



ประสิทธิภาพโครงการสินเชื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารที่
ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการทหาร
สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6

ร.อ.ชนันท์ศม์ กำแพงฤทธิ์รงค์
จินตนา เจริญธรรม

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ.2551



ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อสารนิพนธ์ ประสิทธิภาพโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร
ที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่
ต่อสู้อากาศยานที่ 6

เสนอโดย ร้อยเอกธนัทธอสม์ กำแหงฤทธิรงค์
จินตนา เจริญธรรม

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ วิชาเอก การจัดการ โครงการ
วิชาเอก การจัดการทรัพยากรมนุษย์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผศ.ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว


.....ประธานกรรมการ
(รศ.นงลักษณ์ วัฒนสิงหะ)

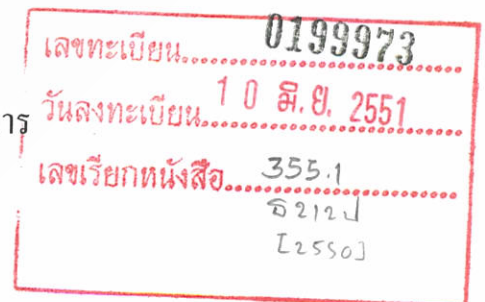

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
(ผศ.ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)


.....กรรมการ
(ผศ.ดร.จรัญญา ปานเจริญ)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผศ.ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

วันที่ 29 เดือน ส.ค. พ.ศ. 2551



หัวข้อสารนิพนธ์	ประสิทธิผลโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของข้าราชการ ทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่6
ชื่อผู้เขียน	ร้อยเอก ธนัทธัมภ์ กำแหงฤทธิรงค์ จินตนา เจริญธรรม
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผศ.ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2550

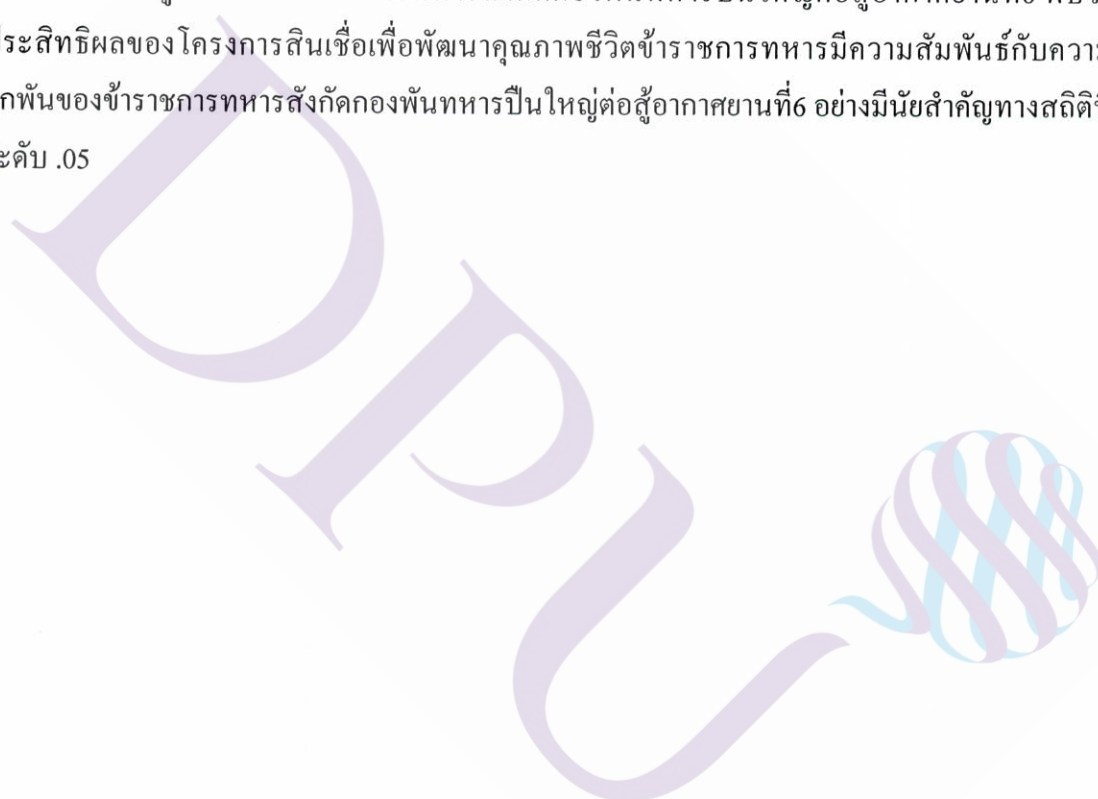
บทคัดย่อ

ปัจจุบันกองทัพบกกำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับหนี้สินของข้าราชการชั้นประทวนซึ่งส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและองค์กรของข้าราชการชั้นประทวนที่สังกัดกองทัพบก กองทัพบกจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหานี้ จึงเริ่มโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารขึ้น โดยจัดหาแหล่งเงินกู้เพื่อไปชำระหนี้ เพื่อผ่อนคลาภาระหนี้สินหลายทางให้เหลือหนี้สินน้อยทางที่สุด กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่6 ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้การบังคับบัญชาของกองทัพบก ได้ดำเนินการตามโครงการสินเชื่อเพื่อคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร ในฐานะที่ผู้วิจัยมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับโครงการ จึงมีความคิดเห็นว่า การศึกษาประสิทธิผลของโครงการศึกษาความผูกพันของข้าราชการทหารและการศึกษาประสิทธิผลของโครงการที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่6 จะทำให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต่อความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการให้ได้ประโยชน์อย่างสูงสุด

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษา 1.ระดับประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร 2.ระดับความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่6 3.ประสิทธิผลโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่6

กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่6 จำนวน128นาย เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 9-13 มกราคม2551 โดยใช้แบบสอบถาม

เป็นเครื่องมือ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นการพัฒนาตนเองและกลุ่ม การส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด การศึกษาความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่6ประกอบไปด้วยประเด็น ความผูกพันต่อองค์กรและ ความผูกพันต่องาน ภาพรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง โดยความผูกพันต่องานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด การศึกษาประสิทธิภาพโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่6 พบว่า ประสิทธิภาพของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ ผศ.ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำที่มีคุณค่าและให้การช่วยเหลือในด้านต่างๆจนสารนิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่กองพันทหารปืนใหญ่ทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ฝึกประสบการณ์ ให้คำแนะนำที่ดีตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณพ่อ – แม่ พี่ ๆ ทุกคนที่เป็นกำลังใจ กำลังทรัพย์คอยช่วยเหลือและห่วงใยผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ รปม.รุ่น 10 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ทุกท่านที่ให้คำแนะนำในด้านการเรียนคอยห่วงใยใคร่ถามส่งข่าวสารการศึกษาด้วยดี

คุณประโยชน์ใด ๆ ที่เกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณพ่อพระคุณแม่และครู – อาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอนผู้วิจัยมาจนเป็นวันนี้

ร้อยเอกธนทัตต์ คำแหงฤทธิรงค์
จินตนา เจริญธรรม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	๗
กิตติกรรมประกาศ	๘
สารบัญตาราง	๙
สารบัญภาพ	๑๐
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 นิยามศัพท์	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	4
2. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการมาสโลว์	5
2.2 การวัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผลของการดำเนินงาน	7
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน	8
2.4 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับหน่วยงานและ โครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร	11
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
2.6 กรอบแนวคิด	19
3. ระเบียบวิธีวิจัย	21
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	21
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	21
3.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือ	22
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	22
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	23

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	25
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	25
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	25
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	26
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	35
5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
5.2 อภิปรายผล	36
5.3 ข้อเสนอแนะ	39
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	40
บรรณานุกรม	41
ภาคผนวก	45
ประวัติผู้เขียน	54

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	26
4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ ประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารสังกัด กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6	28
4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ ประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตข้าราชการทหารด้านการพัฒนา ตนเองและกลุ่ม	29
4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ ประสิทธิผลของโครงการ เพื่อพัฒนาคุณภาพ ชีวิตข้าราชการทหารด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	29
4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ ประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร ด้านการเสริมสร้าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	30
4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความ ผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหาร ปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6	31
4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความ ผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารสังกัด กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6	31
4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความ ผูกพันต่องานของข้าราชการทหาร สังกัด กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6	33

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.9 การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของ ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโครงการ สินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร กับความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัด กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6	34



สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 โครงสร้างกลุ่มราชการทหาร	15
2.2 ขั้นตอนการสมัครเป็นสมาชิกกลุ่มในโครงการ กัณฑ์การออมสิน	16
2.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา	20



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพิทักษ์รักษาเอกราช และความมั่นคงของรัฐเป็นหน้าที่หลักของทหารตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2545 ในอดีตประเทศไทยมีการใช้กำลังทหารเพื่อปกป้องรักษาอธิปไตยมาโดยตลอด หลังการสิ้นสุดของยุคสงครามเย็นและก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ทำให้การที่ประเทศต่าง ๆ จะช่วงชิงผลประโยชน์ โดยใช้กำลังทหารขนาดใหญ่เข้าหักล้างกันมีโอกาสเป็นไปได้ น้อยมากและภายหลังจากประเทศไทยต้องประสบกับภาวะทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง นับตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมากองทัพบกเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่ได้รับผลกระทบโดยตรง จากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจข้างต้น ทำให้งบประมาณของกองทัพบกที่เคยได้รับอย่างเพียงพอต้องลดลงอย่างมาก ส่งผลให้การดำเนินการในกิจการด้านต่าง ๆ ตามนโยบายของกองทัพบกต้องมีข้อจำกัดมากขึ้น

นอกจากภาวะเศรษฐกิจดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและองค์การต่าง ๆ แล้ว บุคลากรในหน่วยงานก็ได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำทำให้รายได้ของบุคลากรไม่พอกับรายจ่ายเกิดปัญหาหนี้สินต่าง ๆ ตามมา ซึ่งปัจจุบันกองทัพบกประสบกับปัญหาเกี่ยวกับหนี้สินของนายทหารชั้นประทวน ซึ่งเป็นกำลังพลส่วนใหญ่ของกองทัพบก ปัญหานี้สินดังกล่าวสามารถสรุปได้ดังนี้

1. โครงสร้างเงินเดือนของระบบราชการไทยไม่สามารถปรับตัวได้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เช่น อัตราเงินเฟ้อ ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันที่เพิ่มสูงขึ้น
2. ปัญหาค่านิยม ซึ่งโดยทั่วไปแล้วคนไทยมักให้ความสำคัญเรื่องความสัมพันธ์ส่วนบุคคลค่อนข้างมาก จึงทำให้มีค่าใช้จ่ายที่เรียกว่าภายีสังคมเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับงานบุญงานกุศล เช่น การทอดกฐิน ทอดผ้าป่า ค่าใส่ซองร่วมงานบวช งานแต่งงาน งานศพ ค่ารับรองญาติ มิตรสหาย ค่าใช้จ่ายที่เรียกว่าภายีสังคมนี้อาจจัดเป็นตัวเงินที่แน่นอน แต่ก็ก็เป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้
3. ปัญหาจากสภาพแวดล้อมทางสังคม ภายใต้อสภาพสังคมไทยปัจจุบันที่ถือว่าเป็นสังคมทุนนิยม ยึดถือและให้ความสำคัญต่อวัตถุหรือที่เรียกว่าวัตถุนิยม สิ่งแวดล้อมและสภาพต่าง ๆ จะสร้างแรงจูงใจให้มีการใช้จ่ายที่เกิดจากความจำเป็น เช่น การจับจ่ายใช้สอยในห้างสรรพสินค้า การรับประทานอาหารตามร้านอาหาร ภัตตาคาร การใช้จ่ายเพื่อตอบสนองความบันเทิงในสถานเริงรมย์ต่าง ๆ (พันโททรงวิทย์ วงศ์พระถาง, 2547 : บทคัดย่อ)

