	ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กรว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่ท่านได้ร่วมงานด้วย				
2.	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร				

ข้อ	รายละเอียด	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	คะแนน IOC
3.	ท่านมีความรู้สึกว่างค์กร เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน				
4.	ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่				
ด้านพฤติกรรม					
5.	ท่านไม่คิดจะย้ายไปจากองค์กรนี้ แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะมีความก้าวหน้าหรือโอกาสในการเลือกงานที่ดีกว่า				
6.	องค์กรให้ในสิ่งที่ท่านต้องการอย่างเพียงพอ				
7.	ความแตกต่างด้านเงินเดือน ไม่ทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงาน				
8.	ท่านทำงานในองค์กรนี้ เพราะมีความก้าวหน้าและมั่นคง ในหน้าที่การงานมากกว่าองค์กรอื่น				
ด้านบรรทัดฐานของสังคม					
9.	ถึงแม้มีข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านจะรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องที่จะไปจากองค์กร				
10.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานสำเร็จลุ่่วงตามกำหนด ถึงแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน				
11.	ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นการ ตอบแทนองค์กร				
12.	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ จนเกษียณด้วยความผูกพันต่อองค์กร				

ส่วนที่ 4: ข้อเสนอแนะ

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

	รายละเอียด	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	คะแนน IOC
1.	ข้อเสนอแนะ				

ภาคผนวก ข

ผลการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ผลการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายละเอียด	ผลการพิจารณาจาก			ค่า IOC	สรุป
		ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3		
1	ระดับชั้นยศนายทหาร	1	1	1	1	ผ่าน
2	อายุ	1	1	1	1	ผ่าน
3	ระดับการศึกษา	1	1	1	1	ผ่าน
4	รายได้ต่อเดือน	1	1	1	1	ผ่าน
5	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ผ่าน
6	ท่านมีบุตร ซึ่งต้องมีภาระค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตรที่อยู่ในความรับผิดชอบ	1	1	1	1	ผ่าน
7	นอกจากงานราชการแล้ว ท่านมีงานพิเศษที่เป็นรายได้เสริมเพิ่มขึ้นจากการรับราชการ	1	1	1	1	ผ่าน

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายละเอียด	ผลการพิจารณาจาก			ค่า IOC	สรุป
		ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3		
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ						
1	ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	ผ่าน

ข้อ	รายละเอียด	ผลการพิจารณาจาก ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
2	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันกับท่าน	1	1	1	1	ผ่าน
3	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับการดำรงชีวิต	1	1	1	1	ผ่าน
สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ						
4	สถานที่ทำงานภายในองค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสม เช่น ความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก ห้องน้ำถูกสุขลักษณะ	1	1	1	1	ผ่าน
5	อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีคุณภาพและเพียงพอต่อผู้ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ผ่าน
6	องค์กรที่ท่านปฏิบัติงาน มีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด	1	1	1	1	ผ่าน
7	องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีการให้ความรู้และให้ความสำคัญกับบุคลากรในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	ผ่าน
การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน						
8	องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมอันได้แก่หลักสูตรเสริมสร้างความรู้และหลักสูตรตามแนวทางการรับราชการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพด้านการทำงาน	1	1	1	1	ผ่าน

ข้อ	รายละเอียด	ผลการพิจารณาจาก			ค่า IOC	สรุป
		ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3		
9	ท่านได้รับการสนับสนุนในการเข้าอบรม สัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับหน้าที่การงานที่ท่านทำเพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	ผ่าน
10	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย	1	1	1	1	ผ่าน
11	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญ	1	1	1	1	ผ่าน
ความก้าวหน้า						
12	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม	1	1	1	1	ผ่าน
13	ตำแหน่งงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	1	1	1	1	ผ่าน
14	บุคลากรในองค์กรได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	ผ่าน
15	การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรของท่านเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม	1	1	1	1	ผ่าน
สังคมสัมพันธ์						
16	ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	ผ่าน

ข้อ	รายละเอียด	ผลการพิจารณาจาก ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
17	ท่านได้รับความร่วมมือ ตลอดจน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อน ร่วมงาน	1	1	1	1	ผ่าน
18	บุคลากรภายในองค์กร มีความเป็นมิตร ที่ดีต่อกัน	1	1	1	1	ผ่าน
ภาวะอิสระจากงาน						
19	ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม ต่อตารางเวลาการทำงานในแต่ละวัน และไม่รู้สึกว่ามีมากเกินไป	1	1	1	1	ผ่าน
20	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน ประจำวัน เวลาส่วนตัวเวลาสำหรับ ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	ผ่าน
21	ท่านมีความพอใจในความสมดุลของ ช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลา ส่วนตัวจากงานในแต่ละวัน	1	1	1	1	ผ่าน
ความภูมิใจในองค์กร						
22	ท่านภูมิใจในองค์กร เพราะองค์กรของ ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม เกี่ยวกับสาธารณประโยชน์เพื่อสังคม	1	1	1	1	ผ่าน
23	ในองค์กรของท่านมีการรณรงค์ให้ บุคลากรเกิดความตระหนักถึงการมี ส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การประหยัด พลังงาน ฯลฯ	1	1	1	1	ผ่าน
24	ท่านมีส่วนร่วมกับองค์กรในการทำ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	1	1	1	1	ผ่าน

