

**ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19
ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร
กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย**

**PERSONAL FACTORS AND QUALITY OF WORK - LIFE UNDER
THE COVID-19 AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT:
A CASE STUDY OF OFFICE COMPTROLLER GENERAL,
ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS**

ร้อยตรีหญิง ณิชชนันท์ จันทมาลา

**สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต**

พ.ศ.2563



ใบรับรองสารนิพนธ์

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อสารนิพนธ์ ป้ายจ่ายส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ที่มีผลต่อ
ความผูกพันของพนักงานในองค์กร

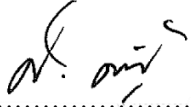
กรณีศึกษา : สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

เสนอโดย ร้อยตรีหญิงฉัตรชนันท์ จันทมาลา

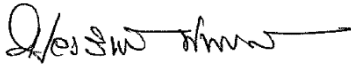
สาขาวิชา การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส

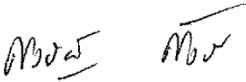
ได้พิจารณาเห็นชอบ โดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว


..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)


..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส)


..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว


..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 12 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2563

| | |
|------------------|--|
| หัวข้อสารนิพนธ์ | ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย |
| ชื่อผู้เขียน | ร้อยตรีหญิง ฉัชชนันท์ จันทมาลา |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ผศ.ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส |
| สาขาวิชา | บริหารธุรกิจ |
| ปีการศึกษา | 2563 |

บทคัดย่อ

การศึกษาศักยภาพส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 250 คน การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ Independent sample t-test ค่าสถิติ F-test (ANOVA) และค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation Coefficient

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงานและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย” ฉบับนี้ ได้จัดทำจนประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ให้คำปรึกษา มา ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบคุณ ผศ.ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิจัย ที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำ ข้อชี้แนะในการจัดทำรูปเล่มเกี่ยวกับการทำสารนิพนธ์ ตลอดจนการให้คำปรึกษาและการตรวจแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ มาโดยตลอด และคณาจารย์ หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ แนวคิด ทฤษฎี ในการจัดทำสารนิพนธ์เล่มนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ได้ให้ความร่วมมือในการทำวิจัย เก็บข้อมูล และให้กำลังใจ ตลอดระยะเวลาการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งที่ได้รับความช่วยเหลือจนกระทั่งสารนิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ร้อยตรีหญิง ฉัชชนันท์ จันทมาลา

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อ..... | ฅ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ง |
| สารบัญตาราง..... | ช |
| สารบัญภาพ..... | ฌ |
| บทที่ | |
| 1. บทนำ..... | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| 1.2 คำถามในการวิจัย..... | 3 |
| 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 3 |
| 1.4 สมมติฐานของการวิจัย..... | 3 |
| 1.5 ขอบเขตของการวิจัย..... | 3 |
| 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 4 |
| 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย..... | 4 |
| 2. แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 6 |
| 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... | 6 |
| 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร..... | 10 |
| 2.3 ข้อมูลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย..... | 14 |
| 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 18 |
| 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 22 |
| 3. วิธีการดำเนินการวิจัย..... | 23 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 23 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 24 |
| 3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ..... | 25 |
| 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 27 |
| 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 27 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 29 |
| 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 29 |
| 4.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... | 32 |
| 4.3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร..... | 39 |
| 4.4 การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย..... | 42 |
| 5. สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ..... | 52 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 52 |
| 5.2 อภิปรายผล..... | 54 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ..... | 56 |
| บรรณานุกรม..... | 57 |
| ภาคผนวก..... | 62 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 68 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 3.1 จำนวนประชากรตามกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย..... | 23 |
| 3.2 ค่าความเชื่อมั่นจากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพ ชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร..... | 26 |
| 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... | 29 |
| 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..... | 30 |
| 4.3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... | 30 |
| 4.4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้..... | 31 |
| 4.5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน..... | 31 |
| 4.6 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน..... | 32 |
| 4.7 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนในการ ทำงานที่เหมาะสมและยุติธรรม..... | 32 |
| 4.8 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ..... | 33 |
| 4.9 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน..... | 34 |
| 4.10 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนา ศักยภาพของตนเอง..... | 34 |
| 4.11 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน..... | 35 |
| 4.12 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ในการทำงาน..... | 36 |
| 4.13 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลใน การทำงานและชีวิตส่วนตัว..... | 36 |
| 4.14 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม..... | 37 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 4.15 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม..... | 38 |
| 4.16 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก..... | 39 |
| 4.17 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร.. | 39 |
| 4.18 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน..... | 40 |
| 4.19 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม..... | 41 |
| 4.20 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานใน องค์กร จำแนกตาม เพศ..... | 42 |
| 4.21 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานใน องค์กร จำแนกตาม อายุ..... | 43 |
| 4.22 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานใน องค์กรจำแนกตาม ระดับการศึกษา..... | 44 |
| 4.23 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานใน องค์กร จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน..... | 45 |
| 4.24 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานใน องค์กร จำแนกตาม ตำแหน่งงาน..... | 46 |
| 4.25 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานใน องค์กรจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน..... | 47 |
| 4.26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก..... | 48 |
| 4.27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร..... | 49 |
| 4.28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน..... | 50 |
| 4.29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม..... | 51 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|---|------|
| 2.1 โครงสร้างองค์การ สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย.... | 17 |
| 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 22 |

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาและรวดเร็ว อันมีสาเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ รวมถึงทัศนคติของผู้คนที่มีการแปรเปลี่ยนไปตลอดเวลา สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ส่งผลให้องค์กรเหล่านี้ล้วนต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินการและเติบโตก้าวหน้าต่อไปได้ในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันนี้ ทั่วโลกได้เผชิญกับสถานการณ์โรคระบาดร้ายแรง COVID-19 ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้คนทั่วโลก วิถีชีวิตของผู้คนได้เปลี่ยนแปลงไป นโยบายการทำงานขององค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับกับสถานการณ์โรคระบาดนั้น และปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้องค์กรต่าง ๆ เหล่านี้ สามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ก็คือ “บุคลากรภายในองค์กร”

สำหรับในองค์กรนั้น “บุคลากร” หรือ “คน” ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญและเป็นทรัพยากรในองค์กร ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ เมื่อองค์กรประกอบด้วยบุคลากรที่ดีและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารขององค์กรจึงมีความจำเป็นที่ต้องดูแล ส่งเสริม และให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กร ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ดีมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรภายในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองเป็นขณะทำงาน ทั้งความสุขทางกายและมีความสุขทางจิตใจ มีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย และทำงานอย่างมีความสุข รักในงานที่ทำ มีความก้าวหน้าและมั่นคงหน้าทีการงานตลอดจนได้รับความเป็นธรรมในสถานที่ทำงาน มีสิ่งแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน (รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ, 2558) และนอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและการปรับปรุงคุณภาพ ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่นักพัฒนาองค์กรจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้บุคลากรขององค์กรเกิด

แรงจูงใจ มีความพึงพอใจ ที่จะสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะเป็ปัจจัยอย่างหนึ่งทีเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กรได้ (ธันยพัฒน์ พิรุณ โปรบ, 2554)

ความผูกพันต่อองค์กร ถือว่าเป็นปัจจัยทีสำคัญทีทำใหบุคคลากรภายในองค์กรยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเป็นความเกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคคล ทำใหมีความเต็มใจในการทำงานให้กับองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อความรูสึกมีคุณค่าต่อองค์กรทำใหมีความต้องการทีจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Bateman & Strasser, 1984) ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร และนอกจากนี้ยังพบว่าองค์กรสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรได้ จากการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลากรภายในองค์กร (สาวิตรี สร้อยสุคสวาท, 2554) ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติงานของบุคคลากรในภาครัฐด้วยเช่นกัน หากบุคคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทีดี ย่อมส่งผลใหสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

สำนักงานปลัดบัญชีทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นองค์กรหนึ่งทีมีความสำคัญในกองบัญชาการกองทัพไทย มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงานกำกับดูแล และดำเนินการ ในด้านการปลัดบัญชี และสายวิทยาการปลัดบัญชีของกองบัญชาการทหารสูงสุด รวมทั้งประสานงานด้านการปลัดบัญชีกับเหล่าทัพ (กองกรรมวิธีข้อมูลสำนักงานปลัดบัญชีทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย, 2557) จากรายงานสรุปการปรับย้ายกำลังพลขององค์กรระบุไว้ว่าใน 3 ปีทีผ่านมา ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2560 – 2562 มีกำลังพลทีปรับย้ายออกจากองค์กรจำนวน 28 คน (กองกลาง สำนักงานปลัดบัญชีทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย, 2563) ซึ่งการปรับย้ายของกำลังพลนั้นส่งผลใหองค์กรขาดแคลนกำลังพลในการปฏิบัติหน้าที่ ก่อให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติการกิจขององค์กร ดังนั้นการรักษากำลังพลใหคงอยู่กับองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งและผู้บังคับบัญชาควรใหความใส่ใจในเรื่องนี้เพื่อทำใหองค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุภารกิจขององค์กร

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดทีจะศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ทีมีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานปลัดบัญชีทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อทีจะเป็นแนวทางใหผู้บังคับบัญชาสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ไข้ปัญหา ปรับปรุงนโยบายการบริหาร โดยใหความสำคัญและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชีทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใหสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตลอดจนพัฒนาองค์กรใหก้าวหน้าต่อไป

1.2 คำถามในการวิจัย

1.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรหรือไม่ ภายใต้สถานการณ์ COVID-19

