

ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตใน
การทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน
สังกัดกรมแผนที่ทหาร

JOB CHARACTERISTICS AND WORK EXPERIENCE FACTORS AFFECTING
ORGANIZATIONAL COMMITMENT THROUGH QUALITY OF WORK LIFE
OF THE NON-COMMISSIONED OFFICERS IN THE ROYAL THAI
SURVEY DEPARTMENT

อาทิตย์ แก้วมุงคุน¹ และ กฤษฎา มุฮัมหมัด²
Artit Kaewmungkun¹ and Kritsada Muhammad²

Received 28 April 2024

Revised 28 June 2024

Accepted 11 July 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร ประชากรคือ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร จำนวน 436 คน โดยเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำแนกออกเป็น 16 สายงาน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ แบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square เท่ากับ 220.376 และค่า Normed Chi-square เท่ากับ 1.985 ค่า RMR เท่ากับ 0.008 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.049 ค่า GFI เท่ากับ 0.952 ค่า AGFI เท่ากับ 0.910 ค่า NFI เท่ากับ 0.968 และค่า CFI เท่ากับ 0.984 โดยปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.35 และ 0.08 ตามลำดับ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยลักษณะงาน มีอิทธิพลทางอ้อม

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

MBA Student, Rangsit Business School, Rangsit University

² ดร., หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

Ph.D., Head of Management Program, Rangsit Business School, Rangsit University

Corresponding Author Email: kritsada.m@rsu.ac.th

ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.44 และ -0.07 ตามลำดับ และมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 70

คำสำคัญ: ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This research aims to study the Job Characteristics and Work Experience Factors Affecting Organizational Commitment Through Quality of Work Life of The Non-Commissioned Officers in The Royal Thai Survey Department. The population was 436 employees The Non-Commissioned Officers in The Royal Thai Survey Department. The samples were 205 employees, the number of which was obtained through Multistage sampling was used to directly expose 16 segments. Data were analyzed using descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation and inferential statistics including the structural equation modeling (SEM).

The result showed that the SEM model was consistent with the empirical data with a Chi-square = 202.376, Normed Chi-square = 1.985, RMR = 0.008, RMSEA = 0.049, GFI = 0.952, AGFI = 0.910, NFI = 0.968, and CFI = 0.984, respectively. Work experience factors and work characteristics factors had positive and direct influence on non-commissioned officers' organizational commitment with attitudes of 0.35 and 0.08, respectively and a p-value of 0.001. Work experience factors and work characteristics factors have an indirect influence through the quality of work life affecting organizational commitment with attitudes of 0.44 and -0.07, respectively and a coefficient of determination of 0.70.

Keywords: Job Characteristics Factors, Work Experience Factors, Quality of Work Life, Organization Commitment

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เป็นสิ่งที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทยที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. 2561 – 2565) กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งให้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ไม่ซ้ำซ้อน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม พร้อมนำการพัฒนาประเทศ รวมถึงให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ และเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนั้นบุคลากรใน

องค์การถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อทุกองค์การ เนื่องจากถือเป็นองค์ประกอบสำคัญเพราะมนุษย์มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและนำทรัพยากรอื่น ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561)

จากการที่บุคลากรในองค์การถือเป็นสิ่งสำคัญต่อทุกองค์การนั้น องค์การต่าง ๆ จึงควรให้ความสำคัญกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งการที่บุคลากรในองค์การ มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ หรือรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนั้น ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความตั้งใจ เต็มใจและทุ่มเท ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการดำเนินงานขององค์การ มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ ไปจนถึงมีความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป การขาดความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับทุกองค์การ งานวิจัยของ Linjuan (2015) พบว่า ความสัมพันธ์ของพนักงานที่ราบรื่น พนักงานมีความสุขในการทำงาน รู้สึกถึงการมีส่วนร่วม มีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสวัสดิการที่ได้รับจะเป็นแรงสนับสนุนให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี และ Saks (2006) กล่าวว่าความตั้งใจในการลาออกจะลดลงเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง องค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญ หากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะสามารถสร้างคุณค่าอันมหาศาลให้กับองค์กรได้ (ลลิตา จันทรัมย์, 2559) มีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานหรือปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน แม้กระทั่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญในลำดับต้นจากความต่อนายทหารชั้นประทวนในการปฏิบัติภารกิจ โดยหากคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหารมีอยู่ในเกณฑ์ที่ดี จะทำให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และหากคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของนายทหารชั้นประทวนมีอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ดี ก็จะทำให้เกิดอุปสรรค ความย่อท้อในการทำงาน อันส่งผลให้ภารกิจอาจล้มเหลวได้ (นพเดช แป้นศรี, 2544)

