

สมรรถนะองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนา
คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร
ในมณฑลทหารบกที่ 18

Organizational Competence and Organizational Commitment Affecting Life
Quality Development of Commissioned Officer in the 18th Army

ปองภพ อึ้งวะระ¹, ภมร ชันชะหัด² และ ธนิศร ยืนยง³

Pongphob Uangwara¹, Phamorn Khanthahat² and Tanisorn Yeunyong³

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Doctor of Public Administration Program, Pathumthani University

Email: pop_1901@hotmail.com

Received April 14, 2022; **Revised** December 25, 2022; **Accepted** December 29, 2022

Abstract

The objectives of this study were: 1) To study the level of organizational competency; 2) To study organizational competence and organizational commitment that affect the improvement of the working quality of life of non-commissioned officers. in the 18th Army Region 3) To propose guidelines for improving the quality of working life of commissioned officers in the 18th Army Region. This is quantitative and qualitative research. The sample group was commissioned, officers. In the 18th Army Region, 183 people used questionnaires and in-depth interviews as research tools. Statistical analysis such as frequency, percentage, mean, standard deviation Multiple Regression analysis, and correlation analysis The results of the study showed that 1) The level of organizational competency in the overall picture was at a high level, namely the shared values. strategic organizational structure form of management, personnel, operational system, and skills, respectively, and organizational commitment. The overall picture is at a high level, namely the investment of the individual. job search behavior relationships at work and the features of the work and the overall quality of working life development were at a high level. 2) Organizational competency and strategic commitment to the organization management style and shared values affect the development of quality of life at work statistically significant at the .05 level 3) Adjusting the management model based on shared values to improve the quality of life and happiness at work for good health. both physically and mentally.

Keywords: Organizational Competence; Affiliation with the Organization; Improving the Quality of Life; Commissioned Officer; 18th Army Region

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะองค์การ 2) ศึกษาสมรรถนะองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในมณฑลทหารบกที่ 18 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในมณฑลทหารบกที่ 18 เป็นวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตร ในมณฑลทหารบกที่ 18 จำนวน 183 คน ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือวิจัย วิเคราะห์สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษพบว่า 1) ระดับสมรรถนะองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านค่านิยมร่วม ด้านยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างหน่วยงาน ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคคล ด้านระบบการปฏิบัติงาน และด้านทักษะ ตามลำดับ และความผูกพันต่อองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการลงทุนของตัวบุคคล ด้านพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในงาน และด้านคุณลักษณะของงาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะองค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านยุทธศาสตร์ ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านค่านิยมร่วม ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การปรับรูปแบบการบริหาร โดยอาศัยค่านิยมร่วม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานให้มีสภาวะดี ทั้งร่างกายและจิตใจ

คำสำคัญ: สมรรถนะองค์การ; ความผูกพันต่อองค์การ; การพัฒนาคุณภาพชีวิต; นายทหารชั้นสัญญาบัตร; มณฑลทหารบกที่ 18

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตนับได้ว่าเป็นความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาที่สามารถช่วยให้ประชาชนในประเทศได้มีระดับการดำรงชีวิตที่มีความเหมาะสมตามความจำเป็นขั้นพื้นฐาน เช่น การได้มีรายได้จากการประกอบอาชีพ การมีปัจจัยสี่ในการดำรงชีพ การได้รับการศึกษาตามสมควร การมีสุขภาพร่างกายที่ดี แข็งแรง เป็นผู้ที่มีคุณธรรม มีประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตนี้จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ (Thepsitta, 1997) สำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในประเทศไทยนั้นเริ่มได้รับความสนใจและมุ่งให้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515-2519) เป็นต้นมา โดยได้กำหนดความสำคัญในการเน้นการพัฒนาสังคมให้มากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา การอนามัย และสาธารณสุข รวมไปถึงการมุ่งเน้นการกระจายความเจริญสู่ชนบทให้มากขึ้น และเน้นการกระจายรายได้ที่เป็นธรรม ในขณะที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในฉบับที่ผ่าน ๆ มา ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรเท่าที่ควรนัก กล่าวคือแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510-2514) ได้มุ่งเน้นเกี่ยวกับการลงทุนสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจของประเทศ การสร้างเขื่อน

สร้างทางหลวงแผ่นดิน การส่งเสริมการลงทุนของเอกชนในภาคอุตสาหกรรมเพื่อทดแทนการนำเข้า การสนับสนุนการลงทุนของชาวต่างชาติ และพัฒนาการผลิตทั้งภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม และการพัฒนากำลังคนเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ เป็นต้น โดยจะเห็นได้ว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทั้งสองฉบับมุ่งให้ความสำคัญกับระบบการพัฒนาประเทศในด้านโครงสร้างขั้นพื้นฐานกับการลงทุนเป็นหลักดังกล่าวไว้ข้างต้น