1.2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ภายใต้สถานการณ์ COVID-19

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19

1.3.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ไม่แตกต่างกัน

1.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ไม่สัมพันธ์กัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

1.5.2 ด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ตามแนวคิดของ Porter et al. ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

1.5.2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Walton ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Allen and Meyer ได้แก่ ความผูกพันทางด้านความรู้สึกรักความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการวางแผนพัฒนากำลังพลในองค์กร ในเรื่องการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมาย

1.6.2 สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นตัวกำหนดนโยบาย หรือแนวทางในการปรับปรุงระบบการบริหารสำหรับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้กำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

1.6.3 สามารถเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจคนอื่นๆเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

1.7.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในการทำงาน หรือการรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่ ความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สวัสดิการที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงค่าตอบแทนที่เหมาะสม

1.7.2 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา ประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงรายได้ของแต่ละบุคคล

1.7.3 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกรักของบุคคล ความรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เชื้อมั่นและภักดีกับองค์กร มุ่งมั่นและเต็มที่กับการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.7.4 พนักงานขององค์กรในที่นี้ หมายถึง กำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย หมายถึง กำลังพลทุกระดับ ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ ที่สังกัดหน่วยงานสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

1.7.5 สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย หมายถึง หน่วยงานภายใต้สังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการในด้านการปลัดบัญชา และสายวิทยาการปลัดบัญชาของ กองบัญชาการทหารสูงสุด รวมทั้งประสานงานด้านการปลัดบัญชากับเหล่าทัพ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภายใต้สถานการณ์ COVID – 19 ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีรายละเอียดประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ข้อมูลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในเรื่องของคุณภาพชีวิต แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้กำเนิดขึ้นและแพร่หลาย ซึ่งมีนักวิชาการ ผู้รู้ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามที่น่าสนใจไว้หลายประเด็น ดังนี้

Guest (1992 อ้างถึงใน วิยะดา เขียวจันทร์, 2545) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกที่เกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ ความมั่นคงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์อันเกี่ยวข้องกับองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานต่อชีวิตของบุคคล

Walton (1973 อ้างถึงใน กษมา ทองขลิบ, 2550) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยมีการพิจารณาจากคุณลักษณะความเป็นบุคคล สถานภาพของบุคคลนั้นหรือสังคมขององค์กร ที่จะทำให้

งานประสบความสำเร็จ สามารถวัดได้จากเกณฑ์ 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลของจังหวะชีวิตและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Schermerhorn (1996 อ้างถึงใน มาริษา สุจิตวนิช, 2550) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นภาพรวมของประสบการณ์ทำงานของบุคคลซึ่งแสดงออกมาจากความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องาน อาชีพ ตลอดจนองค์การที่ตัวเองเป็นสมาชิกอยู่

ฉันทพัฒน์ พิรุณ โปทย (2554) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพ ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ นักพัฒนาองค์การจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ มีความพึงพอใจและสร้างความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะเพิ่มผลการทำงานปฏิบัติงานขององค์การได้

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงชีวิตการทำงานที่มีความสุขทางกายและมีความสุขทางจิตใจ มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ และทำงานอย่างมีความสุข รักในงานที่ทำ มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานที่ทำอยู่ ได้รับความเป็นธรรมในสถานที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน

ประภาพรณ พิชะ (2556) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคลในขณะที่ทำงานและมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ภัทรศรี โตตาบ (2551, หน้า 42) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในองค์การ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

สาวิตรี ศรีอวยสุตสวาท (2554) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การดำรงชีวิตที่ดีมีความสุขสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความมั่นคงในอาชีพและมีความพึงพอใจต่อความเป็นอยู่ในปัจจุบัน หากองค์การสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานได้

จากความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานที่กล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจในการทำงาน จากการได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน สุขภาพกายและสุขภาพจิต การสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973 อ้างถึงใน กษมา ทองขลิบ, 2550) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคล เน้นที่แนวทางความเป็นมนุษย์ของบุคคล สภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จสามารถแบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไป มีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานของตนเองกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) หมายถึง การทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth and security)) หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน และแนวทางที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

4. โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง (Development of human capacities) หมายถึง การส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น เต็มที่กับการทำงานในงานที่ที่มีความท้าทายมากขึ้น หรืองานสำคัญ

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้

6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (Rights at Work) หมายถึง การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูดและมีความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการปฏิบัติต่อผู้บริหาร

7. สมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต (Work and Life) หมายถึง การแบ่งเวลาในการทำงานให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Work) หมายถึง งานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่มีคุณค่า เห็นความสำคัญของงานและอาชีพ

เคิร์ส และ คิวลีย์ (Kerce&Kewley, 1993) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมุ่งเน้นในเรื่องของความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะของงาน และความเกี่ยวข้องในงาน สามารถแยกองค์ประกอบออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวม
2. ความพึงพอใจในงานในแต่ละด้าน ได้แก่ สวัสดิการ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน สิ่งแวดล้อมในด้านกายภาพแหล่งประโยชน์ทางทรัพยากรและเครื่องมือ โอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อนร่วมงาน โอกาสในการเจริญงอกงาม การนิเทศงาน

3. คุณลักษณะของงาน ได้แก่ เอกลักษณะ ความหลากหลาย ความสำคัญความเป็นอิสระของงาน และผลป้อนกลับจากการทำงาน

4. ความเกี่ยวข้องในงาน
พีระศิลป์ รัตนหิรัญกร (2554) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีองค์ประกอบ 9 ประการ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. จิตวิทยาและมนุษย์สัมพันธ์
3. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
4. ปัญหาส่วนตัว
5. การจัดการและการบริหารองค์การ
6. ปัญหาสุขภาพ
7. ระบบงานในสำนักงาน
8. ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ
9. การสื่อสารและการประสานงาน

จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกใช้คุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1973 อ้างถึงใน กษมาทองขลิบ, 2550) มาเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในองค์กรที่จะนำพาให้องค์กรมีการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการ ผู้รู้ หรือผู้เชี่ยวชาญให้ความหมาย หรือคำนิยามที่น่าสนใจไว้หลายประเด็น ดังนี้

เบทแมน และ สเตรสเซอร์ (Bateman & Strasser, 1984) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้น หมายถึง ความเกี่ยวข้องกับความจริงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ทำให้มีความเต็มใจในการทำงานให้กับองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมาย และเพื่อความรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร โดยพนักงานรู้สึกมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Porter, Steers, Mowday and Boulian (1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อองค์กร แบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
2. ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร
3. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร

สิริพร วงษ์โพน (2554) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้น หมายถึงความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจ ในการทำงาน ยอมรับในจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์กร รู้สึกจงรักภักดีและมีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกทางด้านจิตใจที่บุคคลมีต่อองค์กร เช่น การยอมรับ การรักใคร่เอาใจใส่ในองค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการมีส่วนร่วมในองค์กร รวมถึงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่

เปรมจิต คล้ายเพชร (2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กร เป็นผลมาจากการแลกเปลี่ยนที่เกิดจากการทำงานในองค์กร โดยเป็นการแสดงออกในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านความรู้สึกผูกพันยึดมั่น ไม่อยากต้องไปจากองค์กร และด้านพฤติกรรมทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ

กิตติมา ไตรรัตนอภิบาล (2556) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงาน รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ยอมรับในค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความเต็มใจและทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน มีการยอมรับในจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์กร มีความรู้สึกจงรักภักดีและมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2.2.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990) ได้กล่าวถึงแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1.ความผูกพันทางด้านความรู้สึก หมายถึง ความผูกพันจากความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจึงทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะอุทิศและทุ่มเทตนให้กับองค์กรที่ตนอยู่ และมีความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

2.ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จากการได้รับผลตอบแทนแลกเปลี่ยนในด้านต่างๆ ในการคงอยู่กับองค์กร

3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานทางสังคม โดยพนักงานต้องการที่จะตอบแทนให้กับองค์กรโดยการแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร

Buchanan (1974 อ้างถึงใน รุจิ อุศศิศิลป์ศักดิ์, 2546) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และการทำตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง การยอมรับในค่านิยมขององค์กร ตลอดจนวัตถุประสงค์ว่าเป็นไปในทางเดียวกันกับตนเอง

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์การ

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ หมายถึง การยึดมั่น มั่นคงในองค์การและต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ด้านความรู้สึกรู้สึก หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากอารมณ์ความรู้สึก มีจิตใจผูกพัน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

2. ด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคลโดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ การแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ตามแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกใช้ความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990 อ้างใน ธีระศักดิ์ กุศลานนท์, 2545) มาเป็นรูปแบบของความผูกพันต่อองค์การ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ความผูกพันทางด้านความรู้สึกรู้สึก ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

2.2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Porter et al. (1974) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 ด้าน คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 อายุ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงวุฒิภาวะของบุคคล ซึ่งบุคคลที่อายุมากจะมีความคิดความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าคนที่มีอายุน้อย ยิ่งมีอายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์การด้วยเหตุผล ความหวังที่จะได้รับค่าตอบแทน เช่น บำเหน็จ บำนาญ และตำแหน่งหน้าที่ที่ที่สืบ

1.2 ระดับการศึกษาบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ เนื่องจากมีคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง มีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย

1.3 เพศ เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าและมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากได้อุทิศกำลังกาย สติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลา ยิ่งนานขึ้นทำให้เพิ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความหวังที่จะได้ผลประโยชน์ตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง มีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.7 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีครอบครัวจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสดเพราะมีการต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ยังมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้นยิ่งพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้นตาม

2. ลักษณะงานหรือบทบาทของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

2.1 ความชัดเจน การระบุขอบเขตที่ชัดเจน ต้องทำงานเสร็จในภาพรวมและแยกเป็นชนิดงานได้ มีผลลัพธ์ของงานที่เห็นได้ชัดเจน

2.2 ความเป็นอิสระ การมีอิสระ เสรีภาพ การตัดสินใจได้ด้วยตนเอง มีการกำหนดเวลาและวิธีที่จะทำให้งานนั้นเสร็จ โดยไม่มีการควบคุม ทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ทำเพื่อประโยชน์แก่องค์กร

2.3 งานที่มีความท้าทาย ต้องใช้ความสามารถ สติปัญญา ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ หรือเทคโนโลยี จนเกิดแรงกระตุ้นในการพิสูจน์ความสามารถของตนเอง และเกิดความพอใจ เมื่องานประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลาย ทำให้ไม่รู้สึกรoutine จำเจ

3. ลักษณะขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจ คือ การให้อำนาจในการบริหารแก่ผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา การให้มีส่วนร่วมในการบริหาร การตัดสินใจ

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นผู้บริหาร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน เกิดความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อผลประโยชน์ของทุกคน ซึ่งก็คือผลกำไร

3.3 ขนาดขององค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่มีผลทำให้เกิดความผูกพันในระดับสูง เนื่องจากพนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและได้รับตอบแทนสูง

4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมจากองค์กร

4.2 ความรู้สึกเชื่อมั่นในองค์กร ว่าเป็นองค์กรที่พึงพาได้ไว้วางใจได้และจะไม่มี
การทอดทิ้ง มีการให้ความช่วยเหลือยามประสบปัญหา

4.3 ความรู้สึกสำคัญต่อองค์กร มีการยอมรับจากองค์กร

Steers (1977 อ้างถึงใน ปิยะเชษฐ์ เรื่องไฟ โรจน์, 2548) กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ
ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งได้ 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส
ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง

2. ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระใน
การทำงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และผลลัพธ์ของงาน

3. ประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร หมายถึง สภาพการทำงานที่ได้รับ ได้แก่
ความรู้สึกลำคัญต่อองค์กร ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและความเชื่อถือขององค์กร

จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกใช้นวัตกรรมของ
Porter et al. (1974) ในปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงานและ
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มาเป็นองค์ประกอบของลักษณะส่วนบุคคลของประชากรในงานวิจัย

2.3 ข้อมูลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ประวัติองค์กร

“รับคำสั่ง ทำทันที ทำให้ดีที่สุด”เมื่อปีพุทธศักราช 2503 ได้มีการปรับปรุงการจัดกรม
เสนาธิการกลาโหมเป็นกองบัญชาการทหารสูงสุด โดยกำหนดให้มีสำนักงานปลัดบัญชาทหาร
เป็นส่วนราชการฝ่ายเสนาธิการ แต่ปรากฏว่า ยังไม่ทันได้มีการจัดและกำหนดอัตราเจ้าหน้าที่
ได้มีการเปลี่ยนแปลงการแบ่งส่วนราชการของ กองบัญชาการทหารสูงสุด ใหม่อีกครั้งหนึ่งใน
ปีเดียวกัน ซึ่งการแก้ไขครั้งนี้มีได้กำหนดให้มี สำนักงานปลัดบัญชาทหารไว้ด้วย คงกำหนดหน้าที่
“การจัดงบประมาณ” ไว้ในหน้าที่ของ สำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด เท่านั้น

ต่อมาเพื่อให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องการงบประมาณโดยตรง และมีรูปการจัด
และอัตราที่ชัดเจน จึงได้กำหนดให้มี “สำนักงานงบประมาณ” เป็นหน่วยขึ้นตรงสำนักผู้บัญชาการ
ทหารสูงสุด โดยมี พลโท เวก เขียวเวช เป็นผู้อำนวยการ ตามคำสั่งกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่
131/25991 ลงวันที่ 15 ธันวาคม พุทธศักราช 2503 ประกอบด้วยกำลังพลชุดแรก จำนวน 12 อัตรา

ปีพุทธศักราช 2506 ได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมหน้าที่การตรวจเงินขึ้น จึงได้มีการปรับปรุง ภารกิจการจัดและอัตราใหม่อีก โดยแบ่งการจัดออกเป็น 1 แผนก และ 3 กอง คือ แผนกธุรการ กองงบประมาณ กองควบคุมงบประมาณ และกองตรวจเงิน มีอัตรากำลังพลเพิ่มขึ้นเป็น 34 อัตรา โดยที่กองบัญชาการทหารสูงสุด ได้ขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว มีส่วนราชการเพิ่มขึ้น ทำให้สถานที่ทำงานคับแคบลง

ปีพุทธศักราช 2508 “สำนักงานงบประมาณ” จึงได้ย้ายที่ตั้งจากกระทรวงกลาโหมไป ณ อาคารกระทรวงวัฒนธรรมเดิมสนามเสือป่า เป็นการชั่วคราวในระหว่างการก่อสร้างอาคารใหม่ทดแทนในกระทรวงกลาโหม และ “สำนักงานงบประมาณ” ได้รับอนุมัติให้เพิ่มอัตรากำลังพลเป็น 45 อัตรา เพื่อให้เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และเมื่ออาคารใหม่สร้างเสร็จแล้ว ก็ได้ย้ายกลับมาปฏิบัติงานที่อาคารใหม่แห่งนั้น ตั้งแต่วันที่ 6 สิงหาคม พุทธศักราช 2509 ซึ่งได้ทำพิธีเปิดเป็นทางการ เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม พุทธศักราช 2509 โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม เป็นประธานในพิธีเปิดอาคาร

ปีพุทธศักราช 2512 กองบัญชาการทหารสูงสุด ได้ยกฐานะ “สำนักงานงบประมาณ” ขึ้นเป็น “สำนักงานปลัดบัญชาทหาร” ตามคำสั่งกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ 30/12 ลงวันที่ 30 มกราคม พุทธศักราช 2512 โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 แผนก และ 5 กอง คือแผนกธุรการ กองงบประมาณ กองควบคุมงบประมาณ กองตรวจเงิน กองจัดการ และกองตรวจสอบและวิเคราะห์ มีอัตรากำลังพลเพิ่มขึ้นเป็น 127 อัตรา และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการบริหารงานตามแผนใหม่ ซึ่งจำเป็นต้องมีข้อมูลที่มีอยู่ในมาตรฐานเดียวกันเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจด้วยความสมบูรณ์ ครบถ้วน ถูกต้อง รวดเร็ว และทันเวลาอยู่เสมอจึงได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาชั้นสูงให้จัดตั้งศูนย์กรรมวิธีข้อมูลขึ้น เมื่อวันที่ 28 กันยายน พุทธศักราช 2513 ซึ่งเป็นผลให้ “สำนักงานปลัดบัญชาทหาร” มีอัตรากำลังพลทั้งสิ้น 214 อัตรา

ปีพุทธศักราช 2532 ได้เปลี่ยนแปลงอัตราเฉพาะกิจโดยแยกงานการตรวจเงินในความรับผิดชอบออกไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตรวจบัญชีทหาร เพื่อให้งานตรวจสอบภายในของกองบัญชาการทหารสูงสุด มีความเป็นอิสระขึ้นตรงต่อผู้บังคับบัญชา และในปีเดียวกันนี้ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ได้กรุณาอนุมัติโครงสร้างการจัดกองบัญชาการ-ทหารสูงสุด ใหม่ ซึ่งได้กำหนดให้ สำนักงานปลัดบัญชาทหาร เป็นกรมฝ่ายเสนาธิการร่วมขึ้นตรงกองบัญชาการ-ทหารสูงสุด และให้ศูนย์กรรมวิธีข้อมูล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร เป็นหน่วยขึ้นตรง กองบัญชาการทหารสูงสุด โดยได้แก้ไขชื่อจาก “ศูนย์กรรมวิธีข้อมูล” เป็น “กรมการสนเทศทหาร”

สำหรับภารกิจใหม่ของ สำนักงานปลัดบัญชาทหาร นั้น มีข้อแตกต่างในสาระสำคัญจากภารกิจเดิมอยู่หลายประการ จำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงการจัดและแบ่งมอบงานภายในของสำนักงาน

ปลัดบัญชีทหารให้สอดคล้องกัน โดยเพิ่มหน่วยงานและอัตรากำลังพล เพื่อรองรับกับปริมาณงานอย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจใหม่ให้ลุล่วงไปได้ เรื่อง ระบบการวางแผน การทำกำหนดการ และการงบประมาณ เพื่อให้ส่งผลในการขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณพุทธศักราช 2537 ใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานทางด้านงบประมาณ ที่เน้นการวางแผนอันเป็นการพัฒนาระบบงานทางด้านงบประมาณของกระทรวงกลาโหมให้ก้าวหน้าต่อไปอีกระดับหนึ่ง

สำนักงานปลัดบัญชีทหาร มีการบริหารจัดการด้านงบประมาณในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจค่าเงินบาท ซึ่งส่งผลกระทบต่อการใช้จ่ายด้านโครงการ จนสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ และดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างในสายงานปลัดบัญชีของกองบัญชาการทหารสูงสุด และเหล่าทัพ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน พร้อมทั้งดำเนินการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ปัจจุบันปีพุทธศักราช 2563 สำนักงานปลัดบัญชีทหาร มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการในด้านการปลัดบัญชี และสายวิทยาการปลัดบัญชีของกองบัญชาการทหารสูงสุด รวมทั้งประสานงานด้านการปลัดบัญชีกับเหล่าทัพ

