

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลใน  
กองบัญชาการกองทัพไทย

โดย

พันเอก สุชาติ ผดุงกิจ  
รองเจ้ากรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย  
กระทรวงกลาโหม

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร  
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๕๗  
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๕๗ - ๒๕๕๘

## บทคัดย่อ

**เรื่อง** แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลใน  
กองบัญชาการกองทัพไทย

**ลักษณะวิชา** สังคมจิตวิทยา

**ผู้วิจัย** พันเอก สุชาติ ผดุงกิจ **หลักสูตร** วปอ. รุ่นที่ ๕๗

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ๑) สภาพและปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย ๒) ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย ๓) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย และ ๔) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การสัมภาษณ์และแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารสังกัดกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน ๒๑๐ คน สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสนับสนุนด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า อยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ชั้นยศที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## คำนำ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบ หรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality Of Life) เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายในที่ทำงานรวมถึงการดำเนินงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน แต่ก็ไม่ใช่เป็นเรื่องที่ง่ายในทางปฏิบัติ เพราะแต่ละคนมีความพอใจที่แตกต่างกัน เพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลังลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารระดับสูงของกรมการเงินทหาร ได้เล็งเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงได้ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตและระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบคุณกำลังพลกรมการเงินทหารทุกท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่ทำให้งานวิจัยเล่มนี้มีความสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรที่ได้ช่วยแนะนำในการทำวิจัยเล่มนี้ให้มีความสมบูรณ์และสำเร็จลุล่วงด้วยดี

พันเอก

( สุชาติ ผดุงกิจ )

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๕๗

ผู้วิจัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ฉ
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	<b>๑</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
ขอบเขตของการวิจัย	๔
สมมติฐานการวิจัย	๕
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๕
คำจำกัดความ	๕
<b>บทที่ ๒ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>๗</b>
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๗
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	๑๑
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	๑๔
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน	๒๑
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร ในกองบัญชาการกองทัพไทย	๒๔
วรรณกรรมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	๒๕
โครงสร้างกองบัญชาการกองทัพไทย	๓๐
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓๒
กรอบความคิดของการวิจัย	๕๕

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ ๓</b>	
<b>วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>๔๖</b>
วิธีวิจัย	๔๖
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	๔๖
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๔๗
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๔๘
การเก็บรวบรวมข้อมูล	๔๘
การวิเคราะห์ข้อมูล	๔๙
<b>บทที่ ๔</b>	
<b>ผลการวิจัย</b>	<b>๕๐</b>
ตอนที่ ๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลกรมการเงินทหาร	
กองบัญชาการกองทัพไทย	๕๐
ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของ	
กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	๕๒
ตอนที่ ๓ ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของกำลังพล	
กรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	๕๘
ตอนที่ ๔ ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของกำลังพล	
กรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	๕๙
ตอนที่ ๕ ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงานของกำลังพล	
กรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	๖๑
ตอนที่ ๖ การทดสอบสมมติฐาน	๖๒
ผลการวิเคราะห์แบบสัมพัทธ์ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	
ของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย	๖๖
<b>บทที่ ๕</b>	
<b>สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ</b>	<b>๖๙</b>
สรุปผลการวิจัย	๖๙
อภิปรายผล	๗๒
ข้อเสนอแนะ	๗๗

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า	
บรรณานุกรม	๗๙	
ภาคผนวก	๙๑	
ภาคผนวก ก	แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์	๙๒
ภาคผนวก ข	รายนามผู้ให้สัมภาษณ์	๑๐๑
ภาคผนวก ค	ค่าความเชื่อมั่น	๑๐๒
ประวัติย่อผู้วิจัย	๑๐๓	

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๔ - ๑ จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยจำแนกตามเพศ	๕๐
๔ - ๒ จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยจำแนกตามอายุ	๕๐
๔ - ๓ จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยจำแนกตามสถานภาพสมรส	๕๑
๔ - ๔ จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยจำแนกตามระดับการศึกษา	๕๑
๔ - ๕ จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยจำแนกตามชั้นยศ	๕๑
๔ - ๖ จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	๕๒
๔ - ๗ จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยจำแนกตามอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน	๕๒
๔ - ๘ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ ปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวม	๕๒
๔ - ๙ แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงาน	๕๓
๔ - ๑๐ แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	๕๘
๔ - ๑๑ แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันในองค์กรของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	๕๙

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔ - ๑๒ แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมในการทำงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	๖๑
๔ - ๑๓ แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีเพศแตกต่างกัน	๖๒
๔ - ๑๔ แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีอายุแตกต่างกัน	๖๓
๔ - ๑๕ แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน	๖๓
๔ - ๑๖ แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน	๖๓
๔ - ๑๗ แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีชั้นยศแตกต่างกัน	๖๔
๔ - ๑๘ แสดงความแตกต่างรายคู่ของชั้นยศที่มีต่อความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	๖๔
๔ - ๑๙ แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน	๖๕
๔ - ๒๐ แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน	๖๕
๔ - ๒๑ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานของกำลังพล กรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	๖๖



## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒ - ๑ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Alderfer	๒๙
๒ - ๒ โครงสร้างกองบัญชาการกองทัพไทย	๓๐
๒ - ๓ กรอบความคิดของการวิจัย	๔๕

# บทที่ ๑

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย ๔ ประการ คือ ทรัพยากรบุคคล (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) (สมยศ นาวิกาน, ๒๕๔๗) ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ (พ.ศ.๒๕๔๐ – ๒๕๔๔) จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) เป็นแผนพัฒนาประเทศของไทย ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยึดหลักการปฏิบัติตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่ดีที่สุดขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ต้องดำรงรักษา และพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานจะเป็นฟันเฟืองหลักในการทำให้เป้าหมายของหน่วยงานประสบความสำเร็จ “ประสิทธิภาพขององค์กรย่อมเกิดจากประสิทธิภาพในการทำงานของคนเสมอ” องค์กรทุกแห่งจึงพยายามสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพเข้าสู่องค์กร ตลอดจนต้องรักษาบุคลากรเหล่านั้นไว้ให้นานที่สุด และนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการพัฒนาให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า รวมทั้งองค์กรจะต้องให้ความสำคัญดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) (จินตนา สุนทรสีมะ, ๒๕๕๔: ๑)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบ หรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality Of Life) เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายในที่ทำงานรวมถึงการดำเนินงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ดังที่ Corsini (๒๐๐๒) กล่าวว่าไว้ว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การเพิ่มพูนขวัญและความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน การออกแบบงาน การปรับปรุงการสื่อความหมาย ความมั่นคงในการทำงาน การลดความเครียด และการส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของการทำงาน ถึงแม้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นเรื่องสำคัญและดี แต่ก็ไม่ใช่เป็นเรื่องที่ง่ายในทางปฏิบัติ เพราะแต่ละคนมีความพอใจที่แตกต่างกัน อันมีผลทำให้บุคคลมองหรือรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้นการที่จะจัดหรือสร้างงานหรือส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคคลทุกคนย่อมจะทำได้ยาก เพราะระดับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ของบุคคล ซึ่งแตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลังลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจจะสนใจที่เนื้อหาหลักของงาน บางคนสนใจที่สภาพแวดล้อม และค่าตอบแทน แต่บางคนอาจเน้นที่ความก้าวหน้าในอนาคต

แต่โดยสรุปแล้วปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการรับรู้หรือความรู้สึกเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานก็คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล (ชฎารัตน์ ทรัพย์สกุลพันธ์, ๒๕๕๖ : ๑๐)

อย่างไรก็ดี จากการที่ประเทศไทยต้องเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community : AC) ในปี ๒๕๕๘ ซึ่งจะมีสมาชิกประกอบด้วย ๑๐ ประเทศ ได้แก่ ประเทศไทย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย สิงคโปร์ บรูไน ลาว เวียดนาม พม่า และกัมพูชา จากการรวมตัวของชาติสมาชิกดังกล่าวนี้ มีความหลากหลายทางเชื้อชาติและวัฒนธรรม ทำให้เกิด ๓ เสาหลัก ได้แก่ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political - Security Community : APSC) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Social - Cultural Community : ASCC) ซึ่งเป็นผลให้บุคลากรของแต่ละประเทศภายในกลุ่มสมาชิกประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีประสบการณ์ สามารถเลือกงานที่ต้องการจะทำงานกับองค์การที่ให้ผลตอบแทน ให้ความมั่นคงและความปลอดภัย ให้ความสุขกับตนเองและครอบครัว ได้หลากหลายมากขึ้น ดังนั้น องค์การหรือหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม จึงต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีแนวโน้มการแข่งขันและการแย่งชิงบุคลากรรุนแรงเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังต้องรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นคนเก่งคนดีให้คงอยู่ตามตำแหน่งงานขององค์การในอนาคตด้วย

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน กองทัพไทยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนกองทัพให้มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง กับสถานะแวดล้อมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้กองทัพไทยซึ่งเป็นหน่วยงานหลักของประเทศที่รับผิดชอบกิจการป้องกันประเทศ มีทิศทางในการปฏิบัติราชการและมีเป้าหมายในการดำเนินการที่ชัดเจน อันนำไปสู่การปกป้องรักษาผลประโยชน์ของชาติในมิติต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นรูปธรรม การที่กองทัพจะพัฒนาไปสู่ความทันสมัยได้นั้นมีปัจจัยสำคัญคือ การพัฒนากองทัพสู่ความทันสมัยภายใต้บริบทของโครงสร้างและการจัดคุณภาพชีวิตของกำลังพล องค์ความรู้ ระบบอาวุธยุทโธปกรณ์และเทคโนโลยี และการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ (พ.อ.ดร. ธีรนนท์ นันขว้าง) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา (๒๕๕๗) ที่ให้ความสำคัญกับกองทัพในยุคศาสตร์ด้านความมั่นคงของประเทศด้วยการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ โดยพัฒนาขีดความสามารถกองทัพและกำลังพลให้มีความพร้อม และศักยภาพในการพิทักษ์รักษาเอกราช อธิปไตย ความมั่นคง และผลประโยชน์ของชาติ รักษาไว้ซึ่งความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ รวมทั้งจัดสวัสดิการของกำลังพลให้มีมาตรฐานการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น เพราะถือว่ากำลังพลเป็นทรัพยากรบุคคลที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพไทย มีหน้าที่ควบคุมอำนวยการสั่งการ และกำกับดูแลการดำเนินงานของส่วนราชการในกองทัพไทย ในการเตรียมกำลังการป้องกันราชอาณาจักร และการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม โดยมีพันธกิจในการสนับสนุนรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติ การพัฒนาประเทศ การช่วยเหลือประชาชน และการสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ การเสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับประเทศเพื่อนบ้าน กลุ่มประเทศอาเซียน มิตรประเทศ และองค์การระหว่างประเทศ

ดังนั้น เมื่อพิจารณาตามลักษณะงานของกองบัญชาการกองทัพไทยแล้ว เห็นได้ว่าบุคลากรของกองบัญชาการกองทัพไทยนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างหลากหลาย นอกเหนือจากมีพื้นฐานความรู้ทางการทหารแล้ว ยังต้องมีความรู้ในสาขาวิทยาการที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น การบริหารจัดการ งบประมาณ การชลประทาน การเกษตร ฯลฯ จากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Social - Cultural Community : ASCC) ดังกล่าวข้างต้น บุคลากรของกองบัญชาการกองทัพไทย จึงต้องมีทักษะทางภาษาอังกฤษและภาษาประเทศเพื่อนบ้านอีกด้วย ดังนั้น บุคลากรของกองบัญชาการกองทัพไทย นอกจากมีความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องมีความซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน รวมทั้งต้องมีทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอีกด้วย

ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเพิ่มผลิตภาพ และขีดสมรรถนะของกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งกำลังพลต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อสร้างเสริมให้กำลังพลมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเห็นว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสนองต่อความต้องการของในองค์การที่จะทำให้เขามีความรู้สึกรู้ว่ามีความพอใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งกองบัญชาการกองทัพไทยจะได้รับประโยชน์จากการสร้างคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานให้ดีขึ้นก็คือ การเพิ่มขึ้นของผลผลิตและประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นการลดการขาดงาน ลดการย้ายหน่วยงาน ลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างกำลังพลกับผู้บังคับบัญชา

จากสภาพปัญหาและข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นความสำคัญในการพัฒนาองค์การ จึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาในระดับสูงพิจารณา และนำมาใช้ในการปรับกลยุทธ์การพัฒนางานและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมการเงินทหารในกองบัญชาการกองทัพไทยให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถสนองต่อการปฏิบัติภารกิจของกองบัญชาการกองทัพไทยได้อย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงของชาติ และสนองต่อการปฏิรูปของรัฐบาลในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย
๒. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย
๓. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย
๔. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทยให้หน่วยที่เกี่ยวข้องไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

### ๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ตามตัวบ่งชี้ของ Walton (๑๙๗๘) แบ่งเป็น ๘ ด้าน คือ

- ๑.๑ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- ๑.๒ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- ๑.๓ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- ๑.๔ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
- ๑.๕ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- ๑.๖ ด้านสิทธิส่วนบุคคล
- ๑.๗ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น
- ๑.๘ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และศึกษาปัจจัยสนับสนุนด้านความพึงพอใจ

ในการทำงาน ด้านความผูกพันในองค์กร และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

### ๒. ขอบเขตด้านตัวแปร ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

#### ๒.๑ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ

๒.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

๒.๑.๒ ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กรและการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๒.๒ ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

### ๓. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตร (ชั้นยศร้อยตรี – พันเอก) นายทหารชั้นประทวน (สิบตรี – จ่าสิบเอก) ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้น ๒๑๐ คน

### ๔. ขอบเขตระยะเวลา

เวลาที่ใช้ในการวิจัย คือตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๗ – มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๘ เป็นระยะเวลารวม ๗ เดือน

## สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ กำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย

สมมติฐานที่ ๓ ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย

สมมติฐานที่ ๔ การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ทำให้ทราบถึงสภาพและระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย

๒. ทำให้ทราบปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย

๓. ทำให้ทราบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย

๔. เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทยให้หน่วยที่เกี่ยวข้องไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมต่อไป

## คำจำกัดความ

**คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพของการทำงานที่บุคคลมีความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการมีส่วนร่วมในงาน และการทำงานนี้สามารถวัดหรือประเมิน ได้ในความรู้สึกเชิงพึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงานในองค์กร โดยพิจารณาตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ๘ ด้าน ดังนี้

**การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายกัน

**สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง กลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

**ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** หมายถึง ความเชื่อที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

**โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง** หมายถึง การให้โอกาสกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทยได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน

**การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและการได้รับการยอมรับนับถือ

**สิทธิส่วนบุคคล** หมายถึง การได้รับสิทธิในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลอื่นๆ

**ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น** หมายถึง การกำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัวสังคม และตนเอง

**ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม** หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และการมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม

**ความพึงพอใจในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกทางบวกซึ่งแสดงออกถึงความสุขของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการตอบสนองความต้องการต่อชีวิตการทำงาน

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทยที่มีต่อองค์กรในทิศทางที่ดีมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานและมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรบรรลุตามเป้าหมาย

**การมีส่วนร่วมในงาน** หมายถึง กระบวนการ (Process) ที่บุคคลมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนอุทิศเวลา เข้าร่วมเกี่ยวข้องในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดกระบวนการคิดเชิงระบบ จะทำอะไรทำไมจึงต้องทำ จะทำที่ไหนทำเมื่อใด ใครเป็นผู้ทำ และทำอย่างไร และนำไปสู่การตัดสินใจในการกำหนดรูปแบบในการวางแผน ลำดับความสำคัญ ของปัญหาเลือกวิธีการแก้ไขปัญหา ดำเนินการแก้ไขปัญหา รวมถึงการตรวจสอบและการติดตามผลในการแก้ไขปัญหา

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทยที่จะศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

**เพศ** หมายถึง เพศชายหรือเพศหญิงของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย

**อายุ** หมายถึง อายุในขณะที่กำลังรับราชการอยู่ ณ ปัจจุบันของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย

**สถานภาพสมรส** หมายถึง สถานภาพการสมรสของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย

**ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่ได้รับของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย

**ขั้นยศ** หมายถึง ระดับในตำแหน่งงานปัจจุบันของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย  
**ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน** หมายถึง จำนวนปีในการปฏิบัติราชการในงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย

**อัตราเงินเดือน** หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับเป็นรายเดือนของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย

## บทที่ ๒

### การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### ๑. ความหมาย

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้  
วอลตัน (Walton, 1974) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างมิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมง หรือมีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมถึงการคำนึงถึงความต้องการและปรารถนาให้ชีวิตของบุคคลในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

ฮัสและคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับ ประสิทธิภาพขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์การ อันเนื่องมาจากความผาสุกของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ และได้อธิบายต่อไปว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

โรบินสัน (Robinson, 1991) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนากลไกต่างๆ ที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญ และการมีส่วนร่วมด้วย

เวอร์เทอร์และเดวิส (Werther and Davis, 1993 อ้างใน จำเนียร จวงตระกูล, ๒๕๕๓) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การมีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และมีงานที่น่าสนใจ มีความท้าทาย และเป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน

แคสซิโก (Cascigo, 1995) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายสองด้าน คือ ด้านเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และวัตถุประสงค์ขององค์การ ส่วนอีกด้านจะเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานว่า มีความปลอดภัย มีความพึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดี โดยสามารถเจริญก้าวหน้า และพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์

คัมมิงส์และวอร์เลย์ (Cummings and Worley, 2001) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต การทำงานมี ๒ ความหมาย ความหมายแรกคือ ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่องาน การได้มีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีสุขภาพจิตที่ดีที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน ความหมายที่ ๒ คือ วิธีการที่องค์การนำมาใช้เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพ

เดวิส และนิวสตรอม (Davis & Newstrom, 2002 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สุกุลสุข, ๒๕๕๐) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นเรื่องของความชอบ หรือไม่ชอบ เกี่ยวกับ



สภาพแวดล้อมในการทำงานของคนเรา โดยมีพื้นฐานจากเรื่องการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีที่สุด และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจขององค์กร

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (๒๕๔๘) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับซึ่งสมาชิกขององค์กรสามารถตอบสนองความพึงพอใจในการความต้องการส่วนตัว จากประสบการณ์ในองค์กรได้ เช่น สภาพการทำงานที่ดี ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ สวัสดิการที่ดี งานที่ท้าทาย และการให้รางวัลที่ดี เป็นต้น

ชาญชัย อาจินสมาจาร (๒๕๕๐) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ระดับที่สมาชิกในองค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการส่วนตัวของเขา ผ่านประสบการณ์ของเขาในองค์กร โฟกัสของมันอยู่ที่ปัญหาในการสร้างสิ่งแวดล้อมการทำงานของมนุษย์ที่พนักงานทำงานโดยร่วมมือกัน และทำประโยชน์ให้กับจุดมุ่งหมายขององค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (๒๕๕๑) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานการณ์ต่างๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของคุณ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร

วิศยากร สีนพูล (๒๕๕๒) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่มีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการหรือความปรารถนาในงานของบุคคลกับองค์กร

จินตนา สุนทรสิมะ (๒๕๕๔) สรุปความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในองค์กรที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองสามารถทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข โดยสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลนั้นในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน อันส่งผลให้เกิดสิ่งดีๆ กับตนเอง ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตรงตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความสุขเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สายฝน พราบคช (๒๕๕๔) สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์กรได้รับการตอบสนองความพึงพอใจในงาน ความต้องการส่วนตัว และความจำเป็นพื้นฐานได้ตามมาตรฐานของสังคม ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่นๆ และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจถึงสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในองค์กรที่มีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข เกิดสัมพันธภาพที่ดี และพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความมั่นคงในการทำงาน ความปลอดภัยในชีวิต มีอิสระในการตัดสินใจ ส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์กรทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตรงตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

## ๒. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งที่ทุกคนพึงปรารถนา แต่การที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญมากมาย ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการทบทวนแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

๒.๑ วอลตัน (Walton, 1973) ได้กำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ๘ ด้าน ดังนี้

๒.๑.๑ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation)

๒.๑.๒ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition)

๒.๑.๓ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Immediate opportunity to use and develop human capacities)

๒.๑.๔ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security)

๒.๑.๕ การบูรณาการทางสังคม (Social integration in the work organization)

๒.๑.๖ สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the work organization)

๒.๑.๗ งานกับช่วงเวลาทั้งหมดของชีวิต (Work and the total life space)

๒.๑.๘ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (The social relevance of work life)

๒.๒ เลวิน (Lewin, 1981 อ้างถึงใน จุฑาทวี, ๒๕๔๓) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ๑๐ ประการได้แก่

๒.๒.๑ ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and benefits)

๒.๒.๒ เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of employment)

๒.๒.๓ เสถียรภาพของการทำงาน (Employment stability)

๒.๒.๔ การควบคุมการทำงาน (Control of work)

๒.๒.๕ การปกครองตนเอง (Autonomy)

๒.๒.๖ การได้รับการยอมรับ (Recognition)

๒.๒.๗ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervisor)

๒.๒.๘ วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure)

๒.๒.๙ ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequate of resources to get work done)

๒.๒.๑๐ ความอาวุโส (Seniority in employment)

๒.๓ เดสส์เลอร์ (Dessler, 1991) กล่าวว่าองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีด้วยกันทั้งสิ้น ๑๐ ประการด้วยกัน ดังนี้

๒.๓.๑ คุณค่าของงานที่ทำ

๒.๓.๒ สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมั่นคง

๒.๓.๓ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ

๒.๓.๔ ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน

๒.๓.๕ มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม

๒.๓.๖ ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

๒.๓.๗ มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน

๒.๓.๘ มีโอกาสได้รับความดีความชอบ

๒.๓.๙ มีสภาพสังคมที่ดี

๒.๓.๑๐ มีความเป็นธรรมและยุติธรรม

๒.๔ น็อกซ์ และเออวิง (Knox and Irving, 1997) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

๒.๔.๑ โครงสร้างและหน้าที่ขององค์การ (Organizational structure and function) เป็นการรับรู้ของบุคลากรที่เกี่ยวกับการจัดรูปแบบโครงสร้าง และวัฒนธรรมใหม่ การมีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นเจ้าของต่อเป้าหมาย และทิศทางใหม่ขององค์การ

๒.๔.๒ การรับรู้ของบุคลากรแต่ละคน (Individual staff perceptions) เป็นการรับรู้ของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ที่ผ่านมาทั้งในการทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัว ในช่วงการเปลี่ยนแปลงขององค์การ รูปแบบ มาตรฐาน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงบทบาท และความรับผิดชอบของบุคคล

๒.๔.๓ ขอบเขต และความซับซ้อนของบทบาท (Scope and complexity of role) เป็นการรับรู้ลักษณะของขอบเขตความรับผิดชอบ และความซับซ้อนของบทบาทที่เพิ่มมากขึ้น มีการปรับปรุงการประสานงาน ในการทำงานเป็นทีม ปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒.๔.๔ เส้นทางอาชีพ (Career paths) เป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะอาชีพในรูปแบบใหม่

๒.๔.๕ การติดต่อสื่อสารด้วยความร่วมมือ (Collaborative communication) เป็นการได้รับ หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็นของบุคลากรกับองค์การ

๒.๔.๖ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) เป็นการปรับตัวต่อรูปแบบบทบาทใหม่ในองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลง

๒.๔.๗ ลักษณะของงาน (Nature of work) ในด้านการบริหารจัดการการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์การ

๒.๔.๘ ทรัพยากร (Resources) เป็นการจัดการทรัพยากรแบบใหม่ จากการจัดรูปแบบโครงสร้างและการปรับรื้อระบบขององค์การ

๒.๕ ชาญชัย อาจิณสมภาร (๒๕๕๐) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า พนักงานคาดหวังให้ความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองจากองค์การของเขา ดังนี้

๒.๕.๑ การตอบแทน รางวัลสำหรับการทำงานควรอยู่เหนือมาตรฐานต่ำสุดสำหรับชีวิตและควรมีความเสมอภาค ควรมีความยุติธรรมและความมีเหตุมีผล

๒.๕.๒ สุขภาพและความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมของการทำงานควรลดผลร้ายของมลภาวะที่มีผลกระทบต่อสภาวะทางกาย สมอง และอารมณ์ของพนักงาน

๒.๕.๓ ความมั่นคงของงาน พนักงานไม่ควรทำงานภายใต้ความกังวลอย่างต่อเนื่อง มีความมั่นคงในงานและรายได้ในอนาคตของเขา

๒.๕.๔ การออกแบบงาน การออกแบบงานควรสามารถตอบสนองความต้องการขององค์การ เพื่อการผลิตและความต้องการของปัจเจกบุคคลในการตอบสนองความพอใจของงานที่น่าสนใจ

๒.๕.๕ บุรณาการทางสังคม การกำจัดสิ่งใดๆ ที่สามารถนำไปสู่ปัจเจกบุคคลที่ไม่ได้ระบุกลุ่มที่เขาเป็นสมาชิกสิ่งดังกล่าวรวมถึงการจัดการเลือกที่รักมักที่ชัง และลัทธิปัจเจกชนนิยม ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมการก่อให้เกิดทีมและกลุ่มทางสังคม

๒.๕.๖ ความสัมพันธ์ทางสังคมของงาน ริเริ่มเพื่อความเข้าใจในหมู่พนักงาน ในจุดประสงค์ขององค์การและความสำคัญในส่วนของเขา ขอบข่ายสำหรับโอกาสทางอาชีพที่ดีกว่า

๒.๕.๗ เอาใจใส่ในกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวกับงาน เอาใจใส่ต่อกิจกรรมที่คนเข้าร่วมภายนอกสถานที่ทำงาน ผลกระทบของกิจกรรมเกี่ยวกับงานต่อชีวิตส่วนตัวควรจะได้รับ การยอมรับ เช่นเดียวกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1974) ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิส่วนบุคคล งานกับช่วงเวลาทั้งหมดของชีวิต ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งจะเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทยได้ต่อไป เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวยังคงสามารถใช้ได้ ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมด และนำไปสู่การพัฒนา กำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทยที่ดียิ่งขึ้น

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจเป็นเรื่องของบุคคล เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลที่มีความหมายกว้าง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า “ความพึงพอใจในการทำงาน” ไว้แตกต่างกันสรุปได้ ดังนี้

Morse (1955: 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และความเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ ถ้ามนุษย์มีความต้องการมาก จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดก็จะลดน้อยหรือหมดไปทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการการทำงานได้

Yoder (1958: 6) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำให้และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ จิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

Good (อ้างถึงใน สมหมาย แสงมณี, 2545: 6) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และเจตคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานนั้นๆ

Apple white (1965: 6-7) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นความสุข ความสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