สาเหตุที่กล่าวมาข้างต้นส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน และองค์กรของกำลังพลที่สังกัด อาทิเช่น ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน การคอร์รัปชัน การกระทำสิ่งผิดกฎหมาย ปัญหาครอบครัว และบุตรหลานของกำลังพล กองทัพบกจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหานี้ จึงได้ริเริ่มนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการทหารขึ้น เพื่อให้ข้าราชการทหารทั่วประเทศได้มีแหล่งกู่เงินไปชำระหนี้สิน และเพื่อการลงทุนในอัตราคอกเบี้ยต่ำ เป็นการผ่อนคลายภาระหนี้สิน ตลอดจนส่งเสริมการมีรายได้เพิ่ม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในกรณีนี้กองทัพบกได้มีหนังสือลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2544 ขอความร่วมมือจากธนาคารออมสิน เพื่อให้การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการดำเนินการ โครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารและมีการลงนามบันทึกข้อตกลงกันระหว่างพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ ผู้บัญชาการทหารบก ผู้แทนกองทัพบก และ นายชาญชัย มุสิกนิศากร ผู้อำนวยการธนาคารออมสิน ผู้แทนธนาคารออมสิน เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2545 โดยสาระสำคัญของโครงการ คือ การให้สินเชื่อ 30 เท่าของเงินเดือน เพื่อให้ผู้กู้ไปแก้ไขปัญหานี้สินที่มีอยู่เดิม เป็นการช่วยลดภาระการเป็นหนี้ซึ่งต้องชำระดอกเบี้ยสูง หรือการเป็นหนี้ นอกกระบบ และคาดหวังว่าจะสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตสร้าง และปลูกฝังจิตสำนึก ปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด ทักษะคิด และการดำเนินชีวิตโดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อีกทั้งการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารให้มีความสุข สามารถมีชีวิตทั้งด้านส่วนตัวและ การงานที่ดีขึ้น ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา สร้างเสริมวินัยทางการเงินให้กับตนเอง มีการรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งของกองทัพบก และมีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการดังกล่าว เนื่องจากผู้ได้บังคับบัญชาเข้าร่วมโครงการดังกล่าว จึงมีความเห็นว่าการศึกษาถึงประสิทธิผลของโครงการจะทำให้ทราบว่า การดำเนินงานดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด เกิดผลต่อผู้เข้าร่วมโครงการอย่างไร เพราะผลสัมฤทธิ์ของโครงการมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่องาน เมื่อข้าราชการทหารได้รับการช่วยเหลือในด้านภาระหนี้สินแล้วย่อมจะทำให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างราบรื่น มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รักหน่วยงาน และพยายามทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ การวิจัยครั้งนี้จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 ให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น อันจะเป็นการบรรลุวัตถุประสงค์ของกองทัพบกที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารให้มีความสุขทั้งด้านส่วนตัวและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบระดับประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6
2. เพื่อทราบระดับความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6
3. เพื่อทราบประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารส่งผลกระทบต่อความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและกลุ่ม การส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 ที่เข้าร่วมโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2550-2551 จำนวน 192 คน

1.5 นิยามศัพท์

ประสิทธิผล หมายถึง ผลการทำงานที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่คาดหวังหรือกำหนดไว้เป็นหลัก กิจกรรมหรืองานใด ๆ ที่มีประสิทธิผลอาจจะเกิดจากการปฏิบัติหรือการดำเนินงานที่ไม่ประหยัด ผลงานอาจไม่ได้สร้างความพึงพอใจให้แก่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด หรือทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องก็ได้ สำหรับการศึกษานี้ ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ซึ่งอยู่ในพื้นที่กองพันปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 ซึ่งวัดจากคะแนนรวมขององค์ประสงค์ด้วยตัวชี้วัด 3 ประเด็น คือ การพัฒนาตนเองและกลุ่ม การส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้าราชการทหารชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศดังต่อไปนี้ สิบตรี (ส.ต.) สิบโท (ส.ท.) สิบเอก (ส.อ.) จำสิบตรี (จ.ส.ต.) จำสิบโท (จ.ส.ท.) จำสิบเอก (จ.ส.อ.)

ความผูกพันของข้าราชการทหาร หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของข้าราชการทหารที่มีต่อหน่วยงานของตน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของหน่วยงานไว้ ประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่องาน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิดที่คนมีต่อองค์กรในลักษณะที่วัดจากการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันต่องาน หมายถึง ความเพียรพยายามในการใช้ความรู้ความสามารถทุ่มเทไปกับงานในหน้าที่ ที่ได้รับผิดชอบ จนกว่างานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบนั้น จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของงานที่ได้กำหนดไว้

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทราบระดับประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6
2. ทราบระดับความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6
3. ทราบประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6
5. ได้แนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6
6. ได้แนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่องานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

มาสโลว์ (Maslow) เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยา โดยเขาได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎี ที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยมาสโลว์มีแนวคิดหรือสมมุติฐานแนวคิดหรือสมมุติฐานของทฤษฎี 3 ประการ คือ 1) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด มนุษย์จะมีความต้องการตลอดเวลาและมากขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้วเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการด้านอื่น ๆ จะเกิดขึ้นแทนที่กระบวนการอย่างนี้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องกันไปไม่มีวันยุติ 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบจะเป็นสิ่งที่จูงใจต่อไป และ 3) ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดได้เป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการในลำดับต่ำได้รับการตอบสนองจนเต็มที่แล้ว ความต้องการในลำดับสูงขึ้นถัดไปจะเกิดขึ้น และมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการเรื่อย ๆ ไป

ลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์มี 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีลักษณะเรียงลำดับ จากต่ำไปหาสูง

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่ อาศัย เครื่องนุ่งห่มยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ

2. ความต้องการความปลอดภัย (security needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์มีความปรารถนาที่จะได้รับการคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ความปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ และสามารถคาดหมายได้ (predictable world) ความต้องการความปลอดภัยหมายถึงรวมถึงความรู้ถึงข้อจำกัดหรือขอบเขตของพฤติกรรมของแต่ละคนซึ่งเป็นที่ยอมรับในสังคม และความปลอดภัยหรือความมั่นคงในการทำงาน

3. ความต้องการทางสังคม (social or belonging needs) เมื่อความต้องการสองประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะเข้าครอบงำพฤติกรรมของคนนั้น ความต้องการทางสังคม หมายถึงความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตรภาพ และความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำเร็จของคุณ องค์การย่อมตอบสนองความต้องการของลูกจ้างโดยการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับควรมีการยกย่องชมเชย และให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (esteem or egoistic needs) ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กร หรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแล้วแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นขึ้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้

ในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ไปใช้ในการมุ่งใจในการบริหารมีข้อควรพิจารณาดังนี้ 1) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจอีกแล้วจะเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นและความต้องการที่สูงขึ้นจะเป็นตัวจูงใจต่อไป 2) ความต้องการของแต่ละคนมีความซับซ้อนมาก กล่าวคือความต้องการของแต่ละคนอาจไม่เป็นไปตามลำดับขั้นก็ได้ 3) ทฤษฎีของมาสโลว์ไม่ได้พัฒนามาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (empirical) จึงมีลักษณะคล้ายเป็นทฤษฎีบนเก้าอี้ (armchair theory) ทำให้ขาดความน่าเชื่อถือในเชิงวิทยาศาสตร์ บางครั้งไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมความต้องการได้อย่างชัดเจน

แต่อย่างไรก็ตามทฤษฎีของมาสโลว์ก็ยังได้รับความนิยมในการนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ อย่างกว้างขวางและแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร ทั้งนี้เพื่อสร้างความพึงพอใจหรือตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ในการศึกษาเพื่อต้องการทราบถึงความต้องการของคนนั้นมีอะไรบ้างในความต้องการแต่ละลำดับขั้น ซึ่งผลการศึกษพบว่า

ความต้องการทางด้านร่างกาย รางวัลทั่ว ๆ ไป ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ เพศ และการพักผ่อนนอนหลับ เป็นต้น แต่ในความต้องการปัจจัยที่จะตอบสนองในระดับองค์กรนั้น

ได้แก่ การจ่ายเงิน เงื่อนไขการทำงานที่พึงพอใจ

ความต้องการทางด้านความปลอดภัย รางวัลทั่วไป ได้แก่ การคุ้มครองป้องกัน ส่วนปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และการงานที่มั่นคง

ความต้องการทางสังคม รางวัลทั่วไป ได้แก่ ความรัก การมีส่วนร่วม ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กร ได้แก่ การรวมกลุ่มทำงาน การนิเทศ สมาคมอาชีพ

ความต้องการการยอมรับนับถือ รางวัลทั่วไป ได้แก่ เกียรติยศชื่อเสียง สถานภาพ ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ การยอมรับจากสังคม ชนิดของงาน สถานภาพในงาน

ความต้องการความสำเร็จ รางวัลทั่วไป ได้แก่ ความก้าวหน้า การสร้างสรรค์พัฒนา ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ งานที่ท้าทาย สัมฤทธิ์ผลในงาน ความก้าวหน้าในองค์กร

2.2 การวัดผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิผลของการดำเนินงาน

การวัดผล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างข้อมูลข่าวสารที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจกำหนดคน นโยบาย วางแผน และบริหารงานให้มีคุณภาพ กล่าวในภาพรวม สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดความหมายและวิธีการวัดไว้ดังนี้

(สำนักงาน ก.พ., มปป. : 4-10)

1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (results) หมายถึง ผลผลิต (output) + ผลลัพธ์ (outcome)
2. ประสิทธิภาพ (effectiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ของผลลัพธ์จากการทำงานกับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
3. ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณทรัพยากรที่ใช้กับปริมาณผลผลิตที่เกิดจากกิจกรรมหรือโครงการ กล่าวคือ ประสิทธิภาพจะแสดงถึงความสามารถในการผลิต และความคุ้มค่าของการลงทุน นั่นคือ เป็นเรื่องของการดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างประหยัด และสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
4. ผลลัพธ์ (outcome) หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นหรือเงื่อนไขที่เกิดขึ้นนอกโครงการ และมีความสำคัญกับผู้ให้บริการและสถานะ เช่น ความพึงพอใจของประชาชน เป็นต้น

นอกจากนี้ นักวิชาการได้ให้ความหมายคำว่า “ประสิทธิผล” ไว้ที่น่าสนใจดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 14) อธิบายว่า “ประสิทธิผล” คือ การพิจารณาการทำงานที่สำเร็จ คู่ลงดังประสงค์ หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลัก และความสำเร็จจากงานอย่างมีประสิทธิภาพนี้อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ แต่อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานทุกประเภทก็ถือการใช้ปัจจัยพื้นฐานซึ่งประกอบด้วยทรัพยากรการบริหาร 4 ประการอันได้แก่ คน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการจัดการ (management) ถึงแม้ว่าคุณค่าทาง

ประสิทธิผลของงานจะไม่คำนึงถึงความประหยัด (economy) และความพึงพอใจ (satisfaction) เพราะถือว่าเพียงแต่งานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายก็เพียงพอแล้ว เช่น การจัดทำบัตรประจำตัวประชาชนด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ตั้งเป้าหมายว่าจะต้องทำให้สำเร็จทั้งประเทศ ภายในเวลา 5 ปี ในกรณีนี้หากทำสำเร็จถือว่างานมีประสิทธิผล คือ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนจะสิ้นเปลืองงบประมาณสักเพียงใด ก็เป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ผลงานที่ได้อาจไม่ประหยัดแต่มีประสิทธิผล (นภพล กาญจนกานนท์, 2540 : 37)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน (commitment) กำลังเป็นที่สนใจอย่างกว้างขวาง จากทั้งนักวิชาการ นักการศึกษา ผู้บริหาร นักทฤษฎีองค์การ รวมทั้งนักพฤติกรรมศาสตร์ เนื่องจากแนวคิดเรื่องความผูกพัน เป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งเรื่องหนึ่งในการศึกษาพฤติกรรมองค์การ ดังนั้นองค์การต่าง ๆ จึงพยายามแสวงหาวิธีที่จะธำรงรักษาสมาชิกที่มีคุณภาพขององค์การให้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานยาวนานขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การด้วยการทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันอย่างแนบแน่นกับองค์การและงานที่รับผิดชอบ