กองทัพบก คือ กองกำลังทหารที่ปฏิบัติการในภาคพื้นดินเป็นหลัก มีหน้าที่ป้องกันและปฏิบัติการรบในภาคพื้นดิน ซึ่งนับได้ว่ากำเนิดมาพร้อม ๆ กับการก่อตั้งราชอาณาจักรไทย และเป็นรากฐานของความมั่นคงของประเทศชาติตลอดมา โดยนโยบายการปฏิบัติงานของกองทัพบก ประกอบไปด้วย 1) ให้ความสำคัญสูงสุดในการพิทักษ์และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ 2) ให้การสนับสนุนรัฐบาลและคณะรักษาความสงบแห่งชาติ เพื่อเป้าหมายในการส่งผ่านการบริหารราชการ สู่รัฐบาลชุดใหม่ 3) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในกองทัพ ตามแนวคิด smart man และ smart army 4) มีการพัฒนาอาวุธยุทโธปกรณ์ของกองทัพให้มีความพร้อมรบ และสามารถใช้งานเพื่อความมั่นคงได้ในหลากหลายมิติ 5) เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อขยายความมั่นคงทางการทหารสู่ระดับภูมิภาคอาเซียน 6) ผู้บังคับหน่วยต้องให้ความสำคัญและตรวจสอบสิ่งอุปกรณ์ (สป.) ของหน่วยอยู่เสมอ หากมีสิ่งใดสูญหายจะถือเป็นความผิดร้ายแรง 7) ให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดินของกองทัพ พร้อมทั้งเพิ่มพูนความรู้ให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบ และจัดทำฐานข้อมูลที่ดิน 8) กำหนดมาตรการป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลสารสนเทศของกองทัพ 9) ให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และแผนการพัฒนาของกองทัพ 10) การบริหารราชการของกองทัพ ต้องมีความโปร่งใส สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้กับประชาชน และ 11) แก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนใต้ โดยอาศัยยุทธศาสตร์ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” พร้อมเสริมสร้างความร่วมมือ กับภาคประชาชน เป็นต้น ปัจจุบันกองทัพบกได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนากำลังพลทั้งด้านกายภาพและคุณภาพเพื่อการสร้างรากฐานที่เข้มแข็งให้กับกองทัพบก โดยสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ กองทัพบกได้จัดสัมมนาคณะกรรมการยุทธศาสตร์กองทัพบก เพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและครอบครัวของกองทัพบก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล เนื่องจากกองทัพบกเป็นกลไกด้านความมั่นคงของรัฐที่สำคัญและมีศักยภาพในอันที่จะพิทักษ์ รักษาเอกราช และความมั่นคงของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ประชาชน และผลประโยชน์ของชาติ รวมทั้งการพัฒนาประเทศ ให้มีความมั่นคง ยั่งยืน ฯลฯ สำหรับวัตถุประสงค์การพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและครอบครัวของกองทัพบก ประกอบไปด้วย เพื่อให้กำลังพลและครอบครัวมีร่างกาย จิตใจและความรู้ที่ดี เพื่อให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข และเพิ่มเป็นการเพิ่มขวัญและประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น โดยมีแนวทางในการพัฒนา กำลังพลและครอบครัว โดยมุ่งเน้นการพัฒนาร่างกายกำลังพล การพัฒนาจิตใจและการพัฒนาความรู้รวมถึงการมีสวัสดิการด้านอื่น ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพลทำให้มีสมาธิมุ่งมั่นในการปฏิบัติภารกิจ ทั้งการพัฒนาศาสนาวัฒนธรรมที่ทำงานและบ้านพักอาศัย การทำงานให้มีความเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการป้องกันยาเสพติด การแก้ไขปัญหาหนี้สิน โดยมุ่งเน้นการแก้ไข โดยร่วมกับการบูรณาการงานด้านสวัสดิการของหน่วย การส่งเสริมกิจกรรมเพื่อลดรายจ่ายเพิ่มรายได้ การอบรมอาชีพเสริม ตลอดจนการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำการสำรวจ ให้การศึกษา แก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง ทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี สง่างาม น่าเกรงขาม และเป็นที่ยอมรับศรัทธา และที่พึงพาของประชาชนได้เสมอ ตลอดจนมีวัฒนธรรมขององค์กรที่เป็นรูปแบบธรรมเนียมทหารที่ควรต้องปฏิบัติ อันได้แก่ การแสดงความเคารพ การแต่ง

กาย การเคารพผู้ใหญ่ ระบบอาวุโส ฯลฯ อันเป็นบรรทัดฐานที่สร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันให้แก่ทหารในสังกัด กองทัพบกได้ปฏิบัติยึดถือร่วมกัน (Royal Thai Army, 2020)

คุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการพิจารณาในแง่ของแนวคิดที่หลากหลาย ซึ่งมักจะเป็นแนวคิดของการได้รับ บริการ สวัสดิการ ความพึงพอใจ เศรษฐกิจ ค่านิยมและประสบการณ์ชีวิตของบุคคล แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในแง่ของความผาสุกของมนุษย์นั้นเป็นวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ขณะที่คุณภาพชีวิตในแง่ของทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือวัดการพัฒนา ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงาน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับสมรรถนะขององค์การ ความผูกพันขององค์การและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตรในมณฑลทหารบกที่ 18 และเพื่อให้เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตรในมณฑลทหารบกที่ 18 เพื่อ เป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลและครอบครัวของกองทัพบก และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และเป็นต้นแบบของการนำไปปฏิบัติแก่อนุชนรุ่นอื่น ๆ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะขององค์การ ความผูกพันขององค์การและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในมณฑลทหารบกที่ 18
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะขององค์การและความผูกพันขององค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในมณฑลทหารบกที่ 18
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในมณฑลทหารบกที่ 18

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ทำการศึกษาระดับสมรรถนะขององค์การ ตามแนวคิดของ Mckansey's 7 S Framework (Peters & Waterman Jr., 1980 as cited in Moleeruttakul, 2014) ประกอบด้วย 1) ด้านยุทธศาสตร์ 2) ด้านโครงสร้างหน่วยงาน 3) ด้านระบบการปฏิบัติงาน 4) ด้านทักษะ 5) ด้านบุคคล 6) ด้านรูปแบบการบริหาร และ 7) ด้านค่านิยมร่วม และความผูกพันขององค์กร ตามแนวคิดของตาม Hunt, Chonko & Wood (1985) ประกอบด้วย 1) ด้านพฤติกรรมกรรมการ 2) ด้านการลงทุนของตัวบุคคล 3) ด้านความสัมพันธ์ในงาน และ 4) ด้านคุณลักษณะของงาน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตร ในมณฑลทหารบกที่ 18 จำนวน 183 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ มณฑลทหารบกที่ 18

ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม 2563 ถึงเดือนธันวาคม 2564

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

Newman, Warren & McGill (1987) กล่าวถึงดัชนีคุณภาพชีวิตที่สามารถใช้เพื่อการเชื่อมโยงคุณภาพชีวิตกับการวัด โดยทำการจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ 1. ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย (subjective well-being) จะเป็นการวัดที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความพึงพอใจ ทัศนคติ ความเข้าใจในระดับบุคคล โดยมักจะเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้ และมีความยากในการวัด จึงได้มีการกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดขึ้น โดยจะเป็นตัวชี้วัดที่สัมพันธ์กับความเข้าใจ ทัศนคติที่มีต่อชีวิต เป็นความสุขทางด้านครอบครัว เพื่อนฝูง และมาตรฐานความเป็นอยู่ ประสบการณ์เกี่ยวกับความสำเร็จ ความปลอดภัยในชีวิต รวมถึงชีวิตครอบครัวและการทำงาน เป็นต้น 2. ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย (objective well-being) เป็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจ โดยให้ความสำคัญกับรายได้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งเกณฑ์ที่นำมาเป็นตัวชี้วัดก็จะเป็นรูปแบบของอัตราต่าง ๆ ค่าเฉลี่ยของอายุ ประเภทที่อยู่อาศัย อัตราค่าครองชีพ ซึ่งในการกำหนดนโยบายนั้นก็จะใช้ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัยมาวัดคุณภาพชีวิตของระดับต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นระดับครัวเรือน ชุมชน เมือง และประเทศ