Blum และ Naylor (1968: 364) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า ขึ้นอยู่กับทัศนคติต่างๆ ซึ่งได้มาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และความเหมาะสมของปริมาณงาน

Vroom (1984: 99) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานของตน คำว่า ทัศนคติ (Job Attitudes) อาจใช้แทนได้กับความพึงพอใจในการทำงาน ทัศนคติทางบวกที่มีต่องานเทียบได้กับความพึงพอใจในการทำงาน และทัศนคติทางลบที่มีต่องานเทียบได้กับความไม่พึงพอใจในการทำงาน

Vecchio (1988: 116) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นความคิด ความรู้สึก และความยึดหยุ่นที่มีต่องาน หรือทัศนคติต่องานของบุคคลหนึ่งๆ ซึ่งมีแนวโน้มจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในการทำงาน

Luthan (1995: 126) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติว่ามีมากน้อยเพียงใด และถ้าพบว่าดีจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าพบว่าไม่ดีจะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Robbins (2001:190) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นทัศนคติโดยทั่วไปของแต่ละคนที่มีต่องานของเขา โดยงานต่างๆ จำเป็นต้องมีปฏิกริยาต่อกันระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

พจนาน เดียววัฒนรัฐติการ (๒๕๔๕: ๑๒๗) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผลมาจากการตอบสนองความต้องการของพนักงานใน 2 ด้าน คือ ด้านความจำเป็น และด้านความคาดหวัง

สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมานะ (๒๕๔๕: ๑๔๙) ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นภาวะทางอารมณ์ ซึ่งเป็นผลจากการรับรู้ในผลงานของบุคคลหนึ่ง หรือประสบการณ์ในงานของบุคคลหนึ่ง ภาวะทางอารมณ์ในทางบวกจะช่วยส่งเสริมให้การทำงานตามค่านิยมซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลเป็นผลได้

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (๒๕๔๗:๑๒๒) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

กันตยา เพิ่มผล (๒๕๔๘:๑๒๔) ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ ความคิดเห็นที่ดี และทัศนคติในเชิงบวกที่ผู้ปฏิบัติมีต่อการทำงานต่อนายจ้างและต่อองค์การ ก่อให้เกิดผลการทำงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั่นเอง

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (๒๕๔๘: ๙๙) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบที่บุคคลมีต่องานของพวกเขา ซึ่งเป็นการตอบสนองด้านทัศนคติหรือด้านอารมณ์ต่อการทำงานของบุคคล ตลอดจนสภาพทางกายภาพและด้านสังคมของที่ทำงาน ลักษณะของความพึง

พอใจในงานจะต้องมีการจูงใจและนำไปสู่ความสัมพันธ์ของการจ้างงานเชิงบวกและมีระดับของการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในระดับสูง

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมของบุคคล ที่มีผลต่อการทำงานในทางบวก หากบุคคลใดปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวังก็จะนำไปสู่การแสดงออกในทางบวก คือ ทำให้มีความพอใจ กระตือรือร้นในการทำงาน มีความตั้งใจ มีขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน เพื่อเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

### **องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน**

สร้อยตระกูล (เทียนนท์) อรรถมานะ (๒๕๕๐: ๑๔๑-๑๔๒) กล่าวว่า Haller and Gilmer ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

๑. ความมั่นคงปลอดภัย ความมั่นคงทางกายภาพรวมตลอดถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

๒. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งสูงขึ้นจากความรู้ความสามารถในการทำงาน เป็นต้น

๓. บริษัทหรือสถานที่งานและการจัดการ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ตลอดจนชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงานนั้นๆ เป็นต้น

๔. ค่าจ้าง ค่าจ้างหรือรางวัลต้องเป็นรางวัลที่เสมอภาคสำหรับการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน โดยประกาศให้ทราบทั่วไป และเป็นรางวัลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานด้วย

๕. ลักษณะของงานที่ทำ บุคคลมีความแตกต่างกันเนื่องจากงานที่บุคคลสนใจจึงแตกต่างกันด้วย

๖. การควบคุมบังคับบัญชา มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้

๗. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

๘. การติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมาก การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการวิธีทำงานที่ดี

๙. สภาพการทำงาน แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน ซึ่งต้องมีความเหมาะสมกับการทำงานนั้นๆ

๑๐. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เงินบำนาญตอบแทนเมื่อออกจากงานการบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น

เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (๒๕๕๐: ๑๔๐-๑๔๓) อ้างในสรภาพ เจนนุวัตร, 2553) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของความพึงพอใจในงานให้ประสบผลสำเร็จ คือ บุคลากร แม้ว่า ปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาก และได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ ทำงานแทนคน แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จแทนคนได้ คนที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่างหากที่เป็นผู้คิดผู้วางแผน และเป็นผู้ปฏิบัติงาน หากบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ก็หมายความว่าเขามีความรู้สึกต่องานในทางบวก มีความชอบและค่านิยมที่ดีต่องานก็จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผล

สำเร็จ ตามแผนงานที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้น จึงควรศึกษาถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่มีผล  
พอใจในการทำงานว่ามีอะไรบ้าง ซึ่งได้แก่องค์ประกอบดังต่อไปนี้

๑. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
๒. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
๓. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
๔. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
๕. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
๖. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ

### ๑. ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) ได้  
ให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้

เชลตอน (Sheldon, 1971: 143) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า  
เป็นเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นๆ กับองค์การ เป็นสิ่งที่เกิดจากการที่บุคคล  
พิจารณาการลงทุน (investment) ของเขาในองค์การ ซึ่งเป็นไปในรูปของสิ่งของที่เขาได้ลงทุนไปใ  
การปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ แรงงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสีย  
โอกาสที่จะไปทำงานที่อื่นๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมาอาจเป็นไป  
ในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ การได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น  
การมีสิทธิพิเศษ หรือได้รับสิ่งตอบแทนในรูปเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาลสวัสดิการ  
ต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้บุคคลากรดังกล่าวมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าผู้ที่ได้ลงทุนน้อยกว่า เช่น  
มีอายุงานในองค์การน้อยกว่า มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า นอกจากนี้ เชลตอน ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าการมี  
ส่วนร่วมในทางสังคม (social involvement) จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ  
การลงทุนในรูปแบบต่าง ๆ ในองค์การจะปราศจากประโยชน์หากขาดตัวแปร ดังกล่าวเนื่องจากผลที่  
ตามมาก็คือ ความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกย่อมจะลดลงไปในที่สุด

บุชานัน (Buchanan, 1974: 533) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ  
หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การซึ่งประกอบด้วย

๑. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะ  
ปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนว่าองค์การเป็นของตน
๒. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม  
ขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
๓. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นความรู้สึกรักเลื่อมใสและผูกพันต่อ  
องค์การ

มาร์ช และมานนารี (March & Mannari, 1977: 57) ให้ความหมายของความ  
ผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการ

กระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป รวมทั้งระดับความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ ความจงรักภักดีและยอมรับองค์การ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ

สเตียร์ส (Steers, 1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่นและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ๓ ประการคือ

๑. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
๒. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ
๓. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

มาร์ช และมานนารี (Marsh and Mannari, 1997) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ และประเมินองค์การในทางที่ดี

โยเดอร์ (Yoder, 1981: 543) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง อาการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นพร้อมกันของเจตคติ ความเข้าใจและอารมณ์ ซึ่งแสดงตัวในรูปของการอุทิศเพื่อการมีส่วนร่วม เป็นวัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ในการจัดการของทรัพยากรมนุษย์

เมอร์ไคย์ พอร์ตเตอร์ และสเตียร์ส (Mow day, Potter & Steers, 1982: 27) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียว กับองค์การ และบุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเอง เพื่อการสร้างสรรคให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การจะมีคุณลักษณะ ๓ ประการ คือ

๑. มีความเชื่อมั่นต่อองค์การ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
๒. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงาน และพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
๓. มีความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ชอร์และมาร์ติน (Shore and Martin, 1989) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความพึงพอใจในงาน เพียงแต่ความพึงพอใจในงานเป็นตัววัดผลการปฏิบัติงานในระยะเวลาสั้นๆ ขณะที่ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัววัดผลได้ในระยะยาว

มอททาส (Mottaz, 1989: 145) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าเป็นการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีกับองค์การที่องค์การได้ให้รางวัล หรือเงินแก่บุคคลแล้วบุคคลได้ปฏิบัติตอบแทนให้ประโยชน์กับองค์การ

นอร์ธคราฟ และนีล (North craft & Neale, 1990: 464 - 465) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบทั่วไป ๓ ประการ คือ

๑. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ
๒. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
๓. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

ไอเซนเบอร์เกอร์ (Eisenberger, 1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึง



การเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรกับผลที่ตามมาคือ ความอดุสาหะของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร

แมทธิว และฟาร์ (Mathieu & Farr, 1991: 127) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงานมากยิ่งขึ้น

อลีน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1993: 49 - 61) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม โดยที่บุคคลรู้สึกว่าจะเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรบุคคลกรนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ

ชาลด์ และ ฟรีส (Schalk & Freeze, 1997: 109) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะทำงานให้กับองค์กร โดยให้อยู่ในระดับมาตรฐานตามความสำคัญที่ตกลงกันไว้กับองค์กร

ลัทธิกาล ศรีวะระมย์ (๒๕๔๑ อ้างถึงในจตุรงค์ คงเมือง, ๒๕๕๐: ๒๓) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึงระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรและต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ณรงค์ แยม์ชื่น (๒๕๔๖: ๒๔) ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกในความเชื่อมั่นและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ธิติววัฒน์ แจ่มศักดิ์ (๒๕๔๘: ๙) ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไป ในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

จันทิพย์ นัคร (๒๕๔๙: ๙) ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร เจตคติที่แสดงความรู้สึกของบุคคล และความต้องการของบุคลากรที่จะมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร โดยพยายามตั้งใจจะทำงานในองค์กร เต็มใจใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

จตุรงค์ คงเมือง (๒๕๕๐: ๒๓) ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกยึดติด ความเต็มใจในการมีส่วนร่วมในองค์กร การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ความปรารถนาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ประสบความสำเร็จและก้าวหน้า รวมไปถึงความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

จันทนา รุ่งกลิ่น (๒๕๕๐: ๒๓) ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกรักและเต็มใจที่จะอยู่ทำงานในองค์การ เพื่อทุ่มเทแรงกายแรงใจในการพัฒนาองค์การของตนเองให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้วางเป้าหมายไว้

กำชัย กำบังตน (๒๕๕๑: ๑๔) ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความผูกพันที่ตีระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งบุคคลพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์การ โดยมีความรู้สึกว่าได้เข้าไปเกี่ยวข้อง และเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความหมายสำหรับองค์การ เช่นเดียวกันองค์การก็มีคุณค่ามีความหมายสำหรับตนเอง และพยายามทำให้เป้าหมายของตนเองและขององค์การประสบความสำเร็จ และไม่ออกจากองค์การ แม้ว่าองค์การอื่นจะให้ประโยชน์ตอบแทนมากกว่าก็ตาม

วัชร หวังนุช (๒๕๕๑: ๒๗) ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา การแสดงออกทางพฤติกรรมในอันที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การ การยอมรับในนโยบาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การแสดงออกมาในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งมีผลต่อความคิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกถึงการเป็นสมาชิกในองค์การ รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งเป็นความรู้สึกทางอารมณ์และความจงรักภักดี

เจษฎาพงษ์ รุ่งวณิชกุล (๒๕๕๓: ๑๒) ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การอีกทั้งยินดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และแสดงออกให้ความร่วมมือในขณะที่ทำงานอยู่ตลอดจนแน่วแน่ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ ในการแสดงออกทางพฤติกรรมที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การ การยอมรับในนโยบาย มีความสัมพันธ์อันเหนียวแน่น ทำตนให้เป็นประโยชน์ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อีกทั้งมีส่วนร่วมและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยความเต็มใจ

## ๒. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ ดังนี้

บุชานัน (Buchanan อ้างถึงใน นันทนา ผ่องแสงชัย, ๒๕๔๔: ๗) เห็นว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้น โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์การเป็นเงื่อนไขล่วงหน้า สำหรับองค์การทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ และได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์การเป็นส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์การ เพราะความรับผิดชอบในการรักษาองค์การให้คงอยู่ในสภาวะที่ดีนั้น มีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน การบริหารที่มีประสิทธิผลถูกมองว่ามีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตน เพื่อเกื้อกูลให้องค์การอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

สเตียร์ส (Steers, 1977: 48 - 57) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจางานของสมาชิกในองค์การ ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ

๑. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

๒. ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆแต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

๓. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การ พอร์เตอร์ และสเตียร์ส (Porter & Steers, 1979: 303 - 306) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นขั้นตอนหนึ่งในสามของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ (organizational attachment) ได้แก่

๑. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ (organizational entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์การใดองค์การหนึ่ง เรียกว่า ขั้นที่หนึ่ง (first stage)

๒. การมีความผูกพันต่อองค์การ (organizational commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์การและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์การ ซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์การ หรือความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะมีการขาดงานและการลาออกจางานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การ และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำจะนำมา ซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำและมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์การ จะมีการขาดงานและการลาออกจางานสูง

๓. การขาดงานและการลาออกจางานของพนักงาน (absenteeism and turn over) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวกับองค์การ (organizational attachment process) เป็นขั้นที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์การหรือออกจากองค์การ

ฟาซซี (Fazzi, 1994: 17-19) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์การ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์การไป

กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg & Baron, 1993: 176-177 อ้างถึงใน ธิติวัฒน์ แจ่มศักดิ์, ๒๕๔๘: ๑๑ - ๑๒) กล่าวว่าไว้ว่า

๑. หากมีความผูกพันต่อองค์การสูง อัตราการขาดงาน และการลาออกจะต่ำ  
๒. หากมีความผูกพันต่อองค์การสูง ระดับความตั้งใจที่จะเสียสละทำงานให้กับองค์การจะสูง

๓. หากมีความผูกพันต่อองค์การสูง ความคิดเห็นส่วนตัวจะเป็นไปในทางบวก

ภรณ์ มหานนท์ (2529: 97อ้างถึงในธิติวัดน์ แจ่มศักดิ์, ๒๕๔๘: ๑๓) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลต่อองค์การ ดังนี้

๑. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

๒. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

๓. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมี ความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทาง ซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

๔. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญต่อองค์การอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์การจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้ สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ธิติวัดน์ แจ่มศักดิ์ (๒๕๔๘: ๑๓) ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นสิ่งที่สำคัญต่อความคงอยู่ขององค์การและสามารถนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มที่และทุ่มเทกำลังกายและ กำลังใจ ด้วยความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมาย ของบุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์การ

ผู้วิจัยสรุปความสำคัญได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก เปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จ โดยรวมของเป้าหมายขององค์การและสามารถนำไปสู่การพัฒนาองค์การได้

### ๓. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จากแนวความคิดของ สเตียร์ส (Steers, 1977 อ้างถึงใน ไพศาล สุวรรณธาดา, ๒๕๔๒: ๓๒ - ๓๓) ได้เสนอแบบจำลอง ซึ่งสร้างขึ้นจากการอาศัยข้อมูลเท่าที่มีการศึกษาไว้โดย แบบจำลองนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน สำคัญๆ ดังนี้

๑. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การ (antecedents of commitment)

๒. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์การ (commitment)

๓. ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์การ (outcomes of commitment)

นอกจากนี้ แบบจำลองยังได้เสนอถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดการยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งองค์ประกอบดังกล่าวออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ

๑. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพสมรส และความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นต้น

๒. ลักษณะของงาน (job characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ ผู้ปฏิบัติงาน รับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความท้าทาย ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน เป็นต้น

๓. ประสบการณ์ในงาน (work experience) ได้แก่ ทักษะของกลุ่มต่อองค์การ ความเชื่อถือได้ขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ เป็นต้น

เมาว์เดย์, สเตียร์ส และโพเรเตอร์ (Mow day, Steers & Porter, 1982: 28 - 43) อ้างถึงในระดับ ซัยพฤกษ์, ๒๕๔๒: ๓๐) กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันใน ๔ ปัจจัย ดังนี้

๑. ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) ได้แก่ เพศ การศึกษา อายุ และบุคลิกลักษณะ

๒. ลักษณะบทบาท (role - related characteristics) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาทความคลุมเครือในบทบาท และความท้าทายในงาน

๓. โครงสร้างองค์การ (structural characteristics) ได้แก่ ขนาดขององค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความเป็นทางการ

๔. ประสบการณ์การทำงาน (work experiences) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์การ สไตล์การบริหารงานของผู้บริหาร

ฟูกามิ และลาร์สัน (Fukami & Larson, 1984: 367) พบว่า การที่พนักงานขนส่ง เข้ากับผู้ร่วมงานได้ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนทำให้เขาเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

มอททาส (Mottaz, 1987: 482) พบว่า รางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขึ้นอยู่กับคุณค่าที่บุคคลให้กับงานว่าบุคคลให้ความสำคัญกับรางวัลตอบแทนมากน้อยเพียงใดหากรับรู้คุณค่าของงานและผลตอบแทนมีความสอดคล้อง ยุติธรรม ความผูกพันต่อองค์การของเขาก็จะมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของงานและผลตอบแทนที่ได้รับขาดความสอดคล้องกัน ความผูกพันต่อองค์การของเขาก็จะลดลง

กลิสสัน และดูริก (Glisson & Durick, 1988: 61-81) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การยังมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพ ความผูกพันต่อสภาพและความพึงพอใจในงาน ส่วนผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การก็พบว่า มีผลกระทบต่อการทำงาน การตั้งใจที่จะคงอยู่หรือออกจากงาน และการเปลี่ยนงาน ผลงานวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์การยังพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารก็มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้วยเช่นกัน

อัลเลน และ เมเยอ (Allen & Mayer, 1990: 53 อ้างถึงในนักรบ ทองประทุม, ๒๕๔๓: ๒๑) กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้าน ดังนี้

๑. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และปฏิภพของหัวหน้างาน

๒. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ จะเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อเนื้อเรื่องในระยะเริ่มแรก เพราะมันคล้ายกับเป็นเครื่องวัดการลงทุนในองค์การ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน

๓. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาได้ขององค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร

นอกจากนี้ งานวิจัยของ แมททิว และฟาร์ (Mathieu & Farr, 1991: 171-194) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กร ด้วยวิธีการวิเคราะห์ทอริมาน (meta analysis) งานวิจัย จำนวน ๒๐๐ เรื่อง พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยองค์กร ได้แก่ อายุ และขนาดขององค์กร ผลลัพธ์จากการมีความผูกพัน ได้แก่

๑. ความจงรักภักดีต่อองค์กร
๒. ความเอาใจใส่ในงาน
๓. การเพิ่มความพยายาม

๔. ความปรารถนาจะอยู่กับองค์กร สรุปรจากการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งมีความสำคัญอย่างมากในการดำเนินงานขององค์กร ส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากลักษณะส่วนบุคคลอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสถานภาพสมรส ส่วนตัวแปรที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ การที่มีโอกาสพัฒนาความสามารถ เป็นต้น

ฮับบาร์ด (Hubbard, 2000 อ้างถึงใน วัชรินทร์ โกมลมาศ, ๒๕๔๗) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบัน ได้แก่ การให้อำนาจหน้าที่แก่พนักงานเป็นกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มผลผลิต เกิดความพึงพอใจในการทำงานและอุทิศตนเพื่องาน มีองค์การที่เกี่ยวกับงานดูแลสุขภาพและการท่องเที่ยวหลายองค์การที่ใช้กลยุทธ์การให้อำนาจหน้าที่แก่พนักงาน เพื่อมุ่งหวังเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานและลดอัตราการลาออก

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน

### ๑. ความหมายการมีส่วนร่วม

โคราลี ไบรอัน และหลุยส์ จี ไวท์ (Coralie Bryant and Louise G. White, 1984: 1) ได้กล่าวถึงแนวคิดของการพัฒนาการมีส่วนร่วมไว้ว่า “การพัฒนาการมีส่วนร่วมมีความยากในส่วนของการคิดและการปฏิบัติมากกว่าการจัดการพัฒนา เพราะสิ่งเหล่านี้ต้องการการเรียนรู้ทางสังคม การรู้จักการหลีกเลี่ยง ทักษะ ความร่วมมือ และความอดทน”

สภาเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Economic and Social Council Resolution อ้างถึงใน แสง รัตนมงคลมาศ, ๒๕๔๓ : ๑) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่สมาชิกทุกคนในชุมชนสามารถมีโอกาสเข้าดำเนินการ และมีอิทธิพลใน

กิจกรรมและกระบวนการพัฒนาทั้งยังได้รับผลแห่งการพัฒนาเสมือนกันอีกด้วย โดยมีลักษณะที่สำคัญคือ ๑) เข้าร่วมดำเนินการในความพยายามในการพัฒนา ๒) ได้รับส่วนแบ่งของผลประโยชน์ของการกระทำตามที่ควรจะเป็น ๓) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดเป้าหมายนโยบายการวางแผนรวมทั้งกิจกรรมในโครงการ

Newstrom and Davis (1993) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า “เป็นการเกี่ยวข้องในด้านจิตใจ และอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลในสถานการณ์กลุ่ม ที่จะกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ที่จะกระทำในสิ่งที่บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และแบ่งความรับผิดชอบกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มทำให้เกิดการมีส่วนร่วม”

Cohen and Uphoff (n.d อ้างถึงใน จรรย์ญา บรรเทิง, ๒๕๔๘) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทว่า หมายถึง ความร่วมมือของท้องถิ่นที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขหรือสถานการณ์ใดๆ ก็ตามที่ต้องการให้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายของการพัฒนาที่เกิดขึ้นโดยหน่วยงานพัฒนาและรัฐบาลกลุ่มประเทศด้วยพัฒนา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (๒๕๓๗, ๑๗๘) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารไว้ว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลจะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงานและภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม

เนตินา โพธิ์ประสระ (๒๕๔๑) การมีส่วนร่วม หมายถึง การได้เข้าไปเกี่ยวข้องที่อาจเป็นการเข้าร่วมแบบทางตรง หรือทางอ้อมในการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งก็ได้

สายสุนีย์ ปุฒินันท์ (๒๕๔๑, ๔๑) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคลก็ดี กลุ่มคนหรือองค์กรประชาชนได้อาสาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการดำเนินโครงการ การแบ่งปันผลประโยชน์และการประเมินผลโครงการพัฒนาด้วยความสมัครใจ โดยปราศจากข้อกำหนดที่มาจากบุคคลภายนอกและเป็นไปเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในชุมชนรวมทั้งที่อำนาจอิสระในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการพัฒนาให้กับสมาชิกด้วยความพึงพอใจและผู้เข้ามามีส่วนร่วมมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการด้วย

โกวิท พวงงาม (๒๕๔๑) การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการของกลุ่มองค์กรชุมชนมีการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ โดยมีความเข้าใจปัญหาของตนและตระหนักถึงสิทธิ์ของตนที่มีต่อสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ด้วยวิธีการที่บุคคล ได้รับข้อมูลใหม่ที่ช่วยเพิ่มอำนาจความคิด และโอกาสได้ร่วมวิเคราะห์ และตัดสินใจกำหนดเป้าหมายในกิจกรรมเหล่านั้น

ทองใบ สุดซารี (๒๕๔๓, ๒๒๗) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นวิธีการที่ผู้นำสามารถนำมาปรับใช้ในการจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีลักษณะเป็นกระบวนการที่จะทำให้พนักงานมีสิทธิมีเสียงในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตน บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจมีความผูกพันในการทำงานยิ่งกว่าการเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเท่านั้น ยิ่งไปกว่านั้นการเข้าไปมีส่วนร่วมจะทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติต่อการบริหารงานขององค์กรดีขึ้น ส่งผลให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงานและมีแรงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ตลอดจนทำให้เขาได้รับการยอมรับ (Recognition) มีความรับผิดชอบ (Responsibility) และเกิดความนับถือตนเองมากขึ้น (Self-esteem) นอกจากนี้ยังพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลกรส่งผลให้เขามีความชัดเจนในความคาดหวังมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ การมีส่วนร่วมในการ

ตัดสินใจจะทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจการทำงาน และการบริหารงานในองค์การได้ดียิ่งขึ้นอีก ทั้งจะเชื่อมโยงไปสู่ความเข้าใจในการทำงานกับระบบรางวัลได้ดีขึ้น

ศิริเพ็ญ เนื่องจำนง (๒๕๔๒ : ๑๐) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง ความร่วมมือของปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกันและเข้าร่วมรับผิดชอบ หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อดำเนินการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ต้องการด้วยความสมัครใจ โดยกระทำผ่านกลุ่มหรือองค์กร เพื่อให้บรรลุถึงการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์

แสวง รัตนมงคลมาศ (๒๕๔๓ : ๒-๓) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง

๑. กระบวนการซึ่งมวลชนเข้ามาเกี่ยวข้องกับขั้นตอนต่างๆ ของกิจกรรมส่วนรวม  
๒. มวลชนที่เข้าร่วมได้ใช้ความพยายามบางอย่างส่วนตัว เช่น ความคิด ความรู้ ความสามารถ แรงงาน ตลอดจนทรัพยากรของตนต่อกิจกรรมนั้นๆ การเกี่ยวข้องของมวลชนในกิจกรรมต่างๆ มี ๒ ด้าน คือ

๒.๑ ด้านคิดหรือกำหนดนโยบาย จำแนกเป็น ๓ ระดับ คือ

๒.๑.๑ มวลชนเป็นเพียงผู้ให้ข้อมูลข่าวสาร

๒.๑.๒ มวลชนมีส่วนแบ่งในอำนาจการตัดสินใจ

๒.๑.๓ มวลชนเป็นผู้กำหนดนโยบาย

๒.๒ ด้านทำหรือดำเนินการตามนโยบาย จำแนกเป็น ๓ ระดับ คือ

๒.๒.๑ ร่วมกำหนดเป้าหมาย แผนงาน

๒.๒.๒ ร่วมดำเนินการในกระบวนการจัดการ

๒.๒.๓ ร่วมหนุนช่วยทรัพยากรการบริหาร

#### **แนวทางการส่งเสริมเพื่อให้ข้าราชการในองค์การมีส่วนร่วม**

๑. การมีโครงสร้างขององค์การที่เรียบง่ายและมีสายการบังคับบัญชา (flat lean organization structures) นับเป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานและฝ่ายบริหารในระดับต่างๆ ได้มีส่วนร่วมสัมพันธ์ใกล้ชิดกันในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม หรือในรูปของคณะกรรมการแบบต่างๆ ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงาน การปฏิบัติร่วมกัน การค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหาในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกันด้วย