2.3.1 ความหมายของความผูกพัน

นักทฤษฎีองค์การและนักวิชาการที่ศึกษาเรื่องความผูกพันองค์การ ได้ให้คำนิยามและความหมายไว้หลายทัศนะด้วยกัน เช่น พอร์เตอร์และคณะ (Porter and Others, 1974 : 603-609) ได้นิยามว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกต่อองค์การ ซึ่งบ่งชี้ออกมาใน รูปแบบดังนี้ 1) สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การ 2) สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ 3) สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป ส่วนบุคานัน (Buchanan) ได้ให้คำนิยามของความผูกพันต่อ องค์การไว้ว่า เป็นความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน (partisan) เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยสามส่วน คือ 1) ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (identification) เป็นการแสดงออกซึ่งเป้าหมายและค่านิยมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่และ 3) ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ (loyalty) รวมทั้ง ความรู้สึกรักใคร่ผูกพันต่อองค์การ ซึ่ง มาร์ชและแมนนารี (Marsh and Mannari) เห็นว่าความผูกพันเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่บุคคลมีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ เป็นการยอมรับเป้าหมาย

หลักขององค์การ รวมทั้งมีการประเมินผลทางบวกต่อองค์การ ส่วนมิทเชลล์ และลาร์สัน (Mitchell and Larson) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การคือ เจตคติที่คน ๆ หนึ่งมีต่อองค์การ ต่อการที่จะมีส่วนร่วมในองค์การต่อไป มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จึงแสดงพฤติกรรมการเป็นเจ้าขององค์การ ดังนั้นความผูกพันจึงสามารถทำนายพฤติกรรมในอนาคตที่บุคคลจะปฏิบัติต่อ องค์การ รวมทั้งสามารถทำนายการเปลี่ยนงานของลูกจ้างได้ ส่วน สเตียร์ส (Steers, 1988 : 576) ได้นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคคลที่มีความ รู้สึกเกี่ยวพันและยึดถือองค์การซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อยสามประการคือ 1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ นอกจากนี้ ไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger and others, 1990 : 51-59) ชี้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติ ซึ่งแสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์การกับผลที่ตามมา คือ ความซื่อสัตย์ของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การ ซึ่ง แมทธิว และฟาร์ (Mathieu and Farr) ก็มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทำให้สมาชิกเกิดความ รู้สึกเกี่ยวพันกับงานมากยิ่งขึ้น

2.3.2 ความสัมพันธ์ของความผูกพัน

จากแนวคิดและนิยามของความผูกพันต่อองค์การที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาเรื่องความผูกพันของนักวิชาการ รวมทั้งผู้สนใจจากสาขาอาชีพต่าง ๆ ซึ่งนอกจากนี้แล้ว นักวิชาการจำนวนมากยังได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความผูกพัน เช่น บุคานัน (Buchanan) ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันในองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะผู้จัดการ เพราะความผูกพันในองค์การเป็นสิ่งจำเป็นต่อการอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์การขนาดใหญ่ เนื่องจากจุดหมายสำคัญในการบริหารงานของทุกองค์การคือ ให้องค์การคงอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดี เพื่อให้ดำเนินงานต่อไปได้ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นเจตคติที่มีความสำคัญยิ่งเพราะ 1) ความผูกพันในองค์การเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์กร หรือทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั้นเอง 2) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนเป็นเจ้าขององค์การ และมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ และ 3) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ส่วน สเตียร์ส (Steers, 1990 : 579-581) ก็เห็นว่า ถ้าหากความผูกพันแสดงถึงส่วนหนึ่งของกระบวนการแห่งการปรับตัว ดังนั้น ความผูกพันในระดับสูงจะต้องมีอิทธิพล

ต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การอย่างน้อยสี่ประการคือ 1) บุคลากรจะมีความรู้สึกผูกพันยึดมั่นต่อเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การอย่างแท้จริง มีความเต็มใจ พอใจ และกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมของ องค์การ และบุคลากรที่มีความผูกพันในระดับสูงมากจะไม่มีพฤติกรรมขาดงาน 2) บุคลากรที่มีความผูกพันสูงมักจะมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นบุคลากรในองค์การ และให้ การสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การ นำองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายด้วยความเต็มใจ ซึ่งงานวิจัยจำนวนมากก็ได้ยืนยันว่า การที่บุคลากรมีความผูกพันสูงจะช่วยลดการเปลี่ยนงานได้ 3) บุคลากรยังคงยึดถือต่อจุดมุ่งหมายขององค์การอย่างต่อเนื่อง พวกเขาจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทราบว่าเขาเป็นตัวจักรสำคัญในการสนับสนุนหรือช่วยเหลือให้องค์กรทำงานบรรลุเป้าประสงค์ พวกเขาจะมีความจงรักภักดีและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ และ 4) ความผูกพันในระดับสูงทำให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงานใช้กำลังความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ ซึ่งความพยายามดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นการใช้เวลาหรืออย่างอื่น ก็จะแปรเปลี่ยนไปเป็นผลการปฏิบัติงานในที่สุด

2.3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

แม้ว่าความผูกพันจะมีความสำคัญอย่างยิ่งดังได้กล่าวมาแล้ว หากแต่การที่จะทำให้บุคลากรในองค์การมีความผูกพันสูงนั้นมิใช่เป็นสิ่งที่ทำได้ง่ายนัก ทั้งนี้เนื่องจากมีตัวแปรต่าง ๆ มากมายที่มีอิทธิพลต่อการมีความผูกพันสูงหรือต่ำของบุคลากร เรบินีเยก และอัลทโท (Hrebiniak and Alutto, 1972 : 566) มีความเห็นว่า องค์ประกอบของความผูกพันในองค์การประกอบด้วย 1) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในองค์การ กล่าวคือ ยิ่งผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าใด ความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น 2) แรงจูงใจที่ได้รับจากหน่วยงาน และ 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาก ก็จะทำให้เกิดความผูกพันมากไปด้วย นอกจากนี้ ความผูกพันในองค์การยังขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่เขาทำงานในองค์การ ระยะเวลาในการให้บริการ ความขัดแย้งในบทบาท ความไม่พึงพอใจต่อนโยบาย การให้ค่าตอบแทน อายุ ศาสนา เพศ สถานภาพ สมรส ความไว้วางใจเป็นส่วนตัว การรวบอำนาจ และความต้องการในการพัฒนา เป็นต้น มิทเชลล์ และ ลาร์สัน (Mitchell and Larson, 1987 : 144) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้นมีความสัมพันธ์กับลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ ความเชื่อ จริยธรรมทางศาสนา ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นต้น ลักษณะเฉพาะของงาน หรือระดับความรับผิดชอบที่มีต่องาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยลูกจ้างที่มีความผูกพันสูง มีแนวโน้มที่จะต้องการอยู่ในองค์การและให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมดีกว่าคนที่มีความผูกพันน้อย ดังนั้น ความ

ผูกพันจึงมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในขณะที่ สเตียร์ส (Steers, 1988 : 578-579) ซึ่งเป็นผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันมาโดยตลอดได้กล่าวว่า การทำงานทุกอย่างจะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยนั้น สิ่งแรกที่จะต้องมียาก่อนคือ ความผูกพันของพนักงาน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันนั้นได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา เป็นต้น 2) คุณลักษณะด้านบทบาทสัมพันธ์ (role-related characteristics) คือ ความชัดเจนในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท 3) คุณลักษณะด้านโครงสร้าง (Structure characteristics) ได้แก่ การกระจายอำนาจ ความมีอิสระในงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และ 4) ประสบการณ์ในการทำงาน (work experience) คือความรู้สึกว่างานมีความสำคัญมากเป็นพิเศษ

2.4 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับหน่วยงาน และโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ

ในการวิจัยเรื่องประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 ประวัติความเป็นมาของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6
- 2.2 ความเป็นมาของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร

2.4.1 ประวัติกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6

นับจากปี พ.ศ. 2524 ที่กองทัพบกได้พัฒนาขีดความสามารถทางด้านการป้องกันภัยทางอากาศระดับกองร้อยและกองพัน ระบบอาวุธป้องกันภัยทางอากาศของกองทัพบกให้กับกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน คือ

1. จัดตั้ง ปตอ.พัน 5 ตามคำสั่ง กองทัพบก (เฉพาะ) ลับที่ 25/24 ลง 3 มี.ค.24
2. จัดตั้ง ร้อย ปตอ.อต. ตามคำสั่ง กองทัพบก (เฉพาะ) ลับที่ 40/25 ลง 24 ก.ย.25

เพื่อเป็นการสร้างเสริมกำลังกองทัพบกให้เข้มแข็งและทันสมัยตามความก้าวหน้า เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ของโลกตามโครงการเสริมสร้างกำลังกองทัพ กองทัพบกจึงอนุมัติให้กองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานจัดตั้งหน่วย “กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6” และ “กองสรรพาวุธเบา กองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน” ขึ้น ซึ่งได้กำหนดไว้ในแผนงานโครงการเสริมสร้างกำลังกองทัพ ปี พ.ศ. 2527 โดยแบ่งมอบงบประมาณ ปี พ.ศ.2527 ในการจัดตั้งเป็นจำนวนเงินหน่วยละหกพันล้านบาท และห้าพันล้านบาทตามลำดับ มอบให้กองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 เป็นการจัดตั้งหน่วยให้สอดคล้องกับการจัดซื้ออาวุธ ปตอ.20 มม.

เหลือได้รับเพิ่มเติมในปี พ.ศ. 2528 หน่วยนี้มีโครงสร้างการจัดหน่วยเช่นเดียวกับกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 5 มีนามหน่วยว่า “กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 ใช้นามย่อว่า “ปตอ.พัน.6” ที่ตั้งเลขที่ 232 หมู่ที่ 2 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10210

จัดตั้งหน่วยตามคำสั่ง กองทัพบก (เฉพาะ) ลับที่ 272/26 ลง 12 ต.ค.26 เรื่อง จัดตั้งกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 โดยเริ่มโครงการในปี พ.ศ. 2527 และดำเนินการให้เสร็จสิ้นในปี พ.ศ. 2529 ขั้นตอนให้มีที่ตั้งชั่วคราวและที่ตั้งปกติถาวรอยู่ในบริเวณแขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ในระหว่างการจัดตั้งให้ใช้ประโยชน์จากอาคารโรงเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ไปก่อน

ระยะเวลาในการดำเนินงานมีกำหนด 3 ปี เริ่มโครงการในปีงบประมาณ 2527 ถึงปีงบประมาณ 2529 แบ่งขั้นตอนการปฏิบัติออกเป็น 3 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 พ.ศ. 2527

- จัดตั้ง บก.และ ร้อย.บก.ตามอจย.หมายเลข 44-66 (22 พ.ค.21)
- จัดตั้ง ร้อย ปตอ.ขนาด 22 มม.(วัลเคน) จำนวน 2 กองร้อย ตาม อจย.หมายเลข 44-67 (22 พ.ค.21) บรรจุกำลังพลในอัตราลด 1 กองร้อย อีก 1 กองร้อย บรรจุกำลังพลในอัตราโครงการ
- จัดตั้ง ร้อย ปตอ.ขนาด 40 มม. จำนวน 1 กองร้อย ตาม อจย.หมายเลข 44-77 (24 ต.ค.22) บรรจุกำลังพลในอัตราโครงการ โดยให้นำอาวุธ ปตอ.ขนาด 40 มม.แอล 60 (ลากจูง) ที่มีอยู่ในคลังมาใช้ประโยชน์ก่อน
- เปิดที่ทำการชั่วคราว ตาม น.ยก.ทบ.ที่ กห 0403/2103 ลง 29 ก.พ.27 โดยใช้อาคารของ ปตอ.พัน.5 เมื่อ 14 ก.พ. 2527

ชั้นที่ 2 ปี พ.ศ. 2528

- บรรจุกำลังพล บก.และร้อย.บก.ในอัตราลด
- บรรจุกำลังพล ร้อย ปตอ.จำนวน 20 มม.(วัลเคน) ที่จัดตั้งไว้ชั้นที่ 1 ให้ครบตามอัตราลด
- ปรับการจัดหน่วย ร้อย ปตอ.ขนาด 40 มม. ที่จัดตั้งไว้ในชั้นที่ 1 ให้สอดคล้องกับอาวุธ ปตอ.ที่กองทัพบกจัดหาใหม่

ชั้นที่ 3 ปี พ.ศ. 2529

- จัดตั้ง ร้อย ปตอ.ขนาด 40 มม.เพิ่มเติม 1 กองร้อย ให้ครบตาม อจย./อสอ. พ.ศ. 2528
- * พ.ศ.2528 ได้มีคำสั่ง ทบ(เฉพาะ) ลับที่ 314/28 ลง 19 ธ.ค.28 เรื่อง ปรับการจัดหน่วยทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานให้ ปตอ.พัน.6 เป็นหน่วยในอัตราของ ปตอ.1

* พ.ศ.2523 ได้มีคำสั่ง ทบ.(เฉพาะ) ลับที่ 190/32 ลง 16 ต.ค.32 ปรับ อจย.หมายเลข 44-67 (22 พ.ค.21) ร้อย ปตอ.20 มม.วัลแคน(อัตรاجر) เป็นหมายเลข 44-78 (9 ต.ค.30) ร้อย ปตอ.20 มม.วัลแคน(ลากจูง) และปรับ อจย.หมายเลข 44-68 (22 พ.ค.21) ร้อย ปตอ.40 มม. เป็น อจย.หมายเลข 44-79 (17 มิ.ย.31) ร้อย ปตอ.57 มม.