Richard E. Walton (Walton, 1975) เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม รายได้เพียงพอ รายได้จากการทำงานเต็มเวลาสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดหรือสอดคล้องกับมาตรฐานของผู้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน 2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ช่วงเวลาการทำงานมีความเหมาะสม หากเลยเวลางานปกติตามมาตรฐานแล้วจะต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ สภาพการทำงาน ที่ลดความเสี่ยงจากการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บ 3. ด้านโอกาสที่จะได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ความมีอิสระ งานที่เปิดโอกาสให้บุคคลมีอิสระในตัวเองและควบคุมตนเอง แทนที่จะถูกควบคุมโดยบุคคลอื่น ความรู้ความชำนาญที่หลากหลาย งานที่เปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้ 4. ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน การพัฒนาในงาน นำไปสู่การประยุกต์ใช้ในอนาคต หมายถึง การคาดหมายที่จะมีการใช้ความรู้ และความสามารถที่ได้เรียนมาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในอนาคต โอกาสของความก้าวหน้าในงาน 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์การที่ทำงาน การมีอิสระจากความมีอคติหรือความลำเอียง การได้รับความเสมอภาค ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ (ความเป็นธรรม) สิทธิในความเป็นส่วนตัว สิทธิในการพูดหรือแสดงออก สิทธิในความเท่าเทียม 7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม การทำงานที่มีความสมดุล การมีตารางเวลาในการทำงานและเวลาในการเดินทางไปทำงานที่ไม่กระทบกับเวลาพักผ่อนและการอยู่ร่วมกับครอบครัวและเมื่อได้รับความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งก็ไม่จำเป็นต้องย้ายจากที่ทำงานเดิม 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม ทำให้เกิดปัญหาด้านความรับผิดชอบที่คาดหวัง ความรับผิดชอบต่อสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะองค์กร

สมรรถนะองค์กร ตามแนวคิดของ Mckansey's 7 s framework (Peters & Waterman Jr., 1980 as cited in Moleeruttakul, 2014) ประกอบด้วย 1. ด้านยุทธศาสตร์(strategy) หมายถึง แนวทางหลักของการทำงานหรือแผนแม่บท เป็นแนวทางระดมและจัดทรัพยากรขององค์กร ถ้ากลยุทธ์เหมาะสมกับองค์กรให้มีทรัพยากรเพียงพอเพียงเหมาะสม โดยองค์กรต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจน และมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกไว้อย่างชัดเจน 2. ด้านโครงสร้างหน่วยงาน (structure) หมายถึง มีการกำหนดโครงสร้างของแต่ละฝ่ายอย่าง

ชัดเจน มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน รวมถึงการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน 3. ด้านระบบงาน (systems) หมายถึง องค์กรมีความเหมาะสมของระบบงานอาจนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้เกิดการประสานงานทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการตรวจสอบ ทบทวนการปฏิบัติงาน รวมถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4. ด้านทักษะ (skills) หมายถึง ด้านทักษะของบุคลากร โดยบุคลากรสามารถประยุกต์เทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานบุคลากรมีความสามารถในการใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี 5. ด้านบุคคล (staff) หมายถึง ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน มีระบบการสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเพียงพอ และมีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ขององค์กร และมีระบบการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร 6. ด้านรูปแบบการบริหาร (style) หมายถึง ด้านรูปแบบการบริหารงาน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และผู้บริหาร มีความมุ่งมั่นและกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน 7. ด้านค่านิยมร่วม (shared values) หมายถึง องค์กรจะต้องมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศ ที่ดีในการปฏิบัติงานบุคลากรในองค์กรมีการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม บุคลากรในองค์กรจะต้องมีการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น ทุ่มเท และมีค่านิยมร่วมขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Hunt, Chonko & Wood (1985) ได้สร้างกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร โดยพัฒนามาจากงานของ Steers (1977), and Stevens & Trice (1978) โดยสร้างตัวแปรต้น ทั้ง 6 ตัว ได้แก่ 1. คุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่อายุ การศึกษา รายได้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2. การลงทุนของตัวบุคคล ว่าเกิดจากระดับความคาดหวังของพนักงานในผลตอบแทนที่ได้จากความจงรักภักดีในองค์กร จากเหตุผลดังกล่าวบุคคลจึงทุ่มเทให้กับองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยน ผลประโยชน์ที่จะได้จากองค์กรในภายภาคหน้า 3. ความคาดหวังต่อปัจจัยทางสังคม หมายถึง ระดับความคาดหวังที่เกิดจากการที่พนักงาน เก็บรวบรวมข้อมูลขององค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ในที่ ทำงานเดิม ซึ่งผลจากการเปรียบเทียบนี้จะนำไปสู่ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กรใหม่ และ ต่อความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ 4. พฤติกรรมการหางาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคคลได้ใช้ไปกับการหางาน จำนวนของใบสมัครที่ส่งจำนวนครั้งของการได้รับการสัมภาษณ์เข้าทำงาน จำนวนครั้งที่ได้รับการชักชวนให้ เข้าทำงาน 5. ความสัมพันธ์ในงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานที่มงาน หัวหน้างาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ที่เกิดจากการได้มาทำงานร่วมกัน 6. คุณลักษณะของงาน โดยทั่วไปแล้วคุณลักษณะของงานจะถูกกำหนดโดยความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน

สรุปได้ว่า สมรรถนะองค์กร ประกอบด้วย 1. ด้านยุทธศาสตร์ 2. ด้านโครงสร้างหน่วยงาน 3. ด้านระบบงาน 4. ด้านทักษะ 5. ด้านบุคคล 6. ด้านรูปแบบการบริหาร และ 7. ด้านค่านิยมร่วม สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้จากความสัมพันธ์ และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงไปยังการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือ การมุ่งให้บุคคลรู้จักการพึ่งพาตนเองได้อย่างเหมาะสมโดยไม่เป็นภาระให้แก่สังคม หรือบุคคลใดที่เกี่ยวข้องได้รับความเดือดร้อนจนเกินไป เป็นการพัฒนาที่จะทำให้บุคคลเกิดความแข็งแกร่งในการดำรงชีวิตได้อย่างมีศักยภาพและมีคุณภาพ โดยเป็นทั้งผู้รับและผู้ให้ รวมไปถึงการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคมตามโอกาสที่เหมาะสม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง สมรรถนะขององค์การและความผูกพันองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในมณฑลทหารบกที่ 18 การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลทุติยภูมิจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods research) ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตร ในมณฑลทหารบกที่ 18 จำนวน 183 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตรในมณฑลทหารบกที่ 18 คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์การ ประกอบด้วย 1) ด้านยุทธศาสตร์ 2) ด้านโครงสร้างหน่วยงาน 3) ด้านระบบการปฏิบัติงาน 4) ด้านทักษะ 5) ด้านบุคคล 6) ด้านรูปแบบการบริหาร และ 7) ด้านค่านิยมร่วม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของนายทหารชั้นสัญญาบัตรในมณฑลทหารบกที่ 18 คือ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) ด้านพฤติกรรมการทำงาน 2) ด้านการลงทุนของตัวบุคคล 3) ด้านความสัมพันธ์ในงาน และ 4) ด้านคุณลักษณะของงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตรในมณฑลทหารบกที่ 18 ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสที่จะได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์การที่ทำงาน 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม 8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน

ผู้วิจัยหาความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งชุด โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ค่าอัลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยพิจารณาจากปัจจัยตัวแปรอิสระ และน้ำหนักของแต่ละตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้สมการพหุคูณ (multiple regression analysis : MRA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (correlation analysis)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่าง คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตร ในมณฑลทหารบกที่ 18 จำนวน 16 คน หน่วยละ 1 คน ผู้วิจัยบันทึกข้อมูลภาคสนามและการถอดเทปซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยวิธีจัดระบบข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างสรุป ซึ่งส่วนใหญ่ข้อมูลที่น่าสนใจวิเคราะห์จะเป็นข้อความบรรยาย ซึ่งได้จากการสังเกต สัมภาษณ์ และการจดบันทึก

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การและความผูกพันองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในมณฑลทหารบกที่ 18 เพื่อนำมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยเก็บได้จากกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้จากข้อมูลภาคสนาม คือ การสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ตามหลักการเชิงเนื้อหาและเหตุผลทางวิชาการ โดยมีการนำกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยมาเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูลด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิจัยเชิงปริมาณ

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยพิจารณาจากปัจจัยตัวแปรอิสระ และน้ำหนักของแต่ละตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้สมการพหุคูณ (multiple regression analysis : MRA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (correlation analysis)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปนิยมใช้สัญลักษณ์ (r) แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มการบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ +1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึง การมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่เลย

วิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยบันทึกข้อมูลภาคสนามและการถอดเทปซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยวิธีจัดระบบข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างสรุป ซึ่งส่วนใหญ่ข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์จะเป็นข้อความบรรยาย ซึ่งได้จากการสังเกต สัมภาษณ์ และจดบันทึก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ผู้วิจัยใช้สถิติ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าร้อยละ (percentage) ($\bar{x}$) ค่าความถี่ (frequency) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน (quantitative statistics) ผู้วิจัยใช้สถิติดังนี้ วิเคราะห์สหสัมพันธ์ (correlation analysis) ทดสอบการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (multiple regression analysis : MRA)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษาระดับระดับสมรรถนะขององค์กร ความผูกพันองค์กรและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในมณฑลทหารบกที่ 18

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะขององค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตรในมณฑลทหารบกที่ 18 โดยภาพรวม

สมรรถนะขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านยุทธศาสตร์	3.96	0.448	มาก	3
2. ด้านโครงสร้างหน่วยงาน	3.31	0.486	ปานกลาง	5
3. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	3.21	0.484	ปานกลาง	6
4. ด้านทักษะ	2.96	0.451	ปานกลาง	7
5. ด้านบุคคล	4.15	0.428	มาก	1
6. ด้านรูปแบบการบริหาร	3.58	0.452	มาก	4
7. ด้านค่านิยมร่วม	3.97	0.448	มาก	2
รวม	3.59	0.216	มาก	

ตารางที่ 1 พบว่า ระดับสมรรถนะขององค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตรในมณฑลทหารบกที่ 18 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.216) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ปานกลาง 3 ด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านบุคคล ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.428) รองลงมา ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วม ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.448) ด้านยุทธศาสตร์ ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.448) ด้านรูปแบบการบริหาร ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.452) ด้านโครงสร้างหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.31$, S.D. = 0.486) ด้านระบบการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.21$, S.D. = 0.484) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทักษะ ($\bar{x} = 2.96$, S.D. = 0.451)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นสัญญาบัตรในมณฑลทหารบกที่ 18

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นสัญญาบัตรในมณฑลทหารบกที่ 18 โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านพฤติกรรมการทำงาน	3.58	0.494	มาก	2
2. ด้านการลงทุนของตัวบุคคล	4.14	0.471	มาก	1
3. ด้านความสัมพันธ์ในงาน	3.54	0.534	มาก	3
4. ด้านคุณลักษณะของงาน	3.36	0.619	ปานกลาง	4
รวม	3.65	0.231	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นสัญญาบัตรในมณฑลทหารบกที่ 18 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.231) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการลงทุนของตัวบุคคล ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.471) ด้านพฤติกรรมการทำงาน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.494) ด้านความสัมพันธ์ในงาน ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.534) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.619)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตรใน มณฑลทหารบกที่ 18

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตรในมณฑลทหารบกที่ 18 โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตรในมณฑล ทหารบกที่ 18	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ ที่
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.25	0.460	ปานกลาง	8
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.53	0.432	มาก	5
3. ด้านโอกาสที่จะได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.73	0.515	มาก	1
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า อย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน	3.49	0.431	มาก	6
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน	3.61	0.470	มาก	3
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร	3.68	0.477	มาก	2
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม	3.58	0.391	มาก	4
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน	3.45	0.422	มาก	7
รวม	3.54	0.175	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตรในมณฑลทหารบกที่ 18 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$, S.D.= 0.175) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านโอกาสที่จะได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X}=3.73$, S.D.= 0.515) รองลงมา ได้แก่ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร ($\bar{X}=3.68$, S.D.= 0.477) ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน ($\bar{X}=3.61$, S.D.= 0.470) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม ($\bar{X}=3.58$, S.D.= 0.391) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=3.53$, S.D.= 0.432) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=3.49$, S.D.= 0.431) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ($\bar{X}=3.45$, S.D.= 0.422) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X}=3.25$, S.D.= 0.460)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาสมรรถนะขององค์กรและความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในมณฑลทหารบกที่ 18

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple linear regression analysis- enter) ระหว่างสมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในมณฑลทหารบกที่ 18