๒. การออกแบบงานที่เหมาะสม (job design) ซึ่งจะต้องสร้างงานให้มีลักษณะที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจด้วยตัวเอง ได้ใช้ความรู้และทักษะในการทำงานหลายด้าน และได้รับรู้ว่า การทำงานของตนได้ผลดีมากน้อยเพียงใด ซึ่งอาจได้แก่ การทำให้งานมีความหมาย ซึ่งสามารถช่วยให้ข้าราชการได้เรียนรู้งานต่างๆ โดยการสับเปลี่ยนหมุนเวียนให้ได้มีโอกาสทำงานหลายด้าน

๓. ระบบข่าวสารเปิด (open information system) ซึ่งระบบข่าวสารเปิดนี้จะเชื่อมโยงงาน หรือทีมงานต่างๆ ที่จะทำให้ข่าวสารที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีความหมาย และข่าวสารต่าง ๆ ดังกล่าว จะต้องช่วยให้ข้าราชการของกลุ่ม หรือองค์การได้เกิดความรู้สึกผูกพันและเป็นการสร้างแรงจูงใจที่มีต่อเป้าหมายและมาตรฐานการทำงานที่ได้กำหนดร่วมกันได้ตั้งแต่แรกเริ่มอีกด้วย



๔. ระบบอาชีพ (career system) ทางองค์การควรจัดให้มีการแจ้งข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับโอกาสในอาชีพต่างๆ ของข้าราชการดังกล่าว จะได้วางแผนพัฒนาอาชีพของตนเองได้มากยิ่งขึ้น

๕. การเลือกสรรผู้ปฏิบัติงาน (selection of employees) อาจกระทำได้โดยการให้ข้าราชการในกลุ่ม หรือทีมได้มีส่วนร่วมในการคัดเลือก หรือเลือกสรรบุคคลที่จะเข้ามาทำงานใหม่ในกลุ่ม หรือองค์การของตน หรือเมื่อได้มีการเลือกสรรบุคคลเข้ามาทำงานแล้ว ก็อาจจะจัดให้มีการให้ข่าวสาร หรือการชี้แจงเกี่ยวกับสภาพที่แท้จริงในการทำงานว่า จะมีลักษณะเช่นไร ดังนี้ เป็นต้น

๖. การฝึกอบรม (training) เพื่อที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานต่างๆ ได้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อันพึงปรารถนาในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม หรือทีม และเพื่อเป็นการสร้างความผูกพันของแต่ละคนที่มีต่อทีมงาน หรือองค์การ จึงจำเป็นจะต้องมีการฝึกอบรมกันอย่างต่อเนื่องเสมอ

๗. ระบบการให้รางวัล (reward system) จะช่วยให้ข้าราชการ หรือองค์การได้เข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น หากระบบการให้รางวัลขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และผลงานที่ดีขึ้น และในทำนองเดียวกันการมีส่วนร่วมของข้าราชการจะมีมากยิ่งขึ้น เมื่อแต่ละคนสามารถเลือกได้ว่า ตนเองจะรับผลประโยชน์ประเภทใดในกลุ่ม หรือองค์การได้อีกด้วย นอกจากนี้ระบบรางวัลในองค์การ ควรมีความแตกต่างระหว่างกันให้น้อยที่สุด ระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน

๘. นโยบายทางการบริหารงานบุคคล (personal policies) จะต้องเป็นนโยบายที่ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพ หรือชีวิตการทำงานในองค์การนั้น ๆ เพื่อว่า แต่ละคนจะได้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานของตนและจะช่วยให้การทำงานเกิดประโยชน์ต่อองค์การและแก่ตนเองได้ในที่สุด

๙. การจัดสถานที่การทำงานที่ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม (physical layouts) การจัดสถานที่การทำงานก็อาจจะช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และลดช่องว่างระหว่างบุคคลที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่เท่าเทียมของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน อันเป็นประโยชน์ในการทำงานแบบการมีส่วนร่วมได้เป็นอย่างดีที่สุดด้วย

## แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมการเงินทหารในกองบัญชาการกองทัพไทย

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่มีการปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประโยชน์ที่มีคุณค่า เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการ พบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลแสดงออกถึงเขาว์ปัญญา ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปฏิสัมพันธ์ อันจะนำมาซึ่งความภูมิใจ ความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบที่มีบทบาทสำคัญ หรือมิติหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Quality Of Life) เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายในที่ทำงานรวมถึง การดำเนินงานได้อย่างมีความสุข และการสร้างผลงานที่มีคุณค่า ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลในการทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย ผู้บังคับบัญชาต้องทำหน้าที่กำกับดูแลการแก้ไขปัญหาและสนับสนุนให้มีการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ในกระบวนการของการพัฒนาที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ทั้งนี้เพราะบุคคลแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกัน และระดับของความต้องการก็ต่างกันด้วย ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเพิ่มผลิตภาพ และขีดสมรรถนะของกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งกำลังพลต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้กำลังพลมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเห็นว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสนองตอบต่อความต้องการของในองค์กรที่จะทำให้เขามีความรู้สึกว่า มีความพอใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งกองบัญชาการกองทัพไทยจะได้รับประโยชน์จากการสร้างคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงานให้ดีขึ้น ก็คือ การเพิ่มขึ้นของผลผลิตและประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นการลดการขาดงาน ลดการย้ายหน่วยงาน ลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างกำลังพลกับผู้บังคับบัญชา

อย่างไรก็ดี ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมการเงินทหารในกองบัญชาการกองทัพไทย ผู้บังคับบัญชา ควรกำหนดเป็นนโยบายและสนับสนุนให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของกำลังพลเป็นภารกิจสำคัญของหน่วย รวมทั้งกำหนดให้มีระบบการทำงาน กิจกรรม และการดำเนินการที่ชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งความสุข ควรดำเนินการปรับเปลี่ยนแนวความคิดของของกำลังพลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลว่า มิใช่เป็นเพียงการจัดกิจกรรมด้านสวัสดิการเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงการสร้างความสุขในชีวิตโดยรวมด้วย อีกทั้งส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานร่วมกัน ก่อให้เกิดประโยชน์กับกำลังพลในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ มีความสุข มีขวัญกำลังใจ มีความภาคภูมิใจในการรับราชการ มีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

## วรรณกรรมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

### ๑. ทฤษฎีความต้องการของ Maslow

๑.๑ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow 1960: 66 – 67 อ้างถึงในพรณิ ชูทัยเจนจิต, ๒๕๔๕: ๒๖๔) มีสมมติฐานอยู่ ๓ ประการคือ

๑.๑.๑ มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการตลอดเวลา ไม่มีการสิ้นสุดตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่

๑.๑.๒ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นจึงจะมีอิทธิพลจูงใจต่อไป

๑.๑.๓ ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

๑.๒ ทฤษฎีของ Maslow แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น ๕ ลำดับ ดังนี้

๑.๒.๑ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดตามความคิดของ Maslow ความต้องการขั้นนี้เป็นการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์ ซึ่งจะขาดไม่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และการพักผ่อน

๑.๒.๒ ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองขั้นที่ ๑ แล้ว ความต้องการในขั้นที่ ๒ ก็จะตามมา ความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการในการป้องกันตนเองให้พ้นจากอันตรายและมีความมั่นคง

๑.๒.๓ ความต้องการทางสังคม (Social or Belongingness Needs) เมื่อความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคม ก็จะเกิดขึ้นตามมา ความต้องการทางสังคมคือ ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่น รวมทั้งต้องการ ที่มีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น

๑.๒.๔ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นนี้มีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม คือความต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับในสังคม

๑.๒.๕ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด หรือความต้องการประจักษ์ตน (Self-Actualization or Self-Realization) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่มีความต้องการขั้นนี้จึงมีไม่มาก

## ๒. ทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฮอริชเบอร์ก (two-factor theory)

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล ติวยานนท์, ๒๕๔๕) ได้ทำการศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจการศึกษาของ Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ ๒๐๐ คน จากโรงงานอุตสาหกรรม ๑๑ แห่ง ในเขตเมือง Pitts berg สหรัฐอเมริกา มีการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดถึงเวลาการทำงานที่เขามีความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ จากข้อมูลที่ได้พบว่า ความรู้สึกที่พึงพอใจนั้นมักจะเกิดขึ้นจากลักษณะงาน ส่วนความรู้สึกที่ไม่พึงพอใจในงานมักเกิดจากสภาพที่อยู่ล้อมรอบงานหรือลักษณะนอกเหนือจากงาน Herzberg จึงสรุปปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและไม่พึงพอใจในงานออกเป็น ๒ กลุ่มคือ

๒.๑ ปัจจัยจูงใจ (Motivation-Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้นประกอบด้วย

๒.๑.๑ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) บุคคลซึ่งประสบความสำเร็จในการทำงานได้ทำงานตามที่ตนต้องการ จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานสูง

๒.๑.๒ การยอมรับนับถือ (Recognition) จากบุคคลอื่นจะทำให้เขารู้สึกว่าตนมีคุณค่า

๒.๑.๓ ลักษณะของงาน (Work Itself) งานที่ทำทนายเหมาะสมกับความถนัดความสามารถของบุคคลจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

๒.๑.๔ ความรับผิดชอบ (Responsibility) มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเต็มที่ตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑.๕ ความก้าวหน้า (Advancement) งานนั้นมีโอกาสที่จะทำให้บุคคลก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

๒.๑.๖ ความเจริญเติบโตในอนาคต (Growth) งานเปิดโอกาสให้บุคคลแสดง ความสามารถและสามารถเจริญเติบโตในหน้าที่การงานได้

ปัจจัยกระตุ้นเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้คนงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วจะก่อให้เกิดความไม่พอใจ กล่าวคือ ถ้ามีก็เกิด ผลดีถ้าไม่มีก็ไม่ก่อให้เกิดผลเสียหาย

๒.๒ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene-Factors) ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิด ความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัย ค้ำจุนประกอบด้วย

๒.๒.๑ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Company Policy and Administration) ต้องมีความชัดเจน

๒.๒.๒ การบังคับบัญชา (Supervisor) ต้องมีความยุติธรรม

๒.๒.๓ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation) คือ มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สื่อสารกันอย่างตรงไปตรงมา

๒.๒.๔ รายได้หรือค่าตอบแทน (Salary) มีเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

๒.๒.๕ สภาพการทำงาน (Working Conditions) สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย และมีความเท่าเทียมกันในระหว่างผู้ร่วมงาน

๒.๒.๖ ความเป็นส่วนตัว (Personal Life) มีการเคารพสิทธิการเป็นส่วนตัว ของกันและกัน

๒.๒.๗ ความมั่นคงในงาน (Security) คือ การคุ้มครองในเรื่องที่ไม่ต้องออก จากงานและมีรายได้เพียงพอและมีสวัสดิการตามสมควร

### ๓. ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland

แมคเคลลันด์ (McClelland, ๑๙๖๑: ๑๐๐ – ๑๑๐) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ด ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ซึ่งผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า บุคคลมีแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยแบ่งแรงจูงใจออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

๓.๑ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (needs for Achievement: nAch) หมายถึง ความปรารถนา ของแต่ละบุคคลที่ต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ บุคคลประเภทนี้จะมีลักษณะที่ชอบ การแข่งขัน ชอบงานท้าทาย พยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญใน การวางแผน ถ้าบุคคลนี้ประสบความสำเร็จจะเกิดความรู้สึกสบายใจ แต่ถ้าประสบความสำเร็จล้มเหลว ใน การทำงาน จะเกิดความวิตกกังวล บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นบุคคลที่มีเหตุผล ใช้ วิจารณ์ญาณอย่างรอบคอบ มีภาวะการณ์เสี่ยงในระดับที่เป็นไปได้ และจะทำงานเพื่องาน

๓.๒ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (needs for Affiliation: nAff) หมายถึง ความต้องการที่ จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม ต้องการการยอมรับและต้องการเป็นส่วนหนึ่งในสังคม ต้องการความ เป็นมิตรและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลประเภทนี้ถ้าต้องการเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม

จะมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตรสูง และชอบให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน และจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องได้รับการสนับสนุนจากพวกพ้อง

๓.๓ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (needs for Power: nPow) หมายถึง ความต้องการอำนาจ ต้องการที่จะมีอิทธิพลและควบคุมบุคคลอื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจต่าง ๆ สามารถให้คุณและให้โทษแก่ผู้อื่นได้ ต้องการรับผิดชอบผู้อื่น บุคคลประเภทนี้ถ้าต้องการมีอำนาจสูง จะพยายามมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานให้มีประสิทธิผล และมีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันมากกว่า

แมคเคลแลนด์ (McClelland, ๑๙๖๑: ๑๐๐ – ๑๑๐) กล่าวว่า แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงจะเกิดแรงผลักดัน มีความมุ่งมั่นอดทน เพื่อเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้น McClelland จึงเน้นความสำคัญในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่น ๆ เนื่องจากว่าบุคคลจะทำงานได้บรรลุผลสำเร็จนั้น จะต้องมีความใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง โดยได้รับแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ดีขึ้น ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

จากการศึกษานานวิจัย McClelland พบว่า ประเทศที่มีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ ให้ความสำคัญแก่การก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ประชาชนจะมีความต้องการทางด้านความสัมฤทธิ์ผลทั้งใน ด้านปริมาณและคุณภาพสูงกว่าประเทศที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจช้า และในประเทศที่ประชาชน มีความต้องการความสัมฤทธิ์สูง ประชาชนจะมีลักษณะที่แสดงถึงความมุ่งมั่น พินฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ดีกว่า ในทางตรงกันข้ามประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจช้า จะมีความต้องการทางด้านสัมฤทธิ์ในลักษณะที่มุ่งให้งานสำเร็จจลุล่วงไปเท่านั้น

#### ๔. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom)

วรูม (Vroom, 1964 อ้างถึงใน พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, ๒๕๔๕: ๘๑ – ๘๒) ได้เสนอ ทฤษฎีการจูงใจที่เรียกว่า ทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) โดยวรูมเห็นว่าการจูงใจเกิดจากสิ่ง ๒ อย่าง คือ เราต้องการอะไร เราคิดว่าจะได้รับสิ่งนั้นได้อย่างไร สมมติฐานที่สำคัญของทฤษฎีความคาดหวังมี ดังนี้

- ๔.๑ พฤติกรรมเป็นผลมาจากการรวมกันของพลังในตัวบุคคลกับสภาพแวดล้อม
- ๔.๒ บุคคลจะเป็นผู้ตัดสินใจเองเกี่ยวกับพฤติกรรมภายในองค์การ
- ๔.๓ บุคคลแต่ละคนจะมีความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมายที่แตกต่างกัน
- ๔.๔ บุคคลจะเป็นผู้ตัดสินใจเองเกี่ยวกับทางเลือกของพฤติกรรมอันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

ทฤษฎีความคาดหวังจะเริ่มจากการจูงใจอันจะนำไปสู่ความพยายาม ซึ่งความพยายามจะนำไปสู่การรวมกันระหว่างความสามารถของบุคคลกับสภาพแวดล้อมที่เรียกว่า การปฏิบัติงานและผลจากการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆ กัน ซึ่งแต่ละผลลัพธ์จะมีเรื่องของค่านิยมเข้ามาเกี่ยวข้อง ความคาดหวังระหว่างความพยายามกับการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน หากเชื่อว่า หากใช้ความพยายามมาก จะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานมาก ความคาดหวังก็จะสูง (เท่ากับ ๑) แต่หากเชื่อว่า หากความพยายามไม่ก่อให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงาน ความคาดหวังก็จะต่ำ

(เท่ากับ ๐) และหากเชื่อว่า หากใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานบ้าง ความคาดหวังก็จะอยู่ในระดับปานกลาง (๐ - ๑)

ความคาดหวังระหว่างการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ เป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์ด้านใดด้านหนึ่ง เช่น หากเชื่อว่า หากปฏิบัติงานมากจะได้รับค่าจ้างสูงขึ้น ความคาดหวังก็จะสูง (เท่ากับ ๑) แต่หากเชื่อว่า หากปฏิบัติงานแล้ว จะไม่ได้รับการชมเชย เพราะหัวหน้างานไม่เคยชมเชยใคร ความคาดหวังก็จะต่ำ (เท่ากับ ๐) และหากเชื่อว่า หากปฏิบัติงานมากอาจจะได้รับหรืออาจจะไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ความคาดหวังก็จะอยู่ในระดับปานกลาง (๑ - ๐)

### ๕. ทฤษฎีการจูงใจของ Alderfer

ทฤษฎีการจูงใจของ Alderfer ได้มีพัฒนามาจากทฤษฎีของ Maslow กล่าวคือ ในขณะที่ทฤษฎีของ Maslow คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการระบุว่า ความต้องการของมนุษย์หรือของบุคคลมีอยู่ ๕ ชั้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการด้านความรัก ความต้องการทางด้านชื่อเสียง และความต้องการทางด้านความสำเร็จสมหวังในชีวิต

สำหรับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Alderfer ระบุว่า ความต้องการของมนุษย์หรือของบุคคลมีอยู่ ๓ ชั้น หรือ ๓ กลุ่มหลัก กลุ่มแรกหรือลำดับแรก คือความต้องการด้านการคงอยู่หรือด้านการดำรงชีวิต (Existence needs) กลุ่มที่สองหรือลำดับที่สอง คือความต้องการด้านการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness needs) และกลุ่มที่สามหรือลำดับที่สาม คือ ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth needs)

#### แผนภาพที่ ๑ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Alderfer

ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า
ความต้องการด้านการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
ความต้องการทางด้านคงอยู่หรือด้านการดำรงชีวิต

ที่มา : จุมพล นิมพานิช, ๒๕๔๕. หน้า ๖๕.

ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วว่า ทฤษฎีของ Alderfer เป็นการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow มาปรับปรุงใหม่โดยแบ่งลำดับความต้องการแต่ละชั้น ดังนี้

๑. ความต้องการด้านการคงอยู่หรือการดำรงชีวิต Alderfer ได้รวมเอาความต้องการด้านร่างกาย และความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยของทฤษฎี Maslow เข้ามาไว้ด้วยกัน ความต้องการนี้ถือว่าเป็นความต้องการขั้นต่ำ ตัวอย่างของความต้องการด้านนี้ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ การจ่ายค่าจ้าง สภาพการทำงาน

๒. ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความต้องการด้านนี้ได้รวมเอาความต้องการด้านความรัก และความต้องการด้านการเป็นเจ้าของของทฤษฎี Maslow เข้าไว้ด้วยกัน ความต้องการขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการลำดับถัดมา ตัวอย่างของความต้องการด้านนี้ได้แก่ ความสัมพันธ์ทางสังคม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

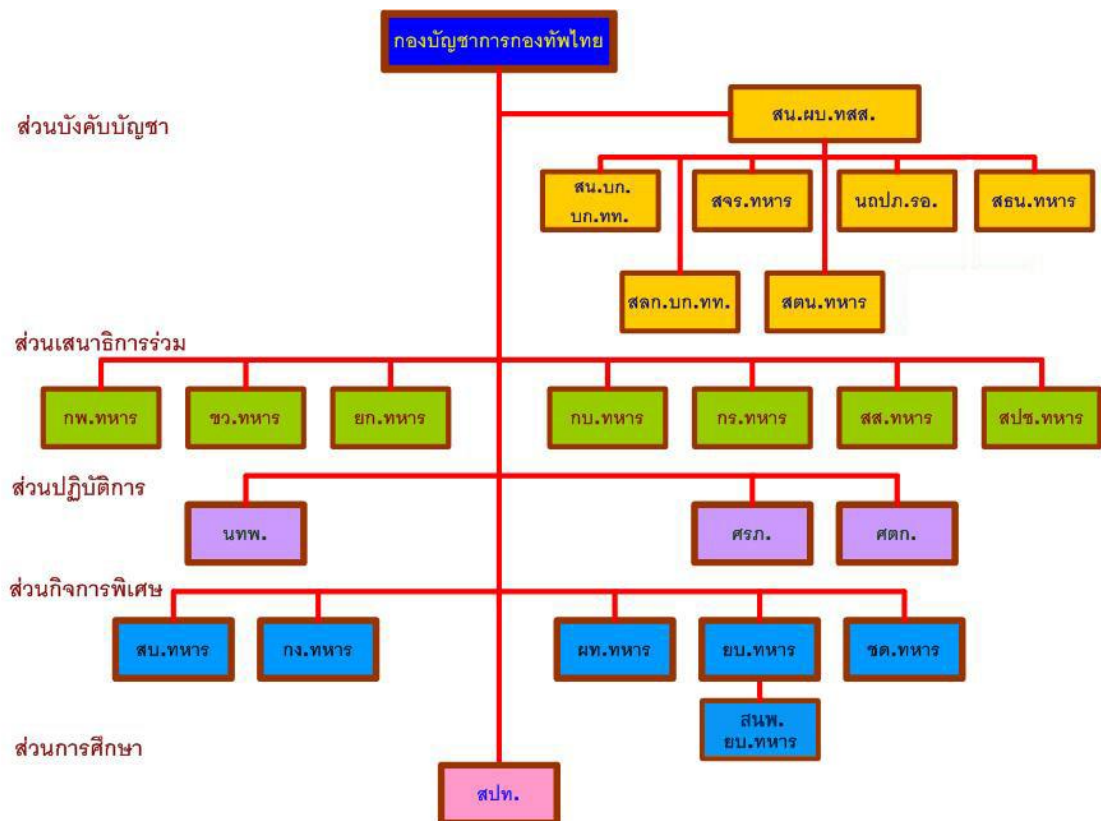
๓. ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า ความต้องการขั้นนี้ได้รวมเอาความต้องการด้านชื่อเสียงและความต้องการด้านความสำเร็จสมหวังในชีวิตเข้าด้วยกัน ความต้องการด้านนี้ถือเป็นความต้องการลำดับสูงสุด

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จะต้องมีความกระตือรือร้นให้เกิดแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูง มีความปรารถนาที่จะใช้ความพยายาม ใช้กำลังกายกำลังใจทุ่มเทให้กับการทำงาน เพื่อที่จะให้งานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่หรือปฏิบัติอยู่บรรลุผลสำเร็จและมีคุณภาพที่ดี

จากทฤษฎีที่ได้กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่า การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในกรมการเงินทหารกองบัญชาการกองทัพไทย ผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้พื้นฐานความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นอันดับแรก แล้วจึงค่อยจัดสิ่งสนองความต้องการนั้นๆ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้วิธีการ ตลอดจนทักษะในการบริหารต่างๆ รวมไปถึงการใช้หลักจิตวิทยาและหลักคุณธรรมนำมาบูรณาการกันเพื่อให้เกิดการจูงใจที่เหมาะสมกับงานและบุคคล อันจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหารในกองบัญชาการกองทัพไทยต่อไป

## โครงสร้างกองบัญชาการกองทัพไทย

แผนภาพที่ ๒ โครงสร้างกองบัญชาการกองทัพไทย



## ประวัติความเป็นมาของกรมการเงินทหาร

ประวัติความเป็นมาของกรมการเงินทหาร ในปีพุทธศักราช ๒๕๐๓ กรมการเงินทหาร มีฐานะเป็น “กองการเงิน” และเป็นหน่วยขึ้นตรงกรมสารบรรณทหาร พุทธศักราช ๒๕๓๔ ยกฐานะ “กองการเงิน” กรมสารบรรณทหาร พร้อมทั้งแก้ไขอัตราการจัดหน่วยใหม่เป็น “สำนักงานการเงินทหาร” โดยให้เป็นหน่วยขึ้นตรง กองบัญชาการทหารสูงสุด และจัดอยู่ในส่วนกิจการพิเศษ พุทธศักราช ๒๕๔๐ เปลี่ยนชื่อหน่วยจาก “สำนักงานการเงินทหาร” เป็น “กรมการเงินทหาร” โดยล่าสุดในปี พุทธศักราช ๒๕๕๗ ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างการจัดหน่วย ตามคำสั่งกองทัพไทย (เฉพาะ) ลับมาก ที่ ๒๕๙/๕๗ โดยให้ กรมการเงินทหาร มีการจัดตั้ง กองพัฒนาระบบงานการเงิน เป็นหน่วยขึ้นตรงกรมการเงินทหาร เพิ่มเติมอีก ๑ หน่วย ทั้งนี้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นมา โดยแบ่งส่วนราชการกรมการเงินทหาร ประกอบด้วย แผนกธุรการ กองวิทยาการ กองค่าใช้จ่าย กองเงินเดือน กองบัญชี กองควบคุมการเบิกจ่ายเงิน กองเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ และกองพัฒนาระบบงานการเงิน ทั้งนี้ วันสถาปนากกรมการเงินทหาร ตรงกับวันที่ ๒๒ มีนาคม ของทุกปี

**วิสัยทัศน์** ของกรมการเงินกองบัญชาการกองทัพไทย เป็นองค์กรหลักในการบริหารด้านการเงิน และบัญชีอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต

### พันธกิจ

๑. ดำเนินการบริหารงานการเงินและการบัญชีของกองบัญชาการกองทัพไทย
๒. ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการกำลังพล พิจารณาปรับย้ายหมุนเวียนกำลังพล และการฝึกศึกษาวิชาการของเหล่าทหารการเงินในกองบัญชาการกองทัพไทย
๓. พัฒนาหลักนิยมเกี่ยวกับการบริหารการเงินและการบัญชีของกองบัญชาการกองทัพไทย
๔. พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับระเบียบการเงิน และให้คำแนะนำระบบบัญชีแก่ส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย
๕. ตรวจสอบ ควบคุม และจัดทำรายงานสถานภาพการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของกองบัญชาการกองทัพไทย
๖. ตรวจสอบหลักฐานและดำเนินการเบิกเงินราชการต่อกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
๗. ตรวจสอบหลักฐาน ฎีกา และดำเนินการเบิกเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าเช่าบ้าน เงินงบบกลางกระทรวงการคลัง หรือเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน จัดทำข้อมูลหนี้สิน และหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย
๘. ดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ และเงินสิทธิประโยชน์อื่นๆ ให้กับข้าราชการลูกจ้างนอกประจำการ และทายาทที่ขอรับเงินกับกองบัญชาการกองทัพไทย
๙. จัดทำบัญชีราชการ เก็บรักษาบัญชี และหลักฐานประกอบการลงบัญชี ตรวจสอบ และบันทึกควบคุมเงินตรองราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย
๑๐. ดำเนินการเกี่ยวกับการรับ - จ่าย ผลาก และถอนเงินราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย
๑๑. ดำเนินการเกี่ยวกับการเงินให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ



### ค่านิยมหลัก

โปร่งใส หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ

ทันสมัย หมายถึง พร้อมทั้งจะพัฒนา ปรับตัว ให้ทันต่อสถานการณ์ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

หัวใจบริการ หมายถึง ให้บริการด้วยความเอื้อเฟื้อ อย่างเท่าเทียมกัน ในทุกระดับ

คุณธรรม หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

อรรถชัย อริยะมงคลการ (๒๕๕๐) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทจักรวาลฟิล์ม จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ในการศึกษาาระดับความพึงพอใจจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพการสมรส เงินเดือน อายุงานในบริษัท และตำแหน่งในบริษัท พบว่าพนักงานบริษัทมีความพึงพอใจเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยจูงใจเฉลี่ยในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยค้ำจุนเฉลี่ยในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจพบว่าระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