* พ.ศ. 2539 ได้มีคำสั่ง ทบ.(เฉพาะ) ลับที่ 56/39 ลง 15 มี.ค.39 ปรับ อจย.หมายเลข 44-66 (22 พ.ค.51) บก.และร้อย.บก.เป็นหมายเลข 44-76 (9 พ.ค..33)

เกียรติประวัติหน่วย

1. ส่งกำลังเข้าร่วมปฏิบัติหน้าที่ใน สปกอ.1 ลก. ในกองกำลังบูรพา ตั้งแต่ 1 ต.ค. 27 เป็นต้นมา
2. ส่งกำลังเข้าร่วมปฏิบัติหน้าที่ใน สปกอ.2 ลก. ในกองกำลังสุรนารี ตั้งแต่ 24 ต.ค.29 เป็นต้นมา
3. จัดเรดาร์เฝ้าตรวจและป้องกันภัยทางอากาศพื้นที่ ทก.2 บริเวณ บ.นาเวียง อ.ด่านซ้าย จังหวัดเลย ในปี พ.ศ. 2531
4. ส่งกำลังพลเข้าร่วมป้องกันประเทศบริเวณชายแดนไทย-ลาว บริเวณ อ.ชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก ในปี พ.ศ. 2533

2.4.2 ความเป็นมาของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร สาระสำคัญของโครงการ

1. เจตนารมณ์ของโครงการ

เป็นโครงการความร่วมมือระหว่างกองทัพบกและธนาคารออมสินเพื่อร่วมกันช่วยเหลือยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการพลุ่กฝ่ังจิตสำนึกปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดทัศนคติ และการดำเนินชีวิตโดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อีกทั้งการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารให้มีความสุข สามารถมีชีวิตทั้งด้านส่วนตัวและการทำงานที่ดีขึ้น ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา สร้างเสริมวินัยทางการเงินให้กับตนเอง มีการรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งมีกระบวนการจัดการต่าง ๆ ในกลุ่มอย่างมีระบบ ทั้งนี้ ธนาคารออมสินจะให้การสนับสนุนด้านการเงินเพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหาและพัฒนาชีวิตให้ดีขึ้นเท่านั้น

2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 1) เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร
- 2) เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองและกลุ่ม
- 3) เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารให้ดีขึ้น โดยความร่วมมือจากธนาคารออมสินในการให้สินเชื่ออย่างสร้างสรรค์

3. หลักการดำเนินการโครงการ

- 1) ข้าราชการทหารรวมกันจัดตั้งกลุ่มเพื่อร่วมกันพัฒนาและพึ่งพาตัวเอง มีคุณธรรม มีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม โดยทุกคนสามารถร่วมคิดร่วมทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และร่วมมือกันบริหารจัดการเรื่องต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อพัฒนาสภาพชีวิตของสมาชิกในกลุ่มให้ดีขึ้นบนพื้นฐานของความสมดุลพอดีและความพอประมาณ
- 2) การร่วมมือระหว่างกองทัพบก และธนาคารออมสิน เพื่อปรึกษาหารือกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานตามโครงการนี้อย่างต่อเนื่อง และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจน โดยแต่ละฝ่ายต้องประสานงานรับรู้ร่วมกัน และติดตามดูแลผลการดำเนินงานให้อยู่ในกรอบที่ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกัน
- 3) มีการให้สินเชื่ออย่างสร้างสรรค์ โดยมีหลักเกณฑ์ และอัตราดอกเบี้ยที่เหมาะสมเพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่กลุ่มข้าราชการทหาร โดยธนาคารให้เงินสนับสนุนพิเศษแก่กลุ่มผ่านหน่วยงานต้นสังกัดตามหลักเกณฑ์ที่ธนาคารกำหนดเพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดพิจารณาจัดสรรให้ผู้เกี่ยวข้องตามความเหมาะสมต่อไป
- 4) มีการควบคุมทางสังคม และกำกับดูแลผลงานโดยพิจารณาจากการแก้ปัญหาได้จริง และมีการคืนเงินกู้ได้อย่างสม่ำเสมอหากการชำระหนี้ของผู้กู้ในโครงการไม่เป็นไปตามเป้าหมายธนาคารออมสินจะพิจารณาดำเนินการดังนี้
 - กรณีผู้กู้ชำระหนี้คืนตามเงื่อนไขและกำหนดเวลาที่จำนวนต่ำกว่า 100% หรือกรณีมีปัญหาใด ๆ ทั้งสองฝ่ายในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องจะร่วมกันพิจารณาแก้ไขและป้องกันการลุกลามของปัญหาโดยเร็วที่สุด
 - กรณีที่มีจำนวนผู้กู้ผิดนัดชำระหนี้เกินร้อยละ 0.50 ของจำนวนผู้กู้ในโครงการ ธนาคาร จะชะลอการขยายโครงการในกลุ่มหรือพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง
 - กรณีที่มีจำนวนผู้กู้ผิดนัดชำระหนี้เกินร้อยละ 1.00 ของจำนวนผู้กู้ในโครงการ ธนาคารจะชะลอการขยายโครงการในกลุ่มหรือพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง
- 5) มีการศึกษา ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน โครงการ โดยผู้แทนจากทั้งสองฝ่ายเพื่อให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานโครงการ

โครงสร้างทั่วไปของสมาชิกโครงการระดับกองพัน หรือกองร้อยอิสระ

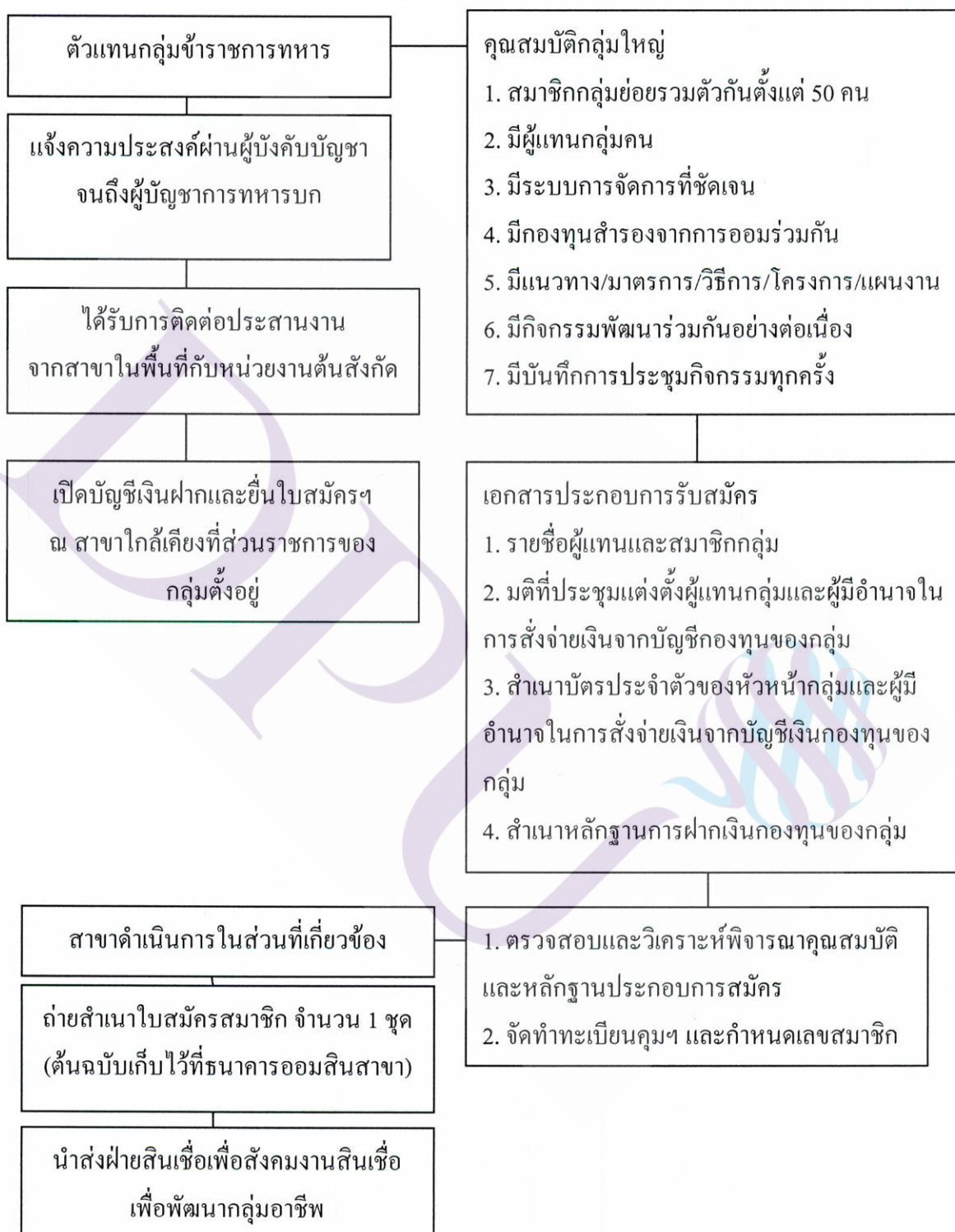
สมาชิกโครงการระดับกองพัน หรือกองร้อยอิสระ แบ่งเป็นกลุ่ม หรือเรียกว่า กลุ่มใหญ่ ซึ่งแต่ละกองพันหรือกองร้อยอิสระอาจมีสมาชิกมากกว่า 1 กลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มใหญ่จะแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกตั้งแต่ 5-10 คน รายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างกลุ่มข้าราชการทหาร

ขั้นตอนการสมัครเป็นสมาชิกกลุ่มในโครงการกับธนาคารออมสิน

ขั้นตอนการสมัครเป็นสมาชิกกลุ่มในโครงการกับธนาคารออมสิน มีรายละเอียดดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2.2 ขั้นตอนการสมัครเป็นสมาชิกกลุ่มในโครงการกับธนาคารออมสิน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วีรวัฒน์ นันทศาสตร์โกศล (2544) ศึกษาคุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนในกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 โดยศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิต 5 ด้าน คือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านชีวิตครอบครัว ด้านที่อยู่อาศัย ด้านรายได้ และการงาน และด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 212 คน พบว่านายทหารชั้นประทวนที่สมรสแล้วมีคุณภาพชีวิตดีกว่านายทหารชั้นประทวนที่มีสถานภาพ โสด หม้าย และแยกกันอยู่ นายทหารชั้นประทวนที่มีระดับยศสูงมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่านายทหารชั้นประทวนที่มียศต่ำ นายทหารชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน สำหรับอายุ อายุราชการ และรายได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนหน้าที่รับผิดชอบ และจำนวนบุคคลที่พึ่งพาในครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน

กิตติธัช บุพศิริ (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ครอบคลุม 6 ด้าน คือ ด้านอาหารและโภชนาการ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการได้รับการบริการพื้นฐาน ด้านชีวิตการทำงาน และด้านความภูมิใจและเกียรติ กลุ่มตัวอย่าง คือ นายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ จำนวน 263 นาย พบว่า นายทหารชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตระดับสูงในด้านความภูมิใจและเกียรติ รองลงมาตามลำดับคือ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการได้รับการบริการพื้นฐาน ด้านชีวิตการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตในด้านอาหารและโภชนาการอยู่ในระดับปานกลาง และมีคะแนนต่ำสุด นายทหารชั้นประทวนที่มีอายุราชการน้อยมาก มีคุณภาพชีวิตในภาพรวมสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการสูง นายทหารชั้นประทวนที่มีสถานภาพโสด หม้าย/ย่า ทำให้มีคุณภาพชีวิตในภาพรวมสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส โดยภรรยาไม่มีรายได้ นายทหารชั้นประทวนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานต่ำกว่าผู้ที่มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่า คือ ระดับอนุปริญญา ระดับมัธยมปลาย และระดับมัธยมต้น ซึ่งนายทหารชั้นประทวนชั้นยศนายสิบมีคุณภาพชีวิตเฉพาะด้านสุขภาพอนามัยสูงกว่าผู้ที่มีชั้นยศจ่า

นรัชย์ ตรียศศัย (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสามารถชำระคืนเงินกู้ พบว่าการกู้ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อธุรกิจทั่วไปนั้นขึ้นอยู่กับรายได้ ปริมาณสินเชื่อดีเดิม ระยะเวลาการผ่อนชำระคืน และร้อยละของภาระหนี้คงเหลือต่อวงเงินที่ได้รับอนุมัติ ส่วนกลุ่มที่กู้เพื่อวัตถุประสงค์ซื้ออสังหาริมทรัพย์นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพรับราชการ สถานภาพการสมรส อสังหาริมทรัพย์เดิม และร้อยละของภาระหนี้คงเหลือต่อวงเงินที่ได้รับอนุมัติ

พันเอก พจน์ เจริญภูมิ (2544) ศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีหนี้สินของข้าราชการและลูกจ้างจะมีผลกระทบต่อการทำงาน ความเครียดและความทุกข์ใจที่บีบคั้นจากปัญหาหนี้สิน ย่อมจะทำให้ขาดแรงจูงใจ และขาดสมาธิ ขาดความพยายามที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์และต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้ถึงปัจจัยทางจิตวิทยาของข้าราชการและลูกจ้าง และมีความสามารถทางการบริหารที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามภารกิจของกองทัพกองอย่างมีประสิทธิภาพ

พันโท ทรงวิทย์ วงศ์พระถาง (2547) ศึกษาปัญหาเรื่องหนี้สินของข้าราชการทหารชั้นประทวน ซึ่งเป็นข้าราชการส่วนใหญ่ของกองทัพ พบว่าเป็นตัวบั่นทอนต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นผู้น้อย และขวัญและกำลังใจนี้เองที่เป็นพลังอำนาจไม่มีตัวตน และส่งผลถึงประสิทธิภาพในการกิจการป้องกันประเทศ อย่างไรก็ตามสามารถสรุปปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการก่อหนี้ พอสังเขปดังนี้

1. สภาพปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างเงินเดือน ในปัจจุบันรายได้ของข้าราชการทหารชั้นประทวนอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ประกอบด้วยเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำทุก ๆ เดือนถือว่าเป็นรายได้ที่แน่นอน และเบี้ยเลี้ยงพิเศษต่าง ๆ เช่น เบี้ยเลี้ยงเมื่อทำการฝึกภาคสนามและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับจากการปฏิบัติราชการพิเศษต่าง ๆ แต่อย่างไรก็ดีต้องถือว่ารายได้ที่ได้รับนี้ยังไม่สามารถสนองต่อความต้องการใช้จ่ายของข้าราชการทหารชั้นประทวน ได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม เนื่องจากว่าในห้วงหลายปีที่ผ่านมาบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการไม่ได้รับการปรับมาตามการปรับฐานบัญชีเงินเดือนใหม่เมื่อ เม.ย.47 ที่ผ่านมายังไม่มีความสอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้นภายใต้สภาพทางเศรษฐกิจแท้จริงที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. ปัญหาเกี่ยวกับค่านิยม โดยทั่วไปแล้วค่านิยมของคนไทยมักให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ส่วนบุคคลค่อนข้างมากกว่า จึงได้เกิดค่าใช้จ่ายที่เรียกว่าภาษีสังคมเกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับงานบุญงานกุศล เช่น การทอดกฐิน ทอดผ้าป่า ค่าใส่ซองร่วมงานบวชงานแต่ง งานศพ ค่ารับรองญาติ มิตรสหาย ซึ่งค่าใช้จ่ายที่เรียกว่าภาษีสังคมนี้ไม่อาจวัดเป็นตัวเงินที่แน่นอนได้ แต่ก็ เป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่อาจเลี่ยงได้

3. ปัญหาอันเกิดจากสภาพแวดล้อมทางสังคม ภายใต้สภาพสังคมไทยปัจจุบัน ที่ถือว่าเป็นสังคมทุนนิยมยึดถือและให้ความสำคัญต่อวัตถุหรือที่เรียกว่าวัตถุนิยม สิ่งแวดล้อมและสภาพต่าง ๆ จะมีแรงจูงใจต่อการใช้จ่ายที่เกิดจากความจำเป็น เช่น การจับจ่ายใช้สอยในห้างสรรพสินค้า การรับประทานอาหารตามร้านอาหาร ภัตตาคาร การใช้จ่ายเพื่อตอบสนองความบันเทิงในสถานเริงรมย์ต่าง ๆ

2.6 กรอบแนวคิด

โครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารของกองทัพบก มีวัตถุประสงค์เพื่อปลดปล่อยและแบ่งเบาภาระหนี้สินของข้าราชการทหาร เพื่อให้ข้าราชการทหารมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรักต่อหน่วยงานและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องกังวลกับภาระหนี้สินและค่าใช้จ่ายของครอบครัวมากเกินไป เนื่องจากการดำเนินโครงการได้ส่งผลกระทบระยะหนึ่งผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 จึงมีความประสงค์ที่จะทำการศึกษา

- ระดับประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6
- ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6
- ระดับความผูกพันต่องานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6
- ประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

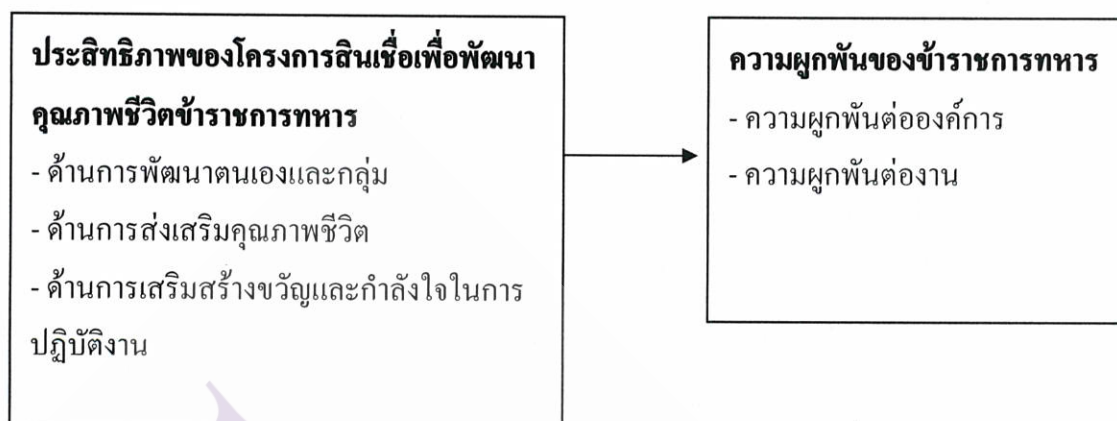
1. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร ได้แก่

- ด้านการพัฒนาตนเองและกลุ่ม
- ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม เป็นความผูกพันของข้าราชการทหาร ประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ตามแนวคิดของ สเตียร์และคณะ (Steers and Others) และความผูกพันต่องาน (Job Commitment) ตามแนวคิดของ แลด์วิก และไวท์ (Ladewig and White)

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 ส่วนหนึ่งเป็นการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อีกส่วนหนึ่งเป็นการสำรวจภาคสนาม (Field survey) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 ที่เข้าร่วมโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารของกองทัพบก จำนวน 192 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 จำนวน 128 คน คำนวณจากตารางการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซี และมอร์แกน (Krejcie และ Morgan, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทีวีรัตน์, 2540 : 303) และการเลือกตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีคำถามทั้งหมด 8 ข้อ โดยเป็นคำถามเกี่ยวกับ ชันยศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน รายได้พิเศษ และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร มีคำถามทั้งหมด 14 ข้อ แบ่งเป็น

ด้านการพัฒนาตนเองและกลุ่ม	จำนวน 4	ข้อ
ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	จำนวน 5	ข้อ
ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	จำนวน 5	ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 จำแนกเป็น 2 ด้านได้แก่

ด้านความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ

ด้านความผูกพันต่องาน จำนวน 16 ข้อ

แบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert's Five Point Scale) ประกอบด้วยระดับความคิดเห็น 5 ระดับคือ น้อยที่สุด น้อยปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยกำหนดค่าคะแนนในแต่ละระดับดังนี้

ข้อเลือก	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

3.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย การหาความเที่ยงตรงและการหาความเชื่อมั่น ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจแก้ไข ภาษา เนื้อหา เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ ผู้ตอบแบบสอบถาม และสามารถวัดได้ตรงกับจุดประสงค์ที่ต้องการจะวัดแล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมและมีความถูกต้องก่อนนำไปใช้

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1984 : 160) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.9532

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 ใน

เดือนมกราคม 2551

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยตรวจสอบแบบสอบถามทุกฉบับเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์
2. เมื่อรวบรวมข้อมูลทั้งหมดได้แล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับแต่ละฉบับมาลงรหัส
3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS (Statistic Package For Social Sciences) โดยเลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงสถิติที่เหมาะสมกับลักษณะของการทดสอบสมมติฐานและระดับการวัดตัวแปร ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามคำนวณโดยค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารและการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของข้าราชการทหารใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	ประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารและความผูกพันของข้าราชการทหารอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	ประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารและความผูกพันของข้าราชการทหารอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	ประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารและความผูกพันของข้าราชการทหารอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	ประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารและความผูกพันของข้าราชการทหารอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	ประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารและความผูกพันของข้าราชการทหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
ข้าราชการทหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้ อากาศ
ยานที่ 6 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	ประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6
Y	แทน	ความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ ต่อสู้อากาศยานที่ 6
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปของคะแนน มาตรฐาน

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 ในด้านการพัฒนาตนเองและ กลุ่ม
ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่
ต่อสู้อากาศยานที่ 6 ในด้านความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่องาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ
ทหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 โดยนำเสนอในรูปแบบความถี่และร้อยละ ปรากฏ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชั้นยศ		
สิบตรี	1	0.8
สิบโท	-	-
สิบเอก	27	21.1
จ่าสิบตรี	1	0.8
จ่าสิบโท	2	1.6
จ่าสิบเอก	97	75.8
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	10	7.8
31 – 40 ปี	18	14.1
41 – 50 ปี	84	65.6
51 ปีขึ้นไป	16	12.5
อายุราชการ		
1 – 5 ปี	5	3.9
6 – 10 ปี	11	8.6
11 – 15 ปี	2	1.6
16 – 20 ปี	18	14.1
21 – 25 ปี	51	39.8
26 ปีขึ้นไป	41	32.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	43	33.6
มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช.	53	41.4
อนุปริญญา/ปวส.	15	11.7
ปริญญาตรี	16	12.5
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.8
สถานภาพสมรส		
โสด	8	6.3
สมรส	114	89.1
แยกกันอยู่	3	2.3
หย่า	2	1.6
หม้าย	1	0.8
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 5,000 บาท	3	2.3
5,001 – 10,000 บาท	12	9.4
10,001 – 15,000 บาท	23	18.0
15,001 – 20,000 บาท	75	58.6
มากกว่า 20,000 บาท	15	11.7
รายได้พิเศษ		
มี	56	43.8
ไม่มี	72	56.2
จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ		
ไม่มี	2	1.6
มี 1 – 2 คน	46	35.9
มี 3 – 4 คน	64	50.0
มี 5 คนขึ้นไป	16	12.5