วิสัยทัศน์

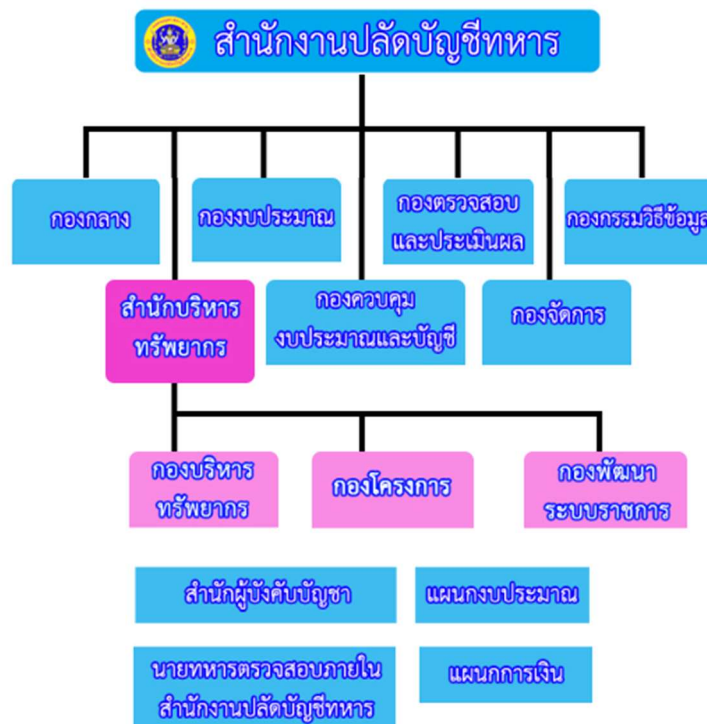
สำนักงานปลัดบัญชีทหาร เป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านการปลัดบัญชี การบริหารทรัพยากร และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

พันธกิจ

1. พิจารณาเสนอความเห็น ในการกำหนดนโยบายด้านปลัดบัญชีของ กองทัพอไทย
2. พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร การพัฒนาระบบราชการ และการจัดทำโครงการของกองทัพอไทย
3. พิจารณาเสนอความเห็น และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ และการบริหารงบประมาณของกองบัญชาการกองทัพอไทย รวมทั้งดำเนินการด้านงบประมาณกับส่วนราชการอื่น
4. พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาระบบบัญชี รวมทั้งแบบธรรมเนียมที่เกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการรายงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งของกองทัพอไทย ดำเนินการควบคุมงบประมาณ รายงานสถานภาพเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ ของกองบัญชาการกองทัพอไทย

5. พิจารณาเสนอความเห็น และดำเนินการเกี่ยวกับระบบการรายงานผลการใช้ทรัพยากร การติดตามความก้าวหน้า การรายงานผล การตรวจสอบ การวิเคราะห์และประเมินผล การดำเนินงานและการใช้ทรัพยากรของงาน โครงการ การดำเนินงานทางสถิติเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ และอื่นๆ เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรของกองทัพไทย
6. พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง และปรับปรุงการจัดและอัตราของ ส่วนราชการต่างๆ ของกองทัพไทย พิจารณาเสนอความเห็นและดำเนินการเกี่ยวกับการสำรวจ วิธีการจัดปริมาณงานและกำลังพล เพื่อปรับปรุงการจัดอัตรากำลังพล และวิธีการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ในกองบัญชาการกองทัพไทย
7. อำนวยการ และดำเนินการ ศึกษา อบรม และพัฒนาระบบงานในสายวิชาการ ด้านปลัดบัญชาฯของกองบัญชาการกองทัพไทย กำกับดูแล และควบคุมกำลังพลในสายงานปลัดบัญชาฯของกองบัญชาการกองทัพไทย
8. กำกับดูแลนโยบายด้านการเงิน การบัญชี การตรวจสอบภายใน ในฐานะกรมเสนาธิการร่วม ด้านปลัดบัญชาฯของกองบัญชาการกองทัพไทย
9. ดำเนินการเกี่ยวกับการเงินให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

โครงสร้างองค์การ



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การ สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วณิชญา อติสรพันธ์กุล, พนิต กุลศิริ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและพฤติกรรมผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพฯ จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุที่แตกต่างกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุที่แตกต่างกัน

สาวิตรี สร้อยสุคนธ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ 8 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือภาพรวม อยู่ในระดับดี, ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือภาพรวม อยู่ในระดับมากและคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พงศ์ภัค วั่งเร็ว (2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 93คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person correlation coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประเวศมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ ด้านที่มีคุณภาพชีวิตสูงสุด ส่วนผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประเวศมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และเมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตทั้งภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปวีณา กรุงพลี (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด จำนวน 255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญตา พระธาตุ (2554) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา ประชากรในงานวิจัยคือ บุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา จำนวน 179 คน เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามผลการศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง, ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อายุ สถานภาพการสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าตำแหน่งการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และสังกัดที่ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ดร. ดวงสมร มะโนวรรณ (2561) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI จำนวน 400 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน และแบบวัดความผูกพันองค์กร โดยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.815 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยสูงสุดคือ ด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ตามลำดับ ระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมและทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับมากที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วารุณี แดบสูงเนิน (2554) ได้ศึกษาเรื่องของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 168 คนที่เป็นพยาบาลระดับหัวหน้าและระดับปฏิบัติการ ของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse&Cumplings, 1985) และความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐาน

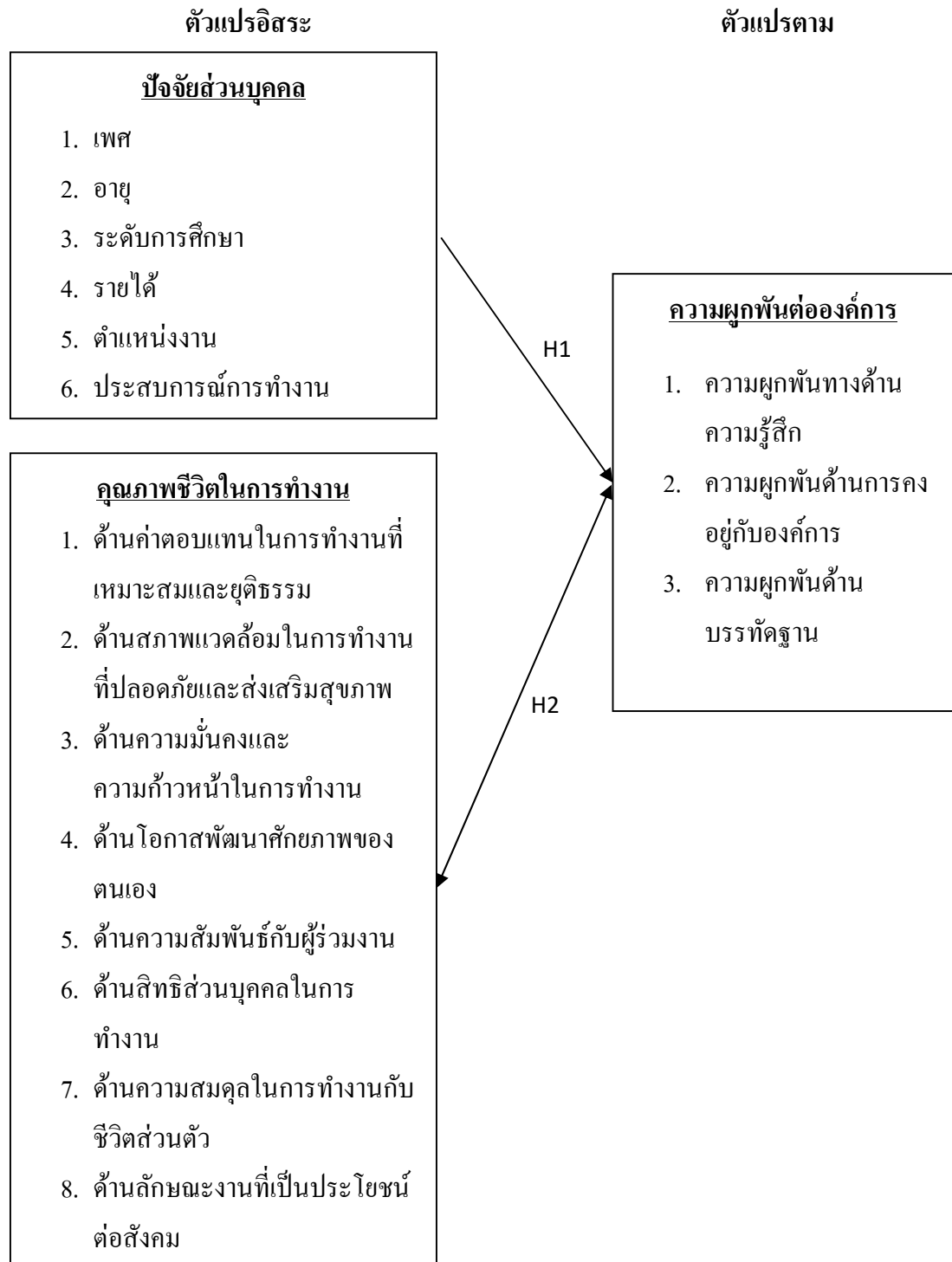
ฉันทพล โดบารมีกุล (2555) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านความภูมิใจในองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวม

วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลางเขตแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยมีปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ความภาคภูมิใจในองค์กรมีคุณค่าและสร้างประโยชน์ทางสังคม รายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคลและลักษณะการบริหารความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ยังพบว่าในส่วนของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขลักษณะ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงทางอาชีพไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

รินดา ชันชกรรรม (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยผลตอบแทนและความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ความสามารถ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ฟาริด, อีซาดิ, อิสมาอิล และ เอลิพัว (Farid, Izadi, Ismail & Alipour, 2015) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของประเทศมาเลเซีย โดยใช้วิธีการเก็บแบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 315 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานตามทฤษฎีของ Walton (1975) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 มิติ ตามทฤษฎีของ Allen & Meyer (1997) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p = 0.000$ โดย คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

สารนิพนธ์นี้เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภายใต้สถานการณ์ COVID – 19 ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลทั้งนี้ มีขั้นตอนของระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ขนาดประชากร

เนื่องด้วยหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ของผู้วิจัยคือ สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งมีจำนวนประชากรเป้าหมายแบบจำกัด (Finite population) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดประชากรและขนาดตัวอย่างจำนวนเดียวกัน

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวนทั้งสิ้น 250 คน (ที่มา: กองกลาง สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย)

ทั้งนี้ ขนาดประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ สามารถแบ่งหน่วยตัวอย่าง ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรตามกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหารกองบัญชาการกองทัพไทย

| กำลังพล | ประชากร |
|--------------------|------------|
| 1.นายทหารสัญญาบัตร | 157 |
| 2.นายทหารประทวน | 83 |
| 3.พนักงานราชการ | 6 |
| 4.ลูกจ้างประจำ | 4 |
| รวม | 250 |

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและยุติธรรม (2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (4) ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง (5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (7) ด้านความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ (8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความผูกพันทางด้านความรู้สึกรัก (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และ (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งประกอบด้วย 9 คำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale)

ซึ่งส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยทุกคำถามเป็นคำถามเชิงบวก มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้แบ่งอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย เป็น 5 ระดับ โดยคำนวณจากค่าอัตราภาคชั้น และแบ่งออกเป็น 5 ช่วงเท่ากัน โดยใช้สูตรหาความกว้างของอัตราภาคชั้นตามที่ (Yamane, 1973) อธิบายไว้ว่า

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การให้ช่วงคะแนนแบบสอบถามได้ ดังนี้

| | | |
|-----------|---------|-----------------------------|
| 4.21-5.00 | หมายถึง | ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด |
| 3.41-4.20 | หมายถึง | ระดับความเห็นด้วยมาก |
| 2.61-3.40 | หมายถึง | ระดับความเห็นด้วยปานกลาง |
| 1.81-2.60 | หมายถึง | ระดับความเห็นด้วยน้อย |
| 1.00-1.80 | หมายถึง | ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด |

3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

3.3.1 ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ทฤษฎี และรายงานผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากกรอบแนวคิด ความรู้เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

3.3.2 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นข้อคำถาม เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

3.3.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง ให้ครอบคลุมทั้งด้าน โครงสร้าง เนื้อหา และภาษาที่ใช้เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม

3.3.4 ทำการปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาอนุมัติก่อนเก็บข้อมูล

3.3.5 นำแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability test) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา-ครอนบาค (Alpha-Chronbach Coefficiencie) เกณฑ์ความเชื่อมั่นควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.7 ซึ่งได้ผลดังตารางที่ 3.2 ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นจากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

| ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร | ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น |
|---|------------------------------|
| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | |
| 1. ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและยุติธรรม | 0.89 |
| 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 0.79 |
| 3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน | 0.93 |
| 4. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง | 0.90 |
| 5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | 0.89 |
| 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน | 0.86 |
| 7. ด้านความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว | 0.87 |
| 8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | 0.87 |
| | 0.88 |
| ความผูกพันต่อองค์กร | |
| 1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | 0.89 |
| 2. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน | 0.80 |
| 3. ด้านความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว | 0.90 |
| | 0.86 |

จากตารางที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของทั้งฉบับอยู่ที่ 0.87 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ดังนั้นถือว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือ

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องและตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วนำไปใช้เก็บตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยจากแหล่งข้อมูลดังต่อไปนี้

3.4.1 การศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่มีผู้รวบรวมไว้ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน เช่น เอกสาร บทความ หนังสือทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4.2 การใช้แบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็น กำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 250 คน

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

3.5.1.1 ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ใช้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานและประสบการณ์ในการทำงาน

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.5.1.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

3.5.2.1 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 จำแนกตาม เพศ วัดสมมติฐานการวิจัยด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สำหรับ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานและ ประสบการณ์ในการทำงาน จะวัดความแปรปรวน ของค่าเฉลี่ย (Analysis of Variance) ด้วยค่าสถิติ F-test (ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD)

3.5.2.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 วัดดูประจักษ์ข้อนี้ วัดสมมติฐานการวิจัยด้วยความสัมพันธ์เชิงสถิติ Pearson Correlation Coefficient (r) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์การวัดระดับ
ความสัมพันธ์ 5 ระดับ ดังนี้ (Hinkle D.E., 1998)

| | | |
|-------------|---------|---------------------------------|
| 0.90 – 1.00 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก |
| 0.70 – 0.90 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง |
| 0.50 – 0.70 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง |
| 0.30 – 0.50 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ |
| 0.00 – 0.30 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก |

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ภาคราชการ สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 250 คน ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมาและมีความถูกต้องสมบูรณ์ที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 250 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอ 4 ส่วน ดังนี้

- 1.วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม หรือปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน
2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ภาคราชการ สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
- 3.วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ภาคราชการ สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
4. การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------|------------|--------|
| ชาย | 103 | 41.2 |
| หญิง | 147 | 58.8 |
| รวม | 250 | 100 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 และเพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

| อายุ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------|------------|------------|
| ไม่เกิน 30 ปี | 42 | 16.8 |
| 31 - 40 ปี | 68 | 27.2 |
| 41 - 50 ปี | 102 | 40.8 |
| 51 - 60 ปี | 38 | 15.2 |
| รวม | 250 | 100 |

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมา อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------------------------|------------|------------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 62 | 24.8 |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 93 | 37.2 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 95 | 38.0 |
| รวม | 250 | 100 |

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมา ระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 และระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

| รายได้ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------------|------------|------------|
| ต่ำกว่า 10,000 บาท | 0 | 0 |
| 10,000 – 20,000 บาท | 70 | 28.0 |
| 20,001 – 30,000 บาท | 65 | 26.0 |
| 30,001 – 40,000 บาท | 38 | 15.2 |
| สูงกว่า 40,000 บาท | 77 | 30.8 |
| รวม | 250 | 100 |

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้สูงกว่า 40,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 รองลงมา รายได้ 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 28 รายได้ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 65 คิดเป็นร้อยละ 26 รายได้ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ตำแหน่งงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------|------------|------------|
| นายทหารสัญญาบัตร | 157 | 62.8 |
| นายทหารชั้นประทวน | 83 | 33.2 |
| พนักงานราชการ | 6 | 2.4 |
| ลูกจ้างประจำ | 4 | 1.6 |
| รวม | 250 | 100 |

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งงานเป็นนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมา นายทหารชั้นประทวน จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 พนักงานราชการ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 และลูกจ้างประจำ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

| ประสบการณ์ในการทำงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|----------------------|------------|------------|
| ต่ำกว่า 1 ปี | 10 | 4.0 |
| 1 – 5 ปี | 52 | 20.8 |
| 6 – 10 ปี | 84 | 33.6 |
| มากกว่า 10 ปี | 104 | 41.6 |
| รวม | 250 | 100 |

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 ประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

4.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID – 19 กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ตารางที่ 4.7 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและยุติธรรม

| ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและยุติธรรม | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-------------|-------------|----------------|
| 1. งานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ | 3.63 | 0.78 | มาก |
| 2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ | 3.16 | 0.92 | ปานกลาง |
| 3. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ | 3.16 | 0.96 | ปานกลาง |
| รวม | 3.32 | 0.81 | ปานกลาง |

จาก ตารางที่ 4.7 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 อยู่ในระดับ ปานกลาง แยกเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพและท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|------|-------|
| 1. หน่วยงานมีอุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี | 3.74 | 0.83 | มาก |
| 2. หน่วยงานมีมาตรการการคัดกรองและป้องกันโรคที่มีคุณภาพ ปลอดภัย | 3.94 | 0.79 | มาก |
| 3. หน่วยงานมีการให้ความรู้แก่กำลังพล ในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.92 | 0.80 | มาก |
| รวม | 3.87 | 0.67 | มาก |

จาก ตารางที่ 4.8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานมีมาตรการการคัดกรองและป้องกันโรคที่มีคุณภาพ ปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือหน่วยงานมีการให้ความรู้แก่กำลังพล ในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 อยู่ในระดับมาก และหน่วยงานมีอุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

| ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| 1. การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม | 3.44 | 0.94 | มาก |
| 2. หน่วยงานเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ | 3.49 | 0.97 | มาก |
| 3. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน | 3.57 | 0.95 | มาก |
| รวม | 3.50 | 0.89 | มาก |