จินตนา จาตุรงค์วัฒนะกิจ (๒๕๕๑) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท ชันนี่เวลท์ (๑๙๙๘) จำกัด จากการศึกษาที่มีการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยเพศ อายุ สถานะภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในเครือ บริษัท ชันนี่เวลท์ (๑๙๙๘) จำนวน ๕๕ คน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ธวัลยา ศรีเพ็ชรพันธุ์ (๒๕๕๒) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของกำลังพลในสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า กำลังพลสังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวมในระดับสูง โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ในด้านลักษณะ งาน ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานในระดับปานกลางใน ด้านความก้าวหน้า และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ส่วนผลการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของกำลังพลสังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ เหล่า ทหาร ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง(ประเภท) ระยะเวลาในการรับราชการ การได้รับ การศึกษาเพิ่มเติม (หลักสูตรทางทหารในระหว่างรับราชการในสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก) และสัมพันธภาพในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จักรพันธ์ เพ็ชรขำ (๒๕๕๓) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โดเซ็น (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ในด้านปัจจัยจูงใจมีระดับปานกลางและในด้านปัจจัย คำจูงใจระดับน้อย โดยพนักงานมีความพึงพอใจระดับปานกลางในด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสถานะของอาชีพ พนักงานมีความพึงพอใจระดับน้อย ในด้านความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านปัจจัยความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน เมื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่ามีความพึงพอใจแตกต่างกัน

พรพรรณ ศักดาเดช (๒๕๕๓) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมสารบรรณทหาร ผลการศึกษา พบว่าข้าราชการทหาร กรมสารบรรณทหาร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการทหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงานในระดับมาก และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงานและความมีอิสระในการทำงานในระดับปานกลางสำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวมและรายด้านของข้าราชการทหาร กรมสารบรรณทหาร มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

การทดสอบสมมติฐาน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ หน่วยงานสังกัด อัตราเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าและด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

เสมอ นิมเงิน (๒๕๕๓) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กรมประชาสัมพันธ์ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กรมประชาสัมพันธ์มีความเห็นว่าบรรยากาศองค์กรของกรมประชาสัมพันธ์เอื้อต่อการทำงานในระดับปานกลาง โดยบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลเอื้อต่อการทำงานมากที่สุด แต่บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนเอื้อการทำงานน้อยที่สุดนอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมากที่สุด แต่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยที่สุด สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กรมประชาสัมพันธ์ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน และบรรยากาศองค์กรของกรมประชาสัมพันธ์ทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนัน ทองสุขใส (๒๕๕๓) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ความพึง

พอใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ในด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนด้านโอกาสเติบโตในอนาคต มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพ ชีวิตส่วนตัว สภาพะการทำงาน และนโยบายและการบริหาร มีความพึงพอใจระดับมาก ส่วนการนิเทศงาน ความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือนมีค่า และประโยชน์นอกเหนือจากเงินเดือน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

อาภัสรา ใจดี (๒๕๕๓) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของชุมชนต่อโครงการและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชุมชนที่แนวท่อส่งก๊าซธรรมชาติพาดผ่านจากบ้านอืดอง อำเภอกองคา จ.มุกดาหาร จังหวัดกาฬสินธุ์ ถึงโรงไฟฟ้าราษุรี อำเภอมือเมือง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่แตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจของชุมชนต่อโครงการและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน พบว่า เพศ และระยะเวลาอาศัยอยู่ในพื้นที่ ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจของชุมชนต่อโครงการและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่วนอายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและความพึงพอใจของชุมชนต่อโครงการและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต และการมีส่วนร่วมในโครงการและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อโครงการและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าการมีส่วนร่วมในโครงการและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต เพิ่มขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจต่อโครงการและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต เพิ่มขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจต่อโครงการและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต เพิ่มขึ้น

วิชาญ กลิ่นดั่ง (๒๕๕๔) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีความเห็นว่าบรรยากาศองค์กรของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เอื้อต่อการทำงานในระดับปานกลาง โดยบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลเอื้อต่อการทำงานมากที่สุด แต่บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนเอื้อต่อการทำงานน้อยที่สุด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมากที่สุด แต่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยที่สุด สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ แต่ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ หน่วยงานที่ปฏิบัติ และประเภทของตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยังพบว่า บรรยากาศองค์กรของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

สุปรียา เตชะอัศวินันท์ (๒๕๕๑: ๑๐๒-๑๐๓) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค ๕ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค ๕ มีระดับความ

คิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีลำดับของระดับคุณภาพชีวิตเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านจังหวะชีวิต ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในด้านสิทธิส่วนบุคคลในทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งจะเห็นได้ว่าข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค ๕ ได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ตำรวจภูธรภาค ๕ (พ.ศ.๒๕๕๐-๒๕๕๔) ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริการที่ดีแก่ประชาชนและชุมชน โดยให้ความสำคัญในเรื่อง พัฒนาความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ และเสริมสร้างจิตสำนึกในการให้บริการแก่ประชาชน คุณธรรม จริยธรรม และระเบียบวินัยของข้าราชการตำรวจให้มีทัศนคติและจิตวิญญาณ ในการให้บริการที่ดี เน้นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการยึดประโยชน์ของประชาชนที่จะได้รับเป็นที่ตั้งแต่สำหรับในเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอในกลุ่มประชากรมีความเห็นว่าควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสม เนื่องจากมีความเห็นว่าได้รับเงินเดือนที่ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ และไม่มีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานคล้ายกันในองค์กรอื่นๆ และที่สำคัญ คือ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค ๕ ไม่มีเงินประจำตำแหน่ง ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันซึ่งมีค่าครองชีพค่อนข้างสูง หากค่าตอบแทนที่ได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพอาจจะส่งผลให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจของครอบครัวได้ นอกจากนี้ ผลการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรนั้นพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค ๕ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยมีลำดับของ ความผูกพันเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

อรอนงค์ ทวนพรมราช (๒๕๕๑) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลราชชนนี กรุงเทพ ผลการวิจัย พบว่า ๑) ลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะงานในภาพรวมและรายด้านคือ งานที่ใช้ทักษะหลากหลาย งานมีเอกลักษณ์ ความมีอิสระในการทำงาน และความพร้อมในการตรวจสอบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยลักษณะงานดังกล่าว เมื่อพิจารณาแยกตามลักษณะสายงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน และอาจารย์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วนลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างเหมาบริการ และลูกจ้างประจำ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ๒) ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยความพึงพอใจในงานในภาพรวมและรายด้านคือ ด้านความร่วมมือในการทำงาน และด้านความขัดแย้งในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ปัจจัยความพึงพอใจในงานดังกล่าว เมื่อพิจารณาแยกตามลักษณะสายงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่ากลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ลูกจ้างเหมาบริการ ลูกจ้างชั่วคราว บุคลากรสายสนับสนุน ลูกจ้างประจำ และอาจารย์ ๓) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามลักษณะสายงาน พบว่า อาจารย์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง บุคลากรสายสนับสนุน ลูกจ้างเหมาบริการ ลูกจ้างประจำ และจ้างชั่วคราวมีระดับความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามลักษณะสายงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ทุกกลุ่มมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำดังนี้ บุคลากรสายสนับสนุน อาจารย์ ลูกจ้างเหมาบริการ ลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำ ด้านความก้าวหน้าในงาน คุณภาพชีวิตของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกรุงเทพ ในด้านความก้าวหน้าในงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามลักษณะสายงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำดังนี้ ลูกจ้างชั่วคราวลูกจ้างประจำ บุคลากรสายสนับสนุน ลูกจ้างเหมาบริการและอาจารย์ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น คุณภาพชีวิตของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามลักษณะสายงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงลูกจ้างเหมาบริการ บุคลากรสายสนับสนุน ลูกจ้างประจำและอาจารย์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น คุณภาพชีวิตของบุคลากรวิทยาลัย พยาบาลบรมราชชนนีกรุงเทพ ในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามลักษณะสายงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ลูกจ้างประจำมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ อาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน ลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างเหมาบริการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

จุฬาลักษณ์ ชัยนารถ (๒๕๕๒) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ๑) องค์ประกอบของตัวแปรปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ยกเว้น ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ๒) รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ๓) คุณภาพชีวิตการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากคุณลักษณะของผู้นำมามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ บรรยากาศองค์การ และการสนับสนุนทางสังคม

สุเทพ ปัญญา (๒๕๕๒) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแม่สาย จังหวัดเชียงราย พบว่า บุคลากรที่มีสายงานต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุ สายงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ไพโรธพงศ์ วงศ์ชนะภัย (๒๕๕๓) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศตามระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ช่วงอายุ สถานภาพ การสมรส และจำนวนบุตร/ธิดาในการอุปการะเลี้ยงดู มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับชั้นยศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จินตนา สุนทรสีมะ (๒๕๕๔) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผลการวิจัยพบว่า ๑) ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและ ความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๒) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาแตกต่างกันตามอายุที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และแตกต่างกัน ตามอายุราชการ ระดับตำแหน่ง (ซี) และรายได้รวมต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ แต่ ไม่แตกต่างกันตามเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาแตกต่างกันตามอายุราชการที่ต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ แต่ไม่แตกต่างกันตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง (ซี) และรายได้รวมต่อเดือนที่ต่างกัน ๓) คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

จักรวาล นภากาศ (๒๕๕๔) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ผลการวิจัย พบว่า ๑) ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ๒) ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู มีผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ๓) คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ในเชิงบวก ในระดับปานกลาง และ ๔) ประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู อยู่ในระดับปานกลาง

มาสริน ศุกลปักษ์ และคณะ (๒๕๕๔) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง บรรยากาศองค์กร ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ลักษณะงาน และ บรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ( $r = .๓๘๕$  และ  $.๗๔๐$  ตามลำดับ)

ธีรภาส ยั่งยืน (๒๕๕๔) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอุทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอุทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมแล้ว อยู่ใน

ระดับปานกลาง สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ ชั้นยศ เงินเดือน และ ภาระหนี้สินของข้าราชการตำรวจ สามารถจำแนกความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจภูธรอุทธร กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๕

ชฎารัตน์ ทรัพย์สกุลพันธ์ (๒๕๕๖) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร สำนักการระบายน้ำฝ่ายปฏิบัติการ ผลการวิจัย พบว่า ระดับลักษณะงานของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร สำนักการระบายน้ำฝ่ายปฏิบัติการในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร สำนักการระบายน้ำฝ่ายปฏิบัติการในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระดับตำแหน่ง และระดับเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ โดยการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มากที่สุด

กิติพันธุ์ รอดเกื้อ (๒๕๕๔) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขต กรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้าน สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาส ก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคมกับการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อทดสอบ Multicollinearity กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง ๘ ด้าน พบว่าไม่เกิด สภาวะการณ์ Multicollinearity

เปมิกา โปธิสกุล (๒๕๕๖) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลประทาน ผลการวิจัย พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพยาบาลโรงพยาบาล ชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะ งานด้านความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสรู้ผลการปฏิบัติงาน มาตรฐาน การปฏิบัติงาน การเพิ่มคุณค่างาน และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน คือบรรยากาศองค์การ ซึ่งสามารถ อธิบายการผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงพยาบาลชลประทานได้ถึงร้อยละ ๗๗.๙๐

### งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ธีรวิทย์ สันต์ตรบ (๒๕๕๐) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกองทัพบก สังกัดกรมยุทธการทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกองทัพบก สังกัด กรมยุทธการทหารบกอยู่ในระดับสูง และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน และปัจจัยประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

สำหรับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ยกเว้น รายได้ประจำเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์การ

นิภา ศรีบุญจิต (๒๕๕๐) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณี บริษัทประชาอากรณ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การจำแนกตามมิติของวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นชาย และความเป็นหญิงอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การจำแนกตามมิติของวัฒนธรรมองค์การในด้านความเป็นกลุ่มนิยม อยู่ในระดับสูง คุณลักษณะด้านระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งมีความแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ แต่คุณลักษณะด้านระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม ส่วนมิติวัฒนธรรมองค์การด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ กลุ่มนิยม และความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งด้านพฤติกรรมและทัศนคติ ส่วนด้านความเป็นชาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทั้งด้านพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ชาติรี แฉ่งละมัย (๒๕๕๐) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันที่มีประเภทของสายงานต่างกัน สถานการณ์ดำรงตำแหน่งต่างกัน และที่มีค่าตอบแทนต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนประเภทบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา ที่เป็นข้าราชการลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการบริหารวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนพร้อมสนับสนุนส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อและเปิดสอบให้บรรจุเป็นลูกจ้างประจำ พร้อมกับจัดกิจกรรม และฝึกอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน ความสามัคคี ความมั่นคง ก้าวหน้า ทักษะประสบการณ์อันเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน และเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ จูงใจให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มใจเพื่อผลสำเร็จขององค์การ

พนิดา ศรีโพธิ์ทอง (๒๕๕๐) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ๑) ความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง ๒) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน ๓) ความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และ ๔) ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรู้สึก คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเป้าหมายการทำงานแบบดั้งเดิม สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวมได้ร้อยละ ๓๕ ( $R^2 = .350$ )



กษมา ทองขลิบ (๒๕๕๑) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนราชินีบน ผลการวิจัยพบว่า ๑) ครูโรงเรียนราชินีบนมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูอยู่ในระดับสูง ๒) ครูโรงเรียนราชินีบนที่มีอายุ อายุการทำงานและการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน ๓) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และ ๔) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมด้านความต่อเนื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านโอกาสความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ ๒๘.๒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

กาญจนา คล้ายจริง (๒๕๕๑) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ๑) พนักงานบริษัท สยามกลการอุตสาหกรรม จำกัดส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีอายุอยู่ระหว่าง ๒๖ - ๓๐ ปี มีการศึกษาในระดับ ปวส. อายุงานอยู่ในช่วง ๑ - ๓ ปี มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการและปฏิบัติงานในสายงานบริการและอะไหล่ ๒) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอุตสาหกรรม จำกัดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านที่ภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าเป็นพนักงานของบริษัทนี้มากที่สุด และ ๓) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยการบำรุงรักษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร และพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ และความคิดเห็นต่อปัจจัยการบำรุงรักษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ แต่พนักงานที่มีอายุงาน อัตราเงินเดือน และสายงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

กำชัย กำบังตน (๒๕๕๑) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน สังกัดสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารสัญญาบัตร อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของทั้งนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นประเภททหาร พบว่า นายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวนมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของนายทหารสัญญาบัตรมีความสัมพันธ์ในระดับสูงแต่นายทหารประทวนมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของทั้งนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

วัชร หวังนุช (๒๕๕๑) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานกรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ ผลการวิจัยพบว่า ๑) พนักงานโรงงานยาสูบมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพัน

ต่อองค์การและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ๒) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ พนักงานที่มีเพศ และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และพนักงานที่มีระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ อายุ และระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อายุ และระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ พนักงานที่มี เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และ ๓) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

อาบทิพย์ กรดศรีใหม่ (๒๕๕๖) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (โดยรวม) และระดับความระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ (โดยรวม) อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทบริการรับเหมาแรงงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีรายได้รวมต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยต่อทุก ๆ ด้านของความผูกพันต่อองค์การ

### งานวิจัยต่างประเทศ

Han et al. (1995) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในประเทศเกาหลีใต้ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นหญิง ๓๒๒ คน เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานจำนวน ๑๖๒ คน มีค่าเฉลี่ยของอายุ อายุงาน และการศึกษาเป็น ๓๑.๐, ๑.๐, ๔.๖ และ ๑๔.๔ ปีตามลำดับ และยังพบว่า มีปัจจัยอีก ๑๐ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน (.๔๙๔) ซึ่งมีผลกระทบต่อความผูกพันมากที่สุด ตามมาด้วย การบรรลุตามความคาดหวัง (.๔๒๗) โอกาสก้าวหน้าในงาน (-.๒๖๓) อิสระในการทำงาน (.๒๒๖) ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ (-.๑๓๔) ความยุติธรรม (.๑๓๐) การแสดงความรู้สึกในทางบวก (.๑๒๕) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (.๑๑๕) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (.๑๐๐) และการแสดงความรู้สึกในทางลบ (-.๐๘๙) โดยปัจจัยทั้ง ๑๐ นั้นมีผลกระทบทางตรงมากกว่าผลกระทบทางอ้อม ซึ่งสัดส่วนของผลกระทบโดยตรงต่อผลกระทบทั้งหมดในแต่ละปัจจัยแบ่งได้ดังนี้ ความพึงพอใจ ๑๐๐% ความยุติธรรม ๙๗.๑% โอกาสก้าวหน้า ๘๘.๒% บรรลุความคาดหวัง ๖๙.๑% อิสระในการทำงาน ๖๔.๖% การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ๖๓.๕% ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ ๕๔.๕% การมีส่วนร่วมในการทำงาน ๔๔.๐%

การแสดงความรู้สึกในทางลบ ๓๒.๖% และการแสดงความรู้สึกในทางบวก ๑๐.๔% ผลการวิเคราะห์ระบุว่าความพึงพอใจไม่ได้เป็นปัจจัยเพียงตัวเดียวที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้วยเหตุที่ตัวแปรทั้งหมดเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน

Becker et al. (1996 cited in Schultz and Schultz, ๒๐๐๒: ๒๕๒) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงานและการมีส่วนร่วมในงาน และมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับการลาออก และการขาดงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน ข้อความดังกล่าวพิสูจน์โดยการศึกษาวิจัยในกลุ่มนักศึกษาจำนวน ๔๖๙ คน นักวิจัยไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างผลการปฏิบัติงานกับความผูกพันกับองค์กร ผลการศึกษากลับพบว่า ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานของตนเอง ทำให้เราคาดเดาได้ว่า ความผูกพันกับองค์กรอาจมีผลมาจากปัจจัยอื่น ๆ ด้วย ซึ่งหนึ่งในนั้นก็คือ ความจงรักภักดีต่อหัวหน้างานนั่นเอง

Mynatt, et al. (1997 อ้างถึงในผกาภาส จันดี, ๒๕๕๔: ๖๗) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพและความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออก โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักบัญชีจากองค์กรบัญชีของรัฐบาล ผลการวิจัย พบว่า เพศไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออก พนักงานที่มีตำแหน่งในระดับสูงขององค์กรจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงและมีความตั้งใจที่จะลาออกต่ำกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับต่ำ

Cooper (1998 อ้างถึงในจตุรงค์ คงเมือง, ๒๕๕๐: ๓๓) กล่าวถึงการศึกษาถึงความตั้งใจลาออกของพยาบาลว่าเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน หรือความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมของความตั้งใจที่จะลาออก ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจที่จะลาออก ส่วนความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความตั้งใจที่จะลาออกซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานเกี่ยวกับนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน ตัวแปรควบคุมได้แก่ ระดับการศึกษา จำนวนบุตร และการทำงาน ๑๒ ชั่วโมง พบว่ามีทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมกับความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนและความตั้งใจที่จะลาออก

Ellemers, deGilder and Hewel (1998 cited in Schultz & Schultz ,๒๐๐๒: ๒๕๓) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อผู้บริหารระดับสูง เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ใช้ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ซึ่งน่าจะมีประสิทธิภาพมากกว่าใช้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม มีงานวิจัยชิ้นหนึ่งที่สนับสนุนความคิดนี้ งานวิจัยดังกล่าวได้ศึกษาจากพนักงานจำนวน ๙๗๗ คนในประเทศเนเธอร์แลนด์ พบว่า ความผูกพันที่พนักงานมีต่อทีมงาน มีความแตกต่างกับ ความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร ความผูกพันและความสัมพันธ์ภายในทีมงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน และมีความสำคัญต่อพนักงานมาก

Jaramillo, Mulki and Marshall (2002) ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานชาย โดยใช้ระยะเวลาวิจัย ๑๕ ปี จาก ๑๔ ประเทศ และผสมกันระหว่างพนักงานชายและไม่ใช่พนักงานชาย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานเป็นไปในทางบวกและมีอำนาจมากกับพนักงานชายมากกว่าผู้ที่ไม่ใช่พนักงานชาย

Alpander (1990 อ้างถึงในจตุรงค์ คงเมือง, ๒๕๕๐: ๓๙) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจภายในเกี่ยวกับงานและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลเพื่อที่จะพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๒๘ คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะเคยมีประสบการณ์ของความพึงพอใจภายในเกี่ยวกับงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากงานวิจัยนี้ คือ ความพึงพอใจภายในเกี่ยวกับงานและความผูกพันต่อองค์การไม่ใช่องค์ประกอบที่ขึ้นแก่กัน แรงจูงใจในสิ่งที่ควรให้ความสำคัญ คือ การให้อำนาจแก่พนักงานมากขึ้นและให้อำนาจการควบคุมงานและควบคุมสิ่งแวดล้อมด้วยตัวเองด้วย

Vandenberg and Lance (1992 อ้างถึงในจตุรงค์ คงเมือง, ๒๕๕๐: ๔๐) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ จากกลุ่มตัวอย่าง ๑๐๐ คนที่เป็นนักวิจัยและพัฒนาซอฟต์แวร์ของบริษัทในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การความผูกพันต่อองค์การนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน และตัวแปรทั้งสองเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน

Burton, Kimberley (2000) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันทางด้านความสัมพันธ์และการปรับตัวบทบาทหน้าที่ทั้งทางตรงและทางอ้อมของมาตรฐานการวัดความผูกพันในด้านพฤติกรรมความสัมพันธ์ที่ควรมีการดำเนินต่อไป ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงเพียงเท่านั้นที่ความผูกพันจะมีความสำคัญต่อการปรับตัวทั้งที่เป็นเงื่อนไขและขึ้นอยู่กับความผูกพันในการรายงานตัวเองเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องสำหรับความเข้าใจในกระบวนการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันที่ควรดำเนินต่อไป

Berry, Stacie Anne (2000) ได้ทำการวิจัยเรื่องวิธีการขององค์การในการเป็นสังคมใหม่และความผูกพันของพนักงานใหม่ โดยทำการศึกษาถึง ๔ วิธีการ สำหรับการเป็นสังคมใหม่ คือ คำอธิบายทางสังคม เนื้อหาของข่าวสาร ตัวแทนผู้สนับสนุนสังคม และความพยายามในการจัดตั้งองค์การ โดยได้นำโครงสร้างของวิธีการจัดทำองค์การและความสัมพันธ์ของความผูกพันทางองค์การมาใช้ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Burner, Brigitta R. (2000) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวัดระดับความเข้าใจของนักศึกษาของมหาวิทยาลัย ของฟลอริดา ถึงความผูกพันต่อการประชาสัมพันธ์และความแตกต่างทั้งหลาย โดยการสำรวจจากนักศึกษาจำนวน ๖๑๖ คน ที่มหาวิทยาลัยฟลอริดา ไม่พบความแตกต่างของความสัมพันธ์อันหลากหลายเหล่านี้ ถูกตรวจสอบความต่างจากความหลากหลายทางด้านเพศของประชากร และมีประสบการณ์ที่แตกต่างที่มหาวิทยาลัยฟลอริดา

Frank – Alston, Mellissa Marie (2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการบริการทางสังคม ความสมัครใจในการทำงาน ต่อความเข้าใจและความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การต่อลูกจ้างในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการผลิต โดยผู้วิจัยให้ความสนใจ ถึงอิทธิพลของโครงการต่าง ๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและแรงจูงใจในการทำงาน ความมั่นคงในการผลิต รวมถึงมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ถึงความเติบโตเจริญก้าวหน้าของโครงการด้วยความสมัครใจในการเป็นส่วนร่วมของบริษัท ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า การค้นพบเหล่านี้จะสนับสนุนและขยายไปถึงการดึงดูดความสนใจ และรักษาไว้ซึ่งพนักงานและสร้างพลังในการทำงานและทัศนคติที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การ ความซื่อสัตย์ต่อบริษัท และ

ความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงการจัดกิจกรรมที่สมัครใจให้พนักงานเป็นรายบุคคลจะทำให้ก้าวหน้าเป็นมืออาชีพต่อไป

Fanckx, Laurelntalberg Michel Anne (2000) ได้ทำการวิจัยพบว่าโครงสร้างที่เหมาะสมที่สุดในการกำหนดรูปแบบและบทลงโทษ คือ ต้องใช้ความรู้สึกของพลังความผูกพันของหน่วยงานในการดำเนินงาน

Brown (2000) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้คำปรึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ใน Dalaware Valley โดยใช้ Hackman และ Oldham's Job Characteristie Model เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยใช้การสำรวจและสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๑ คน ผลการวิจัยพบว่า ๑) สภาพการทำงานที่ดีกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานให้คำปรึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ๒) ความมีอิสระในการทำงาน การทำงานที่ท้าทาย การให้ข้อมูลย้อนกลับ โอกาสก้าวหน้าในงาน และโอกาสแสดงความสามารถ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้คำปรึกษาสารสนเทศ ผู้วิจัยสรุปว่า องค์กรที่ให้บริการคำปรึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จะต้องใช้ความเชี่ยวชาญของพนักงานให้คำปรึกษา (Consultant) ดังนั้นการเข้าใจปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Elangovan (2001) อ้างถึงในผกามาศ จันดี, ๒๕๕๔: ๖๘) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในพนักงานที่ลาออก และสำรวจความสัมพันธ์ในความเครียด ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออก ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดที่มาจากสาเหตุของความเครียดในการทำงานสูง จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานต่ำ และความพึงพอใจในการทำงานต่ำจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และเมื่อความผูกพันต่อองค์กรต่ำก็จะนำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออกสูง ซึ่งพบว่า ความเครียดที่มาจากสาเหตุของความเครียดในการทำงานไม่ได้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

Liao (2001) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าจ้างที่ได้รับและการมีส่วนร่วมในงานที่มีผลต่อการเกิดความตั้งใจลาออกจางาน ในกลุ่มตัวอย่าง 108 คน ซึ่งเป็นพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ผลงานวิจัย พบว่า เพศหญิงมีความตั้งใจลาออกจางานสูงกว่าเพศชาย ปัจจัยในการจ่ายค่าจ้างส่งผลต่อการเกิดความตั้งใจลาออกของพนักงานมากกว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน

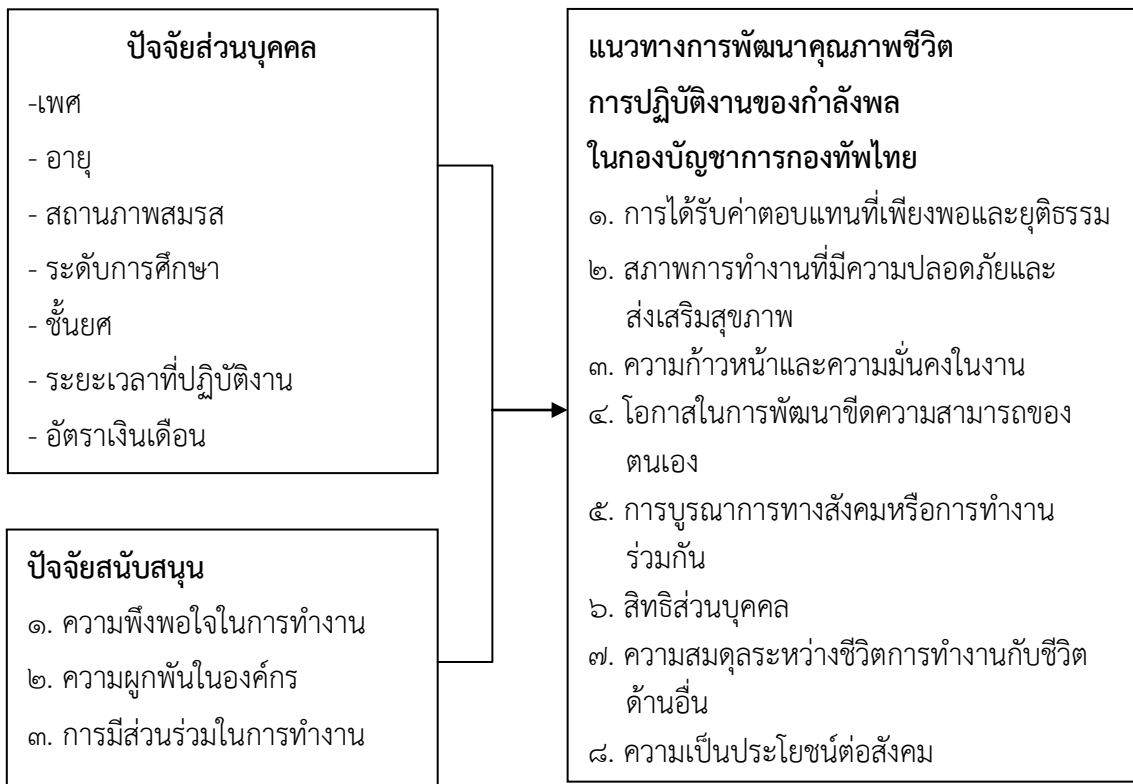
Holden (2002) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนางานอาชีพกับแรงจูงใจภายในของผู้จัดการโครงการ ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ๑) พนักงานที่ได้รับความช่วยเหลือทางด้านฝึกอบรมมากขึ้น ตามการรับรู้ของพนักงาน จะมีความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ๒) พนักงานที่มีส่วนร่วมในการพัฒนางานอาชีพมากขึ้น จะมีความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำโครงการ วุฒิบัตรรับรองอาชีพ และทัศนคติ พบว่า เพศมีความแตกต่างในการมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนางานอาชีพ โดยเพศชายมีส่วนร่วมในโครงการการพัฒนางานอาชีพสูงกว่าเพศหญิง นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์

ทางบวกระหว่างประสบการณ์ในการทำโครงการกับแรงจูงใจภายใน ผลของการวิเคราะห์ยังพบว่า โครงการพัฒนางานอาชีพด้านบริหารโครงการมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม และความผูกพันต่องานของพนักงาน

Alexander, Michael A., Sr (2004) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในวัดท้องถิ่น การศึกษาถึงพระในแอฟริกาและอเมริกา ได้ทำการศึกษาโดยการเรียนรู้ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร สำหรับพระชาวแอฟริกาและอเมริกา โดยใช้ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรในการเปรียบเทียบ

## กรอบความคิดของการวิจัย

แผนภาพที่ ๓ กรอบความคิดของการวิจัย



## บทที่ ๓

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แหล่งข้อมูลผสมสองด้าน คือ การศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้อย่างแท้จริง เมื่อได้ผลการศึกษา “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย” นำแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย ไปดำเนินการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อเป็นการสำรวจตรวจสอบความคิดเห็นที่มีต่อผลการวิจัยดังกล่าว และผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

๑. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย
๒. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย
๓. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย
๔. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทยให้หน่วยที่เกี่ยวข้องไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมต่อไป

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารสังกัดกรมการเงินทหารกองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตร (ชั้นยศร้อยตรี – พันเอก) นายทหารชั้นประทวน (สิบตรี – จ่าสิบเอก) ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้น ๒๑๐ คน

#### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

๑. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)
  - ๑.๑ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน
  - ๑.๒ ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กรและการมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยมุ่งศึกษาโดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, ๒๕๕๐: ๑๗๔ - ๑๗๗) เป็นแนวทางในการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยการจูงใจ (motivation factors) และปัจจัยการบำรุงรักษา (maintenance factors) และผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของเมาว์เดย์ พอร์เตอร์ และคณะ (Mow day et. al., 1982: 27)

๒. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น ๖ ตอน ดังนี้

**ตอนที่ ๑** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลเป็นแบบ check list ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

**ตอนที่ ๒** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ตามตัวบ่งชี้ของ Walton (๑๙๗๘) แบ่งเป็น ๘ ด้าน คือ ๑) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ๒) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ๓) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ๔) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ๕) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ๖) ด้านสิทธิส่วนบุคคล ๗) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น และ ๘) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

**ตอนที่ ๓** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

**ตอนที่ ๔** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

**ตอนที่ ๕** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ผู้วิจัยใช้ Likert's Scale (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, ๒๕๔๑ : ๑๖๗) เป็นมาตรวัดลักษณะของข้อความที่ใช้มีลักษณะเชิงบวก ตัวเลือกแบ่งเป็น ๕ ตัว ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลือกที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุดของข้อความแต่ละข้อ เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

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



แปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้	
ระดับคุณภาพชีวิต/ความพึงพอใจ/ความผูกพัน/การมีส่วนร่วม	ระดับคะแนน
มากที่สุด	๔.๒๑ – ๕.๐๐
มาก	๓.๔๑ – ๔.๒๐
ปานกลาง	๒.๖๑ – ๓.๔๐
น้อย	๑.๘๑ – ๒.๖๐
น้อยที่สุด	๑.๐๐ – ๑.๘๐

ตอนที่ ๖ เป็นคำถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

## การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบ และประเมินคุณภาพของแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหารในกองบัญชาการกองทัพไทย ในด้านความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังต่อไปนี้

๑. ผู้วิจัยศึกษารวบรวมข้อมูลต่างๆ จากเอกสาร ตำรา ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๒. ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นปรึกษากับท่านอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขด้านเนื้อหาให้เกิดความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมด้านภาษาและความชัดเจนของคำถาม

๓. ผู้วิจัยทำการปรับปรุง แก้ไขเนื้อหาตามที่ได้รับการตรวจสอบและข้อเสนอแนะจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้เกิดความชัดเจนของข้อคำถาม

๔. นำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการปรับปรุงและแก้ไขแล้ว ทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) นำไปทดสอบ (Pre-test) โดยใช้กับข้าราชการทหารอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากร ที่จะศึกษา จำนวน ๓๐ คน จากนั้นจึงนำผลที่ได้จากแบบสอบถามทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha – coefficient) ตามแบบของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, ๒๕๔๓: ๑๒๕)

๕. นำข้อบกพร่องของแบบสอบถามที่ได้รับการทดสอบแล้ว มาทำการปรับปรุงแก้ไขขั้นสุดท้ายก่อนนำไปใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

๑. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มประชากร เพื่อให้ทำการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

๒. ทำการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อคำถาม (Editing)

๓. จัดทำสมุดคู่มือลงรหัสข้อมูลและทำการลงรหัสข้อมูลที่ได้รับ (Coding) เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทั้งหมดมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ดังนี้ (บุญเรียง ขจรศิลป์, ๒๕๔๓)

๑. วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าร้อยละ (Percentage)
๒. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กรและการมีส่วนร่วมในการทำงาน สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
๓. ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ๒ กลุ่ม
๔. ค่า F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ๓ กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)
๕. ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาในกองบัญชาการกองทัพไทย

## บทที่ ๔

### ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๑๐ คน ผลการศึกษาได้นำเสนอ ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ตอนที่ ๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ตอนที่ ๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ตอนที่ ๖ การทดสอบสมมติฐาน

#### ตอนที่ ๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศชาย	๗๘	๓๗.๑๔
๒. เพศหญิง	๑๓๒	๖๒.๘๖
รวม	๒๑๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๑ พบว่า กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน ๑๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘๖ ส่วนเพศชาย มีจำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๔

ตารางที่ ๒ จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๑. ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓๘	๑๘.๑๐
๒. ๓๑ - ๔๐ ปี	๗๗	๓๖.๖๗
๓. ๔๑ - ๕๐ ปี	๓๘	๑๘.๑๐
๔. ๕๑ ปีขึ้นไป	๕๗	๒๗.๑๔
รวม	๒๑๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๒ พบว่า กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปีมากที่สุด มีจำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๖๗ รองลงมาคือ อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑๔ และน้อยที่สุดมีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี และมีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี มีจำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๐

**ตารางที่ ๓** จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
๑. โสด	๕๑	๔๓.๓๓
๒. สมรส	๑๐๘	๕๑.๔๓
๓. หม้าย	๑๑	๕.๒๔
<b>รวม</b>	<b>๒๑๐</b>	<b>๑๐๐</b>

จากตารางที่ ๓ พบว่า กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีจำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๓๓ ส่วนที่คนโสด มีจำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๖๗

**ตารางที่ ๔** จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี	๖๓	๓๐.๐๐
๒. ปริญญาตรี/เทียบเท่า	๑๒๒	๕๘.๑๐
๓. สูงกว่าปริญญาตรี	๒๕	๑๑.๙๐
<b>รวม</b>	<b>๒๑๐</b>	<b>๑๐๐</b>

จากตารางที่ ๔ พบว่า กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยมีระดับการศึกษาปริญญาตรี/เทียบเท่ามากที่สุด มีจำนวน ๑๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๑๐ รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐ และสูงกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด มีจำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๙๐

**ตารางที่ ๕** จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
๑. นายทหารชั้นสัญญาบัตร	๘๓	๓๙.๕๒
๒. นายทหารชั้นประทวน	๑๐๕	๕๐.๐๐
๓. ลูกจ้างประจำ	๔	๑.๙๐
๔. พนักงานราชการ	๑๘	๘.๕๗
<b>รวม</b>	<b>๒๑๐</b>	<b>๑๐๐</b>

จากตารางที่ ๕ พบว่า กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยมีระดับชั้นยศเป็นนายทหารชั้นประทวนมากที่สุด มีจำนวน ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ รองลงมา เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีจำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๕๒ และเป็นลูกจ้างประจำ น้อยที่สุด มีจำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๐

**ตารางที่ ๖** จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
๑. น้อยกว่า ๑ ปี	๗	๓.๓๓
๒. ๑ - ๕ ปี	๔๗	๒๒.๓๘
๓. ๖ - ๑๐ ปี	๔๔	๒๐.๙๕
๔. ๑๑ ปี ขึ้นไป	๑๑๒	๕๓.๓๓
<b>รวม</b>	<b>๒๑๐</b>	<b>๑๐๐</b>

จากตารางที่ ๖ พบว่า กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ๑๑ ปี ขึ้นไปมากที่สุด มีจำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓๓ รองลงมา ๑ - ๕ ปี มีจำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓๘ และน้อยกว่า ๑ ปี น้อยที่สุด มีจำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๓

**ตารางที่ ๗** จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
๑. ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท	๖๖	๓๑.๔๓
๒. ๑๕,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๑๐๓	๔๙.๐๕
๓. ๓๐,๐๐๑ - ๔๕,๐๐๐ บาท	๓๔	๑๖.๑๙
๔. ๔๕,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๗	๓.๓๓
<b>รวม</b>	<b>๒๑๐</b>	<b>๑๐๐</b>

จากตารางที่ ๗ พบว่า กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยมีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน ๑๕,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาทมากที่สุด มีจำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๐๕ รองลงมาต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๔๓ และ ๔๕,๐๐๑ บาท ขึ้นไป น้อยที่สุด มีจำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๓

## **ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย**

**ตารางที่ ๘** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	๓.๐๒	(๐.๙๕)	ปานกลาง
๒. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	๓.๕๖	(๐.๗๗)	มาก
๓. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	๓.๖๙	(๐.๘๓)	มาก
๔. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	๓.๕๖	(๐.๗๖)	มาก
๕. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	๓.๗๕	(๐.๗๒)	มาก
๖. สิทธิส่วนบุคคล	๓.๖๘	(๐.๘๒)	มาก
๗. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	๓.๗๖	(๐.๖๙)	มาก
๘. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	๓.๗๖	(๐.๗๔)	มาก
<b>รวม</b>	<b>๓.๖๐</b>	<b>(๐.๖๒)</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๘ พบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เท่ากับ ๓.๖๐ อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๗๖ อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๕ อยู่ในระดับมาก และด้านความการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๐๒ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๙ แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (SD)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
<b>การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>							
๑. ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานของท่าน	๑๔ (๖.๖๗)	๔๖ (๒๑.๙๐)	๙๗ (๔๖.๑๙)	๒๗ (๑๒.๘๖)	๒๖ (๑๒.๓๘)	๒.๙๘ (๑.๐๖)	ปานกลาง
๒. ท่านได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	๑๖ (๗.๖๒)	๔๐ (๑๙.๐๕)	๑๑๖ (๕๕.๒๔)	๒๑ (๑๐.๐๐)	๑๗ (๘.๑๐)	๓.๐๘ (๐.๙๖)	ปานกลาง
๓. ค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน	๑๖ (๗.๖๒)	๔๗ (๒๒.๓๘)	๙๒ (๔๓.๘๑)	๓๒ (๑๕.๒๔)	๒๓ (๑๐.๙๕)	๓.๐๐ (๑.๐๖)	ปานกลาง
<b>เฉลี่ย</b>						<b>๓.๐๒</b> <b>(๐.๙๕)</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>							
๔. สถานที่ทำงานและลักษณะงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี	๓๒ (๑๕.๒๔)	๘๑ (๓๘.๕๗)	๗๑ (๓๓.๘๑)	๒๕ (๑๑.๙๐)	๑ (๐.๔๘)	๓.๕๖ (๐.๙๑)	มาก

ตารางที่ ๙ (ต่อ)

คุณภาพชีวิต การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (SD)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๕. อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานมี อย่างเพียงพอและมีความ เหมาะสมในการทำงาน	๒๕ (๑๑.๙๐)	๖๙ (๓๒.๘๖)	๘๖ (๔๐.๙๕)	๒๗ (๑๒.๘๖)	๓ (๑.๔๓)	๓.๔๑ (๐.๙๑)	มาก
๖. หน่วยงานของท่าน พยายามสนับสนุนให้ สภาพการทำงานมี สุขอนามัยและความ ปลอดภัย	๒๙ (๑๓.๘๑)	๘๙ (๔๒.๓๘)	๗๘ (๓๗.๑๔)	๑๒ (๕.๗๑)	๒ (๐.๙๕)	๓.๖๒ (๐.๘๓)	มาก
๗. บรรยากาศโดยรวมใน ที่ทำงานทำให้ท่านทำงาน อย่างมีความสุข	๒๗ (๑๒.๘๖)	๙๔ (๔๔.๗๖)	๗๘ (๓๗.๑๔)	๑๐ (๓.๓๓)	๔ (๑.๙๐)	๓.๖๓ (๐.๘๒)	มาก
<b>ค่าเฉลี่ย</b>						<b>๓.๕๖</b> <b>(๐.๗๗)</b>	<b>มาก</b>
<b>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>							
๘. ผู้บังคับบัญชาให้การ สนับสนุนท่านในการ แสวงหาความก้าวหน้าใน การทำงาน	๓๖ (๑๗.๑๔)	๑๐๕ (๕๐.๐๐)	๔๔ (๒๐.๙๕)	๒๑ (๑๐.๐๐)	๔ (๑.๙๐)	๓.๗๐ (๐.๙๓)	มาก
๙. ท่านรู้สึกถึงความ มั่นคงในหน้าที่การงาน	๖๖ (๓๑.๔๓)	๘๒ (๓๙.๐๕)	๔๖ (๒๑.๙๐)	๑๑ (๕.๒๔)	๕ (๒.๓๘)	๓.๙๒ (๐.๙๘)	มาก
๑๐. ท่านมีโอกาสที่จะ ได้รับการเลื่อนขั้นไปใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๓๕ (๑๖.๖๗)	๖๕ (๓๐.๙๕)	๗๙ (๓๗.๖๒)	๒๑ (๑๐.๐๐)	๑๐ (๔.๗๖)	๓.๔๕ (๑.๐๔)	มาก
<b>เฉลี่ย</b>						<b>๓.๖๙</b> <b>(๐.๘๓)</b>	<b>มาก</b>
<b>โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง</b>							
๑๑. หน่วยงานให้การ สนับสนุนท่านหากท่าน ต้องการศึกษาต่อหรือ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของท่าน	๓๐ (๑๔.๒๙)	๙๓ (๔๔.๒๙)	๖๒ (๒๙.๕๒)	๑๙ (๙.๐๕)	๖ (๒.๘๖)	๓.๕๘ (๐.๙๔)	มาก

ตารางที่ ๙ (ต่อ)

คุณภาพชีวิต การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (SD)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๑๒. ท่านมีโอกาสใช้ ความรู้ความสามารถใน การทำงานอย่างเต็มที่	๒๕ (๑๑.๙๐)	๙๓ (๔๔.๒๙)	๗๑ (๓๓.๘๑)	๑๗ (๘.๑๐)	๔ (๑.๙๐)	๓.๕๖ (๐.๘๗)	มาก
๑๓. ท่านมีความเป็นตัว ของตัวเองในการ ปฏิบัติงาน	๒๑ (๑๐.๐๐)	๙๒ (๔๓.๘๑)	๗๗ (๓๖.๖๗)	๑๗ (๘.๑๐)	๓ (๑.๔๓)	๓.๕๓ (๐.๘๔)	มาก
<b>ค่าเฉลี่ย</b>						<b>๓.๕๖ (๐.๗๖)</b>	<b>มาก</b>
<b>การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b>							
๑๔. ในการปฏิบัติงาน ท่านมีส่วนร่วมในการ วางแผนลงมือปฏิบัติงาน และการประเมินผล	๒๙ (๑๓.๘๑)	๗๘ (๓๗.๑๔)	๗๘ (๓๗.๑๔)	๒๑ (๑๐.๐๐)	๔ (๑.๙๐)	๓.๕๑ (๐.๙๒)	มาก
๑๕. งานของท่านเปิด โอกาสให้ท่านได้สร้าง ความสัมพันธ์คุ้นเคยกับ เพื่อนร่วมงานหรือผู้มา ติดต่อ	๕๖ (๒๑.๙๐)	๑๐๔ (๔๙.๕๒)	๔๘ (๒๒.๘๖)	๙ (๔.๒๙)	๓ (๑.๔๓)	๓.๘๖ (๐.๘๖)	มาก
๑๖. ท่านได้รับความ ร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการความ ช่วยเหลือ	๕๑ (๒๔.๒๙)	๙๗ (๔๖.๑๙)	๕๒ (๒๔.๗๖)	๖ (๒.๘๖)	๔ (๑.๙๐)	๓.๘๘ (๐.๘๘)	มาก
<b>เฉลี่ย</b>						<b>๓.๗๕ (๐.๗๒)</b>	<b>มาก</b>
<b>สิทธิส่วนบุคคล</b>							
๑๗. ผู้บังคับบัญชาให้ ความเสมอภาคในการ ทำงาน	๓๗ (๑๗.๖๒)	๙๔ (๔๔.๗๖)	๕๓ (๒๕.๒๔)	๑๖ (๗.๖๒)	๑๐ (๔.๗๖)	๓.๖๓ (๑.๐๑)	มาก
๑๘. ผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของ ท่าน	๓๐ (๑๔.๒๙)	๑๐๖ (๕๐.๔๘)	๕๗ (๒๗.๑๔)	๑๐ (๔.๗๖)	๗ (๓.๓๓)	๓.๖๘ (๐.๙๐)	มาก



ตารางที่ ๙ (ต่อ)

คุณภาพชีวิต การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (SD)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
๑๙. เพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาให้ความ เคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวก่ายในเรื่อง ส่วนตัวของท่านที่ไม่ เกี่ยวข้องกับงาน	๔๓ (๒๐.๔๘)	๙๑ (๔๓.๓๓)	๖๐ (๒๘.๕๗)	๑๐ (๔.๗๖)	๖ (๒.๘๖)	๓.๗๔ (๐.๙๓)	มาก
<b>ค่าเฉลี่ย</b>						<b>๓.๔๔ (๐.๖๙)</b>	<b>มาก</b>
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น</b>							
๒๐. ท่านพอใจในความ สมดุลของช่วงเวลาของ การทำงานและช่วงเวลา อิสระจากงานของท่านใน แต่ละวัน	๓๑ (๑๔.๗๖)	๙๓ (๔๔.๒๙)	๗๔ (๓๕.๒๔)	๑๑ (๕.๒๔)	๑ (๐.๔๘)	๓.๖๘ (๐.๘๑)	มาก
๒๑. ท่านมีความพึงพอใจ ต่อจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ใน ปัจจุบัน	๔๓ (๒๐.๔๘)	๙๑ (๔๓.๓๓)	๗๔ (๓๕.๒๔)	๒ (๐.๙๕)	๔๓ (๒๐.๔๘)	๓.๘๓ (๐.๗๖)	มาก
๒๒. ท่านพอใจกับการใช้ เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคม และ เวลาส่วนตัว	๔๓ (๒๐.๔๘)	๘๖ (๔๐.๙๕)	๗๓ (๓๔.๗๖)	๘ (๓.๘๑)	๔๓ (๒๐.๔๘)	๓.๗๘ (๐.๘๑)	มาก
<b>เฉลี่ย</b>						<b>๓.๗๖ (๐.๖๙)</b>	<b>มาก</b>
<b>ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>							
๒๓. ท่านมีส่วนร่วมกับ กิจกรรมของกรมการเงินที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคม	๔๔ (๒๐.๙๕)	๑๐๒ (๔๘.๕๗)	๕๒ (๒๔.๗๖)	๑๐ (๔.๗๖)	๒ (๐.๙๕)	๓.๘๔ (๐.๘๔)	มาก
๒๔. บุคคลทั่วไปให้ความ ร่วมมือในกิจกรรมเพื่อ สังคมที่กรมการเงินได้จัด ขึ้น	๒๓ (๑๐.๙๕)	๑๐๔ (๔๙.๕๒)	๗๔ (๓๕.๒๔)	๖ (๒.๘๖)	๓ (๑.๔๓)	๓.๖๖ (๐.๗๗)	มาก

ตารางที่ ๙ (ต่อ)

คุณภาพชีวิต การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (SD)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
๒๕. ครอบคลุมของท่าน ให้การสนับสนุนและ ภูมิใจที่ท่านทำงานกับ กรมการเงิน	๔๓ (๒๐.๔๘)	๙๖ (๔๕.๗๑)	๕๗ (๒๗.๑๔)	๑๒ (๕.๗๑)	๒ (๐.๙๕)	๓.๗๙ (๐.๘๗)	มาก
<b>ค่าเฉลี่ย</b>						<b>๓.๗๖ (๐.๗๔)</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๙ พบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เท่ากับ ๓.๖๐ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกแต่ละรายด้านมีรายละเอียดเป็น ดังนี้

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๒ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๐๘ อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวัง มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๐ อยู่ในระดับปานกลาง และพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๒.๙๘ อยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๖ อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานทำให้ทำงานอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๖๓ อยู่ในระดับมาก รองลงมาหน่วยงานพยายามสนับสนุนให้สภาพการทำงานมีสุขอนามัยและความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๒ อยู่ในระดับมาก และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๔๑ อยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๙ อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๙๒ อยู่ในระดับมาก รองลงมาผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๐ อยู่ในระดับมาก และมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๔๕ อยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง พบว่า มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๖ อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานให้การสนับสนุนหากต้องการศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๕๘ อยู่ในระดับมาก รองลงมามีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๖ อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๕๓ อยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๕ อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๘๘ อยู่ในระดับมาก รองลงมางานเปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์คุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่อ มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๖ อยู่ในระดับมาก และในการปฏิบัติงานท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนลงมือปฏิบัติงานและการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๕๑ อยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๘ อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๗๔ อยู่ในระดับมาก รองลงมาผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๘ อยู่ในระดับมาก และผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๖๓ อยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๖ อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๘๓ อยู่ในระดับมาก รองลงมาพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๘ อยู่ในระดับมาก และพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาอิสระจากงานในแต่ละวันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๖๘ อยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๖ อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีส่วนร่วมกับกิจกรรมของกรมการเงินที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๘๔ อยู่ในระดับมาก รองลงมาครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ท่านทำงานกับกรมการเงิน มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๙ อยู่ในระดับมาก และบุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือในกิจกรรมเพื่อสังคมที่กรมได้จัดขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๖๖ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

### ตอนที่ ๓ ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ตารางที่ ๑๐ แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					X̄ (SD)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๑. ท่านรู้สึกรักและภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่	๗๑ (๓๓.๘๑)	๙๔ (๔๔.๗๖)	๓๘ (๑๘.๑๐)	๗ (๓.๓๓)	๐ (๐.๐๐)	๔.๐๙ (๐.๘๐)	มาก
๒. ท่านรู้สึกสบายใจในขณะที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น	๔๕ (๒๑.๔๓)	๙๗ (๔๖.๑๙)	๖๑ (๒๙.๐๕)	๕ (๒.๓๘)	๒ (๐.๙๕)	๓.๘๕ (๐.๘๒)	มาก
๓. ท่านรู้สึกมีความเครียดกับการทำงาน	๒๐ (๙.๕๒)	๕๐ (๒๓.๘๑)	๑๐๔ (๔๙.๕๒)	๒๘ (๑๓.๓๓)	๘ (๓.๘๑)	๓.๒๒ (๐.๙๓)	ปานกลาง

ตารางที่ ๑๐ (ต่อ)