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 75.8) เป็นจำสิบเอก รองลงมาคือ สิบเอก จำสิบโท สิบตรีและจำสิบตรี กลุ่มตัวอย่างโดยมากมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี (ร้อยละ 65.6) รองลงมาคือ 31 – 40 ปี 51 ปีขึ้นไปและไม่เกิน 30 ปี ตามลำดับ ด้านอายุราชการพบว่าส่วนใหญ่คือร้อยละ 39.8 มีอายุราชการ 21 – 25 ปี รองลงมาคือ 26 ปีขึ้นไป 16 – 20 ปี 6 – 10 ปี 1 – 5 ปี และ 11 – 15 ปี ตามลำดับ ร้อยละ 41.4 ของกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. รองลงมาคือมัธยมศึกษาตอนต้น ปริญญาตรี อนุปริญญาปวส.และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ด้านสถานภาพสมรสส่วนใหญ่ (ร้อยละ 89.1) มีสถานภาพสมรส รองลงมาคือ โสด แยกกันอยู่และหย่า ส่วนหม้ายมีเพียงร้อยละ 0.8 สำหรับรายได้ต่อเดือนของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 58.6) มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท 56.3 ไม่มีรายได้พิเศษ ส่วนอีกร้อยละ 43.8 มีรายได้พิเศษ และร้อยละ 50.0 มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแล 3 – 4 คน ส่วนข้าราชการทหารที่ไม่มีสมาชิกในครอบครัวต้องดูแลรับผิดชอบมีเพียงร้อยละ 1.6

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6

เป็นการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 ในด้านต่าง ๆ คือ ด้านการพัฒนาตนเองและกลุ่ม ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.2 – 4.5

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6

ประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. ด้านการพัฒนาตนเองและกลุ่ม	3.27	0.62	ปานกลาง
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	3.33	0.66	ปานกลาง
3. ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.34	0.59	ปานกลาง
รวม	3.31	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ระดับประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและด้านการพัฒนาตนเองและกลุ่ม

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารด้านการพัฒนาตนเองและกลุ่ม

ด้านการพัฒนาตนเองและกลุ่ม	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้ท่านและครอบครัวมีการวางแผนก่อนการใช้จ่ายเงิน	3.30	0.90	ปานกลาง
2. การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้ท่านและครอบครัวมีอารมณ์ดีอย่างต่อเนื่อง	3.15	0.80	ปานกลาง
3. การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้รู้จักการลดละเลิกอบายมุข	3.36	0.87	ปานกลาง
4. การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้การใช้จ่ายเงินฟุ่มเฟือยน้อยลง	3.27	0.84	ปานกลาง
รวม	3.27	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าระดับประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร ด้านการพัฒนาตนเองและกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของโครงการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้มีเจ้าหน้าที่ลดลง	3.27	0.90	ปานกลาง
2. การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้มีปริมาณหนี้ลดลง	3.23	0.93	ปานกลาง
3. การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้ภาระการชำระหนี้ลดลง	3.21	0.91	ปานกลาง
4. การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้ความสัมพันธภาพในครอบครัวดีขึ้น	3.59	0.73	มาก
5. การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้มีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้น	3.35	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าระดับประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางยกเว้นการเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้ความสัมพันธ์ในครอบครัวดีขึ้นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น	3.54	0.81	มาก
2. การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้ความวิตกกังวลเรื่องภาวะหนี้สินลดลง	3.28	0.90	ปานกลาง
3. การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามากขึ้น	3.34	0.80	ปานกลาง
4. การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้ท่านมีความคิดที่จะสอบเลื่อนวิทยฐานะ	3.22	0.95	ปานกลาง
5. การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้ท่านคิดที่จะศึกษาหาความรู้มาพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น	3.33	0.77	ปานกลาง
รวม	3.34	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าระดับประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางมีเพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับมาก คือ การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้มีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 เป็นการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 ในด้านความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่องาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.6-4.8

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6

ความผูกพัน	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ความผูกพันต่อองค์กร	3.25	0.37	ปานกลาง
2. ความผูกพันต่องาน	3.43	0.45	ปานกลาง
รวม	3.34	0.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	3.69	0.97	มาก
2. ท่านมักพูดกับเพื่อนๆ ว่าหน่วยงานนี้เป็นที่ทำงานดีมาก	3.64	0.78	มาก
3. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานเพียงเล็กน้อย	2.83	1.19	ปานกลาง
4. ท่านเต็มใจทำงานทุกอย่างเพื่อหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมาย	3.86	0.81	มาก
5. ท่านพบว่าค่านิยมของท่านใกล้เคียงกับค่านิยมของหน่วยงานเป็นอย่างมาก	3.40	0.87	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
6. ท่านภูมิใจที่ได้บอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้	3.82	0.90	มาก
7. ท่านยินดีที่จะย้ายไปทำงานที่อื่นในหน้าที่คล้ายคลึงกัน	2.71	1.24	ปานกลาง
8. หน่วยงานแห่งนี้เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน	3.36	0.86	มาก
9. ถ้ามีอะไรเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับการทำงานของท่าน ท่านก็จะย้ายจากหน่วยงานนี้ทันที	2.46	1.15	ปานกลาง
10. ท่านยินดีเป็นอย่างมากที่ได้ทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน	3.66	0.39	มาก
11. ท่านรู้สึกไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควร ถ้าจะทำงานที่หน่วยงานนี้ไปเรื่อย ๆ	2.63	1.03	ปานกลาง
12. บ่อยครั้งที่ท่านไม่ค่อยเห็นด้วยกับนโยบายของหน่วยงาน โดยเฉพาะนโยบายสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร	2.66	0.99	ปานกลาง
13. ท่านเอาใจใส่ต่อความเป็นไปของหน่วยงานเป็นอย่างมาก	3.51	0.79	มาก
14. หน่วยงานนี้เป็นที่ทำงานที่ดีที่สุดสำหรับท่าน	3.73	0.91	มาก
15. ท่านรู้สึกว่าการเลือกทำงานในหน่วยงานเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด	2.44	1.09	ปานกลาง
รวม	3.25	0.37	ปานกลาง

หมายเหตุ: ข้อ 3,7,9,11,12 และ 15 ได้ทำการ Re-Code ข้อมูลแล้ว

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ ส่วนอีก 8 ข้ออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่องานของข้าราชการทหาร สังกัด กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
1. งานที่ท่านทำอยู่นับเป็นสิ่งสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้น ในชีวิตของท่าน	3.57	0.99	มาก
2. ท่านทุ่มเทกับงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลาราชการ	3.55	0.74	มาก
3. ท่านจะรู้สึกเสียใจถ้าท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดี	3.61	0.88	มาก
4. ท่านคำนึงถึงงานของท่านอยู่ตลอดเวลาแม้จะไม่ใช้เวลาทำงาน	3.47	0.76	ปานกลาง
5. บางครั้งท่านไม่ยอมหยุดทำงานจนกว่างานจะแล้วเสร็จ	3.41	0.79	ปานกลาง
6. ท่านจะไม่ปล่อยให้เรื่องงานเข้ามาเกี่ยวข้องในชีวิตส่วนตัว ของท่าน	3.69	0.88	ปานกลาง
7. การทำงานให้ประสบผลสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับ ท่าน	3.92	0.86	ปานกลาง
8. มีสิ่งอื่น ๆ ในชีวิตของท่านที่สำคัญมากกว่างาน	3.07	0.95	ปานกลาง
9. ท่านหลีกเลี่ยงที่จะรับงานอื่นนอกเหนือไปจากงานในหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่าน	3.46	0.87	ปานกลาง
10. ท่านมีความสุขกับการทำงานมากกว่าสิ่งอื่นใด	3.69	0.79	มาก
11. ท่านทุ่มเทเวลาอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้แล้วเสร็จ	3.45	0.93	ปานกลาง
12. บางครั้งท่านนอนคิดเกี่ยวกับงานที่จะทำในวันรุ่งขึ้น	3.73	0.83	มาก
13. ท่านใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	3.38	0.79	ปานกลาง
14. ท่านรู้สึกท้อแท้ใจเมื่อไม่สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น	3.85	0.86	มาก
15. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ	2.57	0.97	ปานกลาง
16. ท่านจะหยุดทำงานเมื่อไหร่ก็ได้ตามที่ท่านต้องการ		1.12	
รวม	3.43	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าระดับความผูกพันต่องานของข้าราชการทหาร สังกัดกอง
พันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 9 ข้อ ส่วนอีก 7 ข้อ อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติ Simple Regression (บุญธรรม กิจปรีดา บริสุทธิ์, สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย, 2546 : 348-350) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารกับความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6

ตัวแปรที่เข้าสมการ	สัมประสิทธิ์การถดถอย	SE.E	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่	1.891	.152		12.429	.000
ประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร (X)	.436	.045	.651	9.633	.000

$R = .651^a$ $R^2 = .424$ Adjusted R Square = 0.42

a. Predictors : (constant), X

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่าประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร (X) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสังเกตจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) จากตารางที่ 9 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.651 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 พบว่าตัวแปรที่เข้าสมการคือประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหาร (X) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน (R^2) เท่ากับ .424 นั่นคือ ประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 (X) สามารถทำนายความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 (Y) ได้ร้อยละ 42.4 ค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.42 และสมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $Y = 1.891 + 0.436X$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร อันจะทำให้ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการมีความผูกพันต่อหน่วยงานและต่องานที่ปฏิบัติอยู่ การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 ที่เข้าร่วมโครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร ระหว่างปี พ.ศ.2549-2550 ซึ่งมีจำนวน 192 คน และหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง Sampling ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อนำมาสร้างเครื่องมือการวิจัยที่เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับใช้เก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1 สรุปผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 128 คน พบว่าข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีชั้นยศจ่าสิบเอก อายุระหว่าง 41-50 ปี อายุราชการ 21-25 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. และส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ซึ่งรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท โดยส่วนใหญ่ไม่มีรายได้พิเศษและมีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ 3-4 คน

2. ประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

- 2.1 ด้านการพัฒนาตนเองและกลุ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

2.2 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการเข้าร่วมโครงการทำให้ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวดีขึ้นอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการเข้าร่วมโครงการทำให้มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้นอยู่ในระดับมาก

3. ความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

3.1 ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

3.2 ความผูกพันต่องาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

4. ประสิทธิภาพของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร ส่งผลในทางบวกต่อความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารสามารถทำนายความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 ได้ร้อยละ 42.4

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินโครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารดำเนินการมาได้เพียงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งการดำเนินโครงการยังไม่สิ้นสุดและระยะเวลาการผ่อนชำระคืนก็กำหนดระยะเวลาชว ดังนั้นในระยะเริ่มต้นจึงอาจจะยังไม่เห็นผลชัดเจนนัก อาจติดขัดในเรื่องของระเบียบปฏิบัติ ต่าง ๆ ที่ค่อนข้างหลายขั้นตอนซึ่งต้องกระทำอย่างชัดเจน รัดกุม รอบคอบ อาจทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดความยุ่งยากพอสมควร นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งใน

ด้านการพัฒนาตนเองและกลุ่มนั้น อาจยังดำเนินการได้ไม่ราบรื่นเท่าที่ควรเนื่องจากเงื่อนไขของการรวมกลุ่มที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกในกลุ่มที่ต้องจัดกิจกรรมและคอยดูแลสมาชิกให้ดำเนินการตามเงื่อนไขโครงการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จึงทำให้ประสิทธิผลด้านนี้ยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ต้องอาศัยอีกสักระยะหนึ่ง ในด้านของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พ.ท.ชัยรัฐ หุ่นวิไล(2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร : กรณีกองพันทหารสื่อสารที่ 102

