

คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีการศึกษา 2553

**QUALITY OF LIFE, QUALITY OF WORK LIFE, AND
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR :
A CASE STUDY OF NONCOMMISSIONED OFFICERS
IN THE 3rd ARTILLERY REGIMENT**

Lt. Col. Chattachai Meechanchaung



**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of Master of Management
Suranaree University of Technology
Academic Year 2010**

คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร :
กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ผศ. ดร.ถวัลย์ เนียมทรัพย์)

ประธานกรรมการ

(อ. ดร.วราภรณ์ สุทธิสัย)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)

(อ. ดร.เทพทวี โชควสิน)

กรรมการ

(อ. ดร.วุฒิ ตำนกิตติกุล)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

(อ. ดร.พีรศักดิ์ ลีริโยธิน)

คณบดีสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม

ัญชัย มีชั้นช่วง : คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิก
ที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3
(QUALITY OF LIFE, QUALITY OF WORK LIFE, AND ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR : A CASE STUDY OF NONCOMMISSIONED OFFICERS
IN THE 3rd ARTILLERY REGIMENT) อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร.วรพจน์ สุทธิชัย,
118 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืน
ใหญ่ที่ 3 2) อิทธิพลของคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 3) เปรียบเทียบระหว่าง
อิทธิพลของคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูลโดย
ใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรม
ทหารปืนใหญ่ที่ 3 จำนวน 256 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่เป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มี
ระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ใน
ระดับสูง 2) อิทธิพลของคุณภาพชีวิตสามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ 17.0 อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ
28.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อิทธิพลของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการนายทหาร
ประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ 30.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3)
คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มี
อิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สูงกว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหาร
ประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

CHATTACHAI MEECHANCHAUNG : QUALITY OF LIFE, QUALITY OF
WORK LIFE, AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR :
A CASE STUDY OF NONCOMMISSIONED OFFICERS IN THE 3rd
ARTILLERY REGIMENT. THESIS ADVISOR : WORAPOTE SUTHISAI,
Ph.D., 118 PP.

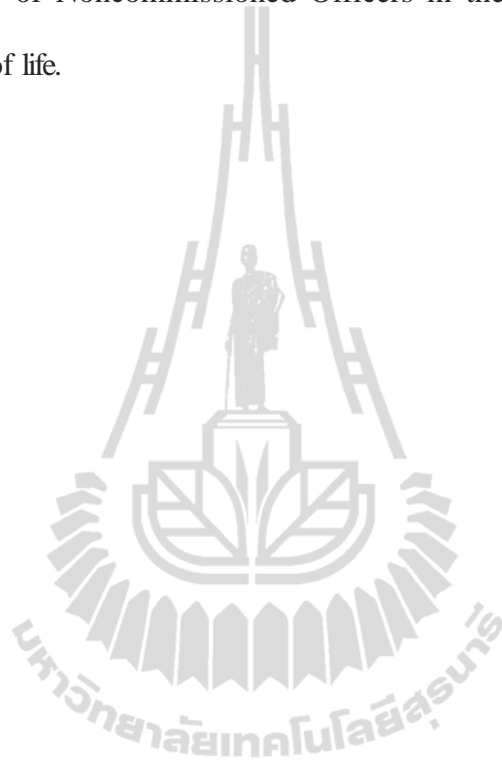
QUALITY OF LIFE/QUALITY OF WORK LIFE/ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR

This comparative study aimed to examine influences of the quality of life and the quality of work life on organizational citizenship behavior of Noncommissioned Officers in the 3rd Artillery Regiment. The samples consisted of 256 Noncommissioned Officers in the 3rd Artillery Regiment. The questionnaire was used to collect data. Percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression were statistically used in analyzing the data. The results were summarized as follows:

1. Quality of life, quality of work life, and organizational citizenship behavior of Noncommissioned Officers in the 3rd Artillery Regiment were found at high level.
2. Quality of life was able to predict organizational citizenship behavior of Noncommissioned Officers in the 3rd Artillery Regiment at 17.0 % with statistically significant differences at .01 level, whereas quality of work life was able to significantly predict organizational citizenship behavior of Noncommissioned Officers in the 3rd Artillery Regiment at 28.5 percent with statistically significant differences at .05 level. Quality of life and quality of work life were able to predict organizational citizenship

behavior of Noncommissioned Officers in the 3rd Artillery Regiment at 30.7 % with statistically significant differences at .05 level.

3. Quality of work life had higher influences on organizational citizenship behavior of Noncommissioned Officers in the 3rd Artillery Regiment than quality of life.



School of Management Technology

Academic Year 2010

Student's Signature_____

Advisor's Signature_____

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ (ภาษาไทย).....	ก
บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ).....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานในการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.6 นิยามศัพท์.....	6
2 ปรัชญ่วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร.....	10
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	12
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	18
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	21
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
3.1 วิธีวิจัย.....	32
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 ตัวแปรที่ทำการวิจัย.....	34
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
3.5 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ.....	39
3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
3.8 สัญลักษณ์แทนค่าสถิติและกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร.....	41
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการอภิปรายผล.....	44
4.1 การรายงานผลการวิจัย.....	44
4.2 การอภิปรายผล.....	63
5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....	70
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	71
5.2 การประยุกต์ผลการวิจัย.....	74
5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป.....	75
รายการอ้างอิง.....	77
ภาคผนวก.....	84
ประวัติผู้เขียน.....	118

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3.....	33
3.2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น.....	34
4.1 จำนวน และร้อยละของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัด กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	45
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยด้าน คุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3.....	47
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยด้านคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3.....	48
4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยด้าน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัด กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3.....	49
4.5 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของคุณภาพชีวิต.....	51
4.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนแสดง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตต่อ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัด กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3.....	52
4.7 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	54
4.8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนแสดงอิทธิพลของคุณภาพชีวิต ในการทำงานต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหาร ประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3.....	55
4.9 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของคุณภาพชีวิต กับปัจจัยของคุณภาพชีวิต ในการทำงาน.....	58
4.10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนแสดงอิทธิพลของคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3.....	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	61
4.12	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน แสดงอิทธิพลของ คุณภาพชีวิตในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการ นายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3.....	61



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตตามแนวคิดของ Hughes.....	20
2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	31
4.1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากปัจจัย ของคุณภาพชีวิต.....	53
4.2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากปัจจัย ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	56
4.3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากปัจจัย ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	60
4.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดย คุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	62

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหา

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงและท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรง ประเทศไทยจำเป็นต้องพัฒนาประเทศทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและความมั่นคง เพื่อประโยชน์สุขของคนไทยทุกกลุ่มอย่างสมดุล โดยแต่ละกลุ่มต่างมีความต้องการ ความคาดหวังและมีขีดความสามารถแตกต่างกันมาก จึงเป็นหน้าที่ของภาคราชการที่ต้องดูแลและให้บริการอย่างเป็นธรรม ภารกิจเหล่านี้เป็นงานยาก ละเอียดอ่อนและซับซ้อน ภาคราชการจึงต้องมีสมรรถนะสูง ดังนั้น การยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของระบบราชการให้อยู่ในระดับสูง(High Performance) จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของงานพัฒนาระบบราชการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) โดยองค์การแต่ละองค์การจะต้องออกแบบเพื่อกำหนดให้ได้บุคลากรที่ดีที่สุด(Schermerhorn, Hunt, and Osborn, 2005) ซึ่งนอกจากกระบวนการคัดเลือกบุคลากร(Selection) ในเบื้องต้นแล้วการกระบวนการสร้างพฤติกรรมของบุคลากรที่พึงประสงค์ในองค์การก็มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง (สิริอร วิชชาวุฒ, 2549) องค์การควรมีการเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavioral Modification) ด้วยการสร้างความพึงพอใจสูงสุดของบุคลากร ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมกับพฤติกรรมที่องค์การต้องการเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นสร้างสรรค์ขีดความสามารถให้นำไปสู่ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงได้

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติแต่บุคลากรเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ (Organ, 1988) เป็นพฤติกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการภายในองค์การก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลช่วยสนับสนุนให้องค์การสามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น (Lepine,Erez,and Johnson, 2002) ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) และการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) (Organ, 1988)

จากการศึกษาพบว่าพฤติกรรมของบุคคลมีพื้นฐานมาจากการรับรู้และได้รับอิทธิพลจากภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมทั้งเกิดจากความคาดหวังในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลกับองค์การตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social