ความพึงพอใจ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (SD)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๔. ท่านรู้สึกได้ถึงความสำเร็จ ในการทำงาน	๓๕ (๑๖.๖๗)	๑๐๗ (๕๐.๙๕)	๕๖ (๒๖.๖๗)	๑๐ (๔.๗๖)	๒ (๐.๙๕)	๓.๗๘ (๐.๘๑)	มาก
๕. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นและมี ความพร้อมในการทำงาน	๕๕ (๒๖.๑๙)	๑๐๔ (๔๙.๕๒)	๔๘ (๒๒.๘๖)	๓ (๑.๔๓)	๐ (๐.๐๐)	๔.๐๐ (๐.๗๔)	มาก
๖. ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะเสียสละ และอุทิศตนในการทำงาน	๖๐ (๒๘.๕๗)	๑๐๗ (๕๐.๙๕)	๓๖ (๑๗.๑๔)	๗ (๓.๓๓)	๐ (๐.๐๐)	๔.๐๕ (๐.๗๗)	มาก
๗. ท่านพยายามพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองในการ ทำงาน	๖๔ (๓๐.๔๘)	๙๙ (๔๗.๑๔)	๔๐ (๑๙.๐๕)	๗ (๓.๓๓)	๐ (๐.๐๐)	๔.๐๕ (๐.๗๙)	มาก
๘. ท่านทุ่มเทความพยายาม ความรู้และความสามารถในการ ทำงานอย่างเต็มที่	๕๙ (๒๘.๑๐)	๑๐๖ (๕๐.๔๘)	๓๖ (๑๗.๑๔)	๙ (๔.๒๙)	๐ (๐.๐๐)	๔.๐๒ (๐.๗๙)	มาก
๙. ท่านคิดว่าถ้าได้ย้ายไปอยู่ที่ อื่นจะได้รับความสำเร็จที่ดี กว่าเดิม	๓๐ (๑๔.๒๙)	๕๐ (๒๓.๘๑)	๙๖ (๔๕.๗๑)	๒๒ (๑๐.๔๘)	๑๒ (๕.๗๑)	๓.๓๐ (๑.๐๓)	ปานกลาง
๑๐. ท่านรู้สึกชอบและพอใจใน งานที่ทำทั่วไปโดยรวม	๓๑ (๑๔.๗๖)	๙๗ (๔๖.๑๙)	๗๑ (๓๓.๘๑)	๘ (๓.๘๑)	๓ (๑.๔๓)	๓.๖๙ (๐.๘๒)	มาก
<b>เฉลี่ย</b>						<b>๓.๘๑ (๐.๕๕)</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๑๐ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑ โดยเห็นว่ารู้สึกรักและภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๐๙ อยู่ในระดับมาก รองลงมาพยายามพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๕ อยู่ในระดับมาก และรู้สึกมีความเครียดกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๒๒ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

#### ตอนที่ ๔ ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ตารางที่ ๑๑ แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ในองค์กรของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ความผูกพันในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (SD)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๑. ท่านมีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของกรมการเงิน	๓๘ (๑๘.๑๐)	๑๒๐ (๕๗.๑๔)	๔๓ (๒๐.๔๘)	๕ (๒.๓๘)	๔ (๑.๙๐)	๓.๘๗ (๐.๘๐)	มาก
๒. ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นบุคลากรในหน่วยงานนี้	๗๓ (๓๔.๗๖)	๗๖ (๓๖.๑๙)	๕๔ (๒๕.๗๑)	๖ (๒.๘๖)	๑ (๐.๔๘)	๔.๐๒ (๐.๘๗)	มาก
๓. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงบุคลากรในหน่วยงานอย่างเสียๆ หายๆ ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที	๕๒ (๒๔.๗๖)	๙๒ (๔๓.๘๑)	๕๖ (๒๖.๖๗)	๙ (๔.๒๙)	๑ (๐.๔๘)	๓.๘๘ (๐.๘๕)	ปานกลาง
๔. ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร	๗๘ (๓๗.๑๔)	๘๖ (๔๐.๙๕)	๓๗ (๑๗.๖๒)	๙ (๔.๒๙)	๐ (๐.๐๐)	๔.๑๑ (๐.๘๔)	มาก
๕. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	๕๒ (๒๔.๗๖)	๙๖ (๔๕.๗๒)	๕๔ (๒๕.๗๑)	๘ (๓.๘๑)	๐ (๐.๐๐)	๓.๙๑ (๐.๘๑)	มาก
๖. บ่อยครั้งที่ท่านต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาโดยไม่เต็มใจ	๑๐ (๔.๗๖)	๓๔ (๑๖.๑๙)	๘๑ (๓๘.๕๗)	๔๕ (๒๑.๔๓)	๔๐ (๑๙.๐๕)	๒.๖๖ (๑.๑๐)	ปานกลาง
๗. เมื่อทำงานนานเข้าท่านยิ่งรู้สึกจรรู้สึกติดต้ององค์กรมากขึ้น	๕๘ (๒๗.๖๒)	๘๐ (๓๘.๑๐)	๕๗ (๒๗.๑๔)	๑๒ (๕.๗๑)	๓ (๑.๔๓)	๓.๘๕ (๐.๙๔)	มาก
๘. หากหน่วยงานอื่นให้โอกาสที่ดีแก่ท่าน ท่านพร้อมที่จะย้ายไปเพื่อร่วมงานด้วย	๓๑ (๑๔.๗๖)	๖๓ (๓๐.๐๐)	๘๖ (๔๐.๙๕)	๑๗ (๘.๑๐)	๑๓ (๖.๑๙)	๓.๓๙ (๑.๐๔)	ปานกลาง
๙. ท่านจะปฏิบัติงานจนกว่าจะเกษียณอายุแม้จะได้ผลตอบแทนไม่มากนัก	๕๔ (๒๕.๗๑)	๕๙ (๒๘.๑๐)	๗๕ (๓๕.๗๑)	๑๒ (๕.๗๑)	๑๐ (๔.๗๖)	๓.๖ (๑.๐๗)	มาก
๑๐. ท่านรู้สึกว่าคุณผูกพันกับกรมการเงินมาก	๖๓ (๓๐.๐๐)	๖๖ (๓๑.๔๓)	๖๙ (๓๒.๘๖)	๗ (๓.๓๓)	๕ (๒.๓๘)	๓.๘๓ (๐.๙๘)	มาก
<b>เฉลี่ย</b>						<b>๓.๗๒ (๐.๕๕)</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๑๑ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ อยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่าท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๑๑ อยู่ในระดับมาก รองลงมาภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นบุคลากรในหน่วยงานนี้มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๒ อยู่ในระดับมาก และบ่อยครั้งที่ต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาโดยไม่เต็มใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๒.๖๖ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตอนที่ ๕ ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงานของกำลังพล  
กรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ตารางที่ ๑๒ แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมใน  
การทำงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

การมีส่วนร่วม ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (SD)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
๑. เมื่อมีประชุมหรือ ผู้บังคับบัญชามีการถามความ คิดเห็น ท่านร่วมแสดงความ คิดเห็น	๑๗ (๘.๑๐)	๗๘ (๓๗.๑๔)	๙๔ (๔๔.๗๖)	๑๙ (๙.๐๕)	๒ (๐.๙๕)	๓.๔๒ (๐.๘๐)	มาก
๒. เมื่อมีการประชุมชี้แจง ภารกิจและแนวทางปฏิบัติงาน ก่อนการทำงานท่านเป็นผู้หนึ่ง ที่เข้าร่วมประชุมรับฟังการชี้แจง ภารกิจและแนวทางในการ ทำงาน	๒๗ (๑๒.๘๖)	๖๗ (๓๑.๙๐)	๙๖ (๔๕.๗๑)	๑๑ (๕.๒๔)	๙ (๔.๒๙)	๓.๔๔ (๐.๙๓)	มาก
๓. เมื่อมีปัญหาขณะปฏิบัติงาน ท่านพยายามผลักดันให้ร่วม แก้ปัญหากันเป็นทีม	๒๔ (๑๑.๔๓)	๘๙ (๔๒.๓๘)	๗๗ (๓๖.๖๗)	๑๘ (๘.๕๗)	๒ (๐.๙๕)	๓.๕๕ (๐.๘๔)	มาก
๔. เมื่อมีประชุม หรือ ผู้บังคับบัญชาให้มีการเสนอสิ่งที่ จะเป็นปัญหาในการทำงาน ท่านร่วมเสนอปัญหา	๑๓ (๖.๑๙)	๙๖ (๔๕.๗๑)	๘๓ (๓๙.๕๒)	๑๘ (๘.๕๗)	๐ (๐.๐๐)	๓.๕๐ (๐.๗๔)	มาก
๕. เมื่อท่านเสร็จสิ้นภารกิจ ท่านเข้ารับฟังปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ปัญหา จาก ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อน ข้าราชการในกรมการเงิน	๑๘ (๘.๕๗)	๑๐๔ (๔๙.๕๒)	๖๗ (๓๑.๙๐)	๑๘ (๘.๕๗)	๓ (๑.๔๓)	๓.๕๕ (๐.๘๒)	มาก
๖. เมื่อมีใครมากล่าวถึง หน่วยงานของท่านในทางเสื่อม เสีย หรือไม่เป็นความจริง ท่าน จะชี้แจงให้ผู้นั้นเข้าใจตาม ข้อเท็จจริง	๕๘ (๒๗.๖๒)	๘๙ (๔๒.๓๘)	๕๗ (๒๗.๑๔)	๖ (๒.๘๖)	๐ (๐.๐๐)	๓.๙๕ (๐.๘๑)	มาก
๗. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการ ทำงาน ท่านชี้แจงช่วยเหลือ หรือช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ตามกำลังความสามารถของ ท่าน	๔๗ (๒๒.๓๘)	๑๐๕ (๕๐.๐๐)	๔๖ (๒๑.๙๐)	๑๒ (๕.๗๑)	๐ (๐.๐๐)	๓.๘๙ (๐.๘๑)	มาก

ตารางที่ ๑๒ (ต่อ)

การมีส่วนร่วม ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (SD)	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
๘. เมื่อมีโอกาสท่านจะเสนอ ปัญหา อุปสรรค ในการ ทำงานหลังจากเสร็จสิ้น ภารกิจพร้อมทั้งเสนอแนว ทางแก้ไขปัญหาเหล่านั้น	๒๘ (๑๓.๓๓)	๑๐๘ (๕๑.๔๓)	๕๕ (๒๖.๑๙)	๑๙ (๙.๐๕)	๐ (๐.๐๐)	๓.๖๙ (๐.๘๒)	มาก
๙. ท่านสามารถวิจารณ์ข้อดี- ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ของผู้อื่นได้เต็มที่	๑๓ (๖.๑๙)	๕๑ (๒๔.๒๙)	๑๐๐ (๔๗.๖๒)	(๓๓) ๑๕.๗๑	๑๓ (๖.๑๙)	๓.๐๙ (๐.๙๔)	ปาน กลาง
๑๐. ท่านมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้บังคับบัญชา	๑๓ (๖.๑๙)	๕๕ (๒๖.๑๙)	๑๐๗ (๕๐.๙๕)	๑๘ (๘.๕๗)	๑๗ (๘.๑๐)	๓.๑๔ (๐.๙๕)	ปาน กลาง
<b>เฉลี่ย</b>						<b>๓.๕๒</b> <b>(๐.๖๑)</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๑๒ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงานของกำลังพล  
กรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๒ อยู่ในระดับมาก โดย  
เห็นว่าเมื่อมีใครมากล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทางเสียหรือไม่เป็นความจริง ท่านจะชี้แจงให้ผู้  
นั้นเข้าใจตามข้อเท็จจริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๙๕ อยู่ในระดับมาก รองลงมาเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการ  
ทำงานท่านชี้แจงช่วยเหลือ หรือช่วยแก้ไขปัญหาก่เกิดขึ้นตามกำลังความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย  
๓.๘๘ อยู่ในระดับมาก และสามารถวิจารณ์ข้อดีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของผู้อื่นได้เต็มที่  
มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๐๙ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

### ตอนที่ ๖ การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ ๑๓ แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล  
กรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีเพศแตกต่างกัน

ตัวแปร	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	df	t	Sig.
<b>เพศ</b>						
ชาย	๗๘	๓.๕๘	๐.๕๖	๒๐๘	-.๐๘๓	.๙๓๔
หญิง	๑๓๒	๓.๖๑	๐.๖๕			

จากตารางที่ ๑๓ พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล  
กรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวมพบว่า เพศชาย มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๘  
เพศหญิง มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๑ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทางสถิติ t-test ได้ค่า t = -.๐๘๓ ได้  
ค่า Sig. = .๙๓๔ หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่าง  
กันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

**ตารางที่ ๑๔** แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล  
กรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีอายุแตกต่างกัน

ตัวแปร	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	df	F	Sig.
<b>อายุ</b>						
ไม่เกิน ๓๐ ปี	๓๘	๓.๖๗	๐.๕๙	๓	๑.๔๓๖	.๒๓๓
๓๑-๔๐ ปี	๗๗	๓.๕๕	๐.๗๐			
๔๑-๕๐ ปี	๓๘	๓.๗๔	๐.๕๙			
๕๑ ปีขึ้นไป	๕๗	๓.๕๐	๐.๕๒			

จากตารางที่ ๑๔ พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล  
กรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีอายุต่างกันพบว่า ผู้ที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
๓.๗๔ รองลงมาเป็นผู้ที่มี อายุไม่เกิน ๓๐ ปี มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๗ และผู้ที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย  
ต่ำสุด ๓.๕๐ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทางสถิติ F-test ได้ค่า F = ๑.๔๓๖ ได้ค่า  
Sig. = .๒๓๓ หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน  
ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

**ตารางที่ ๑๕** แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล  
กรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

ตัวแปร	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	df	F	Sig.
<b>สถานภาพสมรส</b>						
โสด	๙๑	๓.๖๔	๐.๖๓	๒	๒.๓๗๗	.๐๙๕
สมรส	๑๐๘	๓.๖๐	๐.๖๑			
หม้าย	๑๑	๓.๒๑	๐.๕๑			

จากตารางที่ ๑๕ พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการ  
ทำงาน ของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกันพบว่า ผู้ที่มี  
สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๖๔ รองลงมาเป็นผู้ที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๐ และผู้ที่มี  
สถานภาพหม้าย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๓.๒๑ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทางสถิติ F-test ได้ค่า  
F = ๒.๓๗๗ ได้ค่า Sig. = .๐๙๕หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ  
คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

**ตารางที่ ๑๖** แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล  
กรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ตัวแปร	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	df	F	Sig.
<b>ระดับการศึกษา</b>						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๖๓	๓.๕๐	๐.๕๐	๒	๑.๒๑๙	.๒๙๘
ปริญญาตรี	๑๒๒	๓.๖๑	๐.๖๓			
สูงกว่าปริญญาตรี	๒๕	๓.๗๗	๐.๘๐			



จากตารางที่ ๑๖ พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกันพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๖๑ รองลงมาเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๑ และผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๓.๕๐ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทางสถิติ F-test ได้ค่า F = ๑.๒๑๙ ได้ค่า Sig. = .๒๙๘ หมายความว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

**ตารางที่ ๑๗** แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีชั้นยศแตกต่างกัน

ตัวแปร ชั้นยศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	df	F	Sig.
นายทหารสัญญาบัตร	๘๓	๓.๗๒	๐.๖๓	๓	๓.๙๘๘	.๐๐๙*
นายทหารชั้นประทวน	๑๐๕	๓.๕๗	๐.๕๕			
ลูกจ้างประจำ	๔	๓.๔๕	๐.๒๗			
พนักงานราชการ	๑๘	๓.๒๑	๐.๘๒			

จากตารางที่ ๑๗ พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีชั้นยศต่างกันพบว่า นายทหารสัญญาบัตรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๗๒ รองลงมาเป็นนายทหารชั้นประทวน มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๗ และพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๓.๒๑ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทางสถิติ F-test ได้ค่า F = ๓.๙๘๘ ได้ค่า Sig. = .๐๐๙ หมายความว่า ชั้นยศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

**ตารางที่ ๑๘** แสดงความแตกต่างรายคู่ของชั้นยศที่มีต่อความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

	ค่าเฉลี่ย	ประทวน		ลูกจ้าง		พนักงาน	
		Mean Difference	Sig.	Mean Difference	Sig.	Mean Difference	Sig.
นายทหารสัญญาบัตร	๓.๗๒	๐.๑๖	๐.๐๘๐	๐.๒๗	๐.๓๗๙	.๕๑๕	๐.๐๐๑*
นายทหารชั้นประทวน	๓.๕๗	-	-	๐.๑๒	๐.๗๐๕	.๓๕๘	๐.๐๒๒*
ลูกจ้างประจำ	๓.๔๕			-	-	๐.๒๔	๐.๔๗๓
พนักงานราชการ	๓.๒๑					-	-

\*. The mean difference is significant at the ๐.๐๕ level.

จากตารางที่ ๑๘ พบว่า ความแตกต่างรายคู่ของชั้นยศที่มีต่อความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกันได้แก่นายทหารสัญญาบัตรกับพนักงานราชการ และนายทหารชั้นประทวนกับพนักงานราชการ

ตารางที่ ๑๙ แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล  
กรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตัวแปร ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	df	F	Sig.
น้อยกว่า ๑ ปี	๗	๓.๔๐	๐.๕๐	๓	๑.๒๐๕	.๓๐๙
๑ - ๕ ปี	๔๗	๓.๗๔	๐.๕๖			
๖ - ๑๐ ปี	๔๔	๓.๔๙	๐.๗๙			
๑๑ ปีขึ้นไป	๑๑๒	๓.๕๙	๐.๕๗			

จากตารางที่ ๑๙ พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ๑ - ๕ ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๗๔ รองลงมาเป็นผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ๑๑ ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๙ และผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า ๑ ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๓.๔๐ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทางสถิติ F-test ได้ค่า F = ๑.๒๐๕ ได้ค่า Sig. = .๓๐๙ หมายความว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

ตารางที่ ๒๐ แสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล  
กรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน

ตัวแปร อัตราเงินเดือน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	df	F	Sig.
ไม่เกิน ๑๕,๐๐๐ บาท	๖๖	๓.๕๗	๐.๖๕	๓	๑.๒๒๖	.๓๐๑
๑๕,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๑๐๓	๓.๖๓	๐.๖๒			
๓๐,๐๐๑ - ๔๕,๐๐๐ บาท	๓๔	๓.๖๓	๐.๕๑			
๔๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๗	๓.๒๕	๐.๘๓			

จากตารางที่ ๒๐ พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันพบว่า ผู้ที่มีอัตราเงินเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท กับ ๓๐,๐๐๑ - ๔๕,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ๓.๖๓ รองลงมาเป็นผู้ที่มี อัตราเงินเดือนไม่เกิน ๑๕,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๗ และผู้ที่มีอัตราเงินเดือน ๔๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๓.๒๕ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทางสถิติ F-test ได้ค่า F = ๑.๒๒๖ ได้ค่า Sig. = .๓๐๑ หมายความว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

**ตารางที่ ๒๑** ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานของกำลังพลกรมการเงินทหารกองบัญชาการกองทัพไทย

รายการ	คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน	
	Correlations	Sig.
ความพึงพอใจในการทำงาน	.๗๑๒*	.๐๐๐
ความผูกพันในองค์กร	.๖๙๕*	.๐๐๐
การมีส่วนร่วมในการทำงาน	.๖๔๔*	.๐๐๐

\*\* Correlation is significant at the ๐.๐๕ level (๒-tailed).

จากตารางที่ ๒๑ พบว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน และคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕

### ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย

สภาพและปัญหาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย มีดังนี้

๑. ปัจจุบันกำลังพลประสบกับปัญหาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ดังนี้
  - ๑.๑ ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม เลือกปฏิบัติ ขาดขวัญ และกำลังใจ
  - ๑.๒ การเงินไม่พอใช้จ่าย ทำให้ต้องหารายได้พิเศษ เช่น เป็นพนักงานเสิร์ฟอาหาร และพนักงานเก็บเงินนอกเวลา ทำให้พักผ่อนน้อย มาทำงานสาย สุขภาพร่างกายมีปัญหา
  - ๑.๓ ไม่มีที่พักอาศัยเนื่องจากมาจากต่างจังหวัดต้องเช่าบ้านไกล ๆ เพื่อจะประหยัดค่าเช่าทำให้มาทำงานสาย
  - ๑.๔ ขาดการดูแลเอาใจใส่สุขภาพ และไม่ออกกำลังกาย
  - ๑.๕ ขาดความรัก ความภูมิใจในหน่วยงาน
  - ๑.๖ มีภาระหนี้สินมาก เนื่องจากใช้จ่ายฟุ่มเฟือย
  - ๑.๗ ขาดการออมเงินเพื่อใช้ในอนาคต
  - ๑.๘ รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายของครอบครัวในแต่ละเดือน ส่งผลกระทบต่อทั้งในชีวิตราชการและชีวิตส่วนตัว
  - ๑.๙ เกิดภาวะความเครียดจากพฤติกรรมของบุคคลในครอบครัว
  - ๑.๑๐ เพื่อนร่วมงานไม่มีจิตสาธารณะ และขาดวิสัยทัศน์ในการมีส่วนร่วมเป็นจิตสาธารณะ
  - ๑.๑๑ สถาบันการเงิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสหกรณ์ออมทรัพย์ของหน่วยงานไม่มีจริยธรรมในการดูแลกำลังพล

๒. สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการ กองทัพบก มีดังนี้

๒.๑ ขวัญ และกำลังใจ

๒.๒ การเงิน

๒.๓ ที่พักอาศัย

๓. ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลที่มีความสำคัญมากที่สุด ที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน มีดังนี้

๓.๑ ขวัญ กำลังใจในการทำงาน และการเงิน

๓.๒ ปัญหาสภาพหนี้สิน และความไม่มีจริยธรรมของสถาบันการเงิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสหกรณ์ออมทรัพย์ของหน่วยงาน

**แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการ กองทัพบก มีดังนี้**

๑. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการ กองทัพบก มีดังนี้

๑.๑ ควรจัดตั้งโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น โครงการเศรษฐกิจพอเพียง โครงการเสริมสร้างอาชีพต่าง ๆ จัดให้มีการขายของราคาถูก ทั้งที่นำมาจากร้านค้าอื่น ๆ หรือส่งเสริมให้ข้าราชการในหน่วยงานนำสินค้ามาขายในวันเวลาที่กำหนดขึ้น

๑.๒ จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลจากทุกระดับ เพื่อศึกษา และร่วมกันคิดหาทางแก้ไขปัญหา

๑.๓ ให้ความรู้การบริหารจัดการด้านการเงินและการออม รณรงค์เรื่องการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเสริมนอกเวลาราชการ

๑.๔ จัดกิจกรรมให้ข้าราชการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

๑.๕ จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การบริหารจัดการ ความเครียด และทักษะการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม

๑.๖ รณรงค์ให้กำลังพลมีวินัยในการใช้เงินกำกับดูแลสถาบันการเงินให้คำนึงถึงสวัสดิภาพของกำลังพลในการบริหารรายได้ให้เหมาะสมกับสภาพหนี้สิน ไม่ชักจูงให้เป็นหนี้เกินความสามารถ

๑.๗ จัดอบรมโดยใช้ธรรมะเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

๒. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการ กองทัพบกที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน มีดังนี้

๒.๑ ทำให้เห็นอย่างชัดเจนว่าข้าราชการทุกคนจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ถ้าปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัย ทำงานเต็มความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรม และมีคุณธรรม

๒.๒ ส่งเสริมผู้ที่ควรส่งเสริม ยกเลิกระบบเด็กฝาก เด็กเส้น เด็กนาย

๒.๓ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ได้โบนัสพิเศษ เป็นบุคคลดีเด่น

๒.๔ ส่งเสริมการออมเงิน

๒.๕ แก้ไขเรื่องสวัสดิการ สร้างขวัญ และกำลังใจ

๒.๖ หน่วยงานต้องติดตามสภาพปัญหาของกำลังพลอย่างใกล้ชิด ให้คำแนะนำ และหาช่องทางช่วยเหลือแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม

๓. แนวทางการแก้ไขปัญหาคูณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลระยะสั้น (๑ ปี) ดังนี้

๓.๑ ควรเพิ่มขวัญ และกำลังใจในทุกเรื่องที่สามารถทำได้ เรื่องสวัสดิการต่างๆ เช่น ที่พักอาศัย รถรับ-ส่ง

๓.๒ รับฟังความคิดเห็นทุกสภาพปัญหา ให้คำปรึกษาเป็นรายๆ ไป พร้อมรวบรวมข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา นำเรียนผู้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดนโยบายระยะยาว

๔. แนวทางการแก้ไขปัญหาคูณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลระยะกลาง (๓ ปี) ดังนี้

๔.๑ จัดโครงการดี ๆ ให้กับข้าราชการ เช่น สร้างเสริมอาชีพ

๔.๒ กำหนดเส้นทางรถรับ-ส่ง รังสิต ปทุมธานี ฯลฯ

๔.๓ เพิ่มสวัสดิการ

๔.๔ ปลุกจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี มีระบบการยกย่องชมเชยให้รางวัลบุคคลตัวอย่าง

๔.๕ ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกเรื่อง มีความเห็นอกเห็นใจเสมือนบุคคลในครอบครัว

๕. แนวทางการแก้ไขปัญหาคูณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพล ระยะยาว (๕ ปี) ดังนี้

๕.๑ มีโครงการรับประทานอาหารกลางวันฟรี สร้างโรงเรียน หรือสถานรับเลี้ยงเด็กเล็ก

๕.๒ เพิ่มสวัสดิการ

๕.๓ กำหนดแนวทางเจริญเติบโตในอาชีพราชการให้ชัดเจน และเป็นรูปธรรม

๕.๔ มีแนวทางปฏิบัติให้กับสถาบันการเงินในการดำเนินธุรกรรมทางการเงินกับบุคลากรในสังกัด โดยมุ่งเน้นสุขภาพจิตที่ดี มีวินัยทางการเงิน ไม่มุ่งเน้นผลประโยชน์เป็นสำคัญ

## บทที่ ๕

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### สรุป

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย ผลสรุปมีดังนี้

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กำลังพลกรมการเงินทหารกองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘๖ ส่วนเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๔ มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๖๗ ส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๓๓ การศึกษาปริญญาตรี/เทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๑๐ ระดับชั้นยศเป็นนายทหารชั้นประทวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ๑๑ ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓๓ และอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน ๑๕,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท มากที่สุด

๒. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ในภาพรวม ค่าเฉลี่ย ๓.๖๐ อยู่ในระดับมาก ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๗๖ อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นด้าน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๕ อยู่ในระดับมาก และด้านความการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๐๒ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ผลสรุปมีดังนี้

๒.๑ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๒ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่าได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๐๘ อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวัง มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๐ อยู่ในระดับปานกลาง และพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ จากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๒.๙๘ อยู่ในระดับปานกลาง

๒.๒ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๖ อยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่าบรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานทำให้ทำงานอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๖๓ อยู่ในระดับมาก รองลงมาหน่วยงานพยายามสนับสนุนให้สภาพการทำงานมีสุขอนามัยและความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๒ อยู่ในระดับมาก และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๔๑ อยู่ในระดับมาก

๒.๓ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๙ อยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่ารู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๙๒ อยู่ในระดับมาก รองลงมาผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๐ อยู่ในระดับมาก และมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๔๕ อยู่ในระดับมาก

๒.๔ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๖ อยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่าหน่วยงานให้การสนับสนุนหากต้องการศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๕๘ อยู่ในระดับมาก รองลงมามีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๖ อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๕๓ อยู่ในระดับมาก

๒.๕ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๓.๗๕ อยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่าได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๘๘ อยู่ในระดับมาก รองลงมางานเปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์คุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่อ มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๖ อยู่ในระดับมาก และในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนลงมือปฏิบัติงานและการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๕๑ อยู่ในระดับมาก

๒.๖ ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๘ อยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่าเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๗๔ อยู่ในระดับมาก รองลงมาผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๘ อยู่ในระดับมาก และผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๖๓ อยู่ในระดับมาก

๒.๗ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๓.๗๖ อยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่ามีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๘๓ อยู่ในระดับมาก รองลงมาพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๘ อยู่ในระดับมาก และพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาอิสระจากงานในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๖๘ อยู่ในระดับมาก

๒.๘ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๖ อยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่ามีส่วนร่วมับกิจกรรมของกรมการเงินที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๘๔ อยู่ในระดับมาก รองลงมาครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ท่านทำงานกับกรมการเงิน มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๙ อยู่ในระดับมาก และบุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือในกิจกรรมเพื่อสังคมที่กรมได้จัดขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๖๖ อยู่ในระดับมาก

๓. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของกำลังพล กรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๑ อยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่ารู้สึกรักและภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๐๙ อยู่ในระดับมาก รองลงมาพยายามพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๕ อยู่ในระดับมาก และรู้สึกมีความเครียดกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๖๒ อยู่ในระดับปานกลาง

๔. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๒ อยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่าจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๑๑ อยู่ในระดับมาก รองลงมาภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นบุคลากรในหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๒ อยู่ในระดับมาก และบ่อยครั้งที่ต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาโดยไม่เต็มใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๒.๖๖ อยู่ในระดับปานกลาง

๕. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงานของกำลังพล กรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๒ อยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่าเมื่อมีใคร มากกล่าวถึงหน่วยงานในทางเสื่อมเสีย หรือไม่เป็นความจริง จะชี้แจงให้ผู้นั้นเข้าใจตามข้อเท็จจริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๙๕ อยู่ในระดับมาก รองลงมาเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงานจะชี้แจงช่วยเหลือ หรือช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตามกำลังความสามารถ มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๙ อยู่ในระดับมาก และสามารถ วิเคราะห์ข้อดีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของผู้อื่นได้เต็มที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๐๙ อยู่ในระดับ ปานกลาง

๖. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า

๖.๑ กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีเพศแตกต่างกันมี คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

๖.๒ กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุแตกต่างกันมี คุณภาพชีวิตคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

๖.๓ กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีสถานภาพสมรส แยกต่างหากมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

๖.๔ กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระดับการศึกษา แยกต่างหากมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

๖.๕ กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศแตกต่างกันมี คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

๖.๖ กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน แยกต่างหาก มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

๖.๗ กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอัตราเงินเดือน แยกต่างหากมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

๖.๘ คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และการมีส่วนร่วม ในการทำงาน เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

๗. ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย ผลสรุปมีดังนี้

๗.๑ สภาพและปัญหาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการ กองทัพไทย มีดังนี้ ผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม เลือกรับปฏิบัติ ขาดขวัญ และกำลังใจ ไม่มีที่พักอาศัย ขาด การดูแลเอาใจใส่สุขภาพ และไม่ออกกำลังกาย ขาดความรัก ความภูมิใจในหน่วยงาน มีภาระหนี้สิน มาก ขาดการออมเงินเพื่อใช้ในอนาคต เพื่อนร่วมงานไม่มีจิตสาธารณะ สถาบันการเงินของหน่วยงาน ไม่มีจริยธรรมในการดูแลกำลังพล และเกิดภาวะความเครียด

๗.๒ ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลที่มีความสำคัญมาก ที่สุดที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน มีดังนี้ ขวัญ กำลังใจในการทำงาน และการเงิน ปัญหาสภาพ หนี้สิน และความไม่มีจริยธรรมของสถาบันการเงินในหน่วยงาน



๗.๓ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย มีดังนี้ ควรจัดตั้งโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น โครงการเศรษฐกิจพอเพียง โครงการเสริมสร้างอาชีพต่างๆ จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล ร่วมกันคิดหาทางแก้ไขปัญหา ให้ความรู้การบริหารจัดการด้านการเงินและการออม ส่งเสริมอาชีพเสริมนอกเวลา ราชการ จัดกิจกรรมดูแลสุขภาพ จัดการความเครียด และจัดอบรมโดยใช้ธรรมะเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

๗.๔ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทยที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน มีดังนี้ ข้าราชการทุกคนจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ถ้าปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัย ทำงานเต็มความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรม และมีคุณธรรม ส่งเสริมผู้ที่ควรส่งเสริม สร้างขวัญ และกำลังใจ หน่วยงานติดตามสภาพปัญหาของกำลังพลอย่างใกล้ชิด และช่วยเหลือแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม

๗.๕ แนวทางการแก้ไขปัญหาคูณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลระยะสั้น (๑ ปี) ดังนี้ ควรเพิ่มขวัญ และกำลังใจในทุกเรื่องที่สามารถทำได้ รับฟังความคิดเห็นทุกสภาพปัญหา

๗.๖ แนวทางการแก้ไขปัญหาคูณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลระยะกลาง (๓ ปี) ดังนี้ จัดโครงการดี ๆ ให้กับข้าราชการ ปลุกจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี ยกย่องชมเชย ให้รางวัลบุคคลตัวอย่าง และผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกเรื่อง

๗.๗ แนวทางการแก้ไขปัญหาคูณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพล ระยะยาว (๕ ปี) ดังนี้ มีโครงการรับประทานอาหารกลางวันฟรี สร้างโรงเรียน หรือสถานรับเลี้ยงเด็กเล็ก เพิ่มสวัสดิการ กำหนดแนวทางเจริญเติบโตในอาชีพราชการให้ชัดเจน และเป็นรูปธรรม มีแนวทางปฏิบัติให้กับสถาบันการเงินในการดำเนินธุรกรรมทางการเงินกับบุคลากรในสังกัด โดยมุ่งเน้นสุขภาพจิตที่ดี มีวินัยทางการเงิน และไม่มุ่งเน้นผลประโยชน์เป็นสำคัญ

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยมีหัวข้อในการอภิปรายผล ดังนี้

๑. ในภาพรวม คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชามีความตระหนักถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพล จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ตื่นตัว และมีจิตสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังที่วอลตัน (Walton, 1973) ได้กำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ๘ ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านงานกับช่วงเวลาทั้งหมดของชีวิต และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชฎารัตน์ ทรัพย์สกุลพันธ์ (๒๕๕๖) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร สำนักการระบายน้ำฝ่ายปฏิบัติการ พบว่า ระดับลักษณะงานของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร สำนักการระบายน้ำฝ่ายปฏิบัติการในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนก

เป็นรายด้าน การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย อภิปรายได้ดังนี้

๑.๑ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับจากหน่วยงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าด้านดังกล่าวกำลังพลมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตระดับปานกลาง เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อทำให้ขาดสภาพคล่องทางการเงิน ภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือนเพิ่มขึ้น ดังนั้นการเพิ่มค่าตอบแทนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง พิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่แต่ละคนรับผิดชอบอยู่ รวมถึงการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรอนงค์ ทวนพรมราช (๒๕๕๑) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลราชชนนี กรุงเทพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

๑.๒ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานทำให้ทำงานอย่างมีความสุข และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมในการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า หน่วยงานเน้นเรื่องสภาพแวดล้อม บรรยากาศทัศนียภาพ การจัดระเบียบภายในอาคาร ความปลอดภัย และส่งเสริมให้กำลังพลใส่ใจดูแลสุขภาพให้สมบูรณ์ แข็งแรง เสริมสร้างสุขภาพจิต ส่งผลให้กำลังพลเกิดการเรียนรู้ ความรักความสามัคคีกัน และร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เปมิกา โพธิสกุล (๒๕๕๖) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับสูง

๑.๓ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะว่า หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีศักยภาพในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ บุคคลภายนอกต้องการส่งบุตรหลานสอบแข่งขันเข้ารับราชการในหน่วยงานเพื่อความมั่นคงในอาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (จุมพล หนิมพานิช, ๒๕๔๕) ที่กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์หรือของบุคคลมีอยู่ ๓ ชั้น ซึ่งความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการขั้นที่สาม กล่าวคือความต้องการขั้นนี้ได้รวมเอาความต้องการด้านชื่อเสียงและความต้องการด้านความสำเร็จสมหวังในชีวิตเข้าด้วยกัน ความต้องการด้านนี้ถือเป็นความต้องการลำดับสูงสุด

๑.๔ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานให้การสนับสนุนหากต้องการศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า หน่วยงานให้โอกาสและสนับสนุนกำลังพลเพื่อพัฒนาตนเอง โดยการเข้าร่วมสัมมนา

ฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน และศึกษาต่อ ได้เพิ่มพูนความรู้หรือเพิ่มคุณวุฒิ และนำความรู้กลับมาพัฒนาตนเอง และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในหน่วยงาน

๑.๕ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในการปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางแผนลงมือปฏิบัติงาน และการประเมินผล ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในหน่วยงานเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน ได้รับการยอมรับ การช่วยเหลือ มีผู้ร่วมคิด ร่วมปรึกษา ส่งผลทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

๑.๖ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชายึดหลักเพื่อให้งานหรือภารกิจต่างๆ ได้ดำเนินไปอย่างมีระบบ และมีระเบียบ สามารถเรียงลำดับความสำคัญและความรีบด่วนของงานได้ ไม่ก้าวร้าวกัน อีกทั้งเพื่อนร่วมงานได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เหมาะสมกับอาชีพที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับจากสังคม

๑.๗ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาอิสระจากงานในแต่ละวัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ระบบราชการจัดช่วงเวลาวันหยุดอย่างเหมาะสม ดังนั้น บุคลากรจึงได้ใช้เวลาในวันดังกล่าวพักผ่อน ทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว และได้ผ่อนคลายความเครียด

๑.๘ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนร่วมกับกิจกรรมของกรมการเงินที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือในกิจกรรมเพื่อสังคมที่กรมได้จัดขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม จึงเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นๆ และประชาชน เข้าร่วมกิจกรรม ประกอบกับนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

๒. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของกำลังพลกรมการเงินทหารกองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้สึกรักและภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รู้สึกมีความเครียดกับการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีชื่อเสียงมายาวนาน ประกอบกับการบริหารจัดการภายในเป็นระบบ จนเป็นที่ยอมรับของสังคม กำลังพลเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจของหน่วยงาน และบุคคลภายนอกส่วนใหญ่ต้องการสอบแข่งขันเพื่อเข้ามาทำงาน

๓. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในองค์กรของกำลังพลกรมการเงินทหารกองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บ่อยครั้งที่ต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาโดยไม่เต็มใจ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า กำลังพลกรมการเงินทหารมีพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศร่างกายแรงใจ สติปัญญาในการทำงาน เพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าของหน่วยงาน งานคือหนทางซึ่งสามารถทำประโยชน์และ ทำ

ให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาตรี แฉ่งละมัย (๒๕๕๐) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา คล้ายจริง (๒๕๕๑) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาภาทิพย์ กรดศรีไหม (๒๕๕๖) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยต่อทุก ๆ ด้านของความผูกพันต่อองค์กร

๔. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการทำงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อมีใครมา กล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทางเสื่อมเสีย หรือไม่เป็นความจริง จะชี้แจงให้ผู้นั้นเข้าใจตามข้อเท็จจริง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถวิจารณ์ข้อดีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของผู้อื่นได้เต็มที่ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า หน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีความรัก ความศรัทธา และพร้อมที่จะปกป้องหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

๕. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย อภิปรายได้ดังนี้

๕.๑ กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานในหน่วยงานได้มีการกระจายงานในรูปแบบที่เหมาะสม และบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงไม่มีผลกระทบต่อตัวแปรด้านเพศ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จินตนา สุนทรสีมะ (๒๕๕๔) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พบว่า ชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไม่แตกต่างกันตามเพศ

๕.๒ กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพล ตัวแปรอายุไม่ได้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๕.๓ กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า กำลังพลที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน เมื่อถึงเวลาปฏิบัติงาน ต่างปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ การพิจารณาของผู้บังคับบัญชาคือกระบวนการดำเนินงานเป็นสำคัญ ไม่ได้เลือกปฏิบัติในสถานภาพสมรสของกำลังพล

๕.๔ กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นและมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพโรธวุฒิชัย วงศ์ชนะภัย

(๒๕๕๓) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมส่งกำลังบำรุงทหารบกตามระดับการศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

๕.๕ กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ความแตกต่างรายคู่ของชั้นยศที่มีต่อความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตรกับพนักงานราชการ และนายทหารชั้นประทวนกับพนักงานราชการ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า กำลังพลที่มีชั้นยศสูงกว่า มีประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบในเรื่องการบริหารจัดการ และการดำรงชีวิตแตกต่างจากกำลังพลที่มีชั้นยศต่ำกว่า จึงทำให้คุณภาพชีวิตในปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพโรธวุฒิกุล วังศุขนะภักย์ (๒๕๕๓) พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมส่งกำลังบำรุงทหารบกตามระดับชั้นยศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิภาส ยังยืน (๒๕๕๔) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอุทอง กองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ ชั้นยศ สามารถจำแนกความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธร อุทอง กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๕.๖ กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากไม่ได้หมายความว่าไม่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเรื่องส่วนตัว เนื่องจากรูปแบบของงานได้พัฒนาไปตามการเปลี่ยนแปลง

๕.๗ กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ฐานะทางการเงินไม่มีผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล

๕.๘ คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า กำลังพลคำนึงถึงเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จอย่างสูงสุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จินตนา สุนทรสีมะ (๒๕๕๔) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พนิดา ศรีโพธิ์ทอง (๒๕๕๐) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์กับหน่วยงานดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ผู้บังคับบัญชาควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ อย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับงาน
๒. ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาให้โอกาสกำลังพลได้รับการเลื่อนขั้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น
๓. ควรให้ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบซึ่งเป็นปัจจัยการทำงานที่สำคัญประการหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาควรคำนึงถึงระบบคุณธรรมโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและขีดความสามารถในการทำงาน
๔. การมอบหมายงานและมอบอำนาจหน้าที่ให้กำลังพลแต่ละคนรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรคำนึงถึงความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในการทำงาน
๕. ควรกำหนดช่วงเวลาของการทำงาน และช่วงเวลาอิสระจากงานในแต่ละวันให้มีความสมดุล ซึ่งมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงาน และควรจัดสวัสดิการในวันหยุดเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติภารกิจอย่างมีความสุข
๖. ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคคลทั่วไปได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมที่กรมจัดขึ้น
๗. ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้กำลังพลมีโอกาสเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน และผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน
๘. ควรเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับกำลังพลให้มีความรู้สึกว่าได้ร่วมงานกันแล้วไม่กดดัน และมีความมั่นใจในการทำงาน
๙. ควรพิจารณาในการดำเนินการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นและสามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยการจัดกิจกรรมอย่างไม่เป็นทางการเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความใกล้ชิดกันยิ่งขึ้น
๑๐. กองบัญชาการกองทัพไทยควรมีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง การสร้างกลไกติดตาม ประเมินผล และให้รางวัลการดำเนินงานของส่วนราชการในเรื่องนี้อย่างจริงจัง การสนับสนุนให้ส่วนราชการทำการสำรวจปัญหา ความต้องการ ด้านคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ และนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนปรับปรุงประสิทธิภาพภายในหน่วยงาน

### ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ

๑. ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา ฝึกอบรมดูงาน ให้แก่กำลังพลอย่างสม่ำเสมอทั้งการศึกษาระดับปริญญา เพื่อเป็นการพัฒนากำลังพลในกรมการเงินทหาร ส่งเสริมประสิทธิภาพความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๒. ผู้บังคับบัญชาควรเปลี่ยนกระบวนทัศน์การบริหารใหม่ โดยการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในทิศทางของการเห็นค่าความเป็นคนโดยการรณรงค์อย่างจริงจังในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน สร้าง เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ให้คนทำงานมีชีวิตที่มีคุณภาพ คือ การมีความสุขกับ การทำงานและการใช้ชีวิต การพัฒนาคนใหม่ที่สอดคล้องกับหลัก “คนคือศูนย์กลางของการพัฒนา” ที่ ไม่เน้นเพียงเรื่องของงานเท่านั้น แต่เน้นเรื่องสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยควรให้ส่วนงานที่ เกี่ยวข้องในหน่วยงานจัดทำแบบสำรวจความต้องการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และนำมาบรรจุ ลงในแผนการพัฒนาของหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดคุณค่าของทั้งบุคคล หน่วยงาน และสังคมโดยรวม

๓. ควรจัดสวัสดิการและผลตอบแทนที่สมควรจะได้รับให้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในด้าน เงินทุนสำรองสำหรับเบิกค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล และที่พักอาศัย เป็นต้น

๔. ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างรายได้พิเศษให้กับครอบครัวของกำลังพลในกรมการเงินทหาร เพิ่มขึ้น

๕. ควรสนับสนุน ส่งเสริมให้กำลังพลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมแก้ไขปัญหาในการ ทำงาน เปิดโอกาสให้ปรึกษาหารือได้ตลอดเวลา เพราะข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานจะลดน้อยลง อีกทั้งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับกำลังพล

๖. ควรส่งเสริมให้กำลังพลมีส่วนร่วมวางแผนงาน แสดงความคิดเห็น กำหนดแนวทางใน การพัฒนา ประเมินผล และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

๗. ควรจัดคนให้เหมาะกับงานและความถนัด เสริมสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมใน การทำงาน

๘. ควรมีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับทักษะและความชำนาญของ กำลังพลและให้กำลังพลทุกคนมีความรับผิดชอบการทำงานของตนจะได้ไม่เป็นภาระกับเพื่อนร่วมงาน

๙. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน หรือ เรื่องส่วนตัว และยอมรับรับฟังความคิดเห็นที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอเพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาหรือความ คับข้องใจในด้านต่างๆ

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรศึกษากลยุทธ์เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลในกองบัญชาการ กองทัพอากาศ

๒. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการ ทำงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพอากาศ

๓. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ความเครียด ทัศนคติต่องาน การปรับตัว วัฒนธรรมขององค์การ การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

- กันตยา เพิ่มผล. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนา  
ทุนมนุษย์ ,มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘.
- จุมพล หนิมพานิช. เอกสารการสอนชุดวิชา องค์การและการจัดการ หน่วยที่ ๙-๑๕. (พิมพ์ครั้งที่ ๒).  
นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๕.
- ชาญชัย อาจินสมอาจารย์. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือกรุงเทพ, ๒๕๕๐.
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพฯ  
: โอเอสพริ้นตริงเฮ้าส์, ๒๕๕๐.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, ผศ.ดร. พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ ๑, กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดเอ  
ยูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๑.
- ทองใบ สุตขารี. ทฤษฎีองค์การวิเคราะห์แนวความคิดทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : คณะ  
วิทยาการจัดการ ,มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๓.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จ กระจู.ป.  
กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๓.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๗, กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีจำกัด, ๒๕๔๗.
- พจมาน เตียวัฒน์รัฐติกาล. การบริหารจัดการองค์กรอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพฯ :  
พิมพ์ดีจำกัด, ๒๕๔๕.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕.
- พรรณี ชูทัยเจนจิต. จิตวิทยาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด  
เสริมสิน พีเพรส ซิสเต็ม, ๒๕๔๕.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. พฤติกรรมองค์การ, แบบทดสอบและการประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรม  
องค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมสารจำกัด, ๒๕๔๘.
- ลัทธிகาล ศรีวะระมย์, พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๑.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, จิรศักดิ์ จิยะจันทร์, ฝนดา จันทร์สม, วลัยลักษณ์ อัครธีรวงศ์ และ  
ชวลิต ประภาวนนท์. การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ. เอ็น. การพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๑.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ๒๕๕๐.



- ศิริเพ็ญ เนื่องจำนง. การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี  
โรงไฟฟ้าบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา, กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๒.
- สร้อยตระกูล ดิทยานนท์. พฤติกรรมองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕.
- \_\_\_\_\_. พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐.
- เสนห์ จุ้ยโต. เอกสารประกอบการสัมมนาประสิทธิภาพ การบริหารองค์การ เรื่องผู้บริหารองค์การ  
สมัยใหม่ : วิถีทัศน์และมิติใหม่. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. “ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการ  
บริหารการศึกษา”. เอกสารการสอนประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้ม  
ทางการบริหารการศึกษา. นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, ๒๕๓๗.
- แสวง รัตนมงคลมาศ. การระดมมวลชนและการมีส่วนร่วมของมวลชน : การจัดตั้งองค์กร การนำ  
และการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๓.

## วารสาร และหนังสือพิมพ์

- โกวิทย์ พวงงาม. “การวางแผนพัฒนาตำบลแบบมีส่วนร่วมทำให้ อบต. เข้มแข็ง”, วารสารพัฒนา  
ชุมชน, ๖๗, ๒๕๔๑.
- จักรวาล นภากาศ. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู.” วารสารวิทยบริการ. ๒๒ (๑) ๔๑-๕๘, ๒๕๕๔.
- มาสริน ศุกลปักษ์, จริญญาพร เจริญโล่ทองดี และ ดารณี มิตรสุภาพ. “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะ  
งานและบรรยากาศองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล  
พระนั่งเกล้า.” วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ ๕ (๑) ๓๒ - ๓๙, ๒๕๕๔.
- วัศยากร สิ้นพูล. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)”, จุฬาลงกรณ์วารสาร.  
๒๑ (๘๒) ๘๓ - ๑๐๐, ๒๕๕๒.

## วิทยานิพนธ์และเอกสารวิจัย

กษมา ทองขลิบ. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนราชินีบน”. ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๐.

กาญจนา คล้ายจริง. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด”. ปรินญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ,มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑.

กำชัย กำบังตน, พ.อ.. “ความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกองทัพบก สังกัดกองยุทธการทหารบก”. วิทยานิพนธ์ ศศม. (การทหาร), โรงเรียนเสนาธิการทหารบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง, ๒๕๕๐.

กิติพันธ์ รอดแก้ว. “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนเขตกรุงเทพฯ”. ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาอาชีวศึกษา , มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๔.

จตุรงค์ คงเมือง. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง”. ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๐.

จักรพันธ์ เพ็ชรขำ. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไตเซ็น (ประเทศไทย) จำกัด”. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ ,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๓.

จันทนา รุ่งกลิ่น. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับเหตุการณ์ความไม่สงบ ทัศนคติ ความเครียดและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่อยู่ในภาวะเหตุการณ์ความไม่สงบในภาคใต้: ศึกษาเฉพาะกรณี วิทยาเขตปัตตานี”. ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๐.

จันทิพย์ นั้คะ, ร.ต.ท.. “ความผูกพันต่อองค์กร: พันธะสัญญาของข้าราชการตำรวจในสถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ”. ปรินญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๙.

จินตนา จาตุรงค์วัฒนะกิจ. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท ชันนี่เวลท์ (๑๙๙๘) จำกัด”. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารธุรกิจ , มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๑.

- จินตนา สุนทรสีมะ. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา”. ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๔.
- จุฬาลักษณ์ ชัยนารถ. “การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดนครราชสีมา”. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๒.
- เจษฎาพงษ์ รุ่งวานิชกุล. “ความผูกพันของพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อองค์กรที่ใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม”. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๓.
- ชฎารัตน์ ทรัพย์สกุลพันธ์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพฯ สำนักงานระบายน้ำฝ่ายปฏิบัติการ”. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๖.
- ชาติรี แฉ่งละมัย. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ”. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐.
- ณรงค์ แยมชื่น. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพฯ”. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๖.
- ธวัลยา ศรีเพ็ชรพันธุ์. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของกำลังพลในสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก”. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๒.
- ธิติวัดน์ แจ่มศักดิ์, พ.อ.. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร”. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๗.
- ธีรภาส ยิ่งยืน, ร.ต.ท.. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอุทองกองบังคับการจังหวัดสุพรรณบุรี”. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๔.
- ธีรวัธ สันทัดรบ, พ.อ.. “ความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกองทัพบก สังกัดกรมยุทธการทหารบก”. วิทยานิพนธ์ ศศม. (การทหาร), โรงเรียนเสนาธิการทหารบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง, ๒๕๕๐.

- นันทนา ผ่องแผ้ว. “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์”.  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๔.
- นิภา ศรีบุญจิต. “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทประชา  
อาภรณ์ จำกัด (มหาชน)”. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร  
ทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐.
- เนตินา โพธิ์ประสระ. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน :  
ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท สิทธิผล 1919 จำกัด”, ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา  
จิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๑.
- เปมิกา โพธิ์สกุล. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒ”. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๖.
- ผกามาศ จันตะ. “ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความ  
ผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์กรธุรกิจกระดาษ”.  
กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๐.
- พรพรรณ ศักดาเดช. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมสารบรรณทหาร”.  
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๓.
- พนิดา ศรีโพธิ์ทอง. “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับ  
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิต  
แห่งประเทศไทย”. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๐.
- ไพโรธพงศ์ วงศ์ชนะภัย. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก”. ปริญญา  
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารจัดการสาธารณะ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๓.
- ไพศาล สุวรรณธาดา. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ”. ปริญญา  
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๑.
- ลัดดาวัลย์ สกุลสุข. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ  
บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)”. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๐.
- วัชรินทร์ โกมลมาลย์. “ขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักการระบายน้ำ  
กรุงเทพมหานคร”. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา ๒๕๔๗.

- วัชรีย์ หวังนุช. “การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานกรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ”. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๑.
- วิชาญ กลิ่นด้วง. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์”. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๔.
- สมหมาย แสงมณี. “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการใช้สื่อในเขตบริการของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๕.
- สายฝน ปราบคช. “ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้างานในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง”. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๔.
- สายสุนีย์ ปุฒินันท์. “ความรู้ทัศนคติและการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ”. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๑.
- สุปรียา เตชะอัศวนันท์. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค ๕”. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑.
- สุเทพ ปัญญา. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแม่สาย จังหวัดเชียงราย”. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๒.
- เสมอ นิ่มเงิน. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กรมประชาสัมพันธ์”. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๓.
- อนัน ทองสุกใส. “ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกระบี่”. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๓.
- อรอนงค์ ทวนพรมราช. “รายงานผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ”. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี, ๒๕๕๑.
- อรรถชัย อริยะมงคลการ. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวบริษัทจักรวาลฟิล์ม”. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๐.

อาภัสรา ใจดี. “ความพึงพอใจของชุมชนต่อโครงการและกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่ชุมชนที่แนวท่อส่งก๊าซธรรมชาติพาดผ่านจากบ้านอีต่อง อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ถึงโรงไฟฟ้าราชบุรี อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี”. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๕.

อาบทิพย์ กรดศรีใหม่. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล”. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๖.

### ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

Brown, M.M. “An exploratory study of job satisfaction and work motivation of a select group of Information technology consultant in the Delaware Valley”. (Online). Available : <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcil/3041882>, August 28, 2002.

Han, N. C. et. al. “Organizational Commitment in South Korea”. Research and Practice in Human Resource Management. (Online). Available : [www.rphrm.curtin.edu.au/1995/issue1/Commitment.html](http://www.rphrm.curtin.edu.au/1995/issue1/Commitment.html), 1995.

Holden, A.D. “A study of the relationship between participation in employer- provided Professional development programs and project managers’ intrinsic motivation, job satisfaction and organizational commitments”. (Online). Available : <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcil/3021815>, 2000.

Jaramillo, F., J.P. Mulki, and G.W. Marshall. “A Meta-analysis of the Relationship Between Organizational Commitment and Salesperson Job Performance: 25 Years of Research”. (Online). Available : [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com), 2002.

จำเนียร จวงตระกูล, “คุณภาพชีวิตในการทำงาน”. (Online). Available : <http://www.blcigroup.com/backend/work/file/09820221557.pdf>, 2554.

## ภาษาอังกฤษ

### หนังสือ

- Allen, N.J., & Mayer, J.P. Organization Commitment; the Development and test of a Three component model. Paper presented at Administrative Sciences Annual Conference (ASAC), British Columbia: Whistler, 1993.
- Alexander, Michael A.Sr. Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Local Church : A Study of African-American Male Mir. Doctor of Business Administration, Nova Southeastern University, 2004.
- Alpander, G.G. Relationship between Commitment to Hospital Goals and job Satisfaction: A Case Study of a Nursing Department Health Care Management Review. 15(1990): 51-62., 1990.
- Applewhite, P.B. Organization Behavior. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, Inc., 1965.
- Beery, Stacle Anne. Organizational Approaches to Socializing Newcomers and New employee Commitment. Master of Arts, Michigan State University, 2000.
- Blum, M. L. & Naylor, J. C. Industrial Psychology. New York: Hapers Row Publishers., 1968.
- Bryant, C., & White, L.G. Managing Rural Development with Small Farmer Participation. West Hart ford: Kumarian Press, 1984.
- Buchanan II, B. “Building Organization Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization”. Administrative Science Quarterly, 18 (March), pp. 533-546. 1974.
- Burner, Brigitta R. Measuring Resident Student’ Perceptions of the University of Florida’s Commitment to Public Relationships and Diversity. Doctor of Philosophy, University of Florida, 2000.
- Burton, Kimberly. Relationship Commitment and Accommodation : The Role of Direct and Indirect Measures of Commitment in Relationship Maintenance Behavior Master of Arts. McGill University (Canada), 2000.
- Cascigo, W.F. Manage Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits. New York : McGraw – Hill, 1992.

- Cohen, John M. & Uphoff, Norman T. Participation's Place in Rural Development : Seeking Clarity through Specificity. World Development, n.d, 1980.
- Comings, T. and C. Worley. Organization Development and Change. 7th ed. Cincinnati: South Western College, 2001.
- Dessler, G. Personal human resource management. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, Inc., 1991.
- Elangovan, A.R. "Causal Ordering of Stress, Satisfaction and Commitment, and Intention to Quit: A Structural Equations Analysis". Leadership & Organization Development Journal 22 (2)": 159-165., 2001.
- Eisenberger, R., P. Fasolo, and V. Davis-LaMastro. Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. Journal of Applied Psychology 75:51-59., 1990.
- Fazzi, Robert A. Management Plus: Maximizing Productivity through Motivation, Performance and Commitment. New York: Irwin Professional. 1994.
- Franckx, Laurent Albert Michel Anne. Ambient Inspections and Commitment in Environmental Enforcement. Doctor of Philosophy, Katholieke Universiteit Leuven (Belgium), 2000.
- Frank-Alston, Melissa Marie. The Influence of Community Service/ Volunteer Work on Perceptions of Job Satisfaction, Job Motivation, and Organizational Commitment on Employees in a Manufacturing Plant. Doctor of philosophy, The Pennsylvania State University, 2000.
- Fukami, Cynthia V. & Larson, Erik W. "Commitment to Company and Union". Journal of Applied Psychology. 19, pp. 57-68, 1984.
- Glisson, Charles & Durick, Mark. "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations". Administrative Science Quarterly, 8 (March), pp. 159-163. 1988.
- Good, C. V. Dictionary of Education. (3<sup>ed</sup>). New York: McGraw - Hill book Co., 1973.
- Greenberg, J.& Baron, R.A. Behavior in Organizations. (4<sup>ed</sup>). New York: Simon & Schuster. 1993.



- Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard, and Snyder man, Barabara B. The motivation to Work. U.S.A.: John Wiley & Sons. 1959.
- Huse, E.F. and T.G. Cummings. Organization Development and Change. (3<sup>rd</sup>), 1985.
- Knox, S. & Irving, J.A. “An interactive quality of work life model applied to organizational transition”. Journal of Nursing Administration. 27(1): 39-47., 1997.
- Lewin, David. “Collective Bargaining and the Quality of Work Life”. Organizational Dynamices,11 (9), pp. 37-53., 1981.
- Liao, C. K, The Study of Salary Satisfaction, Job Involvement and Turnover Intention of the Employees in The Internet Industry. 2001.
- Luthans, F. Organizational Behavior. 7<sup>th</sup> ed. Singapore : McGraw-Hill Book Co- Singapore, 1995.
- Marsh. M. R. and H. Mannari. “Organization Commitment and Turnover: A Prediction Study”. Administrative Science Quarterly, 22 (1): 57-75. 1997.
- Maslow, A. H. Motivation and Personality. (2nd). New York: Haper & Row. 1960.
- Mathieu, J.E. & Farr, James L. “Further Evidence for the Discriminate Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Involvement and Job Satisfaction.” Journal of Applied Psychology. 20 (February), pp. 98-107. 1991.
- McClelland, D.C. The Achievement Society. New York: The Free Press. 1961.
- Morse, Nancy C. Satisfaction in the White Collar Job. Michigan: University of Michiqan Press., 1955.
- Mowday, R.T., L.W. Porter & R.M. Steers. Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. New York: Academic Press. 1982.
- Mottaz, C.J. “An Analysis of the Relationship between Work Satisfactory and Organizational Commitment”. The Sociological Quarter. 16 (April), pp.145-152. 1987.
- Mynatt, P. G., et al. “The Impact of Anglo and Hispanic Ethnicity, Gender, Position, Personality, and Job Satisfaction on Turnover Intentions: A Path Analytic Investigation. Critical Perspectives on Accounting. 8 (6): 657-683, 1997.

- Newstrom, J. & Davis, W. Organizational Behavior : Human Behavior at Work. 11th edition. New York : McGraw-Hill., 2002.
- Porter, L. & Others. “Organization Commitment: Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians”. Journal of Application Psychology. 15 (October), pp. 98-102, 1974.
- Robinson, P. ESP Today: A Practitioner's Guide. New York: Prentice Hall., 1991.
- Schalk, R. & Freese, C. New Facts of Commitment in Response to Organizational Change: Research Trend and the Dutch Experience Trends in Organizational Behavior Cary L. Cooper and Denise M. Rousseau V.4. New York: John Wiley & Sons., 1997.
- Schmidt, G. L. “Job-Satisfaction Among Secondary School Administrators”. Dissertation Abstracts International. 35 (June 1975): 7538-A. 1975.
- Shore, L. and Martin, H.J. Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions. Human Relations, Vol. 42, 77., 1989.
- Schultz, D. P. and S. E. Schultz. Psychology & Work Today. 8th ed. New Jersey : Pearson Education, Inc., 2002.
- Steers, R.M. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly 22: 45-46. 1977.
- Sheldon, M. “Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. Administrative Science Quarterly. 16 (2) 143-150, 1971.
- Steers, R. M. and L. W. Porter. 1979. Motivation and Work Behavior. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Vanderberg, R.J. and C.E. Lance. “Examining the Causal Order of Job Satisfaction and Organization”. Journal of Management. 18: 153-167., 1992.
- Vecchio. R. P. Organization Behavior. New york : The Dryden Press., 1988.
- Vroom. V. H. Work and Motivate. Florida : Robert E. Krieger Publishing Co., 1984.
- Walton, Richard E. Improving Quality of Work Life. Harvard Business Review, 15 (5), pp. 12-16., 1974.

- Werther, W. B. & Davis, K. Human Resources and Personnel Management. 4th Ed.  
New York: McGraw-Hill., 1993.
- Yoder. D. Handbook of Personal Management and Labor Relation. New York:  
McGraw-Hill Book Co., 1958.

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

### แบบสอบถาม

เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ให้ตรงกับความจริงของท่าน

๑. เพศ

๑. ชาย

๒. หญิง

๒. อายุ

๑. ไม่เกิน ๓๐ ปี

๒. ๓๑- ๔๐ ปี

๓. ๔๑- ๕๐ ปี

๔. ๕๑ ปี ขึ้นไป

๓. สถานภาพสมรส

๑. โสด

๒. สมรส

๓. หม้าย

๔. อื่นๆ.....

๔. ระดับการศึกษา

๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี

๒. ปริญญาตรี

๓. สูงกว่าปริญญาตรี

๕. ชั้นยศ

๑. นายทหารสัญญาบัตร

๒. นายทหารชั้นประทวน

๓. ลูกจ้างประจำ

๔. พนักงานราชการ

๖. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานนานเท่าใด

๑. น้อยกว่า ๑ ปี

๒. ๑ - ๕ ปี

๓. ๖ - ๑๐ ปี

๔. ๑๑ ปี ขึ้นไป

๗. อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน

๑. ไม่เกิน ๑๕,๐๐๐ บาท

๒. ๑๕,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท

๓. ๓๐,๐๐๑ - ๔๕,๐๐๐ บาท

๔. ๔๕,๐๐๑ บาท ขึ้นไป

**ตอนที่ ๒** ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ๕ ลำดับ ดังนี้

- |   |         |                    |
|---|---------|--------------------|
| ๕ | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด  |
| ๔ | หมายถึง | เห็นด้วยมาก        |
| ๓ | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง    |
| ๒ | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย       |
| ๑ | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน	ระดับ ความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
<b>การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
๑. ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานของท่าน					
๒. ท่านได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
๓. ค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน					
<b>สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
๔. สถานที่ทำงานและลักษณะงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี					
๕. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมในการทำงาน					
๖. หน่วยงานของท่านพยายามสนับสนุนให้สภาพการทำงานมีสุขอนามัยและความปลอดภัย					
๗. บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข					
<b>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>					
๘. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน					
๙. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
๑๐. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
<b>โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง</b>					
๑๑. หน่วยงานให้การสนับสนุนท่านหากท่านต้องการศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของท่าน					
๑๒. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
๑๓. ท่านมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน					

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน	ระดับ ความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
<b>การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b>					
๑๔. ในการปฏิบัติงานท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนลงมือปฏิบัติงาน และการประเมินผล					
๑๕. งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้สร้างความสัมพันธ์คุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่อ					
๑๖. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ					
<b>สิทธิส่วนบุคคล</b>					
๑๗. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน					
๑๘. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
๑๙. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน					
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น</b>					
๒๐. ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาอิสระจากงานของท่านในแต่ละวัน					
๒๑. ท่านมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน					
๒๒. ท่านพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว					
<b>ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>					
๒๓. ท่านมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของกรมการเงินที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
๒๔. บุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือในกิจกรรมเพื่อสังคมที่กรมการเงินได้จัดขึ้น					
๒๕. ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ท่านทำงานกับกรมการเงิน					

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ๕ ลำดับ ดังนี้

- |   |         |                    |
|---|---------|--------------------|
| ๕ | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด  |
| ๔ | หมายถึง | เห็นด้วยมาก        |
| ๓ | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง    |
| ๒ | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย       |
| ๑ | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับ ความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. ท่านรู้สึกรักและภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่					
๒. ท่านรู้สึกสบายใจในขณะที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น					
๓. ท่านรู้สึกมีความเครียดกับการทำงาน					
๔. ท่านรู้สึกได้ถึงความสำเร็จในการทำงาน					
๕. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นและมีความพร้อมในการทำงาน					
๖. ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะเสียสละและอุทิศตนในการทำงาน					
๗. ท่านพยายามพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองในการทำงาน					
๘. ท่านทุ่มเทความพยายาม ความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
๙. ท่านคิดว่าถ้าได้ย้ายไปอยู่ที่อื่นจะได้รับความสำเร็จที่ดีกว่าเดิม					
๑๐. ท่านรู้สึกชอบและพอใจในงานที่ทำทั่วไปโดยรวม					



ตอนที่ ๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ๕ ลำดับ ดังนี้

- |   |         |                    |
|---|---------|--------------------|
| ๕ | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด  |
| ๔ | หมายถึง | เห็นด้วยมาก        |
| ๓ | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง    |
| ๒ | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย       |
| ๑ | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

ความผูกพันในองค์กร	ระดับ ความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. ท่านมีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของกรมการเงิน					
๒. ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นบุคลากรในหน่วยงานนี้					
๓. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงบุคลากรในหน่วยงานอย่างเสีย ๆ หาย ๆ ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที					
๔. ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร					
๕. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
๖. บ่อยครั้งที่ท่านต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาโดยไม่เต็มใจ					
๗. เมื่อทำงานนานเข้าท่านยิ่งรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น					
๘. หากหน่วยงานอื่นให้โอกาสที่ดีแก่ท่าน ท่านพร้อมที่จะย้ายไปเพื่อร่วมงานด้วย					
๙. ท่านจะปฏิบัติงานจนกว่าจะเกษียณอายุแม้จะได้ผลตอบแทนไม่มากนัก					
๑๐. ท่านรู้สึกว่าท่านผูกพันกับกรมการเงินมาก					

ตอนที่ ๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ๕ ลำดับ ดังนี้

- ๕ หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- ๔ หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ๓ หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ๒ หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ๑ หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การมีส่วนร่วมในการทำงาน	ระดับ ความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. เมื่อมีประชุม หรือผู้บังคับบัญชามีการถามความคิดเห็น ท่านร่วมแสดงความคิดเห็น					
๒. เมื่อมีการประชุมชี้แจงภารกิจและแนวทางปฏิบัติงาน ก่อนการทำงานท่านเป็นผู้หนึ่งที่เข้าร่วมประชุมรับฟังการชี้แจงภารกิจและแนวทางในการทำงาน					
๓. เมื่อมีปัญหาขณะปฏิบัติงาน ท่านพยายามผลักดันให้ร่วมแก้ปัญหากันเป็นทีม					
๔. เมื่อมีประชุม หรือผู้บังคับบัญชาให้มีการเสนอสิ่งที่จะเป็นปัญหาในการทำงาน ท่านร่วมเสนอปัญหา					
๕. เมื่อท่านเสร็จสิ้นภารกิจ ท่านเข้ารับฟังปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ปัญหา จากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนข้าราชการในกรมการเงิน					
๖. เมื่อมีใครมากล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทางเสื่อมเสีย หรือไม่เป็นความจริง ท่านจะชี้แจงให้ผู้นั้นเข้าใจตามข้อเท็จจริง					
๗. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน ท่านชี้แจงช่วยเหลือ หรือช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นตามกำลังความสามารถของท่าน					
๘. เมื่อมีโอกาสท่านจะเสนอปัญหา อุปสรรค ในการทำงานหลังจากเสร็จสิ้นภารกิจ พร้อมทั้งเสนอแนวทางแก้ไขปัญหานั้น					
๙. ท่านสามารถวิจารณ์ข้อดี-ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของผู้อื่นได้เต็มที่					
๑๐. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					

ตอนที่ ๖ ข้อเสนอแนะสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะความผูกพันในองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

\*\*\*\*\*

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการทำแบบสอบถามชุดนี้

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย

ชื่อ - สกุล ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

ประเด็นที่ ๑ สภาพและปัญหาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย

๑.๑ ปัจจุบันกำลังพลของท่านประสบกับปัญหาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....

๑.๒ ท่านคิดว่าอะไรเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย (กรุณาเรียงตามลำดับความสำคัญ)

.....  
.....  
.....  
.....

๑.๓ ท่านคิดว่าปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลเรื่องใดที่มีความสำคัญมากที่สุดที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

.....  
.....  
.....  
.....

**ประเด็นที่ ๒ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย**

๒.๑ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทยควรเป็นอย่างไร

.....  
.....  
.....

๒.๒ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทยที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนควรเป็นอย่างไร

.....  
.....  
.....

๒.๓ แนวทางการแก้ไขปัญหาคูณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลระยะสั้น (๑ ปี) ควรเป็นอย่างไร

.....  
.....  
.....

๒.๔ แนวทางการแก้ไขปัญหาคูณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลระยะกลาง (๓ ปี) ควรเป็นอย่างไร

.....  
.....  
.....

๒.๕ แนวทางการแก้ไขปัญหาคูณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพล ระยะยาว (๕ ปี) ควรเป็นอย่างไร

.....  
.....  
.....

**๓. ข้อเสนอแนะ**

.....  
.....  
.....

## ภาคผนวก ข

### รายนามผู้ให้สัมภาษณ์

รายนามผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในกองบัญชาการกองทัพไทย ดัง  
รายนามต่อไปนี้

๑. นาวาอากาศหญิง อัญชลี รุ่งแป้น
๒. พันเอกหญิง วารุณี งามสงวน
๓. พันเอกหญิง วรรณีย์ คิตรุ่งเรือง
๔. พันเอกหญิง ประดิษฐา จรณศักดิ์สกุล

## ภาคผนวก ค

### ค่าความเชื่อมั่น

การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha – coefficient) ตามแบบของครอนบร็ค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, ๒๕๔๓: ๑๒๕) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

๑. ค่าความเชื่อมั่นคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน Alpha = .๙๓๘๓
๒. ค่าความเชื่อมั่นความพึงพอใจในการทำงาน Alpha = .๙๐๓๐
๓. ค่าความเชื่อมั่นความผูกพันต่อองค์กร Alpha = .๘๐๐๘
๔. ค่าความเชื่อมั่นการมีส่วนร่วมในการทำงาน Alpha = .๘๙๔๗

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	พันเอก สุชาติ ผดุงกิจ	
วัน เดือน ปี เกิด	๘ พฤศจิกายน ๒๕๐๑	
การศึกษา	โรงเรียนสามัญ	
-	โรงเรียนนนทรีวิทยา	
-	โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย	
-	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	
	โรงเรียนทหาร	
-	โรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำ ชุดที่ ๗๔	
ประวัติการทำงาน	- ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน สำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานปลัดบัญชาทหาร	พ.ศ.๒๕๔๔
	- รองผู้อำนวยการกองงบประมาณ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา	พ.ศ.๒๕๔๕
	- ผู้อำนวยการกองควบคุมการเบิกจ่ายเงิน กรมการเงินทหาร	พ.ศ.๒๕๕๐
	- ผู้อำนวยการกองวิทยาการ กรมการเงินทหาร	พ.ศ.๒๕๕๒
ตำแหน่งปัจจุบัน	รองเจ้ากรมการเงินทหาร	พ.ศ.๒๕๕๖



# สรุปย่อ

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลใน  
กองบัญชาการกองทัพไทย

ผู้วิจัย พันเอก สุชาติ ผดุงกิจ

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 57

ตำแหน่ง รองเจ้ากรมการเงินทหาร

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) จนถึง ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยึดหลักการปฏิบัติตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ ซึ่งทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่ดีที่สุดขององค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ในขณะที่เดียวกันองค์การก็ต้องธำรงรักษา และพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี บุคลากรที่มีความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานจะเป็นฟันเฟืองหลักในการทำ ให้เป้าหมายของหน่วยงานประสบความสำเร็จ ซึ่งประสิทธิภาพขององค์การย่อมเกิดจากประสิทธิภาพในการทำงานของคนเสมอ องค์การทุกแห่งจึงพยายามสรรหาคู่มือที่มีศักยภาพเข้าสู่องค์การ ตลอดจนต้องรักษาบุคลากรเหล่านั้นไว้ให้นานที่สุด และนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการพัฒนาให้ องค์การมีความเจริญก้าวหน้า รวมทั้งองค์การจะต้องให้ความสำคัญดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) (จินตนา สุนทรสีมะ, 2554: 1)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบ หรือมิติหนึ่งที่สำคัญ เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายในที่ทำงานรวมถึงการดำเนินงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ดังที่ Corsini (2002) กล่าวไว้ว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การเพิ่มพูนขวัญ และความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้วยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน การออกแบบงาน การปรับปรุงการสื่อความหมาย ความมั่นคงในการทำงาน การลดความเครียด และการส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของการทำงาน ถึงแม้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นเรื่องสำคัญและดี แต่ก็ไม่ใช่เป็นเรื่องที่ง่ายในทางปฏิบัติ เพราะแต่ละคน มีความพอใจที่แตกต่างกัน อันมีผลทำให้บุคคลมองหรือรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันไป ดังนั้นการที่จะจัดหรือสร้างงานหรือส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของ บุคคลทุกคนย่อมจะทำได้ยาก เพราะระดับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคล ซึ่งแตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลังลักษณะอื่นๆ ที่เป็น

ลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจจะสนใจที่เนื้อหาลักษณะของงาน บางคนสนใจที่สภาพแวดล้อม และค่าตอบแทน แต่บางคนอาจเน้นที่ความก้าวหน้าในอนาคต แต่โดยสรุปแล้วปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อ การรับรู้หรือความรู้สึกเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการ ทำงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานก็คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละ บุคคล (ชฎารัตน์ ทรัพย์สกุลพันธ์, 2556 : 10) สอดคล้องกับนโยบายของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา (2557) ที่ให้ความสำคัญกับกองทัพในยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงของประเทศด้วยการเสริมสร้างและ พัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ โดยพัฒนาขีดความสามารถกองทัพและกำลังพลให้มีความพร้อม และศักยภาพในการพิทักษ์รักษาเอกราช อธิปไตย ความมั่นคง และผลประโยชน์ของชาติ รักษาไว้ ซึ่งความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ รวมทั้ง จัดสวัสดิการของกำลังพลให้มีมาตรฐานการดำรงชีวิต ที่ดีขึ้น เพราะถือว่ากำลังพลเป็นทรัพยากรบุคคลที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

อย่างไรก็ตาม กองบัญชาการกองทัพไทยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนา และปรับเปลี่ยนกองทัพให้มีความเหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วท่ามกลาง กระแสการเปลี่ยนแปลงในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Social - Cultural Community : ASCC) ดังกล่าวนี้นี้ ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อ ปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย เพราะเมื่อกำลังพลเกิดความสุขในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแล้ว จะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการเพิ่มขึ้นของผลผลิต เป็นการลดการขาดงาน ลดการย้ายหน่วยงาน ลดปัญหาความขัดแย้ง ระหว่างกำลังพลกับผู้บังคับบัญชา อีกทั้งเป็นการเพิ่มขีดสมรรถนะของกองบัญชาการกองทัพไทย

จากสภาพปัญหาและข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นความสำคัญในการพัฒนา องค์การจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลใน กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาในระดับสูงพิจารณา และนำมาใช้ในการ ปรับปรุงยุทธศาสตร์พัฒนางานและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมการเงินทหารใน กองบัญชาการกองทัพไทยให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถสนองต่อการปฏิบัติภารกิจของ กองบัญชาการกองทัพไทย ได้อย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด ไว้ในยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงของชาติและสนองต่อการปฏิรูปของรัฐบาลในด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตใน การปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย 2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย และ 4) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย

## ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ตามตัวบ่งชี้ของ Walton (1978) ใน 8 ด้าน คือ 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น และ 8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และศึกษาปัจจัยสนับสนุนด้านความพึงพอใจ ในการทำงาน ด้านความผูกพันในองค์กร และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ขอบเขตด้านตัวแปร ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปร ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กรและการมีส่วนร่วมในการทำงาน ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย

ขอบเขตด้านประชากร คือ กำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตร (ชั้นยศร้อยตรี - พันเอก) นายทหารชั้นประทวน (สิบตรี - จำสิบเอก) ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้น 210 คน

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แหล่งข้อมูลผสมสองด้าน คือ การศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษาประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารสังกัดกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 210 คน สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสนับสนุนด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานของกำลังพลกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า อยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ชั้นยศที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์กับหน่วยงานดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาในการดำเนินการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นและสามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชา เพื่อให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งมีความรู้สึกว่าได้ร่วมงานกันแล้วไม่กดดัน และมีความมั่นใจในการทำงานโดยการจัดกิจกรรมอย่างไม่เป็นทางการเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความใกล้ชิดกันยิ่งขึ้น ควรพิจารณาให้โอกาสกำลังพลได้รับการเลื่อนขั้นไปตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ควรคำนึงถึงระบบคุณธรรมโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและขีดความสามารถในการทำงาน การมอบหมายงานและมอบอำนาจหน้าที่ให้กำลังพลแต่ละคนรับผิดชอบ ควรคำนึงถึงความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในการทำงาน กำหนดช่วงเวลาของการทำงาน และช่วงเวลาอิสระจากงานในแต่ละวันให้มีความสมดุล หรือทำกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงาน และจัดสวัสดิการในวันหยุดเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติภารกิจอย่างมีความสุข ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับงาน และกองบัญชาการกองทัพไทยควรมีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง การสร้างกลไกติดตาม ประเมินผล และให้รางวัลการดำเนินงานของส่วนราชการในเรื่องนี้อย่างจริงจัง การสนับสนุนให้ส่วนราชการทำการสำรวจปัญหา ความต้องการ ด้านคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ และนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนปรับปรุงประสิทธิภาพภายในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรเปลี่ยนกระบวนทัศน์การบริหารใหม่ โดยการสร้างความรู้ ความเข้าใจในทิศทางของการเห็นค่าความเป็นคนโดยการรณรงค์อย่างจริงจังในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน สร้างเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ให้คนทำงานมีชีวิตที่มีคุณภาพ คือ การมีความสุขกับการทำงานและการใช้ชีวิต การพัฒนาคนใหม่ที่สอดคล้องกับหลัก “คนคือศูนย์กลางของการพัฒนา” ที่ไม่เน้นเพียงเรื่องของงานเท่านั้น แต่เน้นเรื่องสมดุลของชีวิตและการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมของกำลังพล การจัดสวัสดิการและผลตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล และที่พักอาศัย เป็นต้น โดยควรให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานจัดทำแบบสำรวจความต้องการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และนำมาบรรจุลงในแผนการพัฒนาของหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดคุณค่าของทั้งบุคคล หน่วยงาน และสังคมโดยรวม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษากลยุทธ์เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้งควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ความเครียด ทัศนคติต่องาน การปรับตัว วัฒนธรรมขององค์กร การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น