ค่ายกำแพงเพชรอัครโยธิน อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากในระยะแรกของการถ่ายโอนความเป็นหนี้จากสถาบันหนึ่งไปสู่สถาบันหนึ่งอาจจะยังไม่เห็นผลชัดเจนมากนัก แต่เมื่อระยะเวลาการผ่านชำระดำเนินไปยาวนานขึ้น ก็จะทำให้สถานะการเป็นหนี้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ข้าราชการทหารไม่ต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราสูงจากการเป็นหนี้นอกระบบ หรือการเป็นหนี้ของสถาบันอื่น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีประเด็นที่น่าสนใจคือการเข้าร่วมโครงการทำให้ความสัมพันธ์ในครอบครัวดีขึ้น มีประสิทธิผลในระดับมาก นั้นย่อมหมายถึงประสิทธิผลของโครงการเริ่มปรากฏผลเด่นชัดในระดับครอบครัว เพราะการเป็นหนี้ส่วนใหญ่เนื่องจากภาวะที่ต้องดูแลรับผิดชอบครอบครัว ซึ่งในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ข้าวของราคาแพงทำให้รายได้ของข้าราชการทหารชั้นประทวนไม่เพียงพอกับรายจ่าย จึงต้องกู้หนี้ยืมสินจากสถาบันการเงินที่ต้องจ่ายดอกเบี้ยแพง ตลอดจนการเป็นหนี้นอกระบบซึ่งเป็นการเพิ่มภาระยิ่งขึ้นในขณะที่รายได้เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย นำไปสู่ภาวะเครียด และบางครั้งต้องเกิดการทะเลาะเบาะแว้งกันในครอบครัว แต่หลังจากเข้าร่วมโครงการซึ่งมีการแนะนำให้สมาชิกและครอบครัวร่วมกันวางแผนการใช้จ่าย สมาชิกในครอบครัวต้องมีเวลาปรึกษารื้อกันมากขึ้น เพื่อให้การเข้าร่วมโครงการเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างแท้จริง ภาวะหนี้สินที่ลดลงจึงทำให้ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวดีขึ้น

ส่วนในด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับปานกลางแต่มีประเด็นที่น่าสนใจคือ การเข้าร่วมโครงการทำให้มีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันเอก พงษ์ เจริญภูมิ ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยการมีหนี้สินของข้าราชการและลูกจ้างจะมีผลกระทบต่อการทำงาน ความเครียดและความทุกข์ใจที่บีบคั้นจากปัญหาหนี้สิน ย่อมจะทำให้ขาดแรงจูงใจและขาดสมาธิ ขาดความพยายามที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์และต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันโท ทรงวิทย์ วงศ์พระดาง(2547 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัญหาหนี้สินของข้าราชการทหารชั้นประทวน ซึ่งเป็นข้าราชการส่วนใหญ่ของกองทัพ พบว่าตัวแปรที่เป็นตัวบั่นทอนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและ

ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการป้องกันประเทศ ดังนั้นการเข้าร่วมโครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารซึ่งเป็นการลดภาระหนี้สินของข้าราชการทหารจึงเป็นการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อีกทางหนึ่ง ซึ่งทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นดังกล่าว

2. ความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากมีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ดังที่ มิกเชลล์ และลาร์สัน (Mitchell and Larson) ที่กล่าวว่า ความผูกพันมีความสัมพันธ์กับอายุ เพศ ความเชื่อ จริยธรรมทางศาสนา ความต้องการประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในด้านเพศนั้นพบว่าเพศชายจะมีความผูกพันต่องานและต่อองค์กรน้อยกว่าเพศหญิง เมื่อพิจารณาสถานภาพสมรสของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง นอกจากนี้ลักษณะงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนก็ไม่ค่อยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กรมากนัก จึงเป็นผลให้มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง เรบิเนียกและอลัทโท (Hrebiniak and Alutto) กล่าวว่า ถ้าการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในองค์กรมีมากก็จะทำให้ความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานมีมากขึ้น นอกจากนี้เมื่อพิจารณาข้อมูลทั่วไปของข้าราชการทหารสังกัด กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 ด้านรายได้พิเศษพบว่าส่วนหนึ่ง (ร้อยละ 43.8) มีรายได้พิเศษ ซึ่งการมีรายได้พิเศษนี้อาจเป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการทหาร เพราะต้องใช้เวลาสำหรับการทำงานสร้างรายได้พิเศษจนทำให้ความผูกพันต่องานประจำลดลง

3. ประสิทธิภาพของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางบวก กล่าวคือถ้าประสิทธิภาพของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารสูง ความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 ก็จะสูงตามไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารเป็นโครงการที่แบ่งเบาภาระหนี้สินของข้าราชการทหาร เป็นการปลดปล่อยหนี้สินที่มีอัตราดอกเบี้ยสูงไปสู่อัตราดอกเบี้ยต่ำ มีระยะเวลาการผ่อนชำระนาน มีการแนะนำให้สมาชิกวางแผนการใช้จ่ายอย่างรอบคอบ ใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้จ่ายและส่งเสริมการทำกิจกรรมกลุ่มในลักษณะของการออม ซึ่งรายได้ของข้าราชการทหารแม้จะไม่สูงเทียบเท่ากับสาขาอาชีพอื่น แต่ถ้าได้รับการส่งเสริมในทางที่เหมาะสมรายได้ดังกล่าวก็จะเพียงพอกับค่าใช้จ่าย การที่ข้าราชการทหารไม่ต้องกังวลกับภาระหนี้สินเป็นการลดความเครียดต่อ

การทำงาน ทำให้ทำงานอย่างมีความสุขมากขึ้น ดังที่ พงษ์ เจริญมณี ศึกษาพบว่ากรณี หนี้สินของข้าราชการและลูกจ้างจะมีผลกระทบต่อการทำงาน ความเครียดและความทุกข์ใจที่บีบคั้นจากปัญหาหนี้สินย่อมจะทำให้ขาดแรงจูงใจ และขาดสมาธิ ขาดความพยายามที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์และต่อเนื่อง นั่นคือการขาดแรงจูงใจในการทำงานและขาดความผูกพันทั้งต่องานและต่อองค์กร เพราะความผูกพันหมายถึงการที่บุคคลมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นการที่กองทัพบกช่วยแก้ไขปัญหาหนี้สินของข้าราชการทหาร จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างเสริมความผูกพันของข้าราชการทหารให้สูงขึ้น เป็นการช่วยให้ข้าราชการใช้จ่ายเหมาะสมกับรายได้ เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ข้าราชการ ซึ่งสมชาย ชัยยุทธ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาพบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองในปัจจัยพื้นฐานขั้นที่ 1 ของ Maslow คือ Physiological need

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กองทัพบกซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด นับว่ามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหาร โดยเฉพาะในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน กองทัพบกควรเสนอให้มีการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการในสังกัดไปยังกระทรวงกลาโหม เพราะอัตราเงินเดือนของข้าราชการทหารในปัจจุบันไม่สัมพันธ์กับค่าครองชีพที่ปรับตัวสูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจและอัตราเงินเฟ้อ นอกจากนี้ เมื่อเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนของข้าราชการทหาร โดยเฉพาะข้าราชการทหารชั้นประทวนกับอัตราเงินเดือนของผู้ประกอบอาชีพที่มั่นคง แต่ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำต่อเนื่องในระยะตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมาทำให้ค่าครองชีพเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในอัตราสูงไม่สอดคล้องกับรายได้ที่ได้รับจึงควรมีการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนใหม่ อีกประการหนึ่ง กองทัพบกควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเปิดโอกาสให้มีการเลื่อนระดับมากขึ้น การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม การประกอบอาชีพหรือแนะนำอาชีพเสริมที่ไม่ขัดต่อระเบียบปฏิบัติ เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาข้าราชการทหารจากทุกระดับ ประการสุดท้าย กองทัพบกควรมีการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารอย่างรอบคอบเพื่อป้องกันมิให้ข้าราชการทหารมีหนี้สินผูกพันมากเกินไป โดยพิจารณาถึงความจำเป็นเร่งด่วนของข้าราชการทหารแต่ละคนและควรออกระเบียบปฏิบัติ ห้ามมิให้ทหารที่เข้าร่วมโครงการไปกู้หนี้ยืมสินจากหน่วยงานหรือบุคคลภายนอก ได้อีกจัดให้มีการติดตามประเมินผลโครงการอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ในทางปฏิบัตินั้น หน่วยงานย่อยทุกระดับควรจัดให้มีการส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างรายได้ เพิ่มให้กับกำลังพลโดยร่วมมือกับหน่วยงานอื่นให้มาฝึกอบรมวิชาชีพต่าง ๆ รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกและตระหนักในคุณค่าของการดำรงตนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริโดยใช้จ่ายให้เหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ ทุกหน่วยงานควรจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริม หรือให้ความรู้แก่บุคลากรในการวางแผนการใช้จ่าย โดยสมาชิกในครอบครัวร่วมกันวางแผน ปลูกฝังค่านิยม การประหยัด จัดโครงการออมทรัพย์ โดยให้ผลตอบแทนที่น่าพอใจ การจัดตั้งกลุ่มอาชีพ โดยให้บุคลากรวางแผนและบริหารจัดการด้วยตนเอง นอกจากการส่งเสริมให้ทำอาชีพเสริม หลังเวลาทำงานแล้ว ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ในหน่วยงาน หรือที่พักในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์อย่างมีคุณค่า ช่วยลดการใช้เวลาในการดื่มสุราหรือเที่ยวเตร่ภายนอกตลอดจนการส่งเสริมกิจกรรมครอบครัว เพื่อสร้างสัมพันธ์ในครอบครัวอันเป็นหน่วยเล็กที่สุดของสังคมให้มีความแน่นแฟ้นเข้มแข็ง ซึ่งจะส่งผลถึงสังคมในระดับกว้างต่อไป ตลอดจนจัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานทหารที่ดำเนินโครงการอย่างมีประสิทธิภาพสามารถเป็นแบบอย่างได้

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลการดำเนินงาน โครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารในพื้นที่อื่น เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้ผลการดำเนินงานในแต่ละพื้นที่เหมือนหรือแตกต่างกัน
2. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันของข้าราชการทหารให้สูงขึ้น เพราะถือว่าการปฏิบัติงานของทหารมีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศ ดังนั้นทหารจึงควรมีความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่องานในระดับสูง ซึ่งหมายถึงความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กองบัญชาการทหารสูงสุด.(2547). คู่มือโครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร
กรุงเทพฯ: สโมสรเมืองการพิมพ์
- นภพล กาญจนกานนท์.(2540). ประสิทธิภาพของการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้
ความเข้าใจเกี่ยวกับงานประกันสังคมในสถาบันการศึกษาด้านวิชาชีพของรัฐ, รายงาน
การวิจัยเสนอต่อสำนักผู้ตรวจราชการสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและ
สวัสดิการสังคม กรุงเทพฯ.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์.(2546). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรี
โปรดักท์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์.(2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาย ชัยยุทธ์.(2537) . ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารบุคคลในอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่.
- สมพงษ์ เกษมสิน.(2526) . การบริหาร กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช สำนักงาน ก.พ.
_____. (ม.ป.ป.) การวัดติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของส่วนราชการ.
กรุงเทพฯ : สรรพวิทยา.