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig
Constant	2.466	.298		8.271	.000
สมรรถนะองค์การ					
ด้านยุทธศาสตร์(X ₁)	.063	.030	.160	2.123	.035*
ด้านโครงสร้างหน่วยงาน(X ₂)	.045	.027	.126	1.681	.095
ด้านระบบการปฏิบัติงาน(X ₃)	.048	.032	.132	1.486	.139
ด้านทักษะ(X ₄)	.007	.033	.019	.223	.824
ด้านบุคคล(X ₅)	.028	.029	.070	.967	.335
ด้านรูปแบบการบริหาร(X ₆)	.078	.027	.202	2.926	.004*
ด้านค่านิยมร่วม(X ₇)	.091	.029	.234	3.173	.002*
ความผูกพันต่อองค์กร					
ด้านพฤติกรรมกรรมการงาน(X ₈)	.006	.027	.017	.219	.827
ด้านการลงทุนของตัวบุคคล(X ₉)	.043	.028	.115	1.550	.123
ด้านความสัมพันธ์ในงาน(X ₁₀)	.014	.023	.044	.611	.542
ด้านคุณลักษณะของงาน(X ₁₁)	.020	.020	.069	.964	.337
R = 0.469, R Square = 0.220, Adjuster R Square = .170					
Std. Error of the Estimate = 0.15937 Durbin-w = 1.721 F = 4.380, Sig = 0.000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว (สมรรถนะและความผูกพันต่อองค์กร) ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในมณฑลทหารบกที่ 18 (Y) พบว่าคะแนนมาตรฐานของสมรรถนะ และ ปัจจัยที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านยุทธศาสตร์(X1) ด้านรูปแบบการบริหาร(X6) และด้านค่านิยมร่วม (X7) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในมณฑลทหารบกที่ 18 (Y) (Beta) มีค่าเท่ากับ .234, .202, .160 โดยสมรรถนะและความผูกพันต่อองค์กรด้านค่านิยมร่วม (X7) ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในมณฑลทหารบกที่ 18 (Y) สูงสุด (.234) และสมรรถนะ และความผูกพันองค์กรด้านยุทธศาสตร์ (X1) (Y) ต่ำสุด (.160)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในมณฑลทหารบกที่ 18 พบว่า การปรับรูปแบบการบริหาร โดยอาศัยค่านิยมร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานให้มีสุขภาพดี ทั้งร่างกายและจิตใจ

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษาระดับระดับสมรรถนะขององค์การ ความผูกพันองค์กรและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในมณฑลทหารบกที่ 18 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ปานกลาง 3 ด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านบุคคล รองลงมา ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วม ด้านยุทธศาสตร์ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านโครงสร้างหน่วยงาน ด้านระบบการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Prasert (2011) เรื่อง สมรรถนะของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร: กรณีศึกษาสำนักงานขนส่งส่วนภูมิภาคเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาสมรรถนะของบุคลากรในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริการและการช่วยเหลือ คนอื่นรองลงมา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานขนส่งส่วนภูมิภาคเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลองค์กรอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านยุทธศาสตร์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พบว่า โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อหาจุดอ่อนและจุดแข็ง ซึ่งเป็นการวางแผนด้านยุทธศาสตร์ที่ทุก ๆ องค์กรจะต้องทำเพื่อให้เกิดการวางแผนเพื่อการปฏิบัติต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Udom & Sachdev (2018) เรื่อง กรอบแนวคิดการพัฒนายุทธศาสตร์องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถาบันอุดมศึกษาไทยเพื่อการขับเคลื่อนสู่สังคมความรู้ ผลการวิจัยพบว่า การเคลื่อนเข้าสู่สังคมความรู้ ในบริบทสากลถือว่าเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการการเรียนรู้ขององค์กร โดยเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาในฐานะที่เป็นระบบหนึ่งของสังคมและภายใต้สภาพและเงื่อนไขการบริหารจัดการขององค์กรกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงระบบแวดล้อมทางสังคม องค์กรควรมีกลไกทางความคิดการนำเนื้อหาสาระทางทฤษฎีและเครื่องมือการประยุกต์ เพื่อการพัฒนาโมทัศน์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงประจักษ์อย่างองค์รวม

1.2 ด้านโครงสร้างหน่วยงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางพบว่า โครงสร้างขององค์กรเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรอยู่เสมอและยังยึดโครงสร้างรูปแบบเดิมไว้ ซึ่งโครงสร้างหน่วยงานนั้นถือเป็นสิ่งสำคัญและเพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานในหน้าที่ที่แตกต่างบนพื้นฐานของความรู้เป็นการพัฒนาตนเองไปในคราวเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Samipak (2014) เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์กรกับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานและระดับความสุขของบุคลากร: กรณีศึกษา พนักงานในบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม ผลการศึกษาพบว่า 1. กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่เห็นด้วยกับองค์ประกอบของโครงสร้างองค์กรในระดับปานกลางทั้งหมด โดยองค์ประกอบด้านการแบ่งงานกันทำ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.119 2. กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานจัดอยู่ในระดับสูงและปานกลางโดยค่าเฉลี่ยด้านการสัมภาษณ์ก่อนออกจากงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.4912 3. กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยค่าเฉลี่ยด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.0331 4. โครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยองค์ประกอบด้านการแบ่งงานกันทำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด โครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสุขของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

1.3 ด้านระบบการปฏิบัติงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านระบบการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระบบปฏิบัติงานส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสามารถนำไปเป็นตัวชี้วัดผลปฏิบัติงานได้ และสอดคล้องกับการวิจัยของ Issaradet & Phramaha Prakasit Thitipositthikorn (2020) เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลด้านระบบการทำงาน มี 3 ด้าน คือ 1.1) ด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย 1.2) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 1.3) ด้านความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) กิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มี 5 ด้าน คือ 2.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.2) การยึดมั่นในคุณธรรม 2.3) การทำงานอย่างเป็นระบบ 2.4) การทำงานเป็นทีม และ 2.5) ความรับผิดชอบในงาน 3) รูปแบบและองค์ความรู้ใหม่ คือ การสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบร่วมกัน เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ของบุคคลในการทำงานให้งานมีคุณภาพ และการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นการส่งเสริมด้านความรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทักษะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

1.4 ด้านทักษะ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการฝึกอบรมผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Limwirat, Promsawat & Klaisuan (2018) เรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้านการบริการ กรณีศึกษา พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้านการบริการในสายการบินของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านทักษะ และ 3) ปัจจัยด้านความรู้ ระดับของปัจจัยเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้าน การบริการในสายการบินของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ด้าน ความรู้ ได้แก่ ความรู้ด้านการบิน ด้านภาษาต่างชาติ และด้านการใช้เทคโนโลยี (อยู่ในระดับมาก) ด้านทักษะ ได้แก่ ด้านการใช้ ภาษาในการสื่อสารทั้งภาษาอังกฤษ ภาษาต่างชาติอื่น ๆ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้าน (อยู่ในระดับปานกลาง) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการบินที่ทันสมัยถูกต้องเป็นปัจจุบันและตรงต่อ ความเป็นจริงอยู่ตลอดเวลา การรับรู้ข่าวสารทั้งในและต่างประเทศและทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ (อยู่ในระดับปานกลาง)