นอกจากนี้แล้วการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยังส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การด้วย ขณะเดียวกัน บุคลากรก็ต้องปฏิบัติงานตามกระบวนการที่ถูกต้องตามภารกิจและเป้าหมายขององค์การ อีกทั้งงานที่มีความชัดเจน การให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่ท้าทาย งานที่มีความหลากหลาย และการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงาน ก็ยังเป็นส่วนที่สำคัญ เมื่อองค์การและบุคลากรต่างต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันแล้วนั้น ผู้บริหารต้องมีแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์การโดยมุ่งให้ความสำคัญในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับบุคลากร และประเด็นที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากคือความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งการสร้างความผูกพันต่อองค์การถือเป็นสิ่งสำคัญเพราะความผูกพันเป็นตัวผสมผสานความเป็นอันหนึ่งเดียวกันขององค์การ และยังเกิดประโยชน์ต่อองค์การโดยอ้อมคือ องค์การอาจจะมีความเข้มแข็งสามัคคีและพร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ (พนิดา อร่ามจรัส, 2552)

กรมแผนที่ทหาร ถือเป็นองค์การหนึ่งของกระทรวงกลาโหมที่มีตัวเลขของการลาออกหรือการปรับย้ายไปรับราชการที่หน่วยอื่นของข้าราชการมีจำนวนที่สูง จากสถิติ ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา (2554 – 2564) มีจำนวนมากถึง 98 คน (กองกำลังพล กรมแผนที่ทหาร, 2564) ซึ่งในจำนวนนี้เป็นนายทหารชั้นประทวนมากถึง 87 คน คิดเป็นร้อยละ 89 ของผู้ที่ลาออก ถ้าเอาจำนวนของนายทหารชั้นประทวนมาวิเคราะห์จะมีการลาออกเฉลี่ยปีละ 8 - 9 คน หรือเกือบทุกเดือนจะมีนายทหารชั้นประทวนลาออกจากราชการ นับว่าเป็นจำนวนตัวเลขที่สูงเพราะอาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่ถือได้ว่ามีความมั่นคงสูง มีสวัสดิการที่ดี การสูญเสียบุคลากรขององค์การเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ควรจะต้องได้รับการพิจารณาแก้ไขเนื่องจากปัญหาดังกล่าวอาจส่งผลให้เกิดการ

ขาดแคลนบุคลากร เป็นการเพิ่มภาระงานให้กับบุคลากรที่คงอยู่ การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ขาดขวัญและกำลังใจ เกิดความเบื่อหน่าย ท้ายที่สุดการปฏิบัติงานก็จะขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องมีการสร้างความผูกพันให้กับข้าราชการทหารชั้นประทวน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อยู่ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรตลอดไป อีกทั้งจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ หรือภารกิจ ส่งผลให้องค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า “ความผูกพันเป็นตัวชี้วัดองค์กร” (Steets, 1977)

จากปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการกรมแผนที่ทหาร จึงสนใจที่จะศึกษาในประเด็นหลัก 4 ประการ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาในกรมแผนที่ทหาร นำไปเป็นตัวเลือกในการปรับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกองบัญชาการกองทัพไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ปัจจัยลักษณะงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร
- 2) ปัจจัยลักษณะงานมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร
- 3) ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร
- 4) ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร
- 5) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ตามแนวคิดของ Steers (1991) ได้แก่ 1) ความชัดเจนของงาน 2) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน 3) งานที่มีลักษณะท้าทาย 4) งานที่มีความหลากหลาย และ 5) ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานตามแนวความคิดของ Steers (1977) ได้แก่ 1) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร 2) ความรู้สึกว่าการเป็นที่พึงพิงได้ 3) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และ 4) ทศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวความคิดของ Walton (1975) ประกอบด้วย 1) รายได้และประโยชน์ตอบแทน 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางด้านสังคม 6) ธรรมเนียม

ในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น และ 8) ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Steers (1977) ประกอบด้วย 1) เชื้อมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และพิจารณาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมกับตัวแปรสังเกตในโมเดลสมการโครงสร้าง (Structure Equation Modeling)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร จำนวน 436 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน ซึ่งมีขนาดตัวอย่างเป็นไปตามหลักเกณฑ์การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ Hair et al. (2010) ที่ให้ข้อกำหนดอัตราส่วนขนาดตัวอย่างเท่ากับ 10-20 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) ตามส่วนราชการกรมแผนที่ทหาร จำนวน 16 สายงาน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามสัดส่วนของยอดกำลังพล แล้วใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือตอนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Question) ให้เลือกตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choices) ได้แก่ 1) เพศ 2) สถานภาพสมรส 3) อายุ 4) ระดับการศึกษา 5) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในองค์กร ตอนที่ 2 ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ 1) ความชัดเจนของงาน 2) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน 3) งานที่มีลักษณะท้าทาย 4) งานที่มีความหลากหลาย 5) ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ตอนที่ 3 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ 1) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร 2) ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ 3) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร 4) ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ตอนที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ 1) รายได้และประโยชน์ตอบแทน 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางด้านสังคม 6) ธรรมเนียมในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น 8) ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม และตอนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1) เชื้อมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 – 5 ลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

การทดสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา, 2558) ผลการทดสอบพบว่า มีค่ามากกว่า 0.6 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มคนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของ Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558) พบว่า มีค่ามากกว่า 0.70 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายตอนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ส่วนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ข้ออธิบายตอนที่ 2-5 และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร ด้วยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ 1) ตรวจสอบการแจกแจงเป็นปกติ เพื่อวัดการกระจายตัวและการสมมาตรของข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness Index: S_k) และค่าความโด่ง (Kurtosis Index: K_d) โดยจะต้องมีค่า Skewness Index ไม่เกิน 3 และค่า Kurtosis index ไม่เกิน 10 2) การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณ (Multicollinearity) ซึ่งเป็นภาวะที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป โดยหากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันไม่เกิน 0.80 จึงถือว่าไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551) 3) การตรวจสอบแบบจำลองการวัด (Measurement Model) โดยทำการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบจะต้องมีค่ามากกว่า 0.5 นอกจากนี้การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR) ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 (Hair et al., 2010) 4) แบบจำลองโครงสร้าง (Structural Model) โดยทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อม

ผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 205 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 72.68) สถานภาพโสด (ร้อยละ 46.83) อายุระหว่าง 40 - 49 ปี (ร้อยละ 33.17) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 51.22) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ 1 - 9 ปี (ร้อยละ 39.51)

1. ผลการตรวจสอบการแจกแจงความปกติของข้อมูล

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรแต่ละด้าน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความเบ้	ความโด่ง
ปัจจัยลักษณะงาน				
- ความชัดเจนของงาน	4.24	0.49	-0.16	-0.07
- ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	4.11	0.52	-0.11	-0.24
- งานที่มีลักษณะท้าทาย	4.26	0.53	-0.38	0.22
- งานที่มีความหลากหลาย	4.19	0.51	-0.08	-0.31
- ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	4.30	0.48	0.06	-0.61

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรแต่ละด้าน (ต่อ)

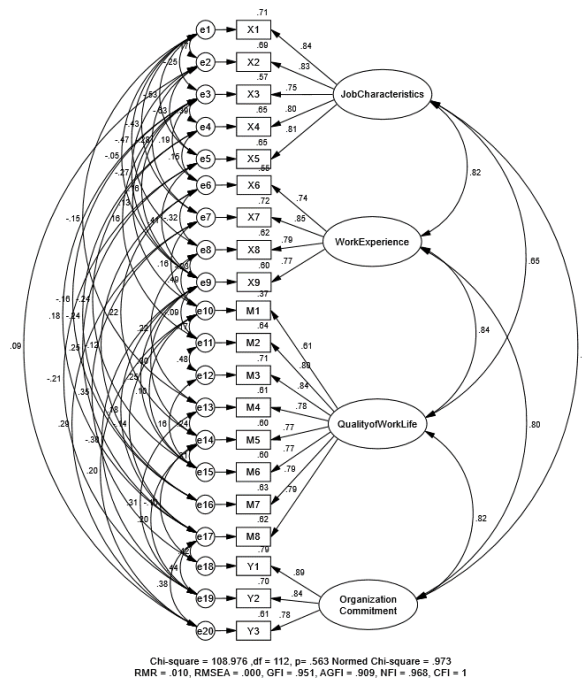
ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความเบ้	ความโด่ง
ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน				
- ความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	4.14	0.49	0.13	-0.49
- ความรู้สึกรู้ว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้	4.17	0.56	-0.08	-0.82
- ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.96	0.58	-0.20	0.16
- ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	4.30	0.50	0.03	-0.99
คุณภาพชีวิตในการทำงาน				
- รายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.74	0.69	-0.24	0.04
- สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.09	0.56	-0.07	-0.35
- การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	4.06	0.54	0.10	-0.16
- ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.13	0.53	0.07	-0.24
- การบูรณาการทางด้านสังคม	4.19	0.50	0.18	-0.52
- ธรรมเนียมในองค์กร	4.07	0.65	-0.12	-0.69
- ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	4.16	0.59	-0.32	0.39
- ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.30	0.52	0.03	-0.54
ความผูกพันต่อองค์กร				
- เชื้อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย รวมถึงค่านิยมขององค์กร	4.28	0.47	0.33	-0.64
- ความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.26	0.50	0.11	-0.76
- ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	4.20	0.54	-0.09	-0.27

จากตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้และความโด่งของตัวแปรแต่ละด้าน พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีการแจกแจงแบบปกติ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness) ของตัวแปร พบว่ามีค่าระหว่าง -0.38 ถึง 0.33 ซึ่งมีค่าความเบ้บวกลบสูงไม่เกิน 3.00 และค่าความโด่ง (Kurtosis) มีค่าระหว่าง -0.82 ถึง 0.39 ซึ่งมีค่าความโด่งบวกลบไม่เกิน 10.00 สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งหมดมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ

2. การวิเคราะห์แบบจำลองการวัด (Measurement Model)

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระหว่าง 0.454 ถึง 0.771 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง จึงสรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตทุกตัวไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

3. การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้



ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่หนึ่งของแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร หลังการปรับโมเดล

จากภาพที่ 1 พบว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่หนึ่งของแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรหลังการปรับโมเดล พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square เท่ากับ 108.976 และค่า p-value เท่ากับ 0.563 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากเกณฑ์อื่น ๆ พบว่า ค่า Normed Chi-Square เท่ากับ 0.973 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (<2) ค่า RMR เท่ากับ 0.010 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (<0.05) ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (<0.05) ค่า GFI เท่ากับ 0.951 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (>0.95) ค่า AGFI เท่ากับ 0.909 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (>0.90) ค่า NFI เท่ากับ 0.968 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (>0.90) และค่า CFI เท่ากับ 1.000 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (>0.90) โดยรวมสามารถสรุปได้ว่าแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในแต่ละตัวแปรแฝงอยู่ระหว่าง 0.63 ถึง 0.84

ตารางที่ 2 แสดงการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

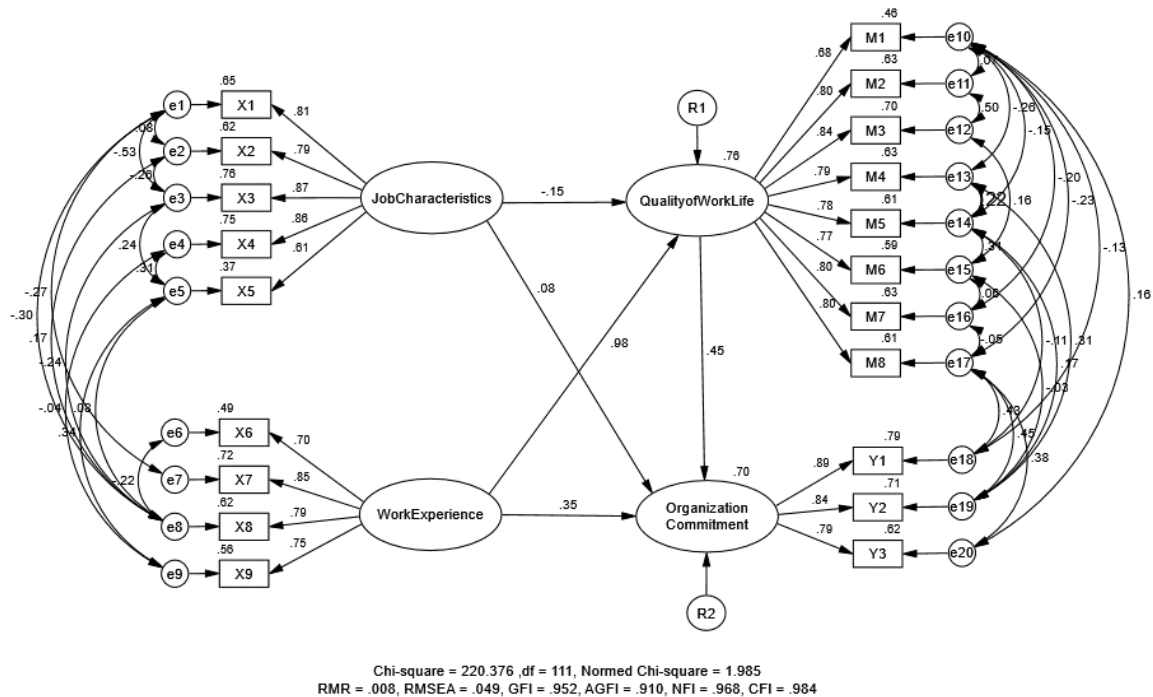
ตัวแปร	Factor Loading	R ²	CR	AVE
ปัจจัยลักษณะงาน			0.79	0.65
- ความชัดเจนของงาน	0.84	0.71		
- ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	0.83	0.69		
- งานที่มีลักษณะท้าทาย	0.75	0.57		
- งานที่มีความหลากหลาย	0.80	0.65		
- ความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	0.81	0.65		

ตารางที่ 2 แสดงการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (ต่อ)

ตัวแปร	Factor Loading	R ²	CR	AVE
ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน			0.72	0.62
- ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	0.74	0.55		
- ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้	0.85	0.72		
- ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.79	0.62		
- ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.77	0.60		
คุณภาพชีวิตในการทำงาน			0.85	0.60
- รายได้และประโยชน์ตอบแทน	0.61	0.37		
- สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.80	0.64		
- การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	0.84	0.71		
- ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.78	0.61		
- การบูรณาการทางด้านสังคม	0.77	0.60		
- ธรรมเนียมในองค์กร	0.77	0.60		
- ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	0.79	0.63		
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)				
- ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.79	0.62		
ความผูกพันต่อองค์กร			0.74	0.70
- เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย รวมถึงค่านิยมขององค์กร	0.89	0.79		
- ความเต็มใจและทุ่มเท อย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.84	0.70		
- ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	0.78	0.61		

จากตารางที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่ามากกว่า 0.5 ค่าความเชื่อมั่นรวม (Composite Reliability: CR) ของทั้ง 4 ตัวแปรแฝงมีค่า 0.78 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) ของทั้ง 4 ตัวแปรแฝงมีค่า 0.64 (Hair et al., 2010)

3. การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง (Structural Model)



ภาพที่ 2 แบบจำลองโครงสร้างและผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

จากภาพที่ 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรทั้งหมดในแบบจำลองโครงสร้าง พบว่าโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน หลังการปรับโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square เท่ากับ 220.376 และเมื่อพิจารณาจากเกณฑ์อื่น ๆ พบว่า ค่า Normed Chi-Square เท่ากับ 1.985 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (<2) ค่า RMR เท่ากับ 0.008 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (<0.05) ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.049 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (<0.05) ค่า GFI เท่ากับ 0.952 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (>0.95) ค่า AGFI เท่ากับ 0.910 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (>0.90) ค่า NFI เท่ากับ 0.968 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (>0.90) และค่า CFI เท่ากับ 0.984 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบ (>0.90) เห็นได้ว่าค่าทางสถิติทุกค่าผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ สรุปได้ว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานหลังการปรับโมเดลตามคำแนะนำดัชนีการปรับโมเดล ทำให้แบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยข้อมูลผลการทดสอบและวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน หลังการปรับโมเดล แสดงในตารางที่ 3 และตารางที่ 4

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน หลังการปรับโมเดล

ตัวแปรตาม	ตัวแปรสาเหตุ	b	β	S.E.	C.R.
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ปัจจัยลักษณะงาน	-0.18	-0.15	0.086	11.800***
	ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน	1.02	0.98	0.074	-2.379*
ความผูกพันต่อองค์กร	ปัจจัยลักษณะงาน	0.08	0.08	0.060	1.351
	ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน	0.31	0.35	0.099	3.159**
	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.39	0.45	0.073	5.306***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 76.5 และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.01 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 70

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน หลังการปรับโมเดล

ตัวแปรสาเหตุ	อิทธิพล	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
ปัจจัยลักษณะงาน	ทางตรง	-0.15***	0.08
	ทางอ้อม	-	-0.07
	รวม	-0.15***	0.01
ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน	ทางตรง	0.98*	0.35**
	ทางอ้อม	-	0.44**
	รวม	0.98*	0.79**
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ทางตรง	-	0.45***
	รวม	-	0.45***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแต่ละตัวแปรสาเหตุของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน หลังการปรับโมเดล พบว่า

1) ปัจจัยลักษณะงาน มีอิทธิพลทางลบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ -0.15 และ 0.08 ตามลำดับ และพบว่าปัจจัยลักษณะงาน มีอิทธิพลทางลบโดยอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านทางคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ -0.07 โดยปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลทางลบโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่มีอิทธิพลทางบวกโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ -0.15 และ 0.01 ตามลำดับ

2) ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.98 และ 0.35 ตามลำดับ และพบว่าปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านทางคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ 0.44 โดยปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.98 และ 0.79 ตามลำดับ

3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.45

จากภาพที่ 2 และข้อมูลผลการทดสอบและวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานหลังปรับโมเดล (ตารางที่ 3 และตารางที่ 4) สามารถสรุปได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร ได้รับอิทธิพลสูงสุดจากตัวแปรปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ($\beta = 0.70$) รองลงมาคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\beta = 0.45$) และปัจจัยลักษณะงาน ($\beta = 0.01$) ตามลำดับ โดยพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร ที่ระดับอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.08, 0.34 และ 0.45 ตามลำดับ โดยพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ -0.07 และ 0.44 ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรสาเหตุ	สถิติ	ผลการทดสอบ
1. ปัจจัยลักษณะงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร	SEM	สอดคล้อง
2. ปัจจัยลักษณะงานมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร	SEM	ไม่สอดคล้อง
3. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร	SEM	สอดคล้อง
4. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร	SEM	สอดคล้อง
5. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร	SEM	สอดคล้อง

สรุปและอภิปรายผล

1. ปัจจัยลักษณะงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร โดยมีอิทธิพลรวม $\beta=0.01$ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด รองมาจากปัจจัย ประสบการณ์ในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร นั้นเป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ในบางครั้งงานที่รับผิดชอบ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคน โดยที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พบปะกับผู้อื่นอยู่เสมอจนทำให้เกิด ความคิดที่หลากหลายในการนำมาพัฒนาตนเอง เป็นงานที่น่าสนใจ ทำหายความสามารถ จนทำให้บุคลากร รู้สึกว่าต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่ตลอดเวลา มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ทำให้ เห็นถึงความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบอย่างรวดเร็วและเป็นรูปธรรมซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรภาคภูมิใจ เป็นงานที่ ปฏิบัติมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีขั้นตอนและวิธีการทำงาน อย่างไร ผู้ปฏิบัติงานสามารถให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษากับบุคคลอื่นเกี่ยวกับงานที่ตนรับผิดชอบได้ สามารถทำงานที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากบุคคลอื่น ไปจนถึงสามารถแก้ไขปัญหา ที่เกิดจากการทำงานได้อย่างถูกต้อง เป็นต้น เป็นงานที่ได้ใช้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน หรือจำเป็นต้องใช้ความรู้หลายด้านในการปฏิบัติ ในบางครั้งอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานอยู่ บ้าง บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้มากกว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อมีการเปลี่ยนหรือหมุนเวียนตำแหน่งงานภายในองค์กร รวมถึงบุคลากรในองค์กรมีโอกาสนำวิธีการ ทำงานใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถใช้วิจารณ์ญาณของตนเองตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ เกิดขึ้นได้ทันที ไม่รู้สึกอึดอัดและกดดันจากการถูกควบคุม สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการ แก้ปัญหากับงานที่รับผิดชอบอยู่ได้อย่างเต็มที่ อีกทั้ง กฎ ระเบียบส่วนใหญ่ขององค์กรนั้นๆ ไม่ได้จำกัดความ เป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา วงศ์นิติกร (2558) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับดี ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับดี นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรใน ภาพรวม

2. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนายทหาร ชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร โดยมีอิทธิพลรวม $\beta=0.79$ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด สามารถอภิปราย ผลได้ว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร นั้น มีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียว เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานก็จะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงาน เน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ ไปจนถึงความเชื่อมั่นว่าองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ เป็นส่วนสำคัญต่อองค์กรอื่น อีกทั้งความคาดหวังจากบุคลากรว่าองค์กรจะเป็นที่พึงพิงได้เมื่อมีปัญหา ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของคนในองค์กรเป็นอย่างดี ถึงแม้ว่าจะเป็นปัญหาส่วนตัว การที่ปฏิบัติงานในองค์กรแล้วทำให้รู้สึกว่าคุณค่าในตนเอง องค์กรสามารถให้ความมั่นคงกับ บุคลากรได้ในอนาคต รวมไปถึงระบบสวัสดิการต่างๆ ขององค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร งานที่ตนเองปฏิบัติมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของ องค์กร การที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญบ่อยครั้ง จนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งหากมีการเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบของงานจะเกิดผลกระทบต่องานเดิมของบุคลากรที่

ปฏิบัติงานอยู่ และความคาดหวังจากบุคลากรว่าองค์การจะเป็นที่พึงพิงได้เมื่อมีปัญหา ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ทุกข้อทุกข์ของคนในองค์การเป็นอย่างดี ถึงแม้ว่าจะเป็นปัญหาส่วนตัว การที่ปฏิบัติงานในองค์การแล้วทำให้รู้สึกว่าการที่บุคลากรนั้นมีคุณค่าในตนเอง องค์การสามารถให้ความมั่นคงกับบุคลากรได้ในอนาคต รวมไปถึงระบบสวัสดิการต่างๆ ขององค์การสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาพร ประเสริฐชาติ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยประสพการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครู มีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 66.10

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีอิทธิพลรวม $\beta=0.45$ สามารถอภิปรายผลได้ว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหาร นั้น มีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรือได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และรับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคมไม่จะเป็นการผลิตรากจัดของเสีย รณรงค์เรื่องที่เป็นประโยชน์แก่สังคม เป็นต้น ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน บรรยากาศในที่ทำงานมีความเป็นมิตร ปราศจากการแบ่งแยกชั้นวรรณะหรือแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า มีความอบอุ่นเอื้ออาทรผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีความรู้สึว่าเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีความสมดุลในช่วงชีวิตการแบ่งเวลาอาชีพ การเดินทางซึ่งจะมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว โดยมีช่วงเวลาที่ไคลยเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งงานนั้นมีความมั่นคง พนักงานควรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมเพื่อไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงต่ออันตราย การที่ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการเคารพในสิทธิ์ ส่วนบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับในความขัดแย้งทางความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและการวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนแก่พนักงานอย่างยุติธรรม การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนจากงานที่ทำ การอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้กับงานที่ตนปฏิบัติอยู่ จนเกิดการนำไปสู่การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งการได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไปหรือไม่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึว่ามีความเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนชัย สลับศรี (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขนโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง และด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม

ข้อเสนอแนะ

1) จากผลการวิจัยจะพบว่าปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งหมายถึงลักษณะงานที่กำลังพลปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันส่งผลในทางลบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อมองในมิติของปัจจัยลักษณะจะเห็นได้ว่างานที่มีความหลากหลายและความเป็นอิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด อาจมองได้ว่านายทหารชั้นประทวนมีความรับผิดชอบหลายหน้าที่เกินความสามารถของตนเองและยังขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานจนนำไปสู่ผลกระทบในทางลบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อีกทั้งเหตุผลดังกล่าวก็ยังมีอิทธิพลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหารอีกด้วย ข้อเสนอแนะ ควรมีการปรับเปลี่ยกำลังพลให้เหมาะสมกับภารกิจหรือความรับผิดชอบในแต่ละสายงาน เพื่อให้เพียงพอต่อปริมาณงาน หรือกำหนดงานในแต่ละคนให้ชัดเจน และกำลังพลส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่ากฎ ระเบียบส่วนใหญ่ของกรมแผนที่ทหารจำกัดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน อีกทั้งก็เห็นควรให้กำลังพลได้มีโอกาสหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

2) จากผลการวิจัยจะพบว่าปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและยังมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ข้อเสนอแนะ ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานในแต่ละด้าน เช่น ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมแผนที่ทหารมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองกำลังพล กรมแผนที่ทหาร. (2564). *ประวัติกรมแผนที่ทหาร*. <http://www.rtsd.mi.th/main/องค์กร/ประวัติ/>
- กัลยา วานิชย์บัญชา และ จิรดา วานิชย์บัญชา. (2558). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. สามลดา. นพเดช แป้นศรี. (2544). *ความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พนิดา อร่ามจรัส. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทโทรคมนาคมไทย เอเยนซ์ซีส์ จำกัด (มหาชน)*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- เพ็ญภา วงศ์นิติกร. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพฯ.
- รัตนชัย สลับศรี. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน*. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล* [Unpublished Master's thesis]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุชาพร ประเสริฐชาติ. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3* [Unpublished Master's thesis]. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2551). *เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: หลักการ วิธีการและการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580 (ฉบับย่อ)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). London: Pearson Education Limited.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.
- Linjuan, R. M. (2015). *Organizational trust with employee engagement: The role of psychological empowerment* [Master's thesis, Universitat Jaume I].
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–616.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to Organization Behavior*. New York : Harper Collin Publishers Inc.
- Walton, R. E. (1975). Criteria for quality of working life. In L. E. Davis & A. B. Cherns (Eds.), *The Quality of Working Life*. New York: Free Press.