จาก ตารางที่ 4.9 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 อยู่ในระดับมาก และการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง

| ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|------|-------|
| 1. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานอยู่เสมอ | 3.76 | 0.82 | มาก |
| 2. หน่วยงานมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้กำลังพลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ | 3.61 | 0.83 | มาก |
| 3. หน่วยงานมีการจัดประชุมทางด้านวิชาการเพื่อให้กำลังพลได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ | 3.67 | 0.87 | มาก |
| รวม | 3.68 | 0.76 | มาก |

จาก ตารางที่ 4.10 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานมีการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อยู่ในระดับมากรองลงมา คือ หน่วยงานมีการจัดประชุมทางด้านวิชาการเพื่อให้กำลังพลได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ 3.67 อยู่ในระดับมาก และหน่วยงานมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้กำลังพลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

| ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|-------------|------------|
| 1. ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ | 4.02 | 0.85 | มาก |
| 2. เพื่อนร่วมงานมีความห่วงใยต่อท่านเสมอ ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว | 4.02 | 0.83 | มาก |
| 3. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานอยู่เสมอ | 3.92 | 0.84 | มาก |
| รวม | 3.99 | 0.76 | มาก |

จาก ตารางที่ 4.11 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานมีความห่วงใยต่อท่านเสมอ ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวและท่านได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับมาก และเพื่อนร่วมงานของท่านมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน

| ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|------|-------|
| 1. กำลังพลในหน่วยงานได้รับความเสมอภาคในเรื่อง กฎ ระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 3.63 | 0.88 | มาก |
| 2. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ในการทำงาน | 3.55 | 0.95 | มาก |
| 3. ผู้ร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน | 3.71 | 0.85 | มาก |
| รวม | 3.63 | 0.79 | มาก |

จาก ตารางที่ 4.12 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้ร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือกำลังพลในหน่วยงานได้รับความเสมอภาคในเรื่อง กฎ ระเบียบการประเมินผล ค่าตอบแทนและสวัสดิการสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 อยู่ในระดับมาก และท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

| ด้านความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| 1. ท่านสามารถแบ่งเวลาได้เหมาะสมระหว่างเวลาในการทำงานกับเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว | 3.84 | 0.81 | มาก |
| 2. ท่านรู้สึกพอใจกับการใช้เวลาในเรื่องงาน ครอบครัว สังคมและชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน | 3.78 | 0.82 | มาก |
| 3. งานประจำของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ครอบครัว หรือชีวิตส่วนตัวของท่าน | 3.81 | 0.84 | มาก |
| รวม | 3.81 | 0.74 | มาก |

จาก ตารางที่ 4.13 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านสามารถแบ่งเวลาได้เหมาะสมระหว่างเวลาในการทำงานกับเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคืองานประจำของท่าน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว หรือชีวิตส่วนตัวของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อยู่ในระดับมาก และท่านรู้สึกพอใจกับการใช้เวลาในเรื่องงาน ครอบครัว สังคมและชีวิตส่วนตัวในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

| ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|-------------|------------|
| 1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม | 4.11 | 0.79 | มาก |
| 2. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับชุมชนในการทำกิจกรรมเพื่อเป็นสาธารณประโยชน์ | 4.06 | 0.80 | มาก |
| 3. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ | 4.10 | 0.83 | มาก |
| รวม | 4.09 | 0.72 | มาก |

จาก ตารางที่ 4.14 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก และหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับชุมชนในการทำกิจกรรมเพื่อเป็นสาธารณประโยชน์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|--------------|------------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและ ยุติธรรม | 3.32 | 0.805 | ปานกลาง |
| 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ | 3.87 | 0.673 | มาก |
| 3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน | 3.50 | 0.892 | มาก |
| 4. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง | 3.68 | 0.764 | มาก |
| 5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | 3.99 | 0.761 | มาก |
| 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน | 3.63 | 0.790 | มาก |
| 7. ด้านสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว | 3.81 | 0.738 | มาก |
| 8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | 4.09 | 0.722 | มาก |
| รวม | 3.74 | 0.566 | มาก |

จากตารางที่ 4.15 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาธิการ กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 แยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับสูงรองลงมาด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 อยู่ในระดับสูง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 อยู่ในระดับสูง ด้านสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อยู่ในระดับสูง ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อยู่ในระดับสูง ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อยู่ในระดับสูง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อยู่ในระดับสูง และด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

4.3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID – 19 กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ตารางที่ 4.16 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก

| ความผูกพันทางด้านความรู้สึกรู้สึก | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|-------------|------------|
| 1. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน | 3.89 | 0.79 | มาก |
| 2. ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทางที่ดี | 4.07 | 0.81 | มาก |
| 3. ท่านรู้สึกยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน | 4.09 | 0.78 | มาก |
| รวม | 4.02 | 0.72 | มาก |

จาก ตารางที่ 4.16 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทางที่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 อยู่ในระดับมาก และท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร

| ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|--------------|------------|
| 1. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย | 4.08 | 0.793 | มาก |
| 2. ท่านมีความตั้งใจที่จะเป็นบุคลากรของหน่วยงานจนกว่าจะเกษียณอายุราชการหรือเลิกจ้าง | 3.92 | 0.937 | มาก |
| 3. ท่านยินดีที่จะทำงานในหน่วยต่อไป แม้ว่าจะมีหน่วยงานอื่นให้ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงกว่า | 3.64 | 1.041 | มาก |
| รวม | 3.88 | 0.787 | มาก |

จาก ตารางที่ 4.17 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือท่านมีความตั้งใจที่จะเป็นบุคลากรของหน่วยงานจนกว่าจะเกษียณอายุราชการหรือเลิกจ้างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 อยู่ในระดับมาก และท่านยินดีที่จะทำงานในหน่วยต่อไป แม้ว่าจะมีหน่วยงานอื่นให้ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงกว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน

| ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|--------------|------------|
| 1. ท่าน มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน | 4.10 | 0.839 | มาก |
| 2. ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ | 4.02 | 0.909 | มาก |
| 3. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงาน แม้จะเป็นงานที่นอกเหนือจากงานในความรับผิดชอบ | 3.79 | 0.951 | มาก |
| รวม | 3.97 | 0.820 | มาก |

จาก ตารางที่ 4.18 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับมาก และท่านมีความเต็มใจที่จะทำงาน แม้จะเป็นงานที่นอกเหนือจากงานในความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม

| ความผูกพันต่อองค์กร | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|------------------------------------|-------------|--------------|------------|
| 1.ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก | 4.02 | 0.716 | มาก |
| 2.ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร | 3.88 | 0.787 | มาก |
| 3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน | 3.97 | 0.820 | มาก |
| รวม | 3.96 | 0.691 | มาก |

จาก ตารางที่ 4.19 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาธิการ กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความผูกพันด้านความรู้สึกรักมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อยู่ในระดับมาก และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4.4 การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร จำแนกตาม เพศ

| ความผูกพันต่อองค์กร | เพศ | \bar{X} | S.D. | t-test | Sig | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|------------------------|------|-----------|------|--------|------|--------------------|
| ด้านความรู้สึกรัก | ชาย | 3.98 | 0.67 | -0.59 | 0.55 | ไม่แตกต่าง |
| | หญิง | 4.04 | 0.75 | | | |
| ด้านการคงอยู่กับองค์กร | ชาย | 3.82 | 0.77 | -1.01 | 0.32 | ไม่แตกต่าง |
| | หญิง | 3.92 | 0.80 | | | |
| ด้านบรรทัดฐาน | ชาย | 3.85 | 0.82 | -1.93 | 0.06 | ไม่แตกต่าง |
| | หญิง | 4.06 | 0.81 | | | |
| รวม | ชาย | 3.89 | 0.68 | -1.35 | 0.18 | ไม่แตกต่าง |
| | หญิง | 4.01 | 0.70 | | | |

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ พบว่า กำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร
จำแนกตามอายุ

| ความผูกพันต่อองค์กร | | SS | df | MS | F | Sig | ผลการทดสอบ สมมติฐาน |
|------------------------|--------------|--------|-----|------|------|------|------------------------|
| ด้านความรู้สึกรัก | ระหว่างกลุ่ม | 1.54 | 3 | 0.51 | 1.00 | 0.39 | ไม่แตกต่าง |
| | ภายในกลุ่ม | 125.95 | 246 | 0.51 | | | |
| | รวม | 127.49 | 249 | | | | |
| ด้านการคงอยู่กับองค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 2.78 | 3 | 0.93 | 1.51 | 0.21 | ไม่แตกต่าง |
| | ภายในกลุ่ม | 151.43 | 246 | 0.62 | | | |
| | รวม | 154.21 | 249 | | | | |
| ด้านบรรทัดฐาน | ระหว่างกลุ่ม | 4.18 | 3 | 1.40 | 2.10 | 0.10 | ไม่แตกต่าง |
| | ภายในกลุ่ม | 163.19 | 246 | 0.66 | | | |
| | รวม | 167.38 | 249 | | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 2.10 | 3 | 0.70 | 1.47 | 0.22 | ไม่แตกต่าง |
| | ภายในกลุ่ม | 116.91 | 246 | 0.46 | | | |
| | รวม | 119.01 | 249 | | | | |