วิทยานิพนธ์

- ชัยรัฐ หุ่นวิไล.(2548). ประสิทธิภาพของโครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร
: กรณีกองพันทหารสื่อสาร 102 ค่ายกำแพงเพชร อัครโยธิน อำเภอกระทุ่มแบน
จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ วิทยาลัย
การบริหารรัฐกิจ . ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาษาต่างประเทศ

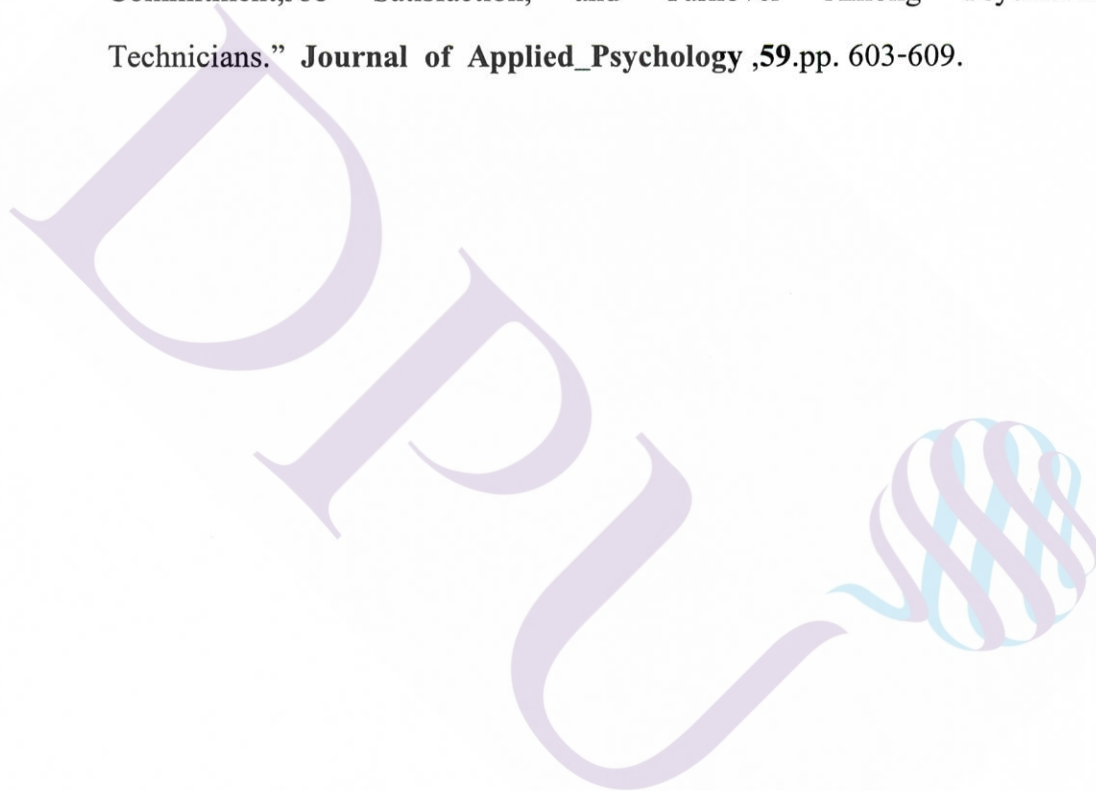
BOOKS

- Cronbach, Lee J. (1974). **Essentials of Psychological Testing** (3rd ed.). New York : Harper & Row Publisher.
- Maslow, Abraham H. (1970). **Motivation and Personality** (2nd ed.) New York : Harper and Row's Publisher.
- Mitchell, Terrence R., and Larson, Jane R., Jr. (1987). **People in Organization : An Introduction to Organizational Behavior** (3rd ed.). Singapore : McGraw – Hill International Editions.
- Steers, Richard M. (1988) **Introduction to Organizational Behavior** (3rd ed.) Boston : Scott Fore Snan and Company.

ARTICLES

- Buchanan, Bruce. (1974) "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work." **Administrative Science Quarterly** , 17,6. pp.68,339-347.
- Eisenberger. R. and others. (1990). "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation." **Journal of Applied Psychology** , 75, 11. pp. 51-59,177.
- Hrebiniak, Lawrence and Alotto, Joseph. (1972). "Personal and Role Related Factors in the Development of Organizational Commitment. " **Administrative Science Quarterly** ,17.p.566.

- Marsh, Robert, and Mannari, (1991). Hiroshi. "Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study." **Administrative Science Quarterly** , **22**, **8** .p.57.
- Mathieu, John E. (1991). "A Cross – Level Nonrecursive Model of the Antecedents Of Organizational Commitment and Satisfaction." **Journal of Applied Psychology** , **76**. pp. 607-618.
- Porter, Lyman and Lawler, W.E. , and others. (1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians." **Journal of Applied Psychology** , **59**.pp. 603-609.





ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ประสิทธิภาพของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาประสิทธิภาพของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ได้แก่ ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่เข้าร่วมโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่องานของข้าราชการทหาร

กรุณาอ่านและตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุดทั้ง 4 ตอน ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานในโอกาสต่อไป การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด ข้อมูลที่ได้จะนำไปพิจารณาในภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ร้อยเอกธนัทธัมภ์ กำแหงฤทธิ์รงค์

นางสาวจินตนา เจริญธรรม

นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. ชั้นยศ

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> สิบตรี | <input type="checkbox"/> จำสิบตรี |
| <input type="checkbox"/> สิบโท | <input type="checkbox"/> จำสิบโท |
| <input type="checkbox"/> สิบเอก | <input type="checkbox"/> จำสิบเอก |

2. อายุ

- | | |
|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี | <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี |
| <input type="checkbox"/> 31 -40 ปี | <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป |
| | <input type="checkbox"/> |

3. อายุราชการ

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 – 5 ปี | <input type="checkbox"/> 16 – 20 ปี |
| <input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี | <input type="checkbox"/> 21 – 25 ปี |
| <input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี | <input type="checkbox"/> 26 ปีขึ้นไป |

4. ระดับการศึกษา

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนต้น | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนปลาย | <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> อนุปริญญา/ปวส. | |

5. สถานภาพสมรส

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> โสด | <input type="checkbox"/> หย่า |
| <input type="checkbox"/> สมรส | <input type="checkbox"/> หม้าย |
| <input type="checkbox"/> แยกกันอยู่ | |

6. รายได้ต่อเดือน

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5,000 บาท | <input type="checkbox"/> 15,001 – 20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 5,001 – 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> มากกว่า 20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 10,001 – 15,000 บาท | |

7. รายได้พิเศษ

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> มี | <input type="checkbox"/> ไม่มี |
|-----------------------------|--------------------------------|

8. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล

- | | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ไม่มี | <input type="checkbox"/> มี | |
| <input type="checkbox"/> 1 – 2 คน | <input type="checkbox"/> 3 – 4 คน | <input type="checkbox"/> 5 คนขึ้นไป |

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความอย่างละเอียด และเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรง
ระดับความคิดเห็นของท่าน

หมายเหตุ คำว่า โครงการฯ ที่ใช้ในข้อความ หมายถึง โครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
ข้าราชการทหาร

ข้อที่	ประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร	ระดับความคิดเห็น				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1	ด้านการพัฒนาตนเองและกลุ่ม การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้ท่านและครอบครัว มีการวางแผนก่อนการใช้จ่ายเงิน					
2	การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้ท่านและครอบครัว มีการออมทรัพย์อย่างต่อเนื่อง					
3	การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้รู้จักการลดละเลิก อบายมุข					
4	การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้การใช้จ่ายสินค้า ฟุ่มเฟือย น้อยลง					
	ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต					
5	การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้มีเจ้าหน้าที่ลดลง					
6	การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้มีปริมาณหนี้ลดลง					
7	การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้ภาระการชำระหนี้ ลดลง					
8	การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้ความสัมพันธ์ ภายในครอบครัวดีขึ้น					

ตอนที่ 2 ประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลของโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
9	การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้มีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้น					
10	ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น					
11	การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้ความวิตกกังวลเรื่องภาระหนี้หนี้ลดลง					
12	การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามากขึ้น					
13	การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้ท่านมีความคิดที่จะสอบเลื่อนวิทยฐานะ					
14	การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้ท่านคิดที่จะศึกษาหาความรู้มาพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความอย่างละเอียดแล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1	ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ					
2	ท่านมักพูดกับเพื่อน ๆ ว่าหน่วยงานนี้เป็นที่ทำงานที่ดีมาก					
3	ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานเพียงเล็กน้อย					
4	ท่านเต็มใจทำงานทุกอย่างเพื่อหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
5	ท่านพบว่าค่านิยมของท่านใกล้เคียงกับค่านิยมของหน่วยงานเป็นอย่างมาก					
6	ท่านภูมิใจที่ได้บอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้					
7	ท่านยินดีที่จะย้ายไปทำงานที่อื่นในหน้าที่ที่คล้ายคลึงกัน					
8	หน่วยงานแห่งนี้เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน					
9	ถ้ามีอะไรเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับการทำงานของท่าน ท่านก็จะย้ายจากนี้หน่วยงานนี้ทันที					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร (ต่อ)

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
10	ท่านยินดีเป็นอย่างมากที่ได้ทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน					
11	ท่านรู้สึกไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควร ถ้าจะทำงานที่หน่วยงานนี้ไปเรื่อย ๆ					
12	บ่อยครั้งที่ท่านไม่ค่อยเห็นด้วยกับนโยบายของหน่วยงาน โดยเฉพาะนโยบายสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร					
13	ท่านเอาใจใส่ต่อความเป็นไปของหน่วยงานเป็นอย่างมาก					
14	หน่วยงานนี้เป็นที่ทำงานที่ดีที่สุดสำหรับท่าน					
15	ท่านรู้สึกว่าการทำงานในหน่วยงานเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด					

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่องานของข้าราชการทหาร

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความอย่างละเอียดแล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1	งานที่ท่านทำอยู่นับเป็นสิ่งสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตของท่าน					
2	ท่านทุ่มเทกับงานอย่างเต็มที่ ทั้งในและนอกเวลาราชการ					
3	ท่านจะรู้สึกเสียใจถ้าท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดี					
4	ท่านคำนึงถึงงานของท่านอยู่ตลอดเวลา แม้จะไม่ใช้เวลาทำงาน					
5	บางครั้งท่านไม่ยอมหยุดทำงานจนกว่างานจะแล้วเสร็จ					
6	ท่านจะไม่ปล่อยให้เรื่องงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัวของท่าน					
7	การทำงานให้ประสบผลสำเร็จเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับท่าน					
8	มีสิ่งอื่น ๆ ในชีวิตของท่านที่สำคัญมากกว่างาน					
9	ท่านหลีกเลี่ยงที่จะรับงานอื่นนอกเหนือไปจากงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน					
10	ท่านมีความสุขกับการทำงานมากกว่าสิ่งอื่นใด					

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
11	ท่านทุ่มเทเวลาอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้ แล้วเสร็จ					
12	บางครั้งท่านนอนคิดถึงงานที่จะทำ ในวันรุ่งขึ้น					
13	ท่านใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการ ทำงาน					
14	ท่านรู้สึกท้อแท้ใจเมื่อไม่สามารถทำงาน ได้อย่างราบรื่น					
15	ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อสามารถทำงานได้ สำเร็จ					
16	ท่านจะหยุดทำงานเมื่อไรก็ได้ตามที่ท่าน ต้องการ					

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

- ร้อยเอก ธนทัตต์ กิ่งแห่งฤทธิ์รงค์

การศึกษา

- ระดับประถมศึกษา ร.ร. สาธิตเกษตรศาสตร์
- ระดับมัธยมศึกษา ร.ร. สาธิตเกษตรศาสตร์
- ร.ร. เตรียมทหาร รุ่นที่ 36
- ร.ร. นายร้อยพระจุลจอมเกล้า รุ่นที่ 47
- หลักสูตร ส่งทางอากาศ ศูนย์สงครามพิเศษ
- หลักสูตร จู่โจม ศูนย์การทหารราบ
- หลักสูตร ชั้นนายร้อย เหล่าทหารปืนใหญ่ ศูนย์ทหารปืนใหญ่
- หลักสูตร ชั้นนายพัน เหล่าทหารปืนใหญ่ ศูนย์ทหารปืนใหญ่
- รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

- ผู้บังคับกองร้อย กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6

ประวัติด้านการทำงาน

- ผู้ตรวจการณ์หน้า กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 105
- ผู้ตรวจการณ์หน้า กองพันทหารปืนใหญ่ 1 รักษาพระองค์
- รองผู้บังคับกองร้อย กองพันทหารปืนใหญ่ 1 รักษาพระองค์
- ผู้ช่วยนายทหารยุทธการและการฝึกกองพันทหารปืนใหญ่ ต่อสู้อากาศยานที่ 6
- ผู้บังคับกองร้อย กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	- นางสาวจินตนา เจริญธรรม
การศึกษา	- ระดับประถมศึกษา ร.ร. วัดบางน้ำผึ้งนอก - ระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น - ตอนปลาย ร.ร. พระโขนงวิทยาลัย - ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต วิชาเอกภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน	- หัวหน้างานแผนงาน / โครงการ - สถานสงเคราะห์ เด็กพิการและทุพพลภาพ ปากเกร็ด
ประสบการณ์ทำงาน	- ครูสอนการศึกษานอกโรงเรียน - หัวหน้าหน่วยอนุบาล สถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านราชวิถี - ครูปกครองนักเรียนการศึกษาภายนอกสถานสงเคราะห์ เด็กบ้านราชวิถี - ครูประจำโครงการ บาสเก็ตบอล / วอลเลย์บอล ร่วมกับ สโมสรธนาคารกสิกรไทย - ครูสอนประสานเสียง สถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านราชวิถี ร่วมกับโรงเรียนบ้านจิตรลดา - ครูฝึกอาชีพ ฝ่ายสวัสดิการสงเคราะห์ สถานสงเคราะห์ เด็กบ้านพิการและทุพพลภาพ ปากเกร็ด