ข้อ	รายละเอียด	ผลการพิจารณาจาก			ค่า IOC	สรุป
		ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3		
25	ในภาพรวมท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้	1	1	1	1	ผ่าน

ส่วนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายละเอียด	ผลการพิจารณาจาก			ค่า IOC	สรุป
		ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3		
ด้านทัศนคติ						
1	ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กรว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในหนึ่งที่ท่านได้ร่วมงานด้วย	1	1	1	1	ผ่าน
2	ท่านมีความรู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1	1	1	1	ผ่าน
3	ท่านมีความรู้สึกว่างค์กรเปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน	1	1	1	1	ผ่าน
4	ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	ผ่าน
ด้านพฤติกรรม						
5	ท่านไม่คิดจะย้ายไปจากองค์กรนี้ แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะมีความก้าวหน้าหรือโอกาสในการเลือกงานที่ดีกว่า	1	1	1	1	ผ่าน
6	องค์กรให้ในสิ่งที่ท่านต้องการอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	ผ่าน

ข้อ	รายละเอียด	ผลการพิจารณาจาก ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
7	ความแตกต่างด้านเงินเดือน ไม่ทำให้ ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงาน	1	1	1	1	ผ่าน
8	ท่านทำงานในองค์กรนี้ เพราะมี ความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การ งานมากกว่าองค์กรอื่น	1	1	1	1	ผ่าน
ด้านบรรทัดฐานของสังคม						
9	ถึงแม้มีข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อตัว ท่าน แต่ท่านจะรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ไม่ ถูกต้องที่จะไปจากองค์กร	1	1	1	1	ผ่าน
10	ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาเพื่อให้ งานสำเร็จลุล่วงตามกำหนด ถึงแม้จะ ไม่ได้รับค่าตอบแทน	1	1	1	1	ผ่าน
11	ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างให้ องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นการ ตอบแทนองค์กร	1	1	1	1	ผ่าน
12	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานใน องค์กรแห่งนี้จนเกษียณด้วยความ ผูกพันต่อองค์กร	1	1	1	1	ผ่าน

ส่วนที่ 4: ข้อเสนอแนะ

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายละเอียด	ผลการพิจารณาจาก ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
1	ข้อเสนอแนะ	1	1	1	1	ผ่าน

ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับการศึกษาวิจัยจัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษาในระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน มีจำนวนทั้งสิ้น 46 ข้อ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน 7 ข้อ
ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวน 26 ข้อ
ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน 12 ข้อ
ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ	จำนวน 1 ข้อ

ข้อมูลต่าง ๆ ที่ศึกษาค้นคว้านี้ เป็นการศึกษาเชิงวิชาการจะไม่มีผลใด ๆ กับผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด จึงขอความกรุณาท่านผู้ตอบแบบสอบถามอย่างตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริง เพื่อผลการศึกษาจะได้รับข้อมูลตามความเป็นจริงมากที่สุด โดยข้อมูลทั้งหมดจะเป็นความลับและนำไปใช้ในการศึกษาเท่านั้น

ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

พันจ่าเอกหญิง ทักษิณา ดำรงพันธ์
นิสิตปริญญาโทหลักสูตรการจัดการสาธารณะ รุ่นที่ 22
วิทยาลัยพณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงข้อเดียว

1. ระดับชั้นยศนายทหาร

นายทหารสัญญาบัตร

นายทหารประทวน

2. อายุ

ไม่เกิน 30 ปี

มากกว่า 30-40 ปี

มากกว่า 40-50 ปี

มากกว่า 50ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน

ไม่เกิน 15,000 บาท

มากกว่า 15,000-30,000 บาท

มากกว่า 30,000-45,000 บาท

มากกว่า 45,000 บาท ขึ้นไป

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ไม่เกิน 1 ปี

มากกว่า 1-10 ปี

มากกว่า 10-20 ปี

มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

6. ท่านมีบุตร ซึ่งต้องมีภาระค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตรที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ไม่มี