Exchange Theory) (Blau, 1964) การที่องค์การให้ความสำคัญต่อการช่วยเหลือด้านต่างๆ รวมถึงความใส่ใจต่อความเป็นอยู่ ขวัญ กำลังใจ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ แล้วบุคลากรในองค์การก็จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีปฏิสัมพันธ์และตอบสนองกลับคืนให้กับองค์การในรูปของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Kaufman, Stamper, and Tesluk, 2001) ฉะนั้นการเสริมสร้างบุคลากรให้มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ องค์การควรให้ความสำคัญต่อการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้า และความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ โดย สิริอร วิชาวุธ(2549) ได้ให้ความหมายของสิ่งเร้า คือ สิ่งแวดล้อมภายนอกได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น วัตถุประสงค์ของ สำนักงาน และสิ่งแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรมเช่น บุคคลอื่น ค่านิยม ระบบการปกครอง โดยสิ่งแวดล้อมเหล่านี้จะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรโดยตรงเมื่อสิ่งเร้า หรือสิ่งแวดล้อมต่างๆ สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิต คือ การที่บุคลากรได้รับการสนองตอบความต้องการทั้งทางร่างกาย จิตใจ จากองค์การ ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ มีความสุข และสามารถมีชีวิตอยู่ได้ตามที่ต้องการ ซึ่ง Hughes (1990) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตประกอบด้วย 1.ความเป็นอิสระส่วนตัว 2.ปัจจัยทางวัฒนธรรม 3.การบูรณาการทางสังคม 4.กิจกรรมที่มีความหมาย 5.คุณภาพของสิ่งแวดล้อม 6.สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม 7.สุขภาพร่างกายและจิตใจ และ 8.ความพึงพอใจในชีวิต

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเกี่ยวกับการทำงานของบุคคล สภาพแวดล้อมทางกายภาพของการทำงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์การ ระบบบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน (Cunningham and Eberle, 1990) ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ หรือความคาดหวังจากการทำงาน และเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน Walton (1975) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ประการ คือ 1.การได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม 2.โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง 3.ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรือการทำงานร่วมกัน 4.ธรรมเนียมในองค์การ 5.ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 6.สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 7.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ 8.การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

กองทัพบกเป็นองค์กรของรัฐที่จะต้องพัฒนาระบบการปฏิบัติราชการเพื่อให้มีการยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูงตามที่คณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการกำหนด กองทัพบกจึงได้ดำเนินการเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากรในกองทัพบกด้วยการให้ความสำคัญในการช่วยเหลือ ความใส่ใจต่อความเป็นอยู่ ขวัญ กำลังใจ สิทธิประโยชน์ และ

สวัสดิการของบุคลากรในองค์การโดยดำเนินในรูปแบบโครงการการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ กำลังพลและครอบครัวของกองทัพก โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการและข้าราชการชั้นผู้น้อยรวมทั้งครอบครัวที่พักอาศัยอยู่ในบ้านพักของทางราชการและอยู่ร่วมกันเป็นชุมชนค่ายทหารยึดแนวทางพัฒนาตามกรอบแนวความคิดหน่วยทหารพอเพียง ประกอบด้วย (1)คุณภาพชีวิตทหารกองประจำการในเรื่อง ที่พักอาศัย อาหารโภชนาการ เครื่องแต่งกาย สุขภาพร่างกาย สวัสดิการ และคุณธรรมจริยธรรม (2)ประสิทธิภาพหน่วยทหารของกองทัพก (3)เขตทหารปลอดภัยเสพติด (4)ชุมชนเข้มแข็ง ชุมชนทหารที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และกรอบแนวความคิด กองทัพกสง่างามซึ่งเป็นการดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้กำลังพลข้าราชการชั้นผู้น้อยและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตของตนได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีในสังคม อันประกอบด้วย (1)คุณภาพภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม (2)คุณภาพกำลังพลและครอบครัว ในเรื่องส่งเสริมการศึกษาต่อของกำลังพล การมีวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สุขภาพร่างกาย การสนับสนุนกิจการของกำลังพล เข้าร่วมกลุ่มกิจกรรม (3)คุณภาพของการดำรงชีวิตและเศรษฐกิจ ในเรื่อง การส่งเสริมให้มีรายได้เพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน การแก้ไขปัญหาหนี้สิน ปลูกฝังการดำรงชีวิตด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (4)คุณภาพของการปฏิบัติราชการ (5)ความพึงพอใจของกำลังพลและครอบครัว ในเรื่องนโยบายและการสั่งการของผู้บังคับบัญชา การบริการ สวัสดิการและสังคม ความเป็นอยู่ของกำลังพลและครอบครัว (กองทัพก, กรมยุทธการบก, 2550)

การดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและประสิทธิภาพหน่วยทหารกองทัพบกตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและประสิทธิภาพหน่วยทหารกองทัพบกจึงเป็นการแสดงออกถึงการที่องค์การให้ความสำคัญต่อการช่วยเหลือบุคลากรภายในองค์การทั้งในด้าน (1) การดำรงชีวิตของบุคลากรในชุมชนทหาร ที่ได้รับการตอบสนองทั้งปัจจัยที่เป็นความต้องการพื้นฐาน เช่น ที่อยู่อาศัย ปัจจัยที่เป็นมาตรฐานทางสังคม เช่นมาตรฐานการครองชีพ และปัจจัยที่เป็นความต้องการทางจิตใจ เช่นความพึงพอใจในสิ่งต่างๆ จากความต้องการพื้นฐาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ก็คือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตของบุคลากร และ (2) การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ก็คือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 เป็นหน่วยงานองค์กรของรัฐ ที่จะต้องปรับบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับบทบาทขององค์การภาคราชการ ที่จะต้องระดมความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สนองความต้องการของประชาชน โดยมีกำลังพลข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดซึ่งเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ และเป็นข้าราชการส่วนใหญ่ขององค์การ เป็นผู้ขับเคลื่อน

ผลการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การตระหนักความสำคัญของคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้าที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการเหล่านี้จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญ

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่บุคลากรได้รับการส่งเสริมและตอบสนองจากองค์การ ต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 เพื่อเป็นประโยชน์ และใช้เป็นแนวทางในการเสนอแนะผู้ที่เกี่ยวข้องภายในองค์การสำหรับเสริมสร้าง และพัฒนาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแก่บุคลากรก่อให้เกิดพฤติกรรมของบุคลากรที่องค์การต้องการนำไปสู่การพัฒนาให้มีประสิทธิผลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอิทธิพลของคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

เพื่อให้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 จึงได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัย ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

เมื่อบุคลากรในองค์การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การ บุคลากรมีแนวโน้มที่จะตอบสนององค์การด้วยการช่วยเหลือบุคคลต่างๆ ในองค์การ โดยไม่คำนึงถึงตนเอง (Yoon and Thye, 2000) ดังนั้นการที่องค์การตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์การในรูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงาน และคุณภาพชีวิต การได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวจึงน่าจะส่งผลต่อ

พฤติกรรมช่วยเหลือบุคคลต่างๆ ในองค์กรโดยไม่คำนึงถึงตนเอง ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความยากลำบาก ไม่ได้ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร แล้วจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Balmforth and Gardner, 2006) และจากการศึกษาของวัชรวิทย์ ณรงค์พันธุ์ (2549) พบว่า บุคลากรจะให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในการรับราชการน้อยกว่าการสร้างครอบครัวให้มีความสุข หรือจะกล่าวได้ว่าเลือกคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ของการดำรงชีวิตมากกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ดังนั้น จากปรากฏการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตสูงกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ถ้าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรในด้านคุณภาพชีวิตให้เกิดความพึงพอใจให้กับบุคลากรแล้ว บุคลากรจะตอบสนององค์กรในรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ดีกว่าการสนองความต้องการในรูปแบบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ซึ่งมีประชากรที่ศึกษาคือ ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ประกอบด้วย กองร้อยกองบังคับการกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 3 กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 13 และกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 103 โดยมีปัจจัยที่ศึกษา คือ คุณภาพชีวิต ประกอบไปด้วย ความเป็นอิสระส่วนตัว ปัจจัยทางวัฒนธรรม การบูรณาการทางสังคม กิจกรรมที่มีความหมาย คุณภาพของสิ่งแวดล้อม สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สุขภาวะร่างกายและจิตใจ และความพึงพอใจในชีวิต ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบไปด้วย การได้รับค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ความ

สำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) และการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เวลาในการศึกษา เดือนพฤศจิกายน 2553 ถึง เดือน เมษายน 2554 เท่านั้น

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3
2. เพื่อทราบอิทธิพลของคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3
3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาในกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 สำหรับกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

1.6 นิยามศัพท์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า แนวคิดทฤษฎีต่างๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำมาเป็นแนวทางการกำหนดคำนิยามศัพท์ได้ดังนี้

1. พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงการให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ที่บุคลากรมีให้แก่องค์กรนอกเหนือจากบทบาทที่องค์กรคาดหวังไว้ การกระทำเหล่านั้นช่วยสนับสนุนของค์การ สังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในที่ทำงาน ซึ่งการกระทำเหล่านั้นบุคลากรปฏิบัติโดยองค์กรไม่ได้ร้องขอ และไม่ได้บังคับให้ทำ รวมทั้งไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1.1 พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การให้คำแนะนำ การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรือการทำงานในหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานทันที เมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน

1.2 พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง การกระทำ การแสดงกริยาอาการและการตัดสินใจใดๆ ที่ป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งต่อความรู้สึกของผู้อื่น เช่น การให้เกียรติและเคารพสิทธิของบุคคลอื่น

1.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น หมายถึง ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานแม้ว่าสิ่งเหล่านั้นจะทำให้รู้สึกว่ามี ความคับข้องใจ รู้สึกว่าถูกรบกวน หรือมีความเครียด ความกดดัน จากกรปฏิบัติงาน

1.4 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง การมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น มีส่วนร่วมและสนใจเข้าประชุม เก็บความลับ มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร หรือมีความรู้สึกรู้สียงต้องการพัฒนาองค์กร

1.5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ การยอมรับกฎระเบียบภายในองค์กร ความตรงต่อเวลาและการไม่ใช้เวลาปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว

2. คุณภาพชีวิต หมายถึง สถานภาพการดำรงชีวิตของข้าราชการนายทหารประทวน ในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ที่ได้รับการสนองตอบความต้องการ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ จากหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ มีความสุข และสามารถมีชีวิตอยู่ได้ตามที่ต้องการ ประกอบด้วย

2.1 ความเป็นอิสระส่วนตัว หมายถึง การที่บุคลากรมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถเลือกตัดสินใจ กระทำกิจกรรมในการดำรงชีวิตประจำวันได้ด้วยตนเอง

2.2 ปัจจัยทางวัฒนธรรม หมายถึง การที่บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมทางศาสนาและกิจกรรมตามขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นทำให้มีความสุข

2.3 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในฐานะสมาชิกของชุมชนในลักษณะการมีส่วนร่วม การมีบทบาท การใช้สิทธิ และความรับผิดชอบ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวของตนเองกับครอบครัวอื่นภายในชุมชนที่พักอาศัย

2.4 กิจกรรมที่มีความหมาย หมายถึง การปฏิบัติกิจวัตรประจำวันและการสันทนาการ เพื่อความบันเทิง และการพักผ่อนหย่อนใจที่ได้มีการดำเนินการภายในชุมชน

2.5 คุณภาพของสิ่งแวดล้อม หมายถึง ภายในชุมชนที่พักอาศัยมีสภาพของภูมิทัศน์สะอาดร่มรื่น สิ่งแวดล้อมปราศจากมลภาวะและมลพิษ รวมทั้งมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

2.6 สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม หมายถึง การมีรายได้และมีสิ่งอำนวยความสะดวกภายในครอบครัวที่เหมาะสมกับมาตรฐานการครองชีพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.7 สุขภาวะร่างกายและจิตใจ หมายถึง การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงสามารถทำงานได้ตามปกติและมีสภาพจิตใจที่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง ทำจิตใจให้เบิกบานแจ่มใส ไม่มีความคับข้องใจหรือเกิดความขัดแย้งภายในจิตใจ

2.8 ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง ความรู้สึกที่ดีมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย และความต้องการของการดำรงชีวิต

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการนายทหารประทวนภายในสังกัดกรม ทหารปืนใหญ่ที่ 3 ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ หรือความคาดหวังจากการทำงาน และเกิด ความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน โดยสามารถบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งได้ 8 ประการ คือ

3.1 การได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม หมายถึง การได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่น ๆ จากองค์กร ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพและมีความเท่าเทียมกันกับหน่วยงาน อื่น เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่คล้ายกัน

3.2 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง หมายถึง องค์กรได้เสริมสร้าง และพัฒนา ทักษะความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเอง และทำงานอย่างเต็มขีดความสามารถซึ่งมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง

3.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน หมายถึง การติดต่อกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับและการได้รับความร่วมมือในการ ทำงาน

3.4 ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง นโยบายและข้อบังคับต่างๆ ขององค์กรที่มีความ เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และการเคารพใน สิทธิส่วนบุคคล

3.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง การกำหนดเวลาให้มี สัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

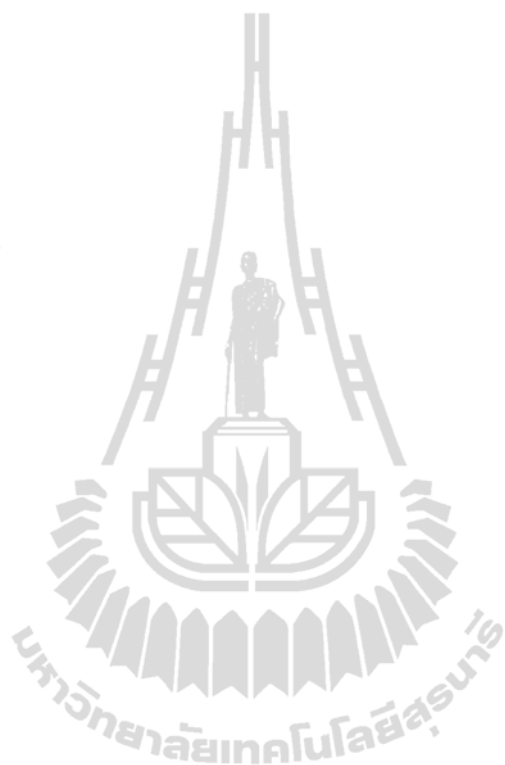
3.6 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สถานที่ ทำงานสะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการกำหนดมาตรการป้องกัน และการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ ทำงาน

3.7 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความเชื่อที่มีต่อองค์กร เกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

3.8 การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมของการทำงานที่ ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและ อาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

4. ข้าราชการนายทหารประทวน หมายถึง กำลังพลข้าราชการทหารมียศตั้งแต่สิบ ตริจนถึงจ่าสิบเอกในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ซึ่งปฏิบัติงานในที่ตั้งปกติของหน่วย

5. กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 หมายถึง หน่วยทหารในกองทัพบกซึ่งเป็นหน่วยในการ บังคับบัญชาของ กองพลทหารราบที่ 3 มีหน่วยในสายการบังคับบัญชา ได้แก่ กองบังคับการและ กองร้อยกองบังคับการ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 3 กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กองพันทหารปืนใหญ่ ที่ 13 และกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 103



บทที่ 2

ปริทัศน์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ครั้งนี้ มีแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่นำมาเสนอในหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
4. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support)

2.1.1 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) พบว่า มีผู้ศึกษาและให้ความหมายของคำว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ดังนี้

Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, and Rhoades (2001) ได้ให้ความหมายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นความเชื่อ หรือความรู้สึกของพนักงานจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานว่า องค์กรเป็นเสมือนบุคคลที่มีความเมตตา หรือเป็นบุคคลที่ใจร้าย โดยพิจารณาจากนโยบาย บรรทัดฐาน กฎระเบียบ และการกระทำต่างๆ ขององค์กรที่มีผลกระทบต่อพนักงาน

Rhoades and Eisenberger (2002) ให้ความหมายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ ความเชื่อของพนักงานว่า องค์กรเห็นคุณค่าในการทุ่มเททำงาน และห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรคือ การรับรู้ของบุคคลจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่าองค์กรให้คุณค่าให้การยอมรับ และเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน มีความห่วงใย และมีความผูกพันต่อ

พนักงาน โดยการให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่างๆ ผ่านนโยบาย และตัวแทนขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี

2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากการรวบรวมผลงานการวิจัยที่ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไว้แล้วนั้น พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support Theory) อธิบายว่าการที่องค์กรให้ความเชื่อมั่นแก่พนักงานว่า องค์กรพร้อมให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนพนักงานในการจัดการกับงานและปัญหาเมื่อพนักงานต้องการ และพร้อมที่จะตอบแทนการทุ่มเทความพยายาม ความรู้ ความสามารถให้แก่การทำงาน of พนักงาน ด้วยการตอบสนองความต้องการห่วงใยความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และทำให้พนักงานรู้สึกว่ องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งได้ (Shore and Shore, 1995)

2. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) มีความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ว่า บุคคลจะเปรียบเทียบผลตอบแทนกับสิ่งที่ลงทุน โดยคาดหวังว่า ควรจะได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการลงทุน ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนทางสังคม หรือการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ และบุคคลจะตัดสินใจการแลกเปลี่ยนนั้นว่าเป็นที่พึงพอใจหรือไม่ โดยเปรียบเทียบการแลกเปลี่ยนของตนเองกับผู้อื่น หากพบว่าผลตอบแทนและสิ่งลงทุนของตนเองกับของผู้อื่นมีความเท่าเทียมหรือใกล้เคียงกัน จะเกิดความพึงพอใจกับการแลกเปลี่ยนนั้น ซึ่งความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ (Economic Exchange Relationship) เป็นความสัมพันธ์ที่สามารถกำหนด หรือคาดหวังสิ่งตอบแทนคืนได้อย่างชัดเจน โดยที่ความสัมพันธ์นี้จะเกิดในลักษณะการคาดหวังรางวัล เช่น เงินเดือน สถานะหรือตำแหน่งงาน เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลการปฏิบัติงาน และอีกลักษณะ คือ ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Exchange Relationship) เป็นความสัมพันธ์ที่อยู่บนพื้นฐานของระดับความเชื่อใจซึ่งกันและกันระหว่างองค์กรหรือหัวหน้างานกับพนักงาน การตอบแทนในลักษณะนี้มีหลายรูปแบบ เช่น พนักงานจะเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ทุ่มเททำงานตามหน้าที่มากขึ้น และแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ส่วนองค์กรจะให้การสนับสนุน จัดหาแหล่งทรัพยากรและให้ความสนใจในสวัสดิภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานตอบแทน ทั้งนี้ ความแตกต่างระหว่างการแลกเปลี่ยนทั้งสองลักษณะ ได้แก่ ความจำเพาะเจาะจงของเหมือนกับการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ หากแต่ขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานแห่งการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Norm of Reciprocity) หรือมาตรฐานในการแลกเปลี่ยนทางสังคมของกลุ่ม กล่าวคือ เมื่อได้รับสิ่งของหรือผลประโยชน์ใด ๆ จากบุคคลอื่นแล้ว บุคคลควรตอบแทน

ด้วยสิ่งต่าง ๆ แก่บุคคลนั้นตามสมควร ดังนั้น คนที่เคยได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นมาก่อน นอกจากจะตอบแทนคืนแก่ผู้ที่ให้ตนเองแล้ว ยังมีแนวโน้มสูงที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในอนาคตด้วย (Mowday, 1991)

2.1.3 ผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของพนักงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากมาย ตัวอย่างเช่น

ความพึงพอใจในงาน จากความรู้สึกว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของตนได้ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ มีคุณค่าต่อองค์กร และช่วยเพิ่มอารมณ์ทางบวกที่มีต่องาน (Eisenberger et al., 2001)

ความเชื่อใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรว่า องค์กรสามารถตอบแทนการทุ่มเททำงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานได้ (Organ and Konovsky, 1989 quoted in Eisenberger, Fasolo, and Daris-Lamastro, 1990)

เพิ่มผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การให้คำแนะนำ ความรู้ และทักษะที่สร้างสรรค์ต่อองค์กร (Eisenberger et al., 1990)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.2.1 ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการศึกษา และค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) พบว่า มีผู้ศึกษาและให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรๆ ไว้หลายท่าน ดังนี้

Katz และ Kahn (1978 quoted in Organ, 1991) ให้ความหมายว่า พฤติกรรม กรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การกระทำที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือ และความเป็นมิตร ซึ่งปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่างๆ แต่ไม่ได้ระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานในองค์กร เนื่องจากหากขาดพฤติกรรมเหล่านี้ไปแล้วระบบต่าง ๆ ในองค์กรจะไม่สามารถดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น

Spector (1996) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การกระทำที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ และเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การทำงานตรงเวลา การช่วยเหลือคนอื่น ๆ การอาสาสมัครทำงาน โดยไม่ได้รับการขอร้อง ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน ไม่ใช่เวลาในที่ทำงานไปกับเรื่องส่วนตัว

Organ (1997) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึงบทบาทพิเศษ หรือบทบาทที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ไม่มีรางวัลให้ในระบบที่เป็นทางการ

George and Jones (1997) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร เป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการอยู่รอด และประสิทธิภาพขององค์กร เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การป้องกันขโมยในองค์กร การป้องกันไฟไหม้การให้คำแนะนำทางบวกเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ

Greenberg and Baron (2000) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรที่นอกเหนือจากความต้องการในงานที่เป็นทางการของพวกเขาหรือเป็นการปฏิบัติที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่

Munchinsky (2006) กล่าวโดยสรุปว่าในการวิจัยเกี่ยวกับองค์กรมีการค้นพบสิ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับพนักงานอย่างหนึ่ง นั่นคือ พนักงานบางคนได้แสดงถึงประสิทธิผลและความผาสุกที่ได้รับจากองค์กร โดยการปฏิบัติหน้าที่ให้เหนือความคาดหมายที่องค์กรได้อธิบายไว้ในตัวงานปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นเรียกว่า “Organizational Citizenship Behavior” หรือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งหมายถึง “พฤติกรรมตามความต้องการของสังคมภายในองค์กร”

(Pro Social Organizational Behavior) และ “พฤติกรรมนอกเหนือบทบาท” (Extra Role Behavior)

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การกระทำที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ และเป็นการกระทำที่มีประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งการกระทำเหล่านั้นพนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยองค์กรไม่ได้ร้องขอและไม่ได้บังคับให้ทำรวมทั้งไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ

2.2.2 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Organ and Konovsky (1989 quoted in Spector, 1996) ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 2 รูปแบบ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีปัญหา บางทีเป็นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานผู้ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน

2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (compliance) เป็นการปฏิบัติในสิ่งที่องค์กรต้องการให้ทำและปฏิบัติตามกฎ เช่น มาทำงานตรงเวลา และไม่กินเวลาทำงาน

Greenberg and Baron (2000) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการด้วยกันของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

ประการแรก เป็นพฤติกรรมที่เกินกว่าความต้องการในบทบาทหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน

ประการที่สอง พนักงานตัดสินใจที่จะปฏิบัติตามสถานการณ์ด้วยความสมัครใจ

ประการที่สาม พนักงานไม่คิดว่าจะได้รางวัลเป็นทางการจากองค์กร

นอกจากนั้นได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 5 รูปแบบดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีโครงการที่ยาก สลับเปลี่ยนวันหยุดเพื่อร่วมงาน อาสาที่จะช่วยเหลืองาน

2. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นความตั้งใจที่จะทำงานเหนือกว่าความต้องการในงานที่น้อยที่สุด เชื้อพึงกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา ไม่ขาดงาน ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงาน ไปใช้ในเรื่องส่วนตัว

3. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับวิถีชีวิตขององค์กร เช่น การให้ความสนใจเกี่ยวกับการประชุมด้วยความสมัครใจ อ่านประกาศต่างๆ มากกว่าที่จะขวางทิ้งไปในเรื่องแจ้งให้ทราบทั่วไป อ่านบันทึก เก็บข้อมูลใหม่ๆ

4. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นการสมัครใจหรือยินดีที่จะยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยปราศจากการบ่น

5. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน เช่น ไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง ไม่ทำให้การทะเลาะเบาะแว้งขยายออกไป เมื่อมีการถกเถียงหรือช่วยจากบุคคลอื่น

Smith, Organ, and Near (1983) ได้แบ่ง รูปแบบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย และความตั้งใจที่ช่วยเหลือบุคคลในสถานการณ์ที่ต้องเผชิญหน้ากัน เช่น ช่วยแนะนำงานให้เพื่อนใหม่ ช่วยเหลือเพื่อนที่ต้องทำงานหนัก

2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Generalized Compliance) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการมากกว่าเป็นรูปแบบของตระหนักรู้ ไม่ได้กำหนดวัตถุประสงค์กับคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจง แต่เป็นการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นทางอ้อมในเรื่องเกี่ยวกับระบบการทำงานในองค์กร เช่น การตรงต่อเวลา การไม่ใช้เวลาทำงานไปกับเรื่องส่วนตัว หรือเรื่องที่ไร้ประโยชน์ พฤติกรรมเหล่านี้มีบางสิ่งทีคล้ายคลึงกับการให้ความร่วมมือ หรือการยอมรับบรรทัดฐานที่กำหนดว่า พนักงานที่ดีควรจะต้องปฏิบัติตนอย่างไร

Organ (1991) ได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 5 รูปแบบ คือ

1. พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่ทำด้วยความสมัครใจ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีปัญหาในการทำงานให้สามารถทำงานในหน้าที่ของเขาให้เสร็จสมบูรณ์ ภายใต้สถานการณ์ไม่ปกติ เช่น การแนะนำให้แก่พนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ว่าจะต้องใช้อุปกรณ์ใดบ้าง ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในงานที่คั่งค้าง หรือช่วงที่เพื่อนร่วมงานลาป่วย สับเปลี่ยนวันหยุดให้กับเพื่อนร่วมงาน

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน ไม่ใช่อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง ไม่ทำให้การทะเลาะเบาะแว้งขยายออกไปเมื่อมีการถกเถียงหรือช่วยจากบุคคลอื่น มีความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น และจัดข้อมูลข่าวสารให้ผู้ที่ต้องการเกี่ยวกับตารางการทำงาน

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีความอดทนต่อปัญหาหรือความไม่สะดวกสบายที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และอุปสรรคในการทำงานโดยปราศจากความไม่พอใจ

4. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นบทบาทและปฏิบัติในรูปแบบที่เหนือกว่าระดับความต้องการในการปฏิบัติงานที่ต่ำที่สุด เช่น มีความตรงต่อเวลา การช่วยเหลือรักษาอุปกรณ์ภายในที่ทำงาน เชื้อเพลิงถูกระเบียบ ไม่ขาดงาน ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงความรับผิดชอบ เจริญสร้างสรรค์ที่เกี่ยวกับนโยบายขององค์กร ไม่ใช่เพียงแค่แสดงความคิดเห็น แต่ต้องอ่านจดหมาย ให้ความสนใจในที่ประชุมด้วยความสมัครใจ อ่านประกาศต่างๆ มากกว่าที่จะขวางทิ้งไปในเรื่องแจ้งให้ทราบทั่วไป อ่านบันทึก และเก็บข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับองค์กร

Moorman and Blakely (1995) ได้จำแนกพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Interpersonal Helping) เป็นพฤติกรรมเน้นที่การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการทำงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ

2. พฤติกรรมความภักดี (Loyalty Boosterish) เป็นพฤติกรรมการสนับสนุนองค์กรโดยให้ภาพที่ดีปรากฏต่อบุคคลภายนอก

3. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Personal Industry) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติในสิ่งที่เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ และทำในสิ่งที่เกินกว่าภาระงานในหน้าที่

4. พฤติกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Individual Initiative) เป็นการติดต่อสื่อสารในสถานที่ทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงานของกลุ่มและบุคคล

Graham (1991) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 3 รูปแบบดังนี้

1. พฤติกรรมความภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) เป็นการระบุดึงความจงรักภักดีต่อผู้นำขององค์กรและต่อองค์กร รวมทั้งพฤติกรรมที่ช่วยปกป้ององค์กรจากการถูกคุกคามซึ่งช่วยให้องค์กรมีชื่อเสียง และร่วมมือกับพนักงานคนอื่นๆ ที่จะช่วยสนับสนุนความสนใจขององค์กร

2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Organizational Obedience) เป็นการให้ความสำคัญที่โครงสร้างขององค์กร คำพรณงาน และนโยบายของฝ่ายบุคคลที่ช่วยบันทึก และยอมรับความต้องการ และสิ่งที่ปรารถนาตามกฎหมาย ข้อปฏิบัติเชิงโครงสร้างอย่างมีเหตุผล การยอมอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ (Obedience อาจหมายถึง การเคารพต่อกฎ และคำสั่งในเรื่องความตรงต่อเวลาการทำงานให้สำเร็จ และช่วยดูแลรักษาทรัพยากรขององค์กร)

3. พฤติกรรมมีส่วนร่วม (Organizational Participation) เป็นความสนใจในเหตุการณ์ขององค์กร แนะนำความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับมาตรฐานพฤติกรรมที่มีความถูกต้อง โดยเก็บข้อมูลอธิบายผ่านความรู้สึกรับผิดชอบในระบบการจัดการในองค์กร รวมทั้งให้ความสนใจในการประชุมที่ไม่มีกำหนดการ การแบ่งปันข้อมูลด้านความคิดเห็น และแนวความคิดใหม่ ๆ กับผู้อื่น และส่งข่าวสารที่ไม่ดี หรือข่าวสารที่สนับสนุนแนวคิดที่คนไม่ชอบเพื่อใช้ขัดแย้งกับความคิดของกลุ่ม

Williams and Aderson (1991) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Organizational) หมายถึง พฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น ให้ข้อมูลที่มีประโยชน์แก่บุคคลที่ไม่สามารถมาทำงานได้ ยึดมั่นกับกฎเกณฑ์เพื่อศึกษาคำสั่ง

2. พฤติกรรมที่ให้ผลประโยชน์กับบุคคลโดยตรง (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Individual) หมายถึง พฤติกรรมที่ให้ผลประโยชน์กับบุคคลโดยตรงและโดยอ้อมผ่านวิธีการให้ความช่วยเหลือต่อองค์กร เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาลาป่วยให้ความสนใจในเรื่องส่วนตัวกับพนักงาน

George and Jones (1997) ได้จัดรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping Coworker) คือ รูปแบบการให้ความช่วยเหลือด้วยความสมัครใจ ซึ่งสมาชิกในองค์กรจัดให้เกิดความสะดวกสบายต่อบุคคลอื่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อร่วมงานในกรณีที่ต้องทำงานเกินกำลัง บอกรถึงข้อผิดพลาด และการทะเลาะ โดยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เมื่อสิ่งนั้นไม่ต้องการให้ทำต่อไป

2. พฤติกรรมความภักดีต่อองค์กร (Spreading Goodwill) เป็นวิธีการที่สมาชิกในองค์กรสมัครใจที่จะทำ และนำมาสู่ประสิทธิผลในองค์กร โดยผ่านความพยายามที่จะนำเสนอองค์การของเขาผ่านชุมชน อย่างไรก็ตามการอธิบายให้คนสนับสนุนองค์กร ดูแล และอธิบายสินค้า และบริการขององค์กรว่าเป็นสิ่งที่มีคุณภาพสูง และมีการตอบสนองกับความต้องการของลูกค้า มีการขยายมิตรภาพทางธุรกิจ ซึ่งจะนำมาสู่ประสิทธิผลขององค์กร โดยรับรองว่าองค์กรจะได้รับทรัพยากรที่จำเป็นจากกลุ่มผู้ถือหุ้น

3. พฤติกรรมการให้คำแนะนำ (Making Constructive Suggestions) การให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ พฤติกรรมที่ปฏิบัติด้วยความสมัครใจในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรการจัดการงานที่มีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น การปรับโครงสร้างองค์กรของหน่วยงานให้ดีขึ้นเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงของลูกค้า ผู้ทำงานผู้ซึ่งผูกพันกับรูปแบบการตอบสนองขององค์กร ความพยายามที่จะค้นหาเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคล กลุ่ม องค์กร

4. พฤติกรรมการปกป้ององค์กร (Protecting the Organization) เป็นการปฏิบัติด้วยความสมัครใจของสมาชิกในองค์กรที่ปกป้อง หรือรักษาชีวิตและทรัพย์สิน เช่น การรายงานสิ่งที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงในการเกิดไฟไหม้ ความปลอดภัยจากการลือคประตุ รายงานสิ่งที่น่าสงสัยหรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดอันตราย การเริ่มให้มีการตรวจเช็คกระบวนการผลิตเมื่อมีพนักงานได้รับบาดเจ็บ

Borman and Motowidlo (1993) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 5 รูปแบบ คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping and Cooperating With Others) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือลูกค้า ความสมัครใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีปัญหาในการทำงาน รวมทั้งพฤติกรรมการเอื้อเฟื้อ และไม่บ่น

2. พฤติกรรมการสนับสนุนและปกป้ององค์กร (Endorsing, Supporting, and Defending Organizational Objectives) เป็นความภักดีของพนักงานต่อองค์กรเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน การอยู่ทำงานกับองค์กรในระหว่างระยะเวลาที่มีงานหนัก และนำเสนอสิ่งที่น่าชื่นชมในองค์กรต่อบุคคลภายนอก

3. พฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบและกระบวนการ (Following Organizational Rules and Procedure) เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติตามคำสั่ง และกฎเกณฑ์ ให้ความเคารพต่ออำนาจ ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร และนโยบาย การประชุมตามเวลาที่ได้นัดหมาย

4. พฤติกรรมความกระตือรือร้น (Persisting with Effort) เป็นความพยายามที่เหนือกว่าปกติในการทำงาน มีความจำเป็นต่อความสำเร็จในงานส่วนตัว รวมทั้งความพยายามอดทนและมีสติรู้ผิดชอบชั่วดี และมีความพยายามอย่างสูงในการทำงาน

5. พฤติกรรมการอาสาสมัคร (Volunteering to Carry out Task Activities) เป็นการอาสาสมัครที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งไม่ได้อยู่ในส่วนของงานที่เป็นทางการ เช่น เสนอแนะการปรับปรุงองค์กร ความคิดริเริ่ม และมีความรับผิดชอบอย่างสูง

สำหรับการศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 โดยแบ่ง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 5 ด้าน ตามแนวคิดของ Organ (1991) ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีความครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ มีความชัดเจน ง่ายต่อการเข้าใจ สามารถอธิบายพฤติกรรมแต่ละด้านได้อย่างชัดเจน รวมทั้งเป็นแนวคิดที่ได้มีผู้นำมาใช้ในการวิจัยจำนวนมาก

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of life)

2.3.1. ความหมายของคุณภาพชีวิต

อนุชาติ พวงสำลี และ อรทัย อาจอ่ำ (2541) ได้รวบรวมความหมายคุณภาพชีวิตของนักวิชาการหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Dalkey and Rooke (1973) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ทัศนคติของบุคคลทั่วไปเกี่ยวกับการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ในด้านความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในชีวิตของตน รวมถึงความสุขสบายหรือความทุกข์ต่าง ๆ

Wallace (1974) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง สภาพทั้งหลายซึ่งนำมาซึ่งความพึงพอใจแก่บุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ

Fradier (1976) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า คือ ความสัมพันธ์ทุกด้านระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติที่บุคคลอาศัยอยู่ โดยแต่ละด้านจะมีลักษณะเฉพาะในการสนองความต้องการของบุคคล

George and Bereson (1980) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง มิติของการมีชีวิตที่ดีประกอบด้วยความสุข ความพอใจในชีวิต ความนับถือตนเอง สุขภาพและสภาพการทำงานของร่างกายและสภาวะทางเศรษฐกิจที่ดี

Wegner (1984) ได้เสนอนิยามออกมาในรายละเอียด 3 มิติ คือ ความสามารถในการกระทำการรับรู้ และอาการต่างๆ ซึ่งแตกออกเป็น 9 เรื่องย่อย คือ ภารกิจประจำวัน การปฏิบัติกิจกรรมทางด้านสังคม การใช้สติปัญญา อารมณ์และความรู้สึก สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางด้านสุขภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความพึงพอใจในชีวิต และโรคภัยต่างๆ

สุมน อมรวิวัฒน์ (2525) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพซึ่งเป็นชีวิตที่อยู่รอด อยู่ดี อยู่อย่างมีหลักการ และบุคคลนั้นสามารถปรับตัว และแก้ไขปัญหาได้เพื่อดำเนินชีวิตไปอย่างสงบตามอัตภาพ

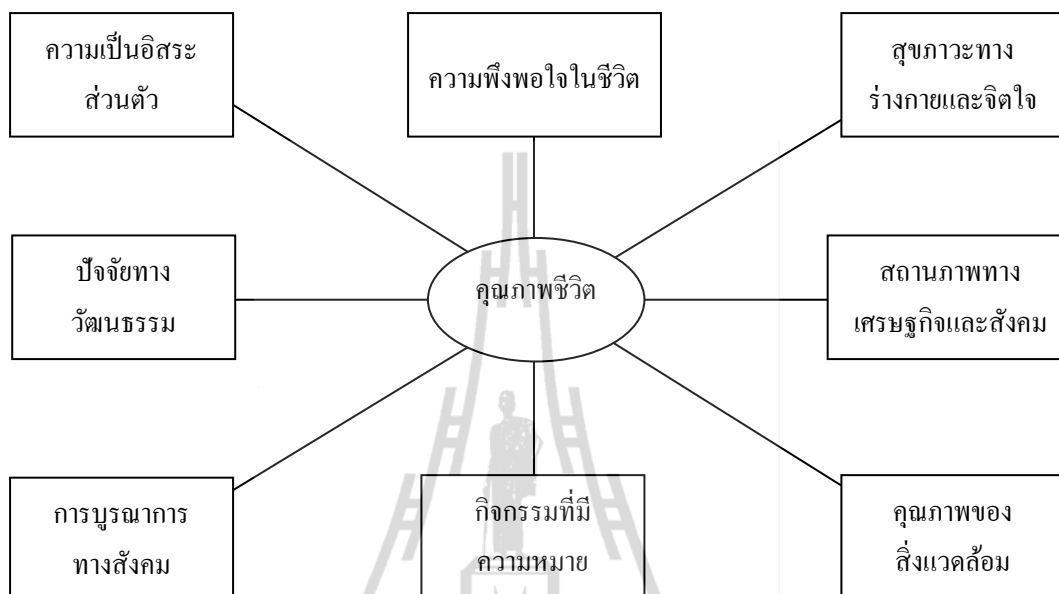
นิมนวล ทวีสมบูรณ์ (2526) ได้ให้แนวทางของคุณภาพชีวิตว่าคนที่จะได้ชื่อว่าเป็นผู้มีความหมายชีวิตนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ดำเนินชีวิตในทางชอบธรรม มีความพอใจในความเป็นอยู่ของตนเอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นิพนธ์ คันธเสวี (2526) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึงสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดและจิตใจ ดังนั้น คุณภาพชีวิต ก็คือ ชีวิตที่ดี มีความสุขทั้งทางด้านร่างกายจิตใจ สังคม อารมณ์ตามควรแก่อัตภาพและสภาวะ

อนุชาติ พวงสำลี และ อรทัย อาจอำ (2541) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตเป็นระดับของการมีชีวิตที่ดี สุขภาพ สุขภาพจิตใจในชีวิตเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่การดำเนินชีวิตของปัจเจกบุคคลในสังคม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ใจความว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในด้านร่างกาย สังคม อารมณ์และจิตใจ ที่ได้รับการตอบสนองให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2.3.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตตามแนวคิดของ Hughes

ที่มา : ดัดแปลงจาก Hughes (1990)

จากภาพที่ 2.1 Hughes (1990) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ ดังต่อไปนี้

1. ความหมายเป็นอิสระส่วนตัว คือ ทางเลือก การตัดสินใจ การควบคุม และความเป็นส่วนตัว สำหรับการดำรงชีวิต
2. ปัจจัยทางวัฒนธรรม คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติอันเกิดมาจากความเชื่อและศรัทธาในลักษณะเดียวกันเพื่อให้การดำรงชีวิตร่วมกันมีความสุข
3. การบูรณาการทางสังคม คือ เครือข่ายทางสังคม (ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อกับครอบครัว การติดต่อทางสังคม การติดต่อในแง่สนับสนุน) บทบาททางสังคม (ซึ่งประกอบไปด้วยการรักษาบทบาทเดิม การรับเอาบทบาทใหม่) สิทธิและความรับผิดชอบทางสังคม (ซึ่งได้แก่ การใช้สิทธิและความรับผิดชอบในฐานะพลเมือง การมีส่วนร่วมในชุมชน)
4. กิจกรรมที่มีความหมาย คือ กิจกรรมประจำวัน การสันตนาการ งานความสนใจ
5. คุณภาพของสิ่งแวดล้อม คือ ความอบอุ่น ความสบาย ความมั่นคง พื้นที่ในแง่ส่วนบุคคล การตกแต่ง เครื่องอำนวยความสะดวก ความเป็นปกติ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ
6. สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม คือ รายได้อาชีพในการเป็นเจ้าของสิ่งของ บ้านที่อยู่อาศัย มาตรฐานการครองชีพ โภชนาการ

7. สุขภาวะร่างกายและจิตใจ คือ สุขภาพทางกาย ความทพพลภาพ ความสามารถตามหน้าที่ การต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น

8. ความพึงพอใจในชีวิต คือ ความสมดุลในความรู้สึกรู้สึก สุขภาพทางจิตวิทยา การมองภาพตนเองในทางบวก ความคิดเกี่ยวกับการบริโภค

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณภาพชีวิต ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ตามแนวคิดของ Hughes (1990) ซึ่งครอบคลุมการดำรงชีวิตของบุคคลในด้านกายภาพ ด้านจิตใจ และด้านสังคม แบ่งองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ ความเป็นอิสระส่วนตัว ปัจจัยทางวัฒนธรรม การบูรณาการทางสังคม กิจกรรมที่มีความหมาย สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม คุณภาพของสิ่งแวดล้อม สุขภาวะร่างกายและจิตใจ ความพึงพอใจในชีวิต

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.4.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

แนวคิด Walton (1975) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลโดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตใน 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Bluestone (1977) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นการสร้างสรรคับรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดความปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์การในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์การ ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้นซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้นเช่นการขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Hackman and Suttle (1977) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริการ หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคคลพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันขององค์กรได้นอกจากนี้ช่วยทำให้อัตราการขาดงานการลาออกและอุบัติเหตุลดน้อยลงขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

Dubrin (1981) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นระดับที่พนักงานขององค์กรมีความรู้สึกพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากการทำงานในองค์กรนั้น ๆ

Huse และ Cummings (1985) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากความผาสุก (Well-Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

Robbins (1991) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใ้สิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หรือคุณภาพชีวิตในการทำงานเปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วมนั่นเอง

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2531) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คือการที่สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการส่วนตนผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร

บุญแสง ชีระภากร (2533) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคลเพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลังลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวบางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงานบางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานข้างต้นผู้วิจัยจึงได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน และทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองต่อความต้องการก็จะเกิดความพึงพอใจ

ในงานและมีความสุขในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและประสิทธิผลขององค์กร

2.4.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบหรือมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายท่านดังนี้

Walton (1975) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในแนวทางการเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน และกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์พิจารณาดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)

ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลที่มีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่องความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และความยุติธรรม ซึ่งจะประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานและพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานคล้ายๆกัน

2. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (Opportunity for Developing and Using Human Capacity)

การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำรงชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้สามารถพิจารณาจากเรื่องต่างๆ ดังนี้ ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง พนักงานมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ ทำให้พนักงานได้พัฒนาทักษะความรู้ใหม่ๆ พนักงานสามารถใช้

ทักษะความรู้ความสามารถของตนปฏิบัติงานนั้นๆ ได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน พนักงานต้องมีการวางแผนที่ดีในการทำงาน

3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration)

การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้จะพิจารณาได้จากการไม่มีอคติ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน ไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะ ยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน มีลักษณะการทำงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และพนักงานทุกคนมีความรู้สึกรักว่าการทำงานเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

4. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หรือ สิทธิของพนักงาน (Employee Rights)

หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือ การกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้ชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากสิทธิในการให้ข้อมูลอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน, ความมีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็น และความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่นๆ ในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การลงโทษ การได้รับค่าตอบแทน

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Work and Total Life Space)

คือ การที่บุคคลจัดสรรเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง เพื่อให้เวลาตนเองกับการพักผ่อน กับครอบครัว และกับการทำกิจกรรมอื่นๆ

6. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions)

คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพกายภาพ

7. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for Continued Growth and Security)

คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่

สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การมอบหมายงานให้ได้รับผิดชอบมากขึ้น ทำงานมากขึ้น และมีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Work life)

คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มพนักงานที่รับรู้ว่าองค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

Umstot (1984) ได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ซึ่งในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ผลตอบแทนระดับใด แค่ไหนจึงจะมีความพอเพียง แต่อย่างไรก็ดี ผลตอบแทนจะมีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการ (ตามทฤษฎีของ Maslow) ได้ตั้งแต่ความต้องการทางร่างกายความต้องการความปลอดภัย และยังส่งผลไปถึงความต้องการทางสังคม ความเจริญก้าวหน้า และการประจักษ์ตนด้วย ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยิ่ง

2. โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตน (Opportunities to Use Human Capacities and Growth) เกณฑ์ข้อนี้จะเป็นผลโดยตรงจากการออกแบบงานให้มีคุณค่า ซึ่งลักษณะงานที่ดีจะต้องให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในระดับหนึ่งสร้างความรับผิดชอบในการทำงาน และต้องมีการแจ้งผลการทำงานให้พนักงานได้รับทราบ พนักงานทุกคนต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น

3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Workplace) สภาพของการติดต่อทางสังคมระหว่างบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรก็มีความสำคัญ ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของกลุ่ม จะตอบสนองความต้องการทางสังคมในแต่ละบุคคลได้ องค์กรเองก็สามารถที่จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และมิตรภาพให้เกิดขึ้นได้ในองค์กร เพื่อเกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่ง ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรและพนักงานเอง

4. การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน (Constitutionalism in the Work Organization) องค์กรที่มีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะให้สิทธิของพนักงานในหลาย ๆ ด้าน เช่น

การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดกระบวนการวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ

5. การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งได้แก่ การใช้ชีวิตครอบครัวกลุ่มเพื่อน และสภาพทางภูมิศาสตร์ ท่ามกลางสิ่งที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลกระทบต่อชีวิตหรือกิจกรรมที่เป็นส่วนตัว เป็นครอบครัวหรือไม่ นอกจากนั้นยังคำนึงถึงเรื่องสุขภาพของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ความกดดัน ซึ่งเกิดจากการทำงาน

Huse and Cummings (1985) ได้เสนอว่า ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน มีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Sashkin and Lengermann (1987) ได้เสนอมิติทั้ง 5 ของสภาพการทำงานสำหรับการศึกษาสภาพและความรู้สึกของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. ความมีอิสระภาพ (Autonomy) ในการควบคุมและตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของพนักงานเอง พิจารณาจากระดับของอิสระในการได้รับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย การแก้ไขปัญหา การควบคุมงาน รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และการนำข้อเสนอและข้อคิดเห็นของพนักงานไปปฏิบัติ

2. ด้านโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้า (Personal Growth Opportunity) เป็นโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อที่จะนำมาพัฒนาความสามารถของตนเอง การได้ทดลองและคิดค้นวิธีการทำงานด้วยตนเอง การเรียนรู้งานแผนกต่าง ๆ ในองค์กร

3. ด้านความเร็วของงานและลักษณะงานประจำ (Work Speed and Routine) คำนี้ถึงความเร็ว อัตราในการทำงาน ปริมาณงาน ข้อกำหนด คุณภาพของงาน ซึ่งหากโครงสร้างลักษณะของงาน และระเบียบวิธีการทำงานที่มีความแน่นอนชัดเจนมีมาก จะทำให้ความรู้สึกส่วนตัวในการควบคุมงานลดลง

4. ด้านความซับซ้อนของงาน (Work Complexity) เป็นมิติของการทำงานให้มีความน่าสนใจ มีความหมาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานและกระบวนการทำงาน ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานกับความรู้ความสามารถของพนักงานที่มีความเหมาะสมระหว่างงานกับพนักงาน

5. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน (Task-Related Interaction) เป็นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน ความจำเป็นในการติดต่อประสานงาน ความร่วมมือ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเป็นทางการ

Bruce and Blackburn (1992) ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสดำเนินการอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2531) กล่าวว่าเกณฑ์ในการพิจารณาว่างานใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานมี 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ค่าจ้าง สวัสดิการและการชดเชยที่เหมาะสม
2. อนามัยและความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
3. การช่วยพัฒนาศักยภาพของคนทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะและความรู้หลายอย่างในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการนับถือตนเอง ความสำเร็จจากการทำงานที่ท้าทาย
4. ความมั่นคงและความเจริญของงาน คนงานควรได้รับงานที่ส่งเสริมศักยภาพของเขามากขึ้นกว่าที่จะทำให้เขาล่าหลัง ได้งานที่เตรียมตัวเขาสำหรับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งสูงขึ้นและโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า

5. การทำให้คนงานสามารถมีบูรณาการกับสังคม ส่งเสริมคนให้คนงานเข้ากับคนอื่น ๆ ในสังคมได้ โดยไม่มีการรังเกียจเดียดฉันท์

6. สอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ
7. ชีวิตโดยส่วนรวมของคนทำงานมีความสุข มีเวลาให้แก่ครอบครัว และเวลาสำหรับตนเอง
8. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1975) ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารประทวนสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 เนื่องจาก Walton เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีความครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ มีความชัดเจนต่อการเข้าใจ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประไพพร สิงหเดช (2539) ได้ศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษาในกลุ่มข้าราชการกรมประพฤติ โดยให้

ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ศึกษาตัวแปร ได้แก่ ลำดับการเกิด ภูมิลำเนา และ เพศ พบว่า ผู้ที่มีภูมิลำเนาในชนบทมีระดับความเกรงใจ สุภาพอ่อนน้อม และความสำนึกในหน้าที่ ปฏิบัติตามกฎระเบียบสูงกว่าผู้มีภูมิลำเนาในเมืองใหญ่

สุพรรณนา ประทุมวัน (2544) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานผลิตสายพานยาง จำนวน 441 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตสายพานยางอยู่ระดับสูง พฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานอยู่ระดับดี พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง มีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดีกว่าพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับต่ำ และพบว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานเมื่อศึกษารายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านบูรณาการสังคม ด้านสิทธิของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัด สำนักรักษาพยาบาล กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแต่ละด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพด้านพฤติกรรมช่วยเหลือต่อบุคคล ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และด้านบูรณาการทางสังคม และตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพด้านพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม กับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมและด้านบูรณาการทางสังคม

Shore and Wayne (1993) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร และในงานวิจัยของพวกเขา ยังเสนอว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรน่าจะเป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร ได้ดีกว่าความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Organ, (1990) ที่กล่าวว่า ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมนั้นให้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร โดยแนวความคิดการแลกเปลี่ยนทาง

ตั้งคมอธิบายว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ ซึ่งส่งเสริมให้พนักงานเกิดพฤติกรรมนอกเหนือไปจากบทบาทหน้าที่ตามปกติของเขา ทั้งนี้ฝ่ายองค์กรและพนักงานจะต้องมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันอย่างสมดุลแต่ถ้าเมื่อใดเขาเกิดความรู้สึกว่าสิ่งที่เขาทำเพื่อองค์กรกับสิ่งที่องค์กรตอบแทนให้กับเขาไม่สมดุลกันแล้ว เขาอาจไม่แสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอีกต่อไป

Turnipseed (1996) ได้ศึกษาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เกี่ยวกับการศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานทั่วไปพบว่า คุณภาพชีวิตการในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทั่วไปมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Bogler and Somech (2005) ได้ศึกษาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในสถานศึกษาในด้านความเกี่ยวข้องกันของมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสามารถพยากรณ์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของสถานศึกษาได้

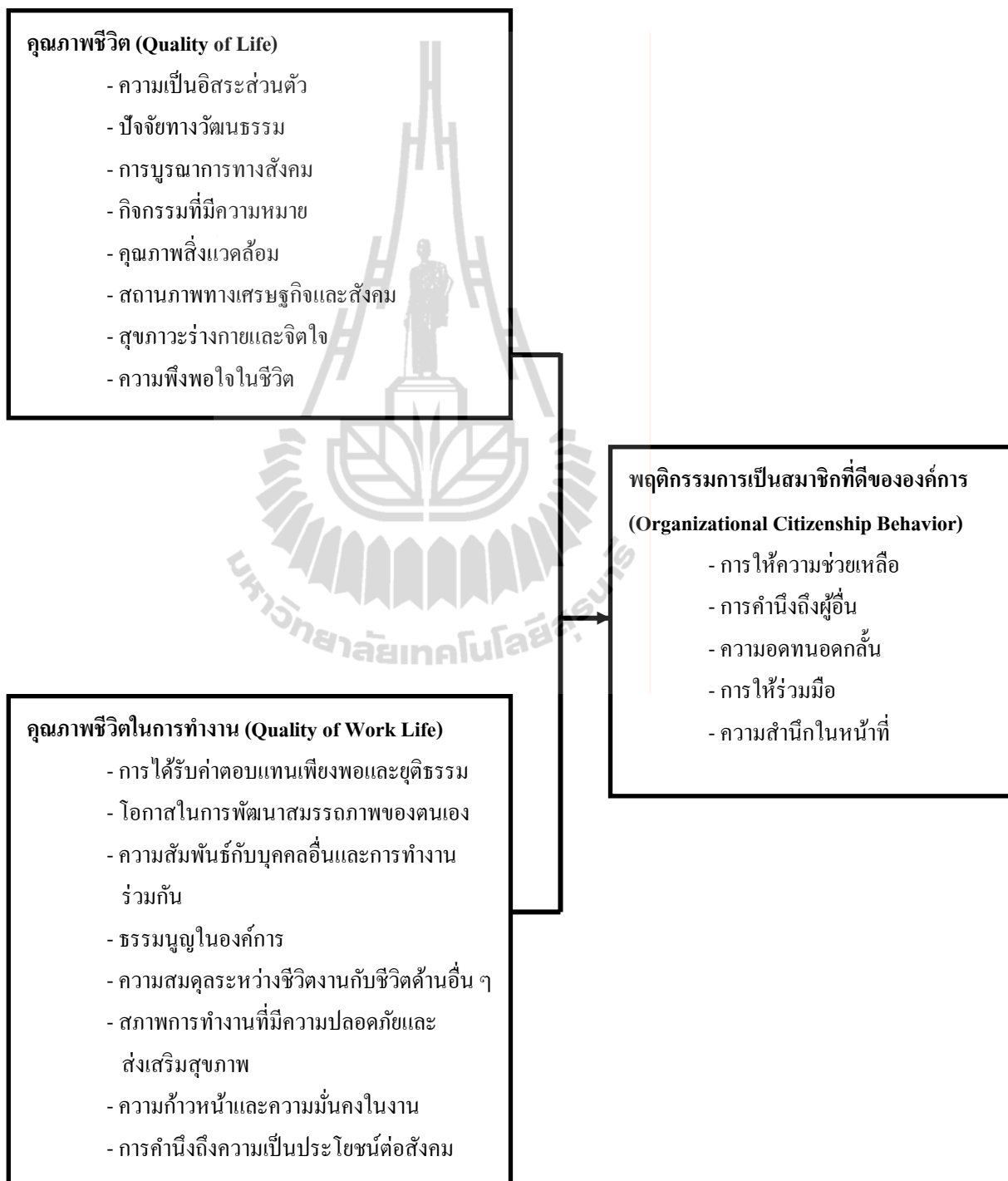
Bragger, Rodriguez, Srednicki, Kutcher, Indovino and Rosner (2005) ศึกษาเรื่องความขัดแย้งในงานกับครอบครัว รูปแบบวัฒนธรรมในงานกับครอบครัวและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของครู จำนวน 203 คน พบว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งในงานกับครอบครัว และรูปแบบความขัดแย้งในงานกับครอบครัวหลายๆ รูปแบบมีอำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Balmforth and Gardner (2006) ศึกษาแบบความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวที่ส่งผลต่อองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ราบรื่นในการทำงาน ถ้าพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดี โดยได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งส่งผลต่อองค์กรในทางบวก คือ พนักงานมีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพบว่าถ้าพนักงานปฏิบัติงานด้วยความยากลำบากไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรแล้วจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัวและมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของการด้วย ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน ผลผลิตการตั้งใจที่จะลาออก และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่วนผลลัพธ์ของความสัมพันธ์ในครอบครัว ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิตสมรส หน้าที่ความรับผิดชอบในครอบครัว การสนับสนุนในบทบาท และความเครียดในการดำเนินชีวิต ยังพบอีกว่าความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานส่งผลลบต่อพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 วิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ให้กับบุคลากรในองค์กร

3.1.2 กำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ออกแบบการวิจัย และนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.1.3 กำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

3.1.4 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยการสร้างแบบสอบถามมอบให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงในส่วนที่เป็นเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย และปรับปรุงแก้ไขก่อนนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.1.5 ทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ โดยการนำไปทดลองเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (จากกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู่อากาศยานที่ 2) จำนวน 30 คน วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไข

3.1.6 ผู้วิจัยเดินทางเพื่อไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ตั้งหน่วยในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

3.1.7 นำผลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์แปลผล และเขียนรายงานผลการศึกษาค้นคว้าวิจัย

3.1.8 เสนอผลการวิจัยต่อคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

3.2 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ซึ่งมีรายละเอียดดังปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร

หน่วย	พื้นที่จังหวัด	จำนวน
กองร้อยกองบังคับการ	นครราชสีมา	52
กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 3	นครราชสีมา	141
กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8	ขอนแก่น	153
กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 13	อุดรธานี	178
กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 103	นครราชสีมา	181
	รวม	705

3.2.2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงใช้สูตรในการคำนวณหา ขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรแบบทราบจำนวนประชากรของใช้สูตรของ Yamane(1970 อ้างถึงใน ประคอง กรรมสูตร, 2542) มีรายละเอียดดังนี้

จากจำนวนประชากรทั้งหมด 705 คน สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง ในการศึกษครั้งนี้ กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

แทนค่า

$$n = \frac{705}{1 + 705(0.05)^2}$$

$$n = 255.20$$

$$n = 256 \text{ คน}$$

3.2.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง เป็นการใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ ,2551) ดังนี้คือ

ขั้นตอนที่ 1) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นข้าราชการ นายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ซึ่งมีทั้งสิ้น 705 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ 256 คน

ขั้นตอนที่ 2) จำแนกประชากรออกเป็