1.5 ด้านบุคคล ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้บังคับบัญชามีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peters & Waterman Jr. (1980) ได้ทำการศึกษาความสำเร็จในการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จด้านบุคลากร กล่าวว่าการจัดการคือผู้ปฏิบัติงานและความสามารถ โดยทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องมีการสรรหาบุคลากรให้มีความพอเพียงกับกิจกรรมขององค์กรทั้งในด้านปริมาณ และศักยภาพ

1.6 ด้านรูปแบบการบริหาร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีการร่วมสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารที่ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Plainbangyang (2017) เรื่องประสิทธิผลการให้บริการระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านระบบคุณภาพคุณภาพข้อมูล และรูปแบบบริการ โดยผลการวิจัยด้านรูปแบบการบริการขององค์กรที่มีระดับมาก สืบเนื่องมาจากผู้นำมีมาตรการที่รัดกุมมากพอมีการทบทวนผลการปฏิบัติงานขององค์กรอยู่เสมอ

1.7 ด้านค่านิยมร่วม ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าขวัญหรือสโลแกนเพื่อให้ง่ายต่อการจดจำและนำไปปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เป้าหมายเดียวกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Peters & Waterman Jr. (1980) ได้ทำการศึกษาความสำเร็จในการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จ โดยด้านค่านิยมร่วม กล่าวว่า ค่านิยมร่วมเป็นแนวทางที่ทุกคนในองค์กรถือปฏิบัติร่วมกันในการทำงานเพื่อผลักดันองค์การไปสู่ความสำเร็จค่านิยมร่วม และเป้าหมายเดียวกันขององค์การจะช่วยให้การทำงานของบุคลากรมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างเป็นทีมเดียวกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาสมรรถนะขององค์การและความผูกพันขององค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในมณฑลทหารบกที่ 18 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของนายทหารชั้นสัญญาบัตรในมณฑลทหารบกที่ 18 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการลงทุนของตัวบุคคล ด้านพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Srisam-ang (2012) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1 ด้านพฤติกรรมการทำงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีการพยายามที่จะมาปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tonthisirianusorn & Khumpool (2015) เรื่อง พฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อินโนเฟรช อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและพนักงาน บริษัท อินโนเฟรช อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและด้านพฤติกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน สำหรับผู้บริหารและพนักงานของ บริษัท อินโนเฟรช อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่อายุและตำแหน่งต่างกัน มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ แตกต่างกัน ภาพรวม ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ด้านการลงทุนของบุคคล ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีความยินดีที่จะทำงานในหน่วยงานต่อไป แม้มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่าหรือได้รับการโยกย้าย ตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Saephua (2017) กล่าวว่า การลงทุนของบุคคล หมายถึง สิ่งที่เกิดจากระดับความคาดหวังของพนักงานในผลตอบแทนที่ได้จากความจงรักภักดีในองค์กร จากเหตุผลดังกล่าวบุคคลจึงทุ่มเทให้กับองค์การเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่จะได้ (หรือคาดว่าจะได้) จากองค์การในภายภาคหน้า

2.3 ด้านความสัมพันธ์ในงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sirithai & Chaimadan (2016) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือน ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ในงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ความสัมพันธ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ด้านคุณลักษณะของงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยงานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hunt, Chonko & Wood (1985) อธิบายกรอบแนวความคิดความผูกพันต่อองค์กรว่า คุณลักษณะของงาน โดยทั่วไปแล้วคุณลักษณะของงานจะถูกกำหนดโดยความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลป้อนกลับของงาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตรในมณฑลทหารบก ที่ 18 ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านโอกาสที่จะได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล รองลงมา ได้แก่ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Suwannoi & Sriwongwana (2016) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารโดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านจังหวะชีวิต 2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เมื่อจำแนกตามเพศและระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน และตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยนายทหารชั้นสัญญาบัตรได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ramkhamhaeng University (2008) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปีของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง ในภาพรวมลูกจ้างชั่วคราวรายปีมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา ระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านพบว่าคุณภาพชีวิตด้านสภาพงานจะอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถ ส่วนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสิทธิของลูกจ้าง รองลงมาคือ ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านงานและขอบเขต

ชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และระดับคุณภาพชีวิต อยู่ระดับปานกลาง แต่มีค่าน้อยที่สุดคือ คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยทั้ง 9 องค์ประกอบ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างชั่วคราวรายปี มีความรู้สึก ว่าหน่วยงานที่ตนสังกัด หรือปฏิบัติงานอยู่นั้น ยังให้ความสำคัญน้อยในด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากสำหรับชีวิตของคนทำงาน

3.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยสถานที่ทำงานไม่มีกลิ่นและเสียงรบกวนในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lertvilaikulnatee (2005) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคาร กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตราย ด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดคือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รองลงมาคือ ด้านจังหวะชีวิต และด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นบริเวณที่ทำงานมีความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ในด้านจังหวะชีวิต พนักงานมีความคิดเห็นว่าการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต และในด้านสิทธิส่วนบุคคล พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า เพศ อายุ การศึกษา รายได้ตำแหน่งงานและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ด้านโอกาสที่จะได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นายทหารชั้นสัญญาบัตรเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานจากบุคคลท่านอื่น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Somprasert (2007) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างโทรศัพท์ด้านสายตอนนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ช่างโทรศัพท์ด้านสายตอนนอก ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีอายุงาน 10-20 ปี มี อัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท และมีระดับตำแหน่ง 5-6 สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างโทรศัพท์ด้านสายตอนนอก ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล ความสมดุลระหว่างการงานกับชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ความภูมิใจในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับกลาง การเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

3.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยนายทหารชั้นสัญญาบัตรมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่ สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่ซ้ำเกินไปเมื่อเทียบกับ บุคลากรในองค์กรอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Muangkam (2016) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยกลุ่มตัวอย่างส่วนมาก เป็นเพศชาย อายุ 35 ปีขึ้นไป มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป และระยะเวลาในการทำงานอาสาสมัครกู้ภัย 3-6 ปี 2. ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสุขภาพกายและด้านจิตใจ

3.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์การที่ทำงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยนายทหารชั้นสัญญาบัตรมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Singhasuwich (2008) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานเมืองพัทยา ตามแนวคิดของ Walton (1975) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเมืองพัทยามี คุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านธรรมาภิบาลองค์การ ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุข ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ และด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบลักษณะบุคคล 5 ลักษณะ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ระยะเวลาที่ปฏิบัติในหน่วยงาน หน่วยงานสังกัดของ พนักงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยสิทธิและความคุ้มครองในการปฏิบัติงานเทียบได้ไม่ต่ำกว่าสิทธิที่กำหนดไว้ในการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaiyawut (2002) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ 7 โดยศึกษาจาก 13 สาขา จำนวน 186 คน โดยใช้ตัวชี้วัดของ Walton (1975) ทั้ง 8 ด้าน เช่น ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความปลอดภัยและ การส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์บุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการจัดการเวลาในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า โดยรวม พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต ภาคเหนือ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงในระดับปานกลาง แต่พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ 7 มีความคาดหวังกับปัจจัยอยู่ในระดับมาก