มี

7. นอกจากงานราชการแล้ว ท่านมีงานพิเศษที่เป็นรายได้เสริมเพิ่มขึ้นจากการรับราชการ

ไม่มี

มี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียวเท่านั้น

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ						
1	ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถ					
2	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันกับท่าน					
3	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับการดำรงชีวิต					
สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ						
4	สถานที่ทำงานภายในองค์กรของท่าน มีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสม เช่น ความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก ห้องน้ำถูกสุขลักษณะ ฯลฯ					
5	อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน มีคุณภาพและเพียงพอต่อผู้ปฏิบัติงาน					
6	องค์กรที่ท่านปฏิบัติงาน มีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด					
7	องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีการให้ความรู้ และให้ความสำคัญกับบุคลากรในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน						
8	องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมอันได้แก่ หลักสูตร เสริมสร้างความรู้และหลักสูตรตาม แนวทางการรับราชการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และศักยภาพด้านการทำงาน					
9	ท่านได้รับการสนับสนุนในการเข้าอบรม สัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับหน้าที่ การงานที่ท่านทำเพื่อพัฒนาทักษะและ เพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ					
10	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะ และความสามารถที่หลากหลาย					
11	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ได้รับ การยอมรับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญ					
ความก้าวหน้า						
12	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม					
13	ตำแหน่งงานที่ท่านทำมี โอกาสก้าวหน้า ไปสู่ ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
14	บุคลากรในองค์กรได้รับการสนับสนุนให้เกิด ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
15	การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรของท่าน เป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม					

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
สังคมสัมพันธ์						
16	ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน					
17	ท่านได้รับความร่วมมือ ตลอดจนการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน					
18	บุคลากรภายในองค์กร มีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน					
ภาวะอิสระจากงาน						
19	ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสมต่อตารางเวลาการทำงานในแต่ละวัน และไม่รู้สึกรำคาญมากเกินไป					
20	บ่อยครั้งที่ท่านต้องนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน หรือต้องมาทำงานในวันหยุด โดยไม่ได้รับค่าตอบแทน					
21	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำวัน เวลาส่วนตัวเวลาสำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม					
22	ท่านมีความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาส่วนตัวจากงานในแต่ละวัน					

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความเป็นจริง				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ความภูมิใจในองค์กร						
23	ท่านภูมิใจในองค์กร เพราะองค์กรของท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับสาธารณประโยชน์เพื่อสังคม					
24	ในองค์กรของท่านมีการรณรงค์ให้บุคลากรเกิดความตระหนักถึงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การประหยัดพลังงาน ฯลฯ					
25	ท่านมีส่วนร่วมกับองค์กรในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์					
26	ในภาพรวมท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียวเท่านั้น

ลำดับ ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ด้านทัศนคติ						
1	ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กรว่าเป็นองค์กร ที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่ท่านได้ร่วมงานด้วย					
2	ท่านมีความรู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร					
3	ท่านมีความรู้สึกที่องค์กร เปรียบเสมือน ครอบครัวของท่าน					
4	ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเท ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
ด้านพฤติกรรม						
5	ท่านไม่คิดจะย้ายไปจากองค์กรนี้ แม้ว่า หน่วยงานอื่นจะมีความก้าวหน้าหรือ โอกาส ในการเลือกงานที่ดีกว่า					
6	องค์กรให้ในสิ่งที่ท่านต้องการอย่างเพียงพอ					
7	ความแตกต่างด้านเงินเดือน ไม่ทำให้ท่าน ตัดสินใจเปลี่ยนงาน					
8	ท่านทำงานในองค์กรนี้ เพราะมีความก้าวหน้า และมั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่าองค์กรอื่น					

ลำดับ ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ด้านบรรทัดฐานของสังคม						
9	ถึงแม้มีข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านจะรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องที่จะไปจากองค์กร					
10	ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามกำหนด ถึงแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน					
11	ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นการตอบแทนองค์กร					
12	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนเกษียณด้วยความผูกพันต่อองค์กร					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*****ขอขอบพระคุณ*****

ภาคผนวก ง
ผลการตรวจอักษรวิสุทธิ์

Plagiarism Checking Report

Created on May 5, 2016 at 17:54 PM

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
222834	May 5, 2016 at 17:54 PM	57720014@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 1.docx	Completed	0.00%

Match Overview

Show 10 entries

Search:

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
No data available in table				

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
-----	-------	-----------	--------	------------------

Plagiarism Checking Report

Created on Jun 9, 2016 at 17:08 PM

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
249366	Jun 9, 2016 at 17:08 PM	57720014@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 2 (1).docx	Completed	3.07 %

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
1	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ฉาบทิพย์ กรดศรีโหม	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	2.08 %
2	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	สมพร สังข์เข็ม	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	0.99 %

Plagiarism Checking Report

Created on Jun 9, 2016 at 17:09 PM

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
249368	Jun 9, 2016 at 17:09 PM	57720014@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 3 (1).docx	Completed	0.00 %

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
No data available in table				

Plagiarism Checking Report

Created on Jun 9, 2016 at 17:10 PM

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
249369	Jun 9, 2016 at 17:10 PM	57720014@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 4 (1).docx	Completed	0.00 %

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
No data available in table				

Plagiarism Checking Report

Created on Jun 9, 2016 at 17:29 PM

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
249389	Jun 9, 2016 at 17:29 PM	57720014@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 5 (1).docx	Completed	0.00 %

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
No data available in table				