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ พบว่า กำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาธิการ
กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ภายใต้สถานการณ์
COVID-19 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร
จำแนกตาม ระดับการศึกษา

| ความผูกพันต่อองค์กร | | SS | df | MS | F | Sig | ผลการทดสอบ สมมติฐาน |
|------------------------|--------------|--------|-----|------|------|------|------------------------|
| ด้านความรู้สึกรัก | ระหว่างกลุ่ม | 1.09 | 2 | 0.55 | 1.06 | 0.35 | ไม่แตกต่าง |
| | ภายในกลุ่ม | 126.40 | 247 | 0.51 | | | |
| | รวม | 127.49 | 249 | | | | |
| ด้านการคงอยู่กับองค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 1.41 | 2 | 0.70 | 1.14 | 0.32 | ไม่แตกต่าง |
| | ภายในกลุ่ม | 152.80 | 247 | 0.62 | | | |
| | รวม | 154.21 | 249 | | | | |
| ด้านบรรทัดฐาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.40 | 2 | 0.70 | 1.04 | 0.35 | ไม่แตกต่าง |
| | ภายในกลุ่ม | 165.98 | 247 | 0.67 | | | |
| | รวม | 167.38 | 249 | | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 1.27 | 2 | 0.63 | 1.33 | 0.27 | ไม่แตกต่าง |
| | ภายในกลุ่ม | 117.74 | 247 | 0.48 | | | |
| | รวม | 119.01 | 249 | | | | |

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ พบว่า กำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาธิการ
กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ภายใต้
สถานการณ์ COVID-19 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร
จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

| ความผูกพันต่อองค์กร | | SS | df | MS | F | Sig | ผลการทดสอบ สมมติฐาน |
|------------------------|--------------|--------|-----|------|------|------|------------------------|
| ด้านความรู้สึกรัก | ระหว่างกลุ่ม | 2.85 | 3 | 0.95 | 1.87 | 0.14 | ไม่แตกต่าง |
| | ภายในกลุ่ม | 124.64 | 246 | 0.51 | | | |
| | รวม | 127.49 | 249 | | | | |
| ด้านการคงอยู่กับองค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 0.45 | 3 | 0.15 | 0.24 | 0.87 | ไม่แตกต่าง |
| | ภายในกลุ่ม | 153.76 | 246 | 0.63 | | | |
| | รวม | 154.21 | 249 | | | | |
| ด้านบรรทัดฐาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.70 | 3 | 0.57 | 0.84 | 0.47 | ไม่แตกต่าง |
| | ภายในกลุ่ม | 165.68 | 246 | 0.67 | | | |
| | รวม | 167.38 | 249 | | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.83 | 3 | 0.28 | 0.58 | 0.63 | ไม่แตกต่าง |
| | ภายในกลุ่ม | 118.18 | 246 | 0.48 | | | |
| | รวม | 119.01 | 249 | | | | |

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ พบว่า กำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาการ
กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ภายใต้อ
สถานการณ์ COVID-19 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร
จำแนกตาม ตำแหน่งงาน

| ความผูกพันต่อองค์กร | | SS | df | MS | F | Sig | ผลการทดสอบ สมมติฐาน |
|------------------------|--------------|--------|-----|------|------|------|------------------------|
| ด้านความรู้สึกรัก | ระหว่างกลุ่ม | 0.61 | 3 | 0.20 | 0.40 | 0.76 | ไม่แตกต่าง |
| | ภายในกลุ่ม | 126.88 | 246 | 0.52 | | | |
| | รวม | 127.49 | 249 | | | | |
| ด้านการคงอยู่กับองค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 0.65 | 3 | 0.22 | 0.35 | 0.79 | ไม่แตกต่าง |
| | ภายในกลุ่ม | 153.56 | 246 | 0.62 | | | |
| | รวม | 154.21 | 249 | | | | |
| ด้านบรรทัดฐาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.02 | 3 | 0.34 | 0.50 | 0.68 | ไม่แตกต่าง |
| | ภายในกลุ่ม | 166.36 | 246 | 0.68 | | | |
| | รวม | 167.38 | 249 | | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.46 | 3 | 0.15 | 0.32 | 0.81 | ไม่แตกต่าง |
| | ภายในกลุ่ม | 118.55 | 246 | 0.48 | | | |
| | รวม | 119.01 | 249 | | | | |

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ พบว่า กำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาการ
กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ภายใต้สถานการณ์
COVID-19 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร
จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

| ความผูกพันต่อองค์กร | | SS | df | MS | F | Sig | ผลการทดสอบ สมมติฐาน |
|------------------------|--------------|--------|-----|------|-------|------|------------------------|
| ด้านความรู้สึกรัก | ระหว่างกลุ่ม | 1.61 | 3 | 0.54 | 1.048 | 0.37 | ไม่แตกต่าง |
| | ภายในกลุ่ม | 125.88 | 246 | 0.51 | | | |
| | รวม | 127.49 | 249 | | | | |
| ด้านการคงอยู่กับองค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 1.148 | 3 | 0.38 | 0.62 | 0.61 | ไม่แตกต่าง |
| | ภายในกลุ่ม | 153.06 | 246 | 0.62 | | | |
| | รวม | 154.21 | 249 | | | | |
| ด้านบรรทัดฐาน | ระหว่างกลุ่ม | 2.74 | 3 | 0.91 | 1.36 | 0.26 | ไม่แตกต่าง |
| | ภายในกลุ่ม | 164.64 | 246 | 0.67 | | | |
| | รวม | 167.38 | 249 | | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 1.32 | 3 | 0.44 | 0.92 | 0.43 | ไม่แตกต่าง |
| | ภายในกลุ่ม | 117.69 | 246 | 0.48 | | | |
| | รวม | 119.01 | 249 | | | | |

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ พบว่า กำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร
กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร
ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาทหารกองบัญชาการกองทัพไทยไม่สัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ความผูกพันด้านความรู้สึก | | |
|---|--------------------------|--------------|-------------------|
| | r | sig | ระดับความสัมพันธ์ |
| 1. ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและยุติธรรม | 0.28** | 0.000 | ต่ำ |
| 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 0.40** | 0.000 | ต่ำ |
| 3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน | 0.42** | 0.000 | ต่ำ |
| 4. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง | 0.52** | 0.000 | ปานกลาง |
| 5. ด้านความสัมพันธ์กับร่วมงาน | 0.59** | 0.000 | ปานกลาง |
| 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน | 0.52** | 0.000 | ปานกลาง |
| 7. ด้านสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว | 0.50** | 0.000 | ปานกลาง |
| 8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | 0.66** | 0.000 | ปานกลาง |
| รวม | 0.66** | 0.000 | ปานกลาง |

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.26 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาทหารกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.66$)

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร | | |
|---|----------------------------------|--------------|-------------------|
| | r | sig | ระดับความสัมพันธ์ |
| 1. ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและยุติธรรม | 0.36** | 0.000 | ต่ำ |
| 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 0.38** | 0.000 | ต่ำ |
| 3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน | 0.48** | 0.000 | ต่ำ |
| 4. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง | 0.46** | 0.000 | ต่ำ |
| 5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | 0.47** | 0.000 | ต่ำ |
| 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน | 0.49** | 0.000 | ต่ำ |
| 7. ด้านสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว | 0.53** | 0.000 | ปานกลาง |
| 8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | 0.62** | 0.000 | ปานกลาง |
| รวม | 0.64** | 0.000 | ปานกลาง |

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.27 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรภายใต้สถานการณ์ COVID-19 กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาทหารกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.64$)

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน | | |
|---|-------------------------|--------------|-------------------|
| | r | sig | ระดับความสัมพันธ์ |
| 1. ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและยุติธรรม | 0.34** | 0.000 | ต่ำ |
| 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 0.34** | 0.000 | ต่ำ |
| 3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน | 0.40** | 0.000 | ต่ำ |
| 4. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง | 0.40** | 0.000 | ต่ำ |
| 5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | 0.36** | 0.000 | ต่ำ |
| 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน | 0.40** | 0.000 | ต่ำ |
| 7. ด้านสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว | 0.47** | 0.000 | ต่ำ |
| 8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | 0.51** | 0.000 | ปานกลาง |
| รวม | 0.55** | 0.000 | ปานกลาง |

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.28 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานภายใต้สถานการณ์ COVID-19 กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชีทหารกองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($r = 0.55$)

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ความผูกพันต่อองค์กร | | |
|---|---------------------|--------------|-------------------|
| | r | sig | ระดับความสัมพันธ์ |
| 1. ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและยุติธรรม | 0.37** | 0.000 | ต่ำ |
| 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 0.42** | 0.000 | ต่ำ |
| 3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน | 0.48** | 0.000 | ต่ำ |
| 4. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง | 0.51** | 0.000 | ปานกลาง |
| 5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | 0.52** | 0.000 | ปานกลาง |
| 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน | 0.52** | 0.000 | ปานกลาง |
| 7. ด้านสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว | 0.56** | 0.000 | ปานกลาง |
| 8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | 0.67** | 0.000 | ปานกลาง |
| รวม | 0.69** | 0.000 | ปานกลาง |

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.29 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.69$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะจากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ กำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 250 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 มีอายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 40,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6

5.1.2 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ในภาพรวม ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก

5.1.3 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ในภาพรวม ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันทางด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก

5.1.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงานและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ไม่สัมพันธ์กัน

จากผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรภายใต้สถานการณ์ COVID-19 กรณีศึกษา กำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงานและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันของกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ไม่แตกต่างกัน

เนื่องจากกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความเข้าใจ และรับรู้ถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ การปฏิบัติ ภารกิจ หน้าที่และนโยบายของผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี กำลังพลทุกคนเข้าใจจุดมุ่งหมายขององค์กรในทิศทางเดียวกัน เข้าใจถึงสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ของตนเอง เช่น ในเรื่องของการเลื่อนตำแหน่ง การปรับยศและการขึ้นเงินเดือน ทั้งหมดเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ และรวมถึงการเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อกำลังพลในองค์กรเป็นอย่างดี ทั้งในเรื่องความเป็นอยู่และการเติบโตในหน้าที่การงาน ส่งผลให้กำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องของความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจึงไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของกำลังพลในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปวีณา กรุงพลี (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ พบว่าลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

หากพิจารณาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า กำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มากที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แสดงให้เห็นถึงว่ากำลังพลมีรู้สึกว่าการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม มีการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์และมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ และรองลงมาเป็นด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน แสดงให้เห็นถึงการ

ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การเอาใจใส่จากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แสดงให้เห็นถึงสถานที่ทำงานที่มีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่มีคุณภาพ มาตรการการป้องกันโรคที่เหมาะสม ปลอดภัย และการส่งเสริมสุขภาพของกำลังพลให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ด้านสมรรถนะในการทำงานและชีวิตส่วนตัว แสดงถึงระยะเวลาในการทำงานที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง องค์กรมีการเปิดโอกาสและส่งเสริมให้กำลังพลมีการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะของตนเองอยู่เสมอทั้งทางอบรม สัมมนาและการศึกษาตามหลักสูตรแนวทางรับราชการ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล การได้รับความเสมอภาคในการปฏิบัติ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ด้วยความยุติธรรม เปิดโอกาสให้กำลังพลมีความก้าวหน้า และสุดท้ายด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับ

การพิจารณาด้านความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ด้านที่มากที่สุดคือ ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก แสดงให้เห็นถึงว่า กำลังพลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรและมี ความภูมิใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รองลงมาคือความผูกพันด้านบรรทัดฐาน กำลังพลมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อชื่อเสียงขององค์กรและแม้จะเป็นงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบก็ตาม และสุดท้ายคือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร กำลังพลขององค์กรมีความตั้งใจและยินดีที่จะทำงานในองค์กรต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการหรือเลิกจ้าง

ผลการวิจัยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นได้ว่า หากกำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหารมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงขึ้น จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น ได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสาวิตรี สร้อยสุดสวาท (2554) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และองค์กรสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรได้ จากการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรและสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ พงศ์ภักดิ์ วังเร็ว (2559) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี

โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ ด้านที่มีคุณภาพชีวิตสูงสุด ส่วนผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และเมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตทั้งภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาทหารกองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เพิ่มขึ้น จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลในหน่วยงานเกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยมุ่งปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านต่างๆ จากระดับมาก ให้อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าด้านอื่น ๆ เพื่อให้กำลังพลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กร

5.3.2.2 ศึกษาในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในแนวเชิงลึกและมีความหลากหลายมาพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กษมา ทองขลิบ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของครูโรงเรียนราชินีบน. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กองกรรมวิธีข้อมูล สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย. (2557). ข้อมูลของ สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย. ค้นเมื่อ 3 กันยายน 2563, จาก <http://ocg.rtarf.mi.th/ocginter/index.php>.
- กิตติมา ไตรรัตน์อภิบาล. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ กรณีศึกษา: พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิสเซ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ฉันทพล โดบารมีกุล. (2555). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดร. ดวงสมร มะโนวรรณ. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่ สังกัด โรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธัญพัฒน์ พิรุณ โปรบ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิต ความเป็นอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา: เทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัด นครปฐม. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ประภาพรณ พิชะ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา. ภาคนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปวีณา กรุงพลี. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปณ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปิยเชษฐ เรื่องไฟโรจน์. (2548). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- เปรมจิต คล้ายเพชร. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การความยุติธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจลาออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงศ์ภัค วังเร็ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิระศิลป์ รัตนธีรบุญกร. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภัทรศรี โตตาบ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างเขavnอารมณ์ ปัจจัยความเครียดการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษา: เจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต. งานวิจัยส่วนบุคคล ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มาริษา สุจิตวนิช. (2550). ยุทธวิธีในการลดผลกระทบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของบุคคลที่มีชื่อเสียงในสื่อมวลชนต่อธุรกรรมเยาวชน. กรุงเทพฯ .มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- รินดา ชันชกรม. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง. ในรายงานการประชุมภาคใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4 : 376-385.
- รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- รุจี อุศศิลป์ศักดิ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานและค่านิยมการบริการ ของพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วนันญา อติสรพันธ์กุล, และพนิต กุลศิริ. (2556). ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และพฤติกรรมผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กร. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ, 2556 (2) 55-73.
- วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาข้าราชการกรมศุลกากรที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย). สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิยะดา เขียวจันทร์. (2545). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สาวิตรี สร้อยสุดสวาท. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

สิริพร วงษ์โทน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาษาต่างประเทศ

Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measure and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 63, 1-18.

Bateman, T., & Strasser, S. (1984). A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organization Commitment. *Academy of Management Journal*, 27, 95-112.

Buchanan, I.B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(40), 533.

Farid, H., Izadi, Z., Ismali, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lectures in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, 52, 54-61.

Huse, E.F. and Cummings, T.G. (1985). *Organization Development and Change*. Minnesota: West Publishing Corp.

Kerce, E.W., & Kewley, S.B. (1993). Quality of life survey: New dissections method and benefits. In Koontz, *Improving organization Survey: New direction method and applications*. Newbury Park: Sage Publication, 188-207.

Porter, Steers, Mowday and Boulian (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 42(1), 603-609.

Steers, R.M. (1977). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-75.

Walton, R.E. (1973). Quality of life: What is it? *Slone Management Review* 15th (September): 11 -12.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภายใต้สถานการณ์ COVID-19
ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาทหาร
กองบัญชาการกองทัพไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่
(1) ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและยุติธรรม (2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่
ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (4) ด้านโอกาส
พัฒนาศักยภาพของตนเอง (5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน
(7) ด้านสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ (8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความผูกพัน
ทางด้านความรู้สึกรัก (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรและ (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
มา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สอบถาม

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ไม่เกิน 30 ปี 31 – 40 ปี
 41 – 50 ปี 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้

- ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 – 20,000 บาท
 20,001 – 30,000 บาท 30,001 – 40,000 บาท
 สูงกว่า 40,000 บาท

5. ตำแหน่งงาน

- นายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน
 พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ต่ำกว่า 1 ปี 1 – 5 ปี
 6 – 10 ปี มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและยุติธรรม | | | | | |
| 1. งานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ | | | | | |
| 2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ | | | | | |
| 3. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ | | | | | |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | | | | | |
| 1. หน่วยงานมีอุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี | | | | | |
| 2. หน่วยงานมีมาตรการการคัดกรองและป้องกันโรคที่มีคุณภาพ ปลอดภัย | | | | | |
| 3. หน่วยงานมีการให้ความรู้แก่กำลังพล ในเรื่องส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน | | | | | |
| 1. การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม | | | | | |
| 2. หน่วยงานเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ | | | | | |
| 3. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน | | | | | |

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง | | | | | |
| 1. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานอยู่เสมอ | | | | | |
| 2. หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ | | | | | |
| 3. หน่วยงานมีการจัดประชุมทางด้านวิชาการเพื่อให้กำลังพลได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ | | | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 1. ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ | | | | | |
| 2. เพื่อนร่วมงานมีความห่วงใยต่อท่านเสมอ ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว | | | | | |
| 3. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานอยู่เสมอ | | | | | |
| ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน | | | | | |
| 1. กำลังพลในหน่วยงานได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบการประเมินผล ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | | | | | |
| 2. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ในการทำงาน | | | | | |
| 3. ผู้ร่วมงานของท่านให้ความสำคัญในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน | | | | | |

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว | | | | | |
| 1. ท่านสามารถแบ่งเวลาได้เหมาะสมระหว่างเวลาในการทำงานกับเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว | | | | | |
| 2. ท่านรู้สึกพอใจกับการใช้เวลาในเรื่องงานครอบครัว สังคมและชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน | | | | | |
| 3. งานประจำของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว หรือชีวิตส่วนตัวของท่าน | | | | | |
| ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | | | | | |
| 1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม | | | | | |
| 2. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับชุมชนในการทำกิจกรรมเพื่อเป็นสาธารณประโยชน์ | | | | | |
| 3. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ | | | | | |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| ความผูกพันต่อองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ความผูกพันทางด้านความรู้สึก | | | | | |
| 1. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน | | | | | |
| 2. ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทางที่ดี | | | | | |
| 3. ท่านรู้สึกยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน | | | | | |
| ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร | | | | | |
| 1. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย | | | | | |
| 2. ท่านมีความตั้งใจที่จะเป็นบุคลากรของหน่วยงาน จนกว่าจะเกษียณอายุราชการหรือเลิกจ้าง | | | | | |
| 3. ท่านยินดีที่จะทำงานในหน่วยต่อไป แม้ว่าจะมีหน่วยงานอื่นให้ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงกว่า | | | | | |
| ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน | | | | | |
| 1. ท่าน มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน | | | | | |
| 2. ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ | | | | | |
| 3. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงาน แม้จะเป็นงานที่นอกเหนือจากงานในความรับผิดชอบ | | | | | |

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล

ร้อยตรีหญิง ณิชชนันท์ จันทมาลา

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรีบริหารธุรกิจ
สาขาการตลาด
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ปีการศึกษา 2560

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

นายทหารประจำแผนกบริหารงบประมาณ
กองงบประมาณ สำนักงานปลัดบัญชาทหาร
กองบัญชาการกองทัพไทย