

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร:  
กรณีศึกษากำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร


น.อ.วิโชติ สังเมียน

- ๔ ต.ค. 2561  
375624 600247743


งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
กรกฎาคม 2560  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา

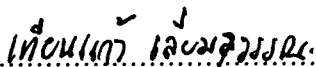
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ นาวาอากาศเอก วิโชค สังเมียน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

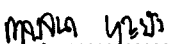
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์ ดร.สุปราณี / ธรรมพิทักษ์)

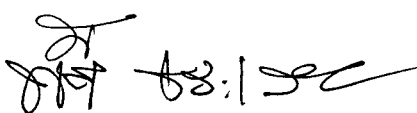
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(อาจารย์ ดร.สุปราณี / ธรรมพิทักษ์)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว / เลี่ยมสุวรรณ)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.กาญจนา / บุญยัง)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชนีย์ ธารเสนา)

วันที่....16....เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ...2560....

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา กำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร” ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีจากความกรุณาและการดูแลอย่างดีจาก อาจารย์สุปราณี ธรรมพิทักษ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษาอันมีค่า ให้ข้อคิดเห็น ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พชณีย์ ธารเสนา คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ และคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอนและประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย

นอกจากนี้ งานนิพนธ์ฉบับนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากไม่ได้ความกรุณาจากผู้บังคับบัญชาและความร่วมมือจากข้าราชการในกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวิจัย ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแก่ บิดา มารดา บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาตราบนทุกวันนี้

น.อ. วิชิตี สัจเมียน

58930284: กลุ่มวิชา การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต/ ความผูกพันต่อองค์กร/ กรมข่าวทหาร

วิโชติ สังเมียน: ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ

องค์กร : กรณีศึกษา กำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร (THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A CASE STUDY THE PERSONNEL OF DIRECTORATE OF JOINT INTELLIGENCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงาน  
 นิพนธ์: สุปราณี ธรรมพิทักษ์, ปร.ด. 90 หน้า, ปี 2560

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา กำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ กำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหารและ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล สังกัดกรมข่าวทหารกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ กำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร จำนวน 152คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์กร โดยวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 57.89 อยู่ในช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไปมากที่สุดร้อยละ 52.63 รองลงมาเป็นกลุ่มช่วงอายุระหว่าง 36 – 40 ปี ร้อยละ 19.08 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส สมรส ร้อยละ 49.34 รองลงมา มีสถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 46.05 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 56.58 รองลงมาการศึกษาสูงกว่าปริญญา ตรี 28.95 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมข่าวทหาร 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 34.21 รองลงมา มีระยะ ปฏิบัติงานในกรมข่าวทหารน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ร้อยละ 32.24คุณภาพชีวิตในการทำงานของ กำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร โดยรวมอยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึง ผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านการบูรณาการทาง สังคมในองค์กร สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพัน ต่อองค์กรของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

58930284: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ ORGANIZATIONAL COMMITMENT/

THE PERSONNEL OF DIRECTORATE OF JOINT INTELLIGENCE

WICHOTE SANGMIAN: THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A CASE STUDY THE PERSONNEL OF DIRECTORATE OF JOINT INTELLIGENCE, ADVISOR: SUPRANEE THAMMAPITAK, D.P.A. 90 P. 2017.

The research "the relationship between quality of work life and organizational commitment, a case study: the personnel of Directorate of Joint Intelligence" had objectives to study quality of working life, organizational commitment and the relationship between quality of work life and organizational commitment. The sample of population were 152 staffs in Directorate of Joint Intelligence, the Royal Thai Armed Forces Headquarters. Tools used for data collection were questionnaires. The data was analyzed by using IBM SPSS software and the statistics that were used to analyze data were percentage, frequency, standard deviation and Pearson correlation coefficient.

The results of the study showed that quality of work life of the personnel in Directorate of Joint Intelligence was in good level in overall. Considering in details, it was found that quality of work life in aspect of social responsibility was in good level and had the highest average score, followed by quality of work life in aspect of social integration. Organizational commitment of the personnel in Directorate of Joint Intelligence was in high level in overall. Considering in details, it was found that organizational commitment in aspect of feeling was in high level and had the highest average score, followed by organizational commitment in aspect of social norm. For hypothesis testing, the result showed that quality of work life of the personnel in Directorate of Joint Intelligence positively related to organizational commitment as the statistical significance at the level of 0.01 and the relation was in high level.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	10
แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	16
ประวัติ ภารกิจ พันธกิจ และโครงสร้างการจัด ของกรมข้าวทหาร.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
เกณฑ์การแปลผล.....	41

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	43
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล.....	43
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้คุณภาพชีวิตในการทำงานของ กำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร.....	45
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของ กำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร.....	53
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	57
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	58
สรุปผลการวิจัย.....	58
อภิปรายผล.....	59
ข้อเสนอแนะ.....	61
บรรณานุกรม.....	63
ภาคผนวก.....	67
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	75

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	สรุปแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 33
2	สรุปแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 34
3	แนวคิดของนักวิชาการที่ผู้ทำวิจัยจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเลือกใช้..... 34
4	ประชากรของกรมข่าวทหาร..... 36
5	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย..... 37
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (n = 152)..... 43
7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลสังกัด กรมข่าวทหาร (n = 152)..... 45
8	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (n = 152)..... 46
9	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (n = 152)..... 47
10	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ (n = 152)..... 48
11	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (n = 152)..... 49
12	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร (n = 152)..... 50
13	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร (n = 152)..... 51
14	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (n = 152)..... 52
15	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อ สังคม (n = 152)..... 53
16	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสังกัด กรมข่าวทหาร (n = 152)..... 54
17	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก (n = 152)..... 54
18	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (n = 152)..... 55
19	ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม (n = 152)..... 56
20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กร..... 57



## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบความคิดในการวิจัย.....	5
2 โครงสร้างการจัดของกรมข้าวทหาร.....	26

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคปัจจุบันเป็นโลกแห่งยุคไร้พรมแดนหรือยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ สังคม และวิทยาการต่าง ๆ ทำให้โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แต่ละประเทศ ต้องเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์กรต่าง ๆ จะต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถแข่งขันและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การที่องค์กรใด ๆ จะประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการองค์กรที่ดี ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและที่มีคุณค่าอย่างยิ่งที่จะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ในการบริหารงานขององค์กรนั้น มีทรัพยากรในการบริหารจัดการพื้นฐานคือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ สิ่งของ (Materials) และเครื่องมือเครื่องจักร (Machines) หรือที่เรียกกันว่า 4Ms และเมื่อพิจารณาในทุกแง่มุมแล้วจะพบว่า คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นในการบริหารงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพผู้บริหารควรให้ความสนใจ ในคุณภาพชีวิตคนในองค์กร ต้องมีการดูแลเอาใจใส่ บำรุงรักษาบุคลากรของหน่วยงาน ให้อยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ (Kingbury, 1957 อ้างถึงใน สุปรียา เตชะอศวนันท์, 2551, หน้า 2)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรเพราะมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พนักงานในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Huse & Cummings, 1985 อ้างถึงใน นิรมล กุลพญา, 2556, หน้า 37) โดยความตื่นตัวในการศึกษา “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ได้แพร่ขยายจากประเทศทางตะวันตกสู่นานาชาติทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย ซึ่งได้เริ่มบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 5

(พ.ศ. 2525-2529) เป็นต้นมา จนกระทั่งถึงแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 8 ที่มีเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาคนหรือให้คนเป็นศูนย์กลางของงานพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ นั่นคือ การเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนให้ดีขึ้น เมื่อมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง จะช่วยทำให้พนักงานมีความสุขภาพจิตที่ดี และมีศักยภาพในการทำงานสูงเช่นกัน (สุภาพรณ์ สมเจริญ, 2555, หน้า 1)

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องสร้างให้เกิดขึ้นกับพนักงานของตน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการสะท้อนความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรในระยะยาว ซึ่งเกิดจากการที่พนักงานได้รับสิ่งที่ดีทั้งในเรื่องของผลตอบแทน หรือความสุขในการทำงาน ยอมรับและเห็นด้วยในวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายขององค์กร จึงเกิดความผูกพัน และอยากทำสิ่งดี ๆ ให้กับองค์กร ด้วยการทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นอกจากจะทำให้พนักงานเต็มใจทำงานให้กับองค์กรแล้ว ยังเป็นปัจจัยที่จะรักษาไม่ให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ลาออกเพื่อเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น รวมทั้งลดการขาดงานของพนักงานอีกด้วย โดย Steer (1981 อ้างถึงใน วีรฉัตร จรัสฉิมพลีกุล, 2552, หน้า 32-33) กล่าวว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร 4 ประการ คือ

- 1) พนักงานมีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง
- 2) พนักงานที่มีความผูกพันระดับสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่ต่อไป เพื่อทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตนเองเลื่อมใสศรัทธา
- 3) สามารถคาดหวังได้ว่า บุคคลที่มีความผูกพันในระดับสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงาน ให้กับองค์กร ซึ่งทำให้มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าคนอื่น และ
- 4) เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร จะทำให้บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมมากขึ้น และหาแนวทางที่ทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

สำหรับระบบราชการของไทยนั้น นับตั้งแต่การปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2556) ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยขึ้น เพื่อเป็นกรอบทิศทางและแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการไทย โดยจัดทำมาแล้วรวม 2 ฉบับ (พ.ศ. 2546-2550 และ พ.ศ. 2551-2555) และปัจจุบันเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2556-2561) มีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ พัฒนาสุขภาวะ และมุ่งสู่ความยั่งยืน โดยในเรื่องของการพัฒนาสุขภาวะนั้น มีเป้าประสงค์ให้ระบบราชการไทยเป็นองค์กรที่มีสุขภาวะ มีจิตสมรรถนะสูง การทำงานที่ทันสมัย คล่องตัว บุคลากรมีความสุข มีขวัญและกำลังใจและผูกพันกับองค์กร มีความสำเร็จตามเป้าหมายชีวิตไปพร้อม ๆ กับเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ประเด็นยุทธศาสตร์

ที่ 2 การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพนั้น ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์การและคนในองค์การ โดยมุ่งเน้นส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐ (Quality of work life) อีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556) ด้านสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ได้จัดทำมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนในภาครัฐ พ.ศ. 2557-2561 โดยตามยุทธศาสตร์ที่ 3 เป็นเรื่องของการดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ โดยการปรับปรุงค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจ (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2556, หน้า 14-17) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าหน่วยงานสำคัญที่รับผิดชอบการพัฒนากระบวนการของรัฐต่างได้ให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อสมรรถนะขององค์การในภาพรวม

กรมข่าวทหารเป็นหน่วยงานราชการของรัฐภายใต้สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีภารกิจในการพิจารณาความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการในด้านการข่าวกรอง การต่อต้านข่าวกรอง และการรักษาความปลอดภัยภายใน กองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้งดำเนินการวิเทศสัมพันธ์ของกองทัพไทย โดยงานด้านการข่าว และงานวิเทศสัมพันธ์ของกรมข่าวทหาร ส่วนใหญ่จะเป็นไปเพื่อเป้าหมายในระดับยุทธศาสตร์และระดับยุทธการในบางส่วน ส่วนงานด้านการข่าวในระดับยุทธวิธีจะเป็นการดำเนินการของเหล่าทัพต่าง ๆ งานของกรมข่าวทหารจึงมีความสำคัญ เพราะในทางทหารนั้น งานด้านการข่าวเป็นงานที่ต้องดำเนินการให้มีประสิทธิภาพเป็นลำดับแรก ก่อนที่จะนำข่าวกรองที่ได้นั้นมาใช้ในการวางแผนทางยุทธการต่อไป ลักษณะงานของกรมข่าวทหารเป็นงานที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบันทั้งในประเทศและต่างประเทศมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว กำลังพลกรมข่าวทหารจำเป็นจะต้องติดตามสถานการณ์ข่าวอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา อีกทั้งในปัจจุบันเกิดเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชาจึงมีความต้องการข่าวสารและข่าวกรองเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจทางทหารอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นภาระงานที่กำลังพลของกรมข่าวทหารต้องปฏิบัติอยู่นั้นถือว่าค่อนข้างหนัก และต่อเนื่อง จึงอาจส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ ความรู้สึก ตลอดจนความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลได้ จากที่ได้กล่าวในข้างต้นว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์การ จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและน่าศึกษาว่าพนักงานในองค์การของตนเองมีความรู้สึกอย่างไรต่อชีวิตการทำงานภายในองค์กรนั้น ๆ และมีความพร้อมที่จะทุ่มเทเพื่อทำงานให้กับองค์กรเพียงใด

จากลักษณะของภารกิจและลักษณะการทำงานของกำลังพลในกรมข้าวทหาร ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลสังกัดกรมข้าวทหาร เป็นอย่างไร กำลังพลของกรมข้าวทหารมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับใด คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด มีตัวแปรใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลให้กับองค์กรในการนำไปปรับปรุง ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสังกัดกรมข้าวทหาร เพื่อกำลังพลสามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและขณะเดียวกันก็มีความพึงพอใจที่จะทำงานให้กับกรมข้าวทหารอย่างเต็มความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติภารกิจด้านการข้าวของกรมข้าวทหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสนับสนุนและเสริมสร้างความมั่นคงให้กับประเทศชาติได้

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลสังกัดกรมข้าวทหาร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสังกัดกรมข้าวทหาร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสังกัดกรมข้าวทหาร

### สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสังกัดกรมข้าวทหาร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษากำลังพลสังกัดข้าวทหาร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Walton (1974) มาเป็นแนวทางในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลในกรมข้าวทหาร ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

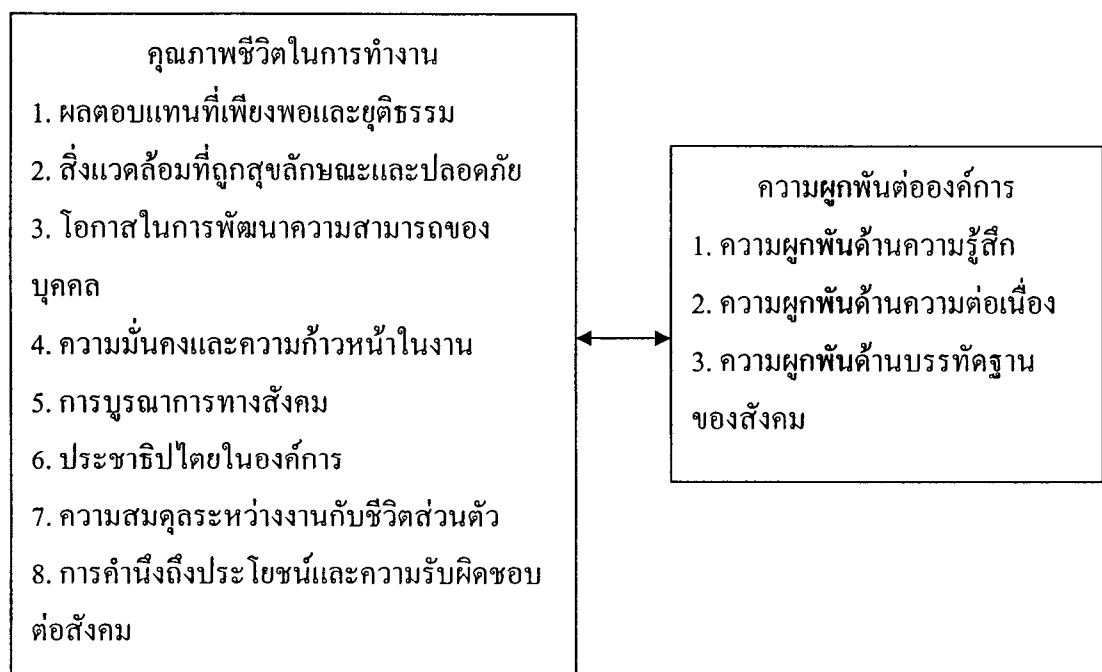
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. การบูรณาการทางสังคม
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ด้านความผูกพันต่อองค์กร ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้นำแนวคิดของ Allen and Mayer (1990) มาเป็นแนวทางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร โดยกำหนดให้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ความผูกพันด้านความรู้สึ
  2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง
  3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม
- และได้สร้างเป็นภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

ตัวแปรตาม (Dependent variable)



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร
2. สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัย เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการ แก้ปัญหา ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

## ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม

ขอบเขตด้านพื้นที่: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ กำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร จำนวน 242 คน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 152 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา: การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการทำวิจัย 4 เดือน ตั้งแต่ เดือนสิงหาคม 2559 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2559

## นิยามศัพท์เฉพาะ

กรมข่าวทหาร หมายถึง หน่วยงานฝ่ายเสนาธิการร่วมของกองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการในด้านการข่าวกรอง การต่อต้านข่าวกรอง และการวิเทศสัมพันธ์ของกองบัญชาการกองทัพไทย

กำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร หมายถึง ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ พันเอก นาวาเอก หรือนาวาอากาศเอก ลงไป จนถึงนายทหารชั้นประทวน พนักงานราชการ และลูกจ้าง ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในกรมข่าวทหาร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่พิจารณาในแง่ของความสามารถสนองตอบความต้องการหรือความพึงพอใจทั้งทางร่างกายและจิตใจของพนักงานในองค์กรนั้น ๆ โดยสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชี้วัด 8 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่กำลังพลกรมข่าวทหารได้รับจากการปฏิบัติงานที่ได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ค่าตอบแทนที่เพียงพอในการดำรงชีวิตสำหรับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตลอดจนค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ

สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งกายภาพและทางจิตใจ ที่มีความสะอาด ปลอดภัย โปร่ง มีอากาศถ่ายเทสะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่เหมาะสมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานมีทางออกฉุกเฉิน ไม่เป็นอันตราย เสี่ยงภัยต่อสุขภาพอนามัยต่อผู้ปฏิบัติงาน

โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ มีโอกาสให้ได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย รวมทั้งมีการฝึกฝน อบรม ให้การศึกษาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงาน ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่งานที่สูงขึ้น มีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับจากทั้งเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน ประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่มุ่งหวังไว้

การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความรู้สึกรับการยอมรับและความร่วมมือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและกับผู้บังคับบัญชา มีโอกาสที่เท่าเทียมในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของคุณธรรม มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้การทำงานร่วมกันและพึ่งพาอาศัยกัน



ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง วิถีชีวิต หรือวัฒนธรรมในองค์กรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งให้โอกาสและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นที่เพียงพอและเหมาะสม มีความเสมอภาคในการทำงาน การประเมินผลงาน และเรื่องกฎระเบียบ

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง มีความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานกับเวลาของชีวิตส่วนตัว ไม่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าได้รับภาระงานมากเกินไปจนก้าวเข้ามาในเวลาของชีวิตส่วนตัว มีเวลาว่างหลังเลิกงานหรือวันหยุดเพียงพอในการพักผ่อนหรือใช้ชีวิตกับครอบครัว ตลอดจนดูแลสุขภาพ

การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึก ว่า กิจกรรม หรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทักษะที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเกิดขึ้นจากการได้ร่วมทำงานมากับองค์กร โดยมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ขณะเดียวกันก็พอใจจากการได้รับการตอบแทนและความสุขจากการทำงานกับองค์กร จึงเกิดความรู้สึกที่ดี เกิดความจงรักภักดี และอยากทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าบรรลุผลสำเร็จ โดยสามารถพิจารณาได้ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม

ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกที่ผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกมีส่วนร่วมและมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเชื่อถือและรู้สึกดีกับองค์กร บรรณาณที่ทำความดีให้้องค์กร รักในงานและรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ

ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคลเมื่อยังคงอยู่กับ้องค์การที่จะได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ รวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ โอกาสการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เมื่อเทียบกับการไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้ เมื่อโยกย้ายที่ทำงาน หรือออกจาก้องค์การไป

ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคม ความรู้สึกที่ว่าเป็นภาระหน้าที่และเป็นความรับผิดชอบของบุคคลที่จะยังอยู่กับ้องค์การตลอดไปเพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อตอบแทนในสิ่งที่

บุคคลได้รับจากองค์การ ซึ่งแสดงออกในรูปของความจงรักภักดี ตั้งใจปฏิบัติงานและรักษาชื่อเสียง  
ขององค์การ

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษากำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร ผู้วิจัย ได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้กำหนดกรอบแนวคิด และสมมติฐานในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ประวัติ ภารกิจ พันธกิจ และโครงสร้างการจัด ของกรมข่าวทหาร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ไว้ดังนี้

ชวรัตน์ รุกขพันธ์ (2553, หน้า 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติ ทางด้านมนุษย (Human dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ ครอบคลุม ถึงสภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมที่กลมกลืนกัน และบางคนมองเฉพาะสังคมที่มีระเบียบ และมีความปลอดภัย

ดารุณี สงวนสิทธิ์ (2550, หน้า 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

พิชิตพงษ์ สีสะไหล (2554, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำงานประสบผลสำเร็จซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตใน 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ

ส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นต้น

วรวรรณ บุญล้อม (2551, หน้า 14) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบไปด้วย ค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่าง ๆ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป ความสอดคล้องทางสังคมกับชีวิตการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาทางสมรรถภาพของ มนุษย์ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิศมัย ไกรครองพลอง (2553, หน้า 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจรวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนการยอมรับจากสังคม อันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

Walton (1973, p. 11 อ้างถึงใน รัตนพร จันทร์เทศ, 2552, หน้า 19) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมและสังคมในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้การ ทำงานประสบความสำเร็จ ได้รับการตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลใน การทำงาน

Davis (1977, p. 53 อ้างถึงใน ดารุณี สงวนสิทธิ์, 2550, หน้า 9) ได้ให้คำจำกัดความของ คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงาน กับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งหมดโดยส่วนรวมในการทำงาน รวมทั้งเน้นถึงมิติด้านความสัมพันธ์กัน ระหว่างมนุษย์ด้วยกันเองในการออกแบบการทำงาน

Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551, หน้า 17) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกว่าได้รับสิ่งที่คาดหวังของ บุคคล กับประสิทธิผลขององค์กร นั่นคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุกในงาน ของพนักงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการ ทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ ส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี ต้องการ ปรับปรุงรักษาคุณภาพในการทำงาน และสามารถช่วยเพิ่มผลผลิตในงานได้

Hackman and Suttle (อ้างถึงใน วารุณี จันทร์สมบัติ, 2550, หน้า 24) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสนองความต้องการ และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คน ในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคคลพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันขององค์การใด ๆ

จากความหมายที่นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยพอจะสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของคนในองค์การที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองตอบทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันเกิดจากความรู้สึกต่องานและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นผลมาจากการที่องค์การได้บริหารจัดการสรรสิ่งต่าง ๆ เช่น ผลตอบแทนหรือสวัสดิการ ให้กับพนักงาน ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมีหลายด้าน ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย การมีโอกาสเจริญก้าวหน้า การมีความสุขกับงานที่ทำ รวมถึงการที่ภาระงานนั้น ๆ ไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขของชีวิตส่วนตัว ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลกลับให้พนักงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างประโยชน์ให้กับองค์การ

## 2. องค์ประกอบหรือเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน สุภาพรณัฏ์ สมเจริญ, 2555, หน้า 11-12) เป็นบุคคลที่ได้ทำการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่า ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบ ค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบ จากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

2.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษา หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม (Social integration) หรือการทำงานร่วมกันได้ คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

2.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิและความเสมอภาค เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

2.8 ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่า กิจกรรม หรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Drafke and Kossen (2002, pp. 308-310 อ้างถึงใน มาริษา ชุกิตติพงษ์, 2550, หน้า 12) ได้เสนอแนะส่วนประกอบสำคัญ 8 ประการ ที่มีอิทธิพล และก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม (Adequate and fair compensation) คำว่าเหมาะสมนั้น หมายความว่า เป็นความเพียงพอที่จะดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผล และความ ยุติธรรมนั้นเป็นเรื่องของตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันจำเป็นต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (Safe and healthy working conditions) ไม่ก่อให้เกิดอันตรายและความเจ็บป่วยกับพนักงาน

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาตามขีดความสามารถ (Opportunity for developing and using human capacity) โดยให้มีการพัฒนาและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วย

4. โอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคง (Opportunity for continued growth and security) ซึ่งหมายถึงว่า เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน ให้โอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งและให้หลักประกันของความมั่นคงในการทำงานด้วย

5. ความสัมพันธ์ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน (A feeling to belonging) กล่าวคือ จะต้องสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน (Employee rights) ซึ่งหมายถึงสิทธิในเรื่องส่วนตัว อิสระในการพูด และรวมไปถึงสิทธิที่พึงได้รับจากองค์กรอย่างเสมอภาคกันด้วย เช่น ในเรื่องการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ เป็นต้น

7. ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and total life space) ปัจจัยประการนี้หมายถึงว่า ลักษณะของการทำงานมีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานหรือไม่ เช่น บทบาทต่อครอบครัว เป็นต้น การทำงานล่วงเวลาหรืองานที่ออกไปต่างจังหวัดเป็นประจำอาจจะมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในครอบครัวของพนักงานได้ ดังนั้น ควรจะมีการสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัวของพนักงานให้ดี

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคมของชีวิตการทำงาน (Social relevance of work life) ซึ่งหมายถึงว่า พนักงานในองค์กรมีความรู้สึก ว่า องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมหรือกิจกรรมขององค์กรให้ประโยชน์กับสังคมซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

Huse and Cumming (1985, อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551, หน้า 20-21) ได้เสนอ ลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้หรือผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน พนักงานรู้สึกว่ามี ความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้ ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงาน ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยง อันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่พนักงาน ได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นของตัวเอง ในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการ ปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง อย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่พนักงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมี บรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า พนักงานได้รับการ ยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติ ต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศองค์การมีความเสมอภาคและ ยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่าง ปฏิบัติงานกับช่วงเวลาหลังจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน ในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

นิพนธ์ สุรพงษ์รักเจริญ (2547, หน้า 50-51 อ้างถึงใน มาริษา ชุกติพิพงษ์, 2550, หน้า 14-15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะประกอบไปด้วยเรื่องของคุณภาพชีวิตใน 4 มิติ เพื่อให้เป็นรูปแบบของ Management system ได้แก่

1. สุขภาวะทางกาย (Physical well-being) คือ ภาวะการรับรู้และการรักษาสุขภาพ ร่างกาย ให้มีความแข็งแรง มีการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อรักษาร่างกายให้สมบูรณ์



2. สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional well-being) คือ ภาวะการรับรู้ของสภาพอารมณ์ ความรู้สึก ของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม และสร้างสรรค์

3. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual well-being) คือ ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสงบ มีความพึงพอใจอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

4. สุขภาวะทางสังคม (Social well-being) คือ ภาวะการรับรู้เรื่องการมีส่วนร่วมของ ตนกับบุคคลอื่น ทั้งในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และต่อสาธารณชน

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ เกี่ยวกับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดของ Walton มีความเหมาะสมที่จะนำมาเป็นตัวแปรในศึกษาวิจัย เนื่องจากจาก ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton ครอบคลุมประเด็นต่างๆ เหมาะสมที่จะใช้ศึกษาวิจัย กับกำลังพลในกรมข่าวทหาร อีกทั้งเป็นแนวคิดที่มีการศึกษาและนำไปปรับใช้กันอย่างแพร่หลาย

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

#### 1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

กรองทอง อยู่สุข (2553, หน้า 35) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งจะมีการสั่งสมมากขึ้นจนถึงระดับมีความจงรักภักดี (Loyalty) มีความต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมาย และแม้เมื่อองค์กรกำลังอยู่ในฐานะวิกฤตอัน เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ฯลฯ ก็จะพยายามช่วยกันแก้ไขปัญหา ไม่คิดลาออกจากงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้ มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความต้องการมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงาน เขาก็จะมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วม และเต็มใจที่จะทำงานให้ดีที่สุดและมีจิตใจผูกพัน ตลอดจนใคร ๆ ที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์กร

วรวรรณ บุญล้อม (2551, หน้า 24) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ภาวะจิตที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นต่อองค์กรของตน โดยมีความรู้สึกเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ขอมรับในวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร โดยจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้ ทุ่มความสามารถของตนอย่างเต็มที่โดยอุทิศร่างกาย แรงใจในการทำงานเพื่อองค์กร การมีความจงรักภักดี และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป

วรพล นันทเกษม (2550, หน้า 47) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกซึ่งเป็นไปในทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการอุทิศตน โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน

วีรฉัตร จรัสฉิมพลีกุล (2552, หน้า 27) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การถือเป็นความรู้สึกของบุคคลต่อองค์การ โดยมีการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ พร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การและแสดงความจงรักภักดีต่อองค์การ

อาบทิพย์ กรดสีไหม (2556, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นคุณลักษณะภายในของพนักงาน โดยมีความเชื่อว่าการที่พนักงานจะทำงานได้ดี อยู่กับองค์การอย่างยาวนาน และสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถก็ต่อเมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง โดยความรู้สึกนั้นจะยั่งยืนหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าองค์การตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงานเพียงใด ได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงบทบาท ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมหรือไม่ เพื่อที่ว่าในท้ายที่สุดทั้งพนักงานและองค์การจะอยู่ในสถานการณ์ ชนะ-ชนะ (Win-win situation)

Sheldon (1971, หน้า 43 อ้างถึงใน วีรฉัตร จรัสฉิมพลีกุล, 2552, หน้า 25-26) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น ๆ กับองค์การ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุนของเขาในองค์การ ซึ่งเป็นในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังกาย ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสจะไปทำงานที่อื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมา อันจะเป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์การนานเท่าไรก็ยังมี ความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

Steers (1984, หน้า 152 อ้างถึงใน อาบทิพย์ กรดสีไหม, 2556, หน้า 44-45) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งมีคุณลักษณะ คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ความผูกพันยังแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์การ ด้วยการกระทำต่องานของบุคคลอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้การบรรลุซึ่งผลสำเร็จขององค์การมีความมั่นคงต่อไป

Porter et al. (1973 อ้างถึงใน ศิริส ยศปัญญา, 2556, หน้า 21) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์กร จะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล ที่เกี่ยวข้องในการทำงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐาน และระบบค่านิยมขององค์กร เป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าอยู่ในสถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดีมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กร ให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ จึงทำให้เขามีผลการทำงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกัน แก้ปัญหา

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กร หรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าจะอยู่ในสถานะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

จากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเกิดขึ้นจากการได้ร่วมทำงานมากับองค์กร โดยมี

ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายของ ขณะเดียวกันก็พอใจจากการได้รับค่าตอบแทนและความสุขจากการทำงานกับองค์กร จึงเกิดความรู้สึกที่ดี เกิดความจงรักภักดี และอยากทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าบรรลุผลสำเร็จ ไม่คิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงาน

## 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Mowday and Lyman (1982 อ้างถึงใน นันทภัทร อักษรศิษฐ์, 2550, หน้า 31-32)

ได้เสนอว่าปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่ง ออกได้เป็น 4 ส่วน คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หรือลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่า จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่า นอกจากนี้ ในกลุ่มพนักงานผู้หญิงก็มีแนวโน้มจะผูกพันมากกว่าพนักงานผู้ชาย ส่วนระดับการศึกษามีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาดำ จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ องค์กรที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีการกระจายอำนาจพนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูง

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะคนที่มิต่อผู้ร่วมงานในองค์กร การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทักษะของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่างค์การได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่างค์การสามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึกว่างานสำคัญต่อองค์กร พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูง

Baron (1986 อ้างถึงใน ศิริส ขสปัญญา, 2556, หน้า 26-27) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระ ส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงาน และมีตำแหน่งงานในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการทำงานของตนเอง มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการทำงาน และรู้สึกว่างค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

Steer and Porter (1991 อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551, หน้า 30-31) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ด้าน ดังนี้

#### 1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย

1.2 ระดับการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

1.3 เพศ เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย

1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้เพิ่มความตั้งใจให้ การปฏิบัติงานและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า องค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าเขาสามารถทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.7 สถานะภาพสมรส บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด

## 2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาท

2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวม และสามารถแยกเป็นชิ้นงานได้ด้วย ทำให้บุคลากรสามารถทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานให้เห็นชัดเจน

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก

2.3 งานมีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ

2.4 งานมีความหลากหลาย ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน จึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของพนักงานได้

2.5 งานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ในการที่บุคลากรได้เกิดการทุ่มเทกำลังกายและกำลัง สติปัญญา ความสามารถของตนในการทำงานให้กับองค์กรแล้ว ย่อมที่จะต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับมาเพื่อเป็นการประเมินความรู้ความสามารถของตนเอง และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นถ้าข้อมูลย้อนกลับมานั้นมีความชัดเจน

## 3. ลักษณะขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์กร ได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกรักผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะกำไรขององค์กร ก็คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดขององค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่จะมีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในองค์กรขนาดใหญ่บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้มีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นสูงด้วย

#### 4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับพนักงานเหมือนสมาชิกในองค์การว่า การที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การแล้วนั้น เขาควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

4.2 ความรู้สึกต่อองค์การว่าเป็นองค์การที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือ ใ้วางใจ ที่บุคคลมีต่อองค์การว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบปัญหา ความน่าเชื่อถือขององค์การเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความใ้วางใจในองค์การสูงจะรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้และจะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

4.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ คือ ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจาก องค์การ รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์การ ที่ให้กับพนักงาน ทำให้เขารู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่า และองค์การ ได้ตอบสนองความต้องการของเขาทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยพอจะสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์การ ประสบการณ์การทำงาน และโอกาสการในการได้รับงานใหม่

#### 3. รูปแบบของความผูกพันต่อองค์การ

Kanter (1968, หน้า 510 อ้างถึงใน วีรฉัตร จรัสนิมพลีกุล, 2552, หน้า 27) กล่าวว่า สมาชิกในองค์การแต่ละคนมีความคิด พฤติกรรมแตกต่างกัน และความแตกต่างเหล่านี้ทำให้คนในองค์การผูกพันกับองค์การด้วยสาเหตุต่าง ๆ กัน ซึ่งแบ่ง ได้ 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจของบุคคล โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร เช่น เมื่อคิดว่าค่าใช้จ่ายในการออกจากองค์การสูงมากกว่าการที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป ก็ทำให้บุคคลนั้นอยู่ในองค์การต่อไปเพื่อให้เกิดผลกำไร จึงอาจกล่าวได้ว่าเป็นความผูกพันต่อบทบาททางสังคมในระบบ

2. ความผูกพันยึดติด (Cohesion commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวกกับองค์การ อารมณ์และความรู้สึกที่ดีจะผูกมัดสมาชิกไว้กับองค์การ และความพึงพอใจจะเกิดขึ้น ถ้าสมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูงก็จะไม่มีการต่อต้านและอิจฉาริษยากัน ระบบที่ร่วมกันนี้จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดติดซึ่งกันและกัน

3. ความผูกพันควบคุม (Control commitment) เป็นความผูกพันที่ผู้กระทำยึดถือมาตรฐานและเคารพอำนาจของกลุ่ม เกี่ยวข้องกับการที่พวกเขาเริ่มต้นประเมินค่าทางบวก เห็นชอบกับศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล การแสดงค่านิยมของบุคคลของกลุ่ม ดังนั้นการเชื่อฟังต่อความต้องการเหล่านี้ ก็เป็นความจำเป็นของมาตรฐานของสังคมและการลงโทษในระบบต้องคำนึงถึงความเหมาะสม

Steers and Porter (1983 อ้างถึงใน สุปรียา เตชะอศวนันท์, 2551, หน้า 22) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่นและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การ ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึงความรู้สึก เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การที่กำหนด

2. ความเต็มใจที่จะให้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึงการยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด และสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์การในภาพรวม

3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป หมายถึงความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงาน เจ้าหน้าที่คนหนึ่งขององค์การอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกภาพขององค์การไม่ว่าจะเป็นการลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น หรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

อรอุมา ไสภณอุดมพร (2552, หน้า 10) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมขององค์การ เป็นทัศนคติและความเชื่อของพนักงาน ที่มีความเชื่อถือ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์การกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่า เป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การอย่างมากจะเห็นว่า งานคือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์แก่องค์การได้ ดังนั้น พนักงานบุคคลกลุ่มนี้มี จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง



2. ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร โดยที่พนักงานพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียดสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก (Membership) ขององค์กร โดยที่ พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกผู้อื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Allen and Mayer (1990, pp. 1-18 อ้างถึงใน ภัทรพล กาญจนปาน, 2552, หน้า 13) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงระดับความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อนายจ้างของเขา โดยความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. ความผูกพันความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลมีให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายที่ทำงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ซึ่งแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

การจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบหรือลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการในข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่ารูปแบบหรือลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Mayer มีความชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย จึงจะนำไปเป็นตัวแปรในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหารต่อไป

## ประวัติ ภารกิจ พันธกิจ และโครงสร้างการจัด ของกรมข่าวทหาร

### 1. ประวัติ

กรมข่าวทหารได้จัดตั้งขึ้นครั้งแรกในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2488 อยู่ในแผนกที่ 2 ของกรมเสนาธิการทหาร ต่อมาเมื่อวันที่ 10 เมษายน พ.ศ. 2491 กรมเสนาธิการทหารได้เปลี่ยนชื่อ

เป็นกรมเสนาธิการกลาโหม และแผนกที่ 2 กรมเสนาธิการกลาโหมได้เปลี่ยนชื่อเป็น แผนกข่าว กรมเสนาธิการกลาโหม

ในปี พ.ศ. 2497 กรมเสนาธิการกลาโหมได้ยกฐานะ แผนกข่าว ขึ้นเป็น กองข่าว จนกระทั่งในปีถัดมา กรมเสนาธิการกลาโหมได้ยกฐานะ กองข่าว กรมเสนาธิการกลาโหม ขึ้นเป็น กรมข่าวเสนาธิการกลาโหม โดยมีชื่อย่อว่า ขว.กท.

ต่อมาในปี พ.ศ. 2503 มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างครั้งใหญ่ในกองทัพไทย กรมเสนาธิการกลาโหมได้เปลี่ยนสภาพเป็น กองบัญชาการทหารสูงสุด และกำหนดหน้าที่ ของส่วนราชการในกองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม โดยเปลี่ยนชื่อกรมข่าวเสนาธิการ กลาโหม เป็นกรมข่าวทหาร และให้เป็นส่วนราชการขึ้นตรงกองบัญชาการทหารสูงสุด มีชื่อย่อว่า ขว.ทหาร

## 2. ภารกิจ

มีหน้าที่พิจารณาความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการในด้านการข่าวกรอง การต่อต้านข่าวกรอง และการรักษาความปลอดภัยภายใน กองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้งดำเนินการวิเทศสัมพันธ์ของกองทัพไทย มีเจ้ากรมข่าวทหาร เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

## 3. พันธกิจ

3.1 พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบายการข่าวกรอง และวางแผนการข่าวกรอง ทางทหาร เพื่อรักษาความมั่นคงแห่งชาติ นโยบายการต่อต้านการข่าวกรอง และประสานการวางแผน การต่อต้านข่าวกรอง ตลอดจนอำนาจการและดำเนินการให้เป็นไปตามแผน

3.2 กำกับดูแลงานด้านข่าวกรองของหน่วยต่าง ๆ ในกองทัพไทย และติดต่อกับ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

3.3 รวบรวม ผลิต และกระจายข่าวกรองให้กับหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพไทย

3.4 พิจารณาบรรจุเจ้าหน้าที่ข่าวกรอง ประสาน และกำหนดแผนการเข้ารับการศึกษา วิทยาการข่าวกรอง

3.5 ศึกษา พิจารณา และพัฒนาการจัดหน่วยข่าวกรอง หลักนิยมด้านการข่าวกรอง ร่วมบริการข่าวกรองทางทหาร งานข่าวกรองเทคนิคและเทคโนโลยีสารสนเทศทหาร

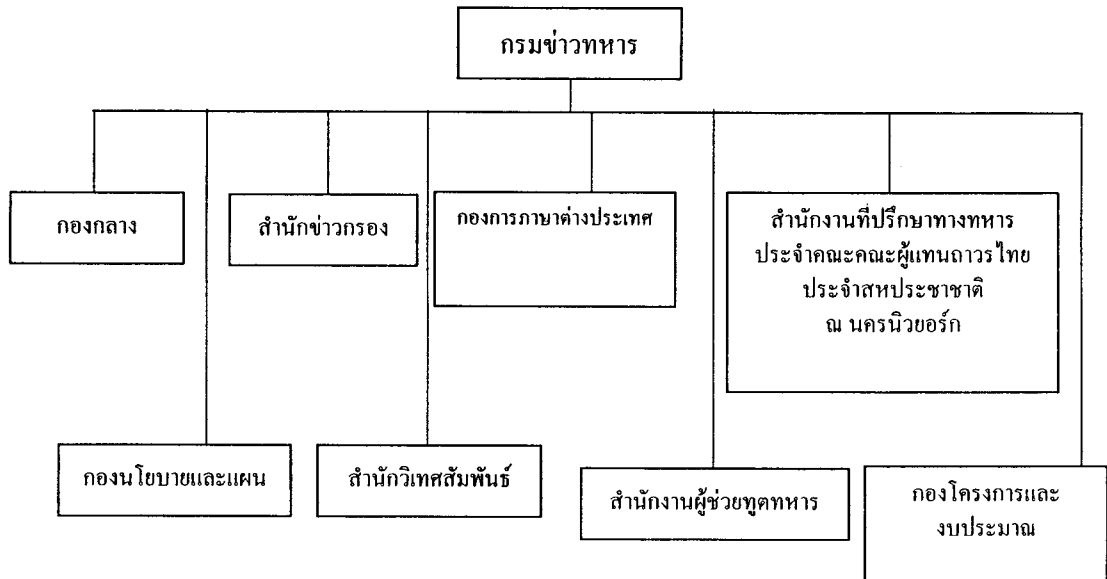
3.6 ควบคุมนโยบายการทูตฝ่ายทหาร เสนอแต่งตั้งและกำกับดูแลผู้ช่วยทูตฝ่ายทหาร

3.7 ดำเนินงานพิธีการทูตและกิจกรรมการทูตฝ่ายทหารต่างประเทศตลอดจนพิธีการ รับรองอย่างเป็นทางการ

3.8 อำนาจการรักษาความปลอดภัยในกองบัญชาการกองทัพไทย

### 3.9 ประสานความต้องการและพิจารณากำหนดการแจกจ่ายแผนที่

#### 4. โครงสร้างการจัดของกรมข้าวทหาร



ภาพที่ 2 โครงสร้างการจัดของกรมข้าวทหาร

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุปรียา เตชะอศวนันท์ (2551) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร รวมไปถึงเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 กลุ่มประชากรที่ศึกษาคือ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จำนวน 197 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแบบสอบถามระดับความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบนัยสำคัญด้วยค่าสถิติ t-test, F-test และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าการที่บุคคลจะทำประโยชน์ให้สังคมได้นั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์กรและมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร อันนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กร

อรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ (2550) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 191 คน เป็น ชาย 46 คน หญิง 145 คน ได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง ในประเภทของส่วนงานที่มีจำนวนตำแหน่งตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตรวัดการประเมินค่า (Likert scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้มีทั้งสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของฟิชเชอร์ และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยนัยสำคัญทางสถิติกำหนดไว้ที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) โดยภาพรวม คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2) ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านและความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน อายุราชการและประเภทตำแหน่งงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในทางกลับกันผลการทดสอบที่ยอมรับสมมติฐานของการวิจัยมีอยู่ 5 ส่วน ส่วนแรกจำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ( $p \leq .05$ ) และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ( $p \leq .05$ ) มากกว่า ข้าราชการเพศชาย และข้าราชการเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ( $p \leq .05$ ) มากกว่าเพศหญิง ส่วนที่สองจำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุมากกว่า (36 ปีขึ้นไป) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพ ( $p \leq .01$ ) และด้านความก้าวหน้าในงาน ( $p \leq .05$ ) มากกว่า ข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า (25-35 ปี) ส่วนที่สามจำแนกตามอายุราชการ พบว่า ข้าราชการที่อายุราชการในระดับปานกลาง (5-10 ปี) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ( $p \leq .05$ ) น้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการในระดับมาก (11 ปีขึ้นไป) และน้อย (น้อยกว่า 5 ปี) ส่วนที่สี่จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาค่ากว่า

ปริญญาตรีและปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $p \leq .05$ ) มากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และส่วนสุดท้ายจำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ตำแหน่งนักพัฒนาสังคม ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $p \leq .05$ ) มากกว่าข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาสังคม 3) เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ( $r = .62$ )

ทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้ ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำหรับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 8 จังหวัด จำนวน 319 คน ที่ได้รับจากการสุ่มตัวอย่างตามสูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น 0.92 และ 0.85 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/ PC+ โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test anova และ Correlation ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสพัฒนาตามศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และความภูมิใจในองค์กร ส่วนด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ครูมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน สถานศึกษาและด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ส่วนด้านความปรารถนา ที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง 3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามตัวแปร ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้ส่วนตัวแปรเพศ

และอายุไม่แตกต่างกัน 4) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยจำแนกตามตัวแปร ที่ศึกษาพบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วีรชน พิลาทา (2556) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการระดับท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพัน ต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่รับราชการในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่เขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ที่ปฏิบัติงานในปี 2556 ได้กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 128 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating scale) ได้ค่าเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.95 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน ระดับมาก คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรส่งเสริม 7 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

วิไลภรณ์ แก้วอาสา (2556) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันของ พนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดเลย การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย 2) เพื่อศึกษา ความผูกพันของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดเลย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพัน ของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาในจังหวัดเลย ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 174 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน ความผูกพันของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับมาก เช่นกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย โดยรวมและรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วีรจักร จรัสฉิมพลีกุล (2552) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 1 กรุงเทพมหานคร การศึกษาคครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัย 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้คุณภาพชีวิต ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัย โดยกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 1 กรุงเทพมหานคร จำนวน 172 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วย F-test และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านคุณภาพชีวิตพบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่มีอายุ รายได้ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่มีเพศและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้คุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน 3) เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่มีเพศ อายุ และสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่มีรายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และ 4) การรับรู้ คุณภาพชีวิต

ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริศ ยศปัญญา (2556) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี โดยทำการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง กลุ่มประชากรศึกษาเป็นบุคลากรประจำภาควิชาต่าง ๆ จำนวน 16 ภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี จำนวน 320 คน สำหรับการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยการทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.01 และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการประมวลผล ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากร ประจำภาควิชาคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) และระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ) 2) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศเป็นปัจจัยส่วนบุคคลเพียงปัจจัยเดียวที่ไม่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ค่าตอบแทน และประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่เท่ากันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อาบทิพย์ กรดศรีใหม่ (2556) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการ ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล งานวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิต ในการทำงาน กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริการรับเหมาแรงงานในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey method) โดยการใช้ แบบสอบถาม สอบถามพนักงานบริษัทบริการรับเหมาแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล จำนวน 400 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) แสดงผลข้อมูลในรูปค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทดสอบสมมติฐาน ค่าสถิติ t-test และ F-test ทดสอบความสัมพันธ์ด้วยประสิทธิ์สหสัมพันธ์



ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation-coefficient) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (โดยรวม) และระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร (โดยรวม) อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท บริการรับเหมาแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีรายได้รวมต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยต่อทุก ๆ ด้านของความผูกพันต่อองค์กร

รัชมงคล คำชู (2556) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา กลุ่มประชากร คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ใน ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีสถานภาพ สมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีอายุงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป มีระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท 2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้ว พบว่า ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและระดับความผูกพัน ต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับองค์กร 3) ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จากผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีช่วงอายุงานในองค์กร 6-10 ปี และมีช่วงระดับรายได้ต่อเดือน 15,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากที่สุด 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (p) เท่ากับ 0.61

สุพากรณ์ สมเจริญ (2555) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ออนป้า จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ 3) ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัท ออนป้า จำกัด จำนวน 280 คน การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าเชื่อมั่นของแบบสอบถามของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.89 และวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติสำหรับการทดสอบ ไว้ที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ออนป้า จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับ ดี 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ออนป้า จำกัด ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ออนป้า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีระดับของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก ( $r$ ) .81 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ามาทั้งหมด สามารถสรุปแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ผู้วิจัยแต่ละท่านนำมาใช้เป็นตัวแปรอิสระในการวิจัย ซึ่งมี 2 กลุ่มแนวคิด คือ แนวคิดของ Walton และแนวคิดของ Huse and Cumming ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton	คุณภาพชีวิตในการทำงานของ Huse and Cumming
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1. ความเหมาะสมของค่าตอบแทนต่อภาระงาน
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	2. สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3. ความก้าวหน้าในงาน
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4. ความมั่นคงในอาชีพ
5. การบูรณาการทางสังคม	5. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ
6. ประชาธิปไตยในองค์การ	6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	7. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน
8. การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	8. ความสมดุลในการดำเนินชีวิต

และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้วิจัยแต่ละท่านได้นำมาใช้เป็นตัวแปรตามในการวิจัย ซึ่งมีอยู่ 3 แนวคิด คือ Steer, Allen and Mayer และ Dannetta ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Steer	Allen and Mayer	Dannetta
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1. ด้านความรู้สึกลึก	1. ความผูกพันต่อโรงเรียน
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	2. ด้านความต่อเนื่อง	2. ความผูกพันต่อวิชาชีพครู
3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม	3. ความผูกพันต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

โดยจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปการเลือกใช้แนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ตัวแปรอิสระ) และด้านความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม) ของผู้วิจัยแต่ละท่าน เพื่อทำการวิจัยได้ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แนวคิดของนักวิชาการที่ผู้ทำวิจัยจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเลือกใช้

ชื่อผู้วิจัย (ปี)	แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน		แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร			
	Walton	Huse and Cumming	Steer	Allen and Meyer	Dannetta	อื่น ๆ
	สุปรียา เตชะอศวนันท์ (2551)	/		/		
อรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ (2550)		/		/		
ทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550)		/				/*
วีรชน พิลาทา (2556)	/		/			

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปี)	แนวคิดคุณภาพชีวิต ในการทำงาน		แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร			
	Walton	Huse and Cumming	Steer	Allen and Meyer	Dannetta	อื่น ๆ
วิไลภรณ์ แก้วอาสา (2556)		/			/	
วีรฉัตร จรัสฉิมพลีกุล (2552)	/		/			
ศิริส ยศปัญญา (2556)		/	/			
อาบทิพย์ กรดศรีใหม่ (2556)	/					/**
รัชมงคล คำชู (2556)	/		/			
สุพารณ์ สมเจริญ (2555)	/			/		

\* ใช้ปัจจัยส่วนบุคคล (เช่น เพศ อายุ การศึกษา आयुงาน) เป็นตัวแปรวัดความผูกพันต่อองค์กร

\*\* เลือกเอาตัวแปรที่เหมาะสมจากหลายแนวคิดมาใช้

จากตารางที่ 3 จะเห็นได้ว่าผู้ทำวิจัยจากเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องได้เลือกใช้แนวคิดทั้งด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไป ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าแนวคิดของนักวิชาการท่านใดเหมาะสมกับองค์กรนั้น เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้องมากที่สุด สำหรับผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton และแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer มาใช้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร จำนวน 242 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2559) โดยมีรายละเอียดจำนวนกำลังพลในแต่ละหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับกรมข่าวทหาร ดังนี้

ตารางที่ 4 ประชากรของกรมข่าวทหาร

ลำดับ	หน่วยงาน	ประชากร (คน)
1	กองกลาง	34
2	กองนโยบายและแผน	19
3	กองวิเทศสัมพันธ์	13
4	กองการทูตฝ่ายทหาร	13
5	กองพิธีการทูต	12
6	กองข่าวกรองยุทธศาสตร์	33
7	กองข่าวกรองความมั่นคง	24

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยงาน	ประชากร (คน)
8	กองต่อต้านข่าวกรอง	19
9	กองข่าวกรองเทคนิคและเทคโนโลยีข่าวกรอง	20
10	กองการภาษาต่างประเทศ	20
11	กองโครงการและงบประมาณ	15
12	ส่วนนายทหารปฏิบัติการและประจํากรม ฯ	20
รวม		242

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร จำนวน 152 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan ที่ขนาดประชากร 250 คน ได้กลุ่มตัวอย่างมีขนาด 152 คน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งกลุ่มตามการจัดหน่วยภายในกรมข่าวทหาร และกำหนดจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนของอัตรากำลังพล ตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับ	หน่วยงาน	ประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1	กองกลาง	34	21
2	กองนโยบายและแผน	19	12
3	กองวิเทศสัมพันธ์	13	8
4	กองการทูตฝ่ายทหาร	13	8
5	กองพิธีการทูต	12	8
6	กองข่าวกรองยุทธศาสตร์	33	20
7	กองข่าวกรองความมั่นคง	24	15
8	กองต่อต้านข่าวกรอง	19	12
9	กองข่าวกรองเทคนิคและเทคโนโลยีข่าวกรอง	20	13
10	กองการภาษาต่างประเทศ	20	13

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยงาน	ประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
11	กองโครงการและงบประมาณ	15	10
12	ส่วนนายทหารปฏิบัติการและประจํากรม ฯ	20	12
	รวม	242	152

จากนั้นในแต่ละหน่วยงานผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบจับฉลากให้ครบตามจำนวนที่ระบุไว้ในตารางข้างต้น

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลในกรมข่าวทหาร โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานในกรมข่าวทหาร

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามให้เลือกรับตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Lickert scale) สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในปัจจุบัน มี 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 30 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	= 5 คะแนน
เห็นด้วย	= 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	= 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	= 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	= 1 คะแนน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Lickert scale) สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบัน มี 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม จำนวน 12 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	= 5 คะแนน
เห็นด้วย	= 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	= 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	= 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	= 1 คะแนน

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร จากนั้นมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ พ.อ.กฤษวิชัย ไร่ใจ ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน พ.อ.วิระ เขียวรช โนปจัย ผู้อำนวยการกองข่าวกรองยุทธศาสตร์ และ พ.อ.หญิง กฤตยา วัฒนากิริมย์ ผู้อำนวยการกองกลางกรมข่าวทหาร เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถามส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ 0.94 และความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.84 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป



## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปยังกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร จำนวน 152 ชุด มีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 152 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องหรือจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้ประกอบในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และเขียนรายงานผลการวิจัย

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กร และ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในกรมข่าวทหาร วิเคราะห์โดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ
2. ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. การทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

### เกณฑ์การแปลผล

การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	คุณภาพชีวิตในการทำงานดีมาก
3.41-4.20	คุณภาพชีวิตในการทำงานดี
2.61-3.40	คุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง
1.81-2.60	คุณภาพชีวิตในการทำงานควรปรับปรุง
1.00-1.80	คุณภาพชีวิตในการทำงานต้องปรับปรุง

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	ความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
3.41-4.20	ความผูกพันต่อองค์กรมาก
2.61-3.40	ความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
1.81-2.60	ความผูกพันต่อองค์กรน้อย
1.00-1.80	ความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่า  $r$  มีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ถ้าหากค่า  $r$  มีค่ามากกว่า 0 หรือมีค่าเป็นบวก หมายความว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก (Positive) หรือมีทิศทางเดียวกัน

ถ้าหากค่า  $r$  มีค่าน้อยกว่า 0 หรือมีค่าติดลบ หมายความว่า มีความสัมพันธ์เชิงลบ

(negative) หรือมีทิศทางตรงกันข้าม

ถ้า  $r = 1$  หรือ  $r = -1$  แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

ถ้า  $r = 0$  แสดงว่าไม่สัมพันธ์กัน

ขนาดของความสัมพันธ์

$r \geq 0.50$  หรือ  $r \leq -0.50$

หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันสูง

$0.30 \leq r \leq 0.49$  หรือ  $-0.49 \leq r \leq -0.30$

หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

$-0.29 \leq r \leq 0.29$

หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันน้อย

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษากำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร ผู้วิจัยได้ทำการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร จำนวน 152 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยเรียงตามลำดับหัวข้อเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานในกรมข่าวทหาร ในรูปแบบตารางจำนวนและร้อยละ เพื่อให้เห็นภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร

#### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมข่าวทหาร ในรูปตารางและจำนวนร้อยละ ดังนี้

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (n = 152)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	88	57.89
หญิง	64	42.11

ตารางที่ 6 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	26	17.11
อายุระหว่าง 31-35 ปี	17	11.18
อายุระหว่าง 36-40 ปี	29	19.08
อายุ 41 ปี ขึ้นไป	80	52.63
สถานภาพสมรส		
โสด	70	46.05
สมรส	75	49.34
หย่า/ หม้าย	7	4.61
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	14.47
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	86	56.58
สูงกว่าปริญญาตรี	44	28.95
ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมข้าวทหาร		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	49	32.24
6-10 ปี	31	20.40
11-15 ปี	20	13.16
16 ปีขึ้นไป	52	34.21

จากตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 57.89 อยู่ในช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไปมากที่สุดร้อยละ 52.63 รองลงมาเป็นกลุ่มช่วงอายุระหว่าง 36-40 ปี กลุ่มอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และกลุ่มช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปี ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส สมรส ร้อยละ 49.34 รองลงมา มีสถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 46.05 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 56.58 รองลงมา การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 28.95 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมข้าวทหาร 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 34.21 รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมข้าวทหารน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ร้อยละ 32.24

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร

คุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษามีดังนี้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร (n = 152)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.40	0.75	ปานกลาง	8
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย	3.82	0.60	ดี	3
	3.81	0.57	ดี	4
3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	3.70	0.69	ดี	6
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.96	0.59	ดี	2
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร	3.50	0.62	ดี	7
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.72	0.64	ดี	5
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.05	0.60	ดี	1
8. ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม				
ภาพรวม	3.72	0.45	ดี	

จากตารางที่ 7 พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.72$ ,  $SD = 0.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอันดับที่ 1 ในด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.05$ ,  $SD = 0.60$ ) รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย และด้าน โอกาสและการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับดี ตามลำดับ

ส่วนด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นอันดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ,  $SD = 0.75$ )

ตารางที่ 8 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (n = 152)

ด้านผลตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านได้รับผลตอบแทนที่ ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ ผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงาน ใกล้เคียงกัน	10 (6.58)	85 (55.92)	40 (26.31)	16 (10.53)	1 (0.66)	3.57	0.79	ดี	1
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่และ ยุติธรรมสำหรับค่าใช้จ่ายตาม ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	7 (4.61)	79 (51.97)	31 (20.39)	33 (21.71)	2 (1.32)	3.37	0.92	ปานกลาง	3
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ เหมาะสมกับตำแหน่งและ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	10 (6.58)	86 (56.58)	34 (22.37)	20 (13.16)	2 (1.31)	3.54	0.85	ดี	2
4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ มีเหลือเก็บไว้ใช้ยามจำเป็น	8 (5.26)	58 (38.16)	45 (29.61)	27 (17.76)	14 (9.21)	3.13	1.06	ปานกลาง	4
ภาพรวม						3.40	0.75	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ,  $SD = 0.75$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอันดับ 1 ในด้านของผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ( $\bar{X} = 3.57$ ,  $SD = 0.79$ ) อยู่ในระดับดี รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับดี ส่วนด้านค่าตอบแทนที่และยุติธรรมสำหรับค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับมีเหลือเก็บไว้ใช้ยามจำเป็น อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 9 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (n = 152)

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. สถานที่ทำงานมีความสะอาด ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เอื้อต่อการทำงาน	17 (11.18)	73 (48.03)	45 (29.60)	16 (10.53)	1 (0.66)	3.57	0.85	ดี	4
2. เครื่องมืออุปกรณ์สำนักงาน มีความเหมาะสมต่อการทำงาน ไม่ก่อให้เกิดอันตราย	22 (14.47)	88 (51.90)	34 (22.37)	8 (5.26)	0 (0.00)	3.82	0.74	ดี	3
3. มีทางออกฉุกเฉินใน สำนักงานไว้รองรับเมื่อมี เหตุฉุกเฉิน	28 (18.42)	90 (59.20)	26 (17.11)	7 (4.61)	1 (0.66)	3.90	0.77	ดี	2
4. ท่านรู้สึกปลอดภัยในการ ทำงานในหน่วยงานของท่าน	33 (21.71)	83 (54.60)	35 (23.03)	1 (0.66)	0 (0.00)	3.97	0.69	ดี	1
ภาพรวม						3.82	0.60	ดี	

จากตารางที่ 9 พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.82$ ,  $SD = 0.60$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอันดับ 1 ในด้านของการรู้สึกปลอดภัยในการทำงานในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.97$ ,  $SD = 0.69$ ) อยู่ในระดับดี รองลงมา คือ ด้านของการมีทางออกฉุกเฉินในสำนักงานไว้รองรับเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน ด้านเครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานมีความเหมาะสมต่อการทำงาน ไม่ก่อให้เกิดอันตราย และ ด้านสถานที่ทำงานมีความสะอาดไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับดี ตามลำดับ



ตารางที่ 10 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ (n=152)

ด้านโอกาสและ การพัฒนาความสามารถ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านมีโอกาสได้นำความรู้ ของท่านมาใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	23 (15.13)	87 (57.24)	35 (23.03)	3 (1.97)	4 (2.63)	3.80	0.81	ดี	2
2. ท่านได้รับการส่งเสริมการ ฝึกอบรม สัมมนา ในงานใน เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน	16 (10.53)	95 (62.50)	32 (21.05)	7 (4.60)	2 (1.32)	3.76	0.75	ดี	3
3. ท่านได้รับการสอน ชี้นำ วิธีการทำงานเพื่อพัฒนา ความสามารถในการทำงาน	22 (14.47)	104 (68.43)	22 (14.47)	3 (1.97)	1 (0.66)	3.94	0.65	ดี	1
4. ท่านมีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหาทางกับผู้บังคับบัญชา	10 (6.58)	101 (66.45)	32 (21.05)	8 (5.26)	1 (0.66)	3.73	0.69	ดี	4
	ภาพรวม					3.81	0.57	ดี	

จากตารางที่ 10 พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.81$   $SD = 0.57$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอันดับ 1 ในด้านการได้รับการสอน ชี้นำวิธีการทำงานเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.94$   $SD = 0.65$ ) อยู่ในระดับดี รองลงมา คือ ด้านการมีโอกาสนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ด้านการได้รับการส่งเสริมการฝึกอบรม สัมมนา ในงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน และ ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาทางกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับดี ตามลำดับ

ตารางที่ 11 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (n = 152)

ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. หน่วยงานของท่านมีการ สับเปลี่ยน โยกย้ายบุคลากร หรือกำลังพลในตำแหน่ง หน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับ ความสามารถ	10 (6.58)	84 (55.26)	46 (30.36)	6 (3.95)	6 (3.95)	3.57	0.84	ดี	4
2. หน่วยงานของท่าน มีการสนับสนุนให้บุคลากร มีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	20 (13.16)	94 (61.84)	31 (20.39)	5 (3.29)	2 (1.32)	3.82	0.75	ดี	1
3. ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้น	22 (14.47)	76 (50.01)	47 (30.92)	4 (2.63)	3 (1.97)	3.72	0.82	ดี	2
4. การปฏิบัติงานของท่าน มีโอกาสประสบความสำเร็จ ในชีวิตตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้	20 (13.16)	75 (49.34)	48 (31.58)	6 (3.95)	3 (1.97)	3.68	0.83	ดี	3
ภาพรวม						3.70	0.69	ดี	

จากตารางที่ 11 พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.70$ ,  $SD = 0.69$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอันดับ 1 ในด้านหน่วยงานมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.82$ ,  $SD = 0.75$ ) อยู่ในระดับดี รองลงมา คือ ด้านการมีโอกาสดูแลตำแหน่งสูงขึ้น ด้านการปฏิบัติงานมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ และด้านหน่วยงานมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายบุคลากรหรือกำลังพลในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับความสามารถ อยู่ในระดับดี ตามลำดับ

ตารางที่ 12 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร (n = 152)

ด้านการบูรณาการ ทางสังคมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. หน่วยงานของท่าน ทุกระดับมีความสัมพันธ์ กันอย่างดี	26 (17.11)	82 (53.95)	38 (25.00)	3 (1.97)	3 (1.97)	3.82	0.81	ดี	4
2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน	34 (22.36)	95 (62.50)	21 (13.82)	0 (0.00)	2 (1.32)	4.05	0.69	ดี	1
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี กับผู้บังคับบัญชา	31 (20.39)	98 (64.47)	21 (13.82)	0 (0.00)	2 (1.32)	4.03	0.68	ดี	2
4. ในหน่วยงานของท่าน มีการจัดกิจกรรมส่งเสริม ให้กำลังพลมีโอกาสทำงาน ร่วมกัน	24 (15.79)	101 (66.44)	24 (15.79)	1 (0.66)	2 (1.32)	3.95	0.68	ดี	3
	ภาพรวม					3.96	0.59	ดี	

จากตารางที่ 12 พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.96$ ,  $SD = 0.59$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอันดับ 1 ในด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.05$ ,  $SD = 0.69$ ) อยู่ในระดับดี รองลงมา คือ ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ด้านการปฏิบัติงานมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ และด้านหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้กำลังพลมีโอกาสทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับดีตามลำดับ

ตารางที่ 13 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร (n = 152)

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านมีอิสระในการแสดง ความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน ต่อผู้บริหาร	15 (9.87)	71 (46.71)	59 (38.81)	6 (3.95)	1 (0.66)	3.61	0.75	ดี	2
2. ท่านสามารถปฏิบัติงาน ที่ไม่ตรงกับความสามารถ และอยู่นอกเหนือความสามารถ ของท่าน	9 (5.92)	44 (28.95)	65 (42.76)	25 (16.45)	9 (5.92)	3.13	0.96	ปาน กลาง	4
3. ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนใน การตัดสินใจในงานที่ได้รับ มอบหมาย	8 (5.26)	97 (63.83)	36 (23.68)	8 (5.26)	3 (1.97)	3.65	0.75	ดี	1
4. ทุกคนในที่ทำงานของท่าน ได้รับความเสมอภาคในเรื่อง กฎระเบียบและการประเมินผล	13 (8.55)	82 (53.95)	44 (28.95)	11 (7.23)	2 (1.32)	3.61	0.80	ดี	3
ภาพรวม						3.50	0.62	ดี	

จากตารางที่ 13 พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.50$ ,  $SD = 0.62$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอันดับ 1 ในด้านผู้บริหารให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 3.65$ ,  $SD = 0.75$ ) อยู่ในระดับดี รองลงมา คือ ด้านการมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร และด้าน การที่ทุกคนในที่ทำงานได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบและการประเมินผล อยู่ในระดับดี ตามลำดับ ส่วนด้านความสามารถในการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือ ความสามารถของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 14 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (n = 152)

ด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมและเพียงพอ กับเวลางานที่มี	16 (10.54)	94 (61.84)	31 (20.39)	8 (5.26)	3 (1.97)	3.74	0.80	ดี	2
2. ท่านรู้สึกว่าการงานและ เวลาชีวิตส่วนตัวมีความสมดุล เหมาะสมดีแล้ว	11 (7.24)	93 (61.18)	37 (24.34)	7 (4.61)	4 (2.63)	3.66	0.79	ดี	4
3. ท่านมีเวลาว่างหลังเลิกงาน หรือวันหยุดเพียงพอในการ พักผ่อน ให้ออกกำลังกาย หรือ ดูแลสุขภาพ	15 (9.87)	98 (64.47)	34 (22.37)	2 (1.32)	3 (1.97)	3.79	0.72	ดี	1
4. ท่านมีเวลาในการวางแผน กิจกรรมต่างๆ ในชีวิตไว้ ล่วงหน้าได้	11 (7.24)	89 (58.55)	46 (30.26)	4 (2.63)	2 (1.32)	3.68	0.71	ดี	3
ภาพรวม						3.72	0.64	ดี	

จากตารางที่ 14 พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.72$ ,  $SD = 0.64$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอันดับ 1 ในด้านการมีเวลาว่างหลังเลิกงานหรือวันหยุดเพียงพอในการพักผ่อน ให้ออกกำลังกาย หรือดูแลสุขภาพ ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = 0.72$ ) อยู่ในระดับดี รองลงมา คือ ด้านปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอกับเวลางานที่มี ด้านการที่มีเวลาในการวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้ และด้านความรู้สึกว่าเวลางานและเวลาชีวิตส่วนตัวมีความสมดุลเหมาะสมดีแล้ว อยู่ในระดับดี ตามลำดับ

ตารางที่ 15 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม  
(n = 152)

ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำ เป็นประโยชน์ต่อสังคม	28 (18.42)	97 (63.81)	26 (17.11)	1 (0.66)	0 (0.00)	4.00	0.62	ดี	2
2. ท่านรู้สึกพอใจและภูมิใจ ที่หน่วยงานของท่านในแง่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม	40 (26.32)	87 (57.23)	25 (16.45)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.10	0.65	ดี	1
	ภาพรวม					4.05	0.60	ดี	

จากตารางที่ 15 พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.05$ ,  $SD = 0.60$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอันดับ 1 ในด้านความรู้สึกพอใจและภูมิใจในหน่วยงานในแง่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.10$ ,  $SD = 0.65$ ) อยู่ในระดับดี และรองลงมา คือ ด้านความรู้สึกว่าการที่ท่านทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดี

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล สังกัดกรมข่าวทหาร

ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกได้ 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม โดยใช้ค่าเฉลี่ยร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษามีดังนี้

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล  
สังกัดกรมข่าวทหาร (n = 152)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
1. ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	4.12	0.52	มาก	1
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.82	0.52	มาก	3
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	4.10	0.51	มาก	2
ภาพรวม	4.01	0.44	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ,  $SD = 0.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรอันดับที่ 1 ในด้านความรู้สึกรัก อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ,  $SD = 0.52$ ) รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม และความผูกพันด้านความต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 17 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก (n = 152)

ด้านความรู้สึกรัก	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานของท่าน	29 (19.07)	102 (67.11)	21 (13.82)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.05	0.57	มาก	4
2. ท่านรู้สึกดีและปรารถนาจะทำสิ่งดีๆ ให้กับหน่วยงานของท่าน	37 (24.34)	98 (64.47)	16 (10.53)	1 (0.66)	0 (0.00)	4.13	0.60	มาก	3
3. ท่านรักและเต็มใจที่จะรับผิดชอบในงานที่ท่านทำ	38 (25.00)	99 (65.13)	15 (9.87)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.15	0.57	มาก	1
4. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของท่านมีส่วนที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	37 (24.34)	98 (64.47)	17 (11.19)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.13	0.58	มาก	2
ภาพรวม						4.12	0.52	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12, SD = 0.52$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอันดับ 1 ในด้านการมีความรักและเต็มใจที่จะรับผิดชอบในงานที่ทำ ( $\bar{X} = 4.15, SD = 0.57$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การรู้สึกว่างานของผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และการรู้สึกดีและปรารถนาจะทำสิ่งดี ๆ ให้กับหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ส่วนการรู้สึกมีส่วนร่วม และเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เป็นอันดับสุดท้าย อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 18 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (n = 152)

ด้านความต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านรู้สึกพอใจใน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ท่านได้รับจากหน่วยงาน ในปัจจุบัน	12 (7.89)	84 (55.26)	38 (25.00)	14 (9.22)	4 (2.63)	3.57	0.87	มาก	4
2. ท่านเห็นด้วยว่าไม่คุ้มค่า ที่จะไปเริ่มต้นงานใหม่ หรือย้ายไปทำงานที่อื่น	21 (13.82)	80 (52.63)	37 (24.34)	12 (7.89)	2 (1.32)	3.70	0.85	มาก	3
3. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงาน ของท่านให้ความมั่นคง ในการทำงานเพียงพอ	30 (19.74)	96 (63.16)	22 (14.47)	4 (2.63)	0 (0.00)	4.00	0.67	มาก	2
4. ท่านยังมีโอกาสในการ พัฒนาความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าใน หน่วยงานของท่าน	31 (20.39)	95 (62.50)	24 (15.79)	1 (0.66)	1 (0.66)	4.01	0.67	มาก	1
ภาพรวม						3.82	0.52	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82, SD = 0.52$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอันดับ 1 ในด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.01, SD = 0.67$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การรู้สึกว่างานหน่วยงานให้ความมั่นคงในการทำงานเพียงพอ การเห็นว่าไม่คุ้มค่าที่จะไปเริ่มต้นงานใหม่ หรือย้ายไป



ทำงานที่อื่น และการรู้สึกพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม (n = 152)

ด้านบรรทัดฐานของสังคม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านรู้สึกว่าจะต้องตั้งใจทำงานเพื่อตอบแทนในสิ่งที่ท่านได้รับจากหน่วยงานของท่าน	35 (23.02)	95 (62.50)	21 (13.82)	1 (0.66)	0 (0.00)	4.08	0.63	มาก	3
2. ท่านจะทำงานกับหน่วยงานของท่านต่อไปอีกนาน	26 (17.10)	85 (55.92)	40 (26.32)	1 (0.66)	0 (0.00)	3.90	0.67	มาก	4
3. ท่านพร้อมที่จะปกป้องและรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน	44 (28.95)	95 (62.50)	13 (8.55)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.20	0.59	มาก	2
4. ท่านพร้อมจะช่วยแก้ปัญหาของหน่วยให้ผ่านพ้นไปถึงแม้จะทำให้ท่านต้องทำงานเกินเวลาทำงานหรือไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ	49 (32.23)	87 (57.24)	15 (9.87)	1 (0.66)	0 (0.00)	4.21	0.64	มาก	1
ภาพรวม						4.10	0.51	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ,  $SD = 0.51$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอันดับ 1 ในด้านการพร้อมจะช่วยแก้ปัญหาของหน่วยให้ผ่านพ้นไปถึงแม้จะทำให้ต้องทำงานเกินเวลาหรือไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ( $\bar{X} = 4.21$ ,  $SD = 0.64$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การพร้อมที่จะปกป้องและรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน การรู้สึกว่าจะต้องตั้งใจทำงานเพื่อตอบแทนในสิ่งที่ได้รับจากหน่วยงาน และการมีความตั้งใจจะทำงานกับหน่วยงานต่อไปอีกนาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสังกัดกรมข้าวทหาร รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

		คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	ความผูกพันต่อ องค์กร
คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( <i>r</i> )	-	0.70**
ความผูกพันต่อองค์กร		-	-

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสังกัดกรมข้าวทหาร มีค่าเท่ากับ 0.70 พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษากำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ กำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถาม 152 ชุด ได้รับคืน ครบทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ด้วย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

#### สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษากำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน ในกรมข่าวทหาร

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 57.89 อยู่ในช่วง อายุ 41 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.63 รองลงมาเป็นกลุ่มช่วงอายุระหว่าง 36-40 ปี กลุ่มอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และกลุ่มช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปี ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส สมรส ร้อยละ 49.34 รองลงมามีสถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 46.05 มีการศึกษา ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 56.58 รองลงมาการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 28.95 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมข่าวทหาร 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 34.21 รองลงมา มีระยะ ปฏิบัติงานในกรมข่าวทหารน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ร้อยละ 32.24

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร มี 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า

ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.72$ ,  $SD = 0.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอันดับที่ 1 ในด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.05$ ,  $SD = 0.60$ ) รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับดี ตามลำดับ ส่วนด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นอันดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ,  $SD = 0.75$ )

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรักความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม พบว่า

ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ,  $SD = 0.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรอันดับที่ 1 ในด้านความรู้สึกรัก อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ,  $SD = 0.52$ ) รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม และความผูกพันด้านความต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร มีค่าเท่ากับ 0.70 ซึ่งหมายความว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

## อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษากำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องจากกรมข่าวทหาร เป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งโดยส่วนใหญ่ บุคคลที่ประกอบอาชีพรับราชการจะรู้สึกว่ามีความมั่นคงอยู่ในระดับหนึ่ง เนื่องจากหากไม่ประพฤติผิดกฎระเบียบของทางราชการก็มีโอกาสที่จะโดนให้ออกจากงานน้อย อีกทั้งยังมีสวัสดิการให้บางส่วน และรู้สึกว่าเป็นงานที่มีเกียรติ

นอกจากนี้กรมข่าวทหารมีภารกิจเกี่ยวกับงานด้านการข่าวและงานด้านการทูตทางทหาร ซึ่งมีบทบาทสำคัญทั้งในและนอกกองทัพ รวมถึงเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินยุทธศาสตร์ของประเทศ ดังนั้นกำลังพลในกรมข่าวทหารจึงรู้สึกภาคภูมิใจที่องค์กรของตนมีส่วนสร้างประโยชน์ให้สังคม สภาพแวดล้อมการทำงานในกรมข่าวทหารมีความสะอาดเรียบร้อย สะดวกสบาย ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัย และไม่มีความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดอันตราย กำลังพลจึงรู้สึกปลอดภัยต่อร่างกาย รวมทั้งการทำงานร่วมกันในกรมข่าวทหารเป็นไปด้วยความราบรื่น กำลังพลมีความรักสามัคคี มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน จึงไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง และไม่กระทบต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาจึงเป็นปัจจัยหลัก ๆ ที่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหารอยู่ในระดับดี

สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่อยู่ในระดับปานกลางและมีคะแนนเป็นอันดับสุดท้าย เนื่องจากค่าครองชีพในสังคมปัจจุบันมีค่าสูงขึ้น กำลังพลมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น จึงมีความรู้สึกว่ารวยได้ยังไม่มากพอและคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านนี้ยังไม่มากพอ เช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรที่มีคะแนนเป็นอันดับรองสุดท้าย เนื่องจากหน่วยงานทหาร เพื่อให้การทำงานมีเอกภาพและสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว จะมีการมอบหมายงานและสั่งการมาจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงเป็นส่วนใหญ่ ทำให้คะแนนระดับความคิดเห็นด้านประชาธิปไตยในองค์กรไม่สูงมาก แต่คะแนนระดับความคิดเห็นก็ยังอยู่ในระดับดี โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับสุปรียา เตชะอศวนันท์ (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 ที่คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม ถึงแม้จะอยู่ระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับคะแนนมากที่สุดคือด้านด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านที่คะแนนระดับความคิดเห็นน้อยสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งผลที่ได้เหมือนผลการวิจัยของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานทั้งสองเป็นหน่วยงานราชการเหมือนกัน ทำงานเป็นประโยชน์ต่อสังคมและเงินเดือนของข้าราชการไม่สูงมากนัก ..

2. ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากกำลังพลของกรมข่าวทหารมีความเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ทั้งด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมของหน่วยงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ที่ความร่วมมือกันทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับกำลังพล และระหว่างกำลังพลด้วยกัน เป็นไปด้วยดี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย ทำให้กำลังพล มีความภูมิใจ และมีความสุขในการทำงานในหน่วยงานและส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกในระดับมาก มีความรักองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

และปรารถนาจะทำสิ่งดี ๆ ให้องค์การ นอกจากนี้การมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมในระดับมาก เนื่องจากกำลังพลมีความเห็นว่าจะต้องตั้งใจทำงานเพื่อตอบแทนกับสิ่งที่กำลังพลได้รับ ทั้งเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน จึงพร้อมที่จะปกป้องและรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน รวมถึงกำลังพลส่วนใหญ่เห็นว่าการยังคงทำงานกับกรมข่าวทหารต่อไป จะมีความก้าวหน้าในงานอย่างต่อเนื่อง เป็นผลดีมากกว่าเมื่อเทียบกับการเปลี่ยนงานหรือเริ่มต้นงานใหม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ ทอคง (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม โดยผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก โดยมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกที่จะทำประโยชน์ต่อองค์การเป็นลำดับ 1 และความผูกพันด้านความต่อเนื่องที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมเป็นลำดับรองลงมา

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหารอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Hellriegel, Slocum and Woodman (2001) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การอาจได้รับอิทธิพลจาก ประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน โอกาสของความก้าวหน้าและอื่น ๆ ที่เป็นปัจจัยทำให้มีความผูกพันต่อองค์การมากหรือน้อย ซึ่งสิ่งที่เขาได้กล่าวถึง เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การนั่นเอง

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษากำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร ผู้วิจัยมุ่งเน้นให้ข้อเสนอแนะในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากมีอิทธิพลหรือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมยังอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ยังมีคะแนนต่ำสุด สำหรับหน่วยงานราชการการปรับผลตอบแทนให้สูงขึ้นเฉพาะภายในหน่วยงานตัวเอง อาจจะกระทำได้ยาก ดังนั้นระดับผู้บริหารหน่วยจึงควรพิจารณาในเรื่องของนโยบายเกี่ยวกับการจัดหาสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับกำลังพล เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย

2. ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับนโยบายการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับกำลังพล โดยการให้เข้ารับการเรียน หรืออบรม อยู่อย่างต่อเนื่อง เช่น ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านภาษา เป็นต้น เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าให้กับกำลังพล

3. ในภาพรวม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจทำงานให้กับองค์กรของกำลังพล จึงเห็นควรให้ความสำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ครบทุกด้าน

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ในด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้กำลังพลได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน และพิจารณาความคิดเห็นความชอบหรือผลตอบแทนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม

2. ผู้บริหารควรพิจารณาให้มีการหมุนเวียนกำลังพลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ภาระงานค่อนข้างหนัก หรือเวลาปฏิบัติงานนอกเหนือจากเวลางานปกติ เช่น การเข้าเวรดึกตามสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้กำลังพลได้มีโอกาสผ่อนคลาย และมีความสมดุลระหว่างเวลางานและชีวิตส่วนตัวมากขึ้น

3. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างกำลังพลกับผู้บริหาร และระหว่างกำลังพลด้วยกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความสามัคคีและประโยชน์ในการทำงาน

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหารในภาพรวม ไม่ได้แยกกลุ่มชั้นยศ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มชั้นยศ หรือระหว่างกลุ่มนายทหารสัญญาบัตร และกลุ่มนายทหารชั้นประทวน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น

2. ควรจะมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากำลังพลกรมข่าวทหาร เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรในอีกด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์กร

## บรรณานุกรม

- กรองทอง อยู่สุข. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กร*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2556). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2557-2561*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ประชุมวายุภักษ์.
- ชวรัตน์ รุกขพันธ์. (2553). *การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- คารุณี สงวนสิทธิ์. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตละแวกเซี่ยงเตา เขตปราจีนบุรี และเขตจันทบุรี*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ทัศนีย์ แก้วสมนึก. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญวรรณ ทองคง. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายใน กลาโหม*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทภัทร อักษรดิษฐ์. (2550). *การสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ในเขตอุตสาหกรรมสุรนารี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นิรมล กุลพญา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



- พิชิตพงษ์ สีสะไหล. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สายงานหน่วยปฏิบัติการเครดิตภูมิภาค. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ* มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะเทคโนโลยีสังคม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- พิศมัย ไกรคงพลอง. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ* รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). *คุณธรรมจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ* มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มาริษา ชุกติดิพงษ์. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท 4 และความผูกพันต่อองค์กร* ของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์. *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,* สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัชมงคล คำชู. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร* ของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา. *การค้นคว้าอิสระ* ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัตนพร จันทร์เทศ. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร* ของพนักงาน บริษัทเกรมเบี่ยนฟู๊ดส์สยาม จำกัด. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- วรพล นันทเกษม. (2550). *เจตคติและความต้องการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่มีต่อ* การจัดบริการนักศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร* และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค ในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชา* จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วารุณี จันทร์สมบัติ. (2550). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ* ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน). *วิทยานิพนธ์* บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

- วิไลภรณ์ แก้วอาสา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วีรฉัตร จรัสฉิมพลีกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 1 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วีรชน พิลาทา. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอพรหมานิกม จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริส ยศปัญญา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี. การค้นคว้า อิศระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2556). มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2557-2561. เข้าถึงได้จาก [http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com\\_content&view=article&id=4009](http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=4009)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556-พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- สุปรียา เตชะอสนันท์. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภาพรณี สมเจริญ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กร กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ออนป้า จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อรอุมา โสภณอุดมพร. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ศรีนครเฟอร์นิเจอร์ จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธนบุรี.*
- อาบทิพย์ กรดสีใหม่. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- Allen, N. J., & Mayer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R.W. (2001). *Organization behavior* (9<sup>th</sup> ed.). Ohio: South-Western College Publishing.
- Kingbury, J. B. (1957). *Personnel administration for Thai student*. Bangkok: Prachandra.
- Walton, R. E. (1974). Improving quality of work life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16.

ภาคผนวก

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร:  
กรณีศึกษา กำลังพลสังกัดกรมข่าวทหาร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานนิพนธ์ในระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาเท่านั้น  
ความคิดเห็นของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและการปฏิบัติงานแต่อย่างใด จึงสามารถตอบคำถามตามความเป็นจริงได้อย่างเสรี

2. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับสถานะของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

อายุระหว่าง 31-35 ปี

อายุระหว่าง 36-40 ปี

อายุ 41 ปีขึ้นไป

3. สภาพการสมรส

โสด

สมรส

หย่า/ หม้าย

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมข่าวทหาร

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

6-10 ปี

11-15 ปี

16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน(ในกรมข่าวทหาร) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
<b>ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
1. ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่และยุติธรรมสำหรับค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีเหลือเก็บไว้ใช้ยามจำเป็น					
<b>ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย</b>					
1. สถานที่ทำงานมีความสะอาด ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เอื้อต่อการทำงาน					
2. เครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานมีความเหมาะสมต่อการทำงาน ไม่ก่อให้เกิดอันตราย					
3. มีทางออกฉุกเฉินในสำนักงานไว้รองรับเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน					
4. ท่านรู้สึกปลอดภัยในการทำงานในหน่วยงานของท่าน					

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ					
1. ท่านมีโอกาสดำเนินความรู้ของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
2. ท่านได้รับการส่งเสริมการฝึกอบรมสัมมนา คุงานในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน					
3. ท่านได้รับการสอน ชี้แนะวิธีการทำงานเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาทางานกับผู้บังคับบัญชา					
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					
1. หน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายบุคลากรหรือกำลังพลในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับความสามารถ					
2. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
3. ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งสูงขึ้น					
4. การปฏิบัติงานของท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามอุดมมุ่งหมายที่ตั้งไว้					
ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร					
1. หน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันอย่างดี					

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
4. ในหน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้กำลังพลมีโอกาสทำงานร่วมกัน					
<b>ด้านประชาธิปไตยในองค์กร</b>					
1. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร					
2. ท่านสามารถปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความสามารถของท่าน					
3. ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
4. ทุกคนในที่ทำงานของท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบและการประเมินผล					
<b>ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>					
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอกับเวลางานที่มี					
2. ท่านรู้สึกว่าการงานและเวลาชีวิตส่วนตัวมีความสมดุลเหมาะสมดีแล้ว					



ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
3. ท่านมีเวลาว่างหลังเลิกงานหรือวันหยุดเพียงพอในการพักผ่อน ให้กับครอบครัว หรือดูแลสุขภาพ					
4. ท่านมีเวลาในการวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้					
ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม					
1. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
2. ท่านรู้สึกพอใจและภูมิใจที่หน่วยงานของท่านในแง่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร(กรมข่าวทหาร) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ความผูกพันด้านความรู้สึก					
1. ท่านรู้สึกมีส่วนร่วม และเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานของท่าน					
2. ท่านรู้สึกดีและปรารถนาจะทำสิ่งดี ๆ ให้กับหน่วยงานของท่าน					

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
3. ท่านรักและเต็มใจที่จะรับผิดชอบ ในงานที่ท่านทำ					
4. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านมีส่วนที่ จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จ					
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง					
1. ท่านรู้สึกพอใจในค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่ท่านได้รับจากหน่วยงาน ในปัจจุบัน					
2. ท่านเห็นด้วยว่าไม่คุ้มค่าที่จะไป เริ่มต้นงานใหม่ หรือย้ายไปทำงานที่อื่น					
3. ท่านรู้สึกที่หน่วยงานของท่านให้ ความมั่นคงในการงานเพียงพอ					
4. ท่านยังมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความก้าวหน้าใน หน่วยงานของท่าน					
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม					
1. ท่านรู้สึกว่าจะต้องตั้งใจทำงานเพื่อ ตอบแทนในสิ่งที่ท่านได้รับจาก หน่วยงานของท่าน					
2. ท่านจะทำงานกับหน่วยงานของท่าน ต่อไปอีกนาน					
3. ท่านพร้อมที่จะปกป้องและรักษา ชื่อเสียงของหน่วยงาน					

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
4. ท่านพร้อมจะช่วยแก้ปัญหาของ หน่วยให้ผ่านพ้นไปถึงแม้จะทำให้ท่าน ต้องทำงานเกินเวลาทำงานหรือไม่ได้รับ ค่าตอบแทนพิเศษ					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้