3.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยนายทหารชั้นสัญญาบัตรมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Komin (2012) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีความเอาใจใส่และกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sakulsuk (2007) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน และด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปผล

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในมณฑลทหารบกที่ 18 กับสมรรถนะ และความผูกพันต่อองค์กรด้านค่านิยมร่วม ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านยุทธศาสตร์ มีค่า (R) เท่ากับ .469 โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ในมณฑลทหารบกที่ 18 (R Square)ได้ร้อยละ 22.00 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .298

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1) รัฐบาลควรให้ความสำคัญในการดูแลให้ข้าราชการ มีรายได้ที่เพียงพอกับค่าครองชีพ ปรับอัตราเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อให้ข้าราชการสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ และแก้ไข ปรับปรุง กฎระเบียบ เกี่ยวกับการเบิกค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าตอบแทนนอกเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ให้มีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน

1.2) บริหารในองค์กรควรตระหนักถึงความสุขในการทำงานของบุคลากร ควบคู่ไปกับผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ผู้บริหารองค์กรควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เช่น การเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือให้โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนางานต่อไป

2. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

2.1) สมรรถนะขององค์การของนายทหารชั้นสัญญาบัตรในมณฑลทหารบกที่ 18 พบว่า ควรเพิ่มความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคม ที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝนหรือการกระทำบ่อยๆ หากผู้บริหารและบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ และเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2.2) ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นสัญญาบัตรในมณฑลทหารบกที่ 18 พบว่า ควรมีการสร้างคุณค่าให้กับตัวเอง เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่ง หน้าที่ของตน ว่าเป็นสิ่งที่ทรงเกียรติ น้อยคนที่จะสามารถเข้า

มาอยู่ตรงจุดนี้ได้ และให้เกิดความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงาน จนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง และพัฒนาตัวเองให้มีศักยภาพมากขึ้น

2.3) คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตรในมณฑลทหารบกที่ 18 พบว่า บุคลากรควรประสานงานกระบวนการทำงานซึ่งกันและกันภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์สำคัญขององค์กร ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้การช่วยเหลือเกื้อกูลให้เกียรติและไว้วางใจกัน

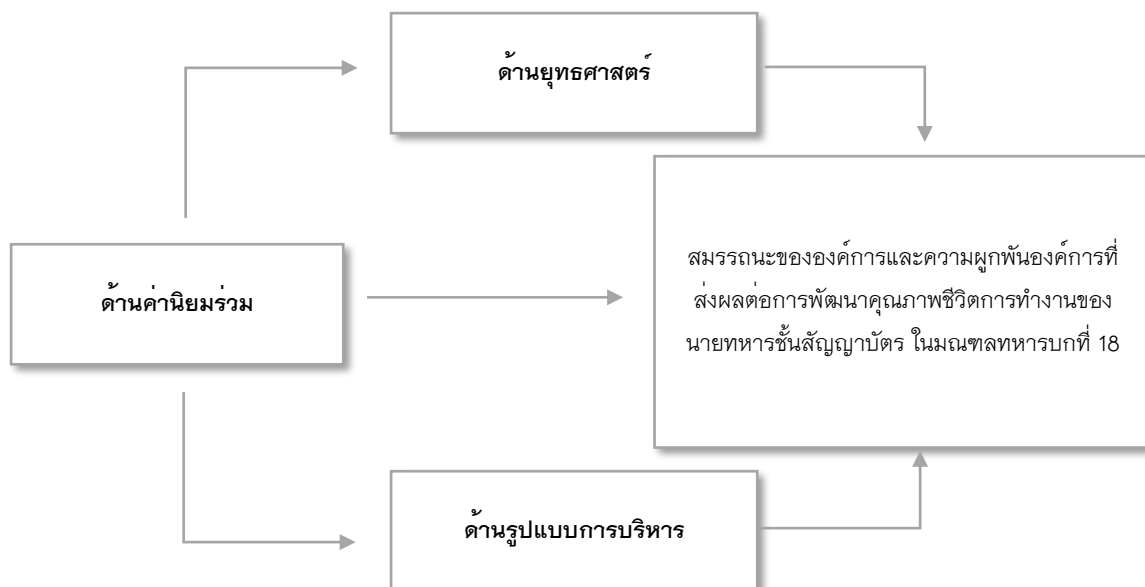
3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1) ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตรในพื้นที่หน่วยทหารอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาในเรื่องของตัวแปรและปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นสัญญาบัตร

3.2) ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของทหารกองประจำการควบคู่ไปกับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นสัญญาบัตร เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในภาพรวมของกำลังพลได้ทั้งหมด และนำมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 แนวทางการบริหารการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมรรถนะขององค์กร

1. ด้านยุทธศาสตร์

พบว่า สภาพแวดล้อมขององค์กรสามารถระดมแนวคิดแล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมดังกล่าวได้ โดยปกติแนวทางการปฏิบัติงานจะเกิดจากสายบังคับบัญชาและกระจายมาสู่การปฏิบัติงานในระดับล่าง

สรุป องค์การมีการวางแผนที่ชัดเจนและครอบคลุมเพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้ และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรผ่านกองทุนสวัสดิการทหารอย่างสม่ำเสมอ

2. ด้านรูปแบบการบริหาร

พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำสูงในการบริหารจัดการรูปแบบในองค์กร ให้การสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดสร้างขึ้น ให้ความสำคัญและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคีปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม

สรุป มีการส่งเสริมการปฏิบัติงานแทน/รักษาการแทน สำหรับนายทหารที่ลาป่วย ลาคลอดบุตร ลากิจ ลาพักผ่อน เพื่อเป็นการส่งเสริมการลาตามสิทธิของนายทหาร อันเป็นการส่งเสริมการมีสุขภาพจิตที่ดีระหว่างลาพัก

3. ด้านค่านิยมร่วม

พบว่า ค่านิยมของบุคลากรในองค์กรตรงกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การบริหารขององค์กร จัดกิจกรรม มุ่งเน้นให้นายทหารมีความรู้สึกผูกพันกันผ่านกิจกรรมที่ฝึกฝนมาร่วมกัน ส่งเสริมค่านิยมรักสมาชิกในองค์กร เปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน

สรุป จัดให้มีการปลูกฝังค่านิยมร่วมกัน การยึดถือปฏิบัติตามแบบแนวทางที่นายทหารยึดถือปฏิบัติกันมา อย่างไม่มีข้อขัดแย้ง อันเป็นการส่งเสริมความรู้สึกเป็นกลุ่มก้อนเดียวกัน การเป็นปึกแผ่นเดียวกัน

References

- Chaiyawut, T. (2002). *Quality of Work Life of Employees of Krung Thai Bank Public Company Limited in Northern Area 7*. Chiang Mai University. DOI: https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/CMU.res.2002.246
- Cronbach, L.J. (1970). *Essentials of Psychological Test* (5th ed.). Harper Collins.
- Hunt, S.D., Chonko, L.B., & Wood, V.R. (1985). Organizational Commitment and Marketing. *Journal of Marketing*, 49(1), 112–126. <https://doi.org/10.2307/1251181>
- Issaradet, W., & Phramaha Prakasit Thitipatthikorn. (2020). Optimizing the Performance of Professional Staff of Mahachulalongkornrajavidyalaya University. *Journal of Social Science and Buddhist Anthropolgy*, 5(4), 413–425.
- Komin, S. (2012). *Quality of Work Life of Personnel under the Chonburi Area Excise Office 2* [Master's Thesis, Sukhothai Thammathirat Open University].
- Lertvilaikulnatee, W. (2005). *Quality of working life of employees of Bank of Ayudhya Public Company Limited Headquarters*[Master's Thesis, Burapha University].

- Limwirat, N., Promsawat, P., & Klaisuwan, R. (2018). The Factors Relating with Personal Development Case Study of Flight Attendant, Thai Airway International Public Company Limited. *Suan Dusit Graduate School Academic Journal*, 14(1), 31–41.
<http://www.graduate.dusit.ac.th/journal/index.php/sdujournal/article/view/43>
- Moleeruttakul, S. (2014). *New Organizational Structure for Business Expansion in the ASEAN+3 Economic Community using McKinsey's Digital Marketing Framework for a Commercial Bank*. Thammasat University. DOI: 10.14457/TU.the.2014.570
- Muangkam, N. (2016). *The Quality of Work Life of Personnel: A Case Study for the Rescue Volunteers of the Miracle of Life Foundation Under the Patronage of HRH Princess Ubolratana Rajakanya*[Master's Thesis, Krirk University].
- Newman, W.H., Warren, E.K., & McGill, A.R. (1987). *The Process of Management Strategy, Action, Results* (6th ed.). Prentice Hall.
- Peters, T.J., & Waterman, Jr. R.H. (1980). *In Search of Excellence*. Harper & Row.
- Plainbangyang, S. (2017). Effectiveness of Information System Services of Rajamangala University of Technology Rattanakosin. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(1), 1351–1365.
<https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/89181/70169>
- Prasert, Y. (2011). Personnel Competency Influencing Organization Effectiveness: A Case Study of the Eastern Provincial Land Transport Office. Doctor of Public Administration Program Pathum Thani University. *Pathumthani University Academic Journal*, 3(3), 28–38.
- Ramkhamhaeng University. (2008). *Quality of Work Life of Temporary Employees Annually; A Case Study of Ramkhamhaeng University Trang Campus in Honour of His Majesty The King*. Ramkhamhaeng University.
- Royal Thai Army. (2020). *Royal Thai Army*. <https://th.wikipedia.org/wik/>.
- Saephua, R. (2017). *Studying of the Savings and Investment Behavior of Generation X in the Bangkok Metropolitan Area*[Master's Thesis, Thammasat University]. http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU_2017_5904010088_8239_7066.pdf
- Sakulsuk, L. (2007). *Quality of working life of employees working at Bangkok Airport, Airports of Thailand Public Company Limited*[Master's Thesis, Phranakhon Rajabhat University].
-

- Samipak, S. (2014). *The Effect of Organizational Structure to Employee Behavior Expressing Satisfaction and Happiness Levels Among Officers Working in the Silom Area, Bangkok*. [Master's Thesis, Thammasat University]. http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2014/TU_2014_5602036153_889_399.pdf
- Singhasuwich, P. (2008). *Quality of Work Life According to Opinions of Pattaya City Employees* [Master's Thesis, Burapha University].
- Sirithai, P., & Chaimadan, C. (2016). The Relationship Between Motivation and Work Efficiency of Personnel Working, Sakaeo Community College. *Journal of Public Administration and Politics*, 5(1), 157–197. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/papojournal/article/view/121715>
- Somprasert, T. (2007). *Quality of Life of Outside Plant Technician of TOT Public Company Limited*. [Master's Thesis, Thammasat University].
- Srisam-ang, L. (2012). Quality of Working Life and Organizational Commitment of Police Officers at The Metropolitan Police Bureau. *Journal of Industrial Education*, 11(2), 114–122.
- Steers, R.M. (1977) Antecedents and Outcomes of Organisational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46–56. <http://dx.doi.org/10.2307/2391745>
- Stevens, J.M., Beyer, J.M., & Trice, H.M. (1978). Assessing Personal, Role, and Organizational Predictors of Managerial Commitment. *Academy of Management Journal*, 21(3), 380–396. <https://doi.org/10.2307/255721> or <https://www.jstor.org/stable/255721>
- Suwannoi, C., & Sriwongwana, J. (2016). The Quality of Work Life of the Wing 21 Officers of the Royal Thai Air Force in Muang District, Ubonratchathani Province. *Journal of Management and Development Ubon Ratchathani Rajabhat University*, 3(1), 175–189.
- The Office of the National Economic and Social Development Council. (1999). *National Economic and Social Development Plan No. 1 (1961–1966)*. https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=develop_issue
- The Office of the National Economic and Social Development Council. (2001). *National Economic and Social Development Plan No. 2 (1967–1971)*. https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=develop_issue
- The Office of the National Economic and Social Development Council. (2006). *National Economic and Social Development Plan No. 3 (1972–1976)*. https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=develop_issue
-

- Thepsittha, S. (1997). *Economic Development, Social Development and Human Development*. National Council on Social Welfare of Thailand under Royal Patronage.
- Tonthisirianusorn, N., & Khumpool, S. (2015). The Behavior on Efficiency on working of Operation Worker Inno Fresh International Co., Ltd. *Lampang Rajabhat University Journal*, 4(2), 28–37. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JLPRU/article/view/44773>
- Udom, C., & Sachdev, H. (2018). The Methodological Framework for Learning Organization Strategy Development of Thailand's Higher Education Institutions in Moving toward Knowledge-based Society. *Journal of MCU Peace Studies*, 6(1), 353–369.
- Walton, R.E. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In Davis, L., & Cherns, A. (Eds.). *The Quality of Working Life*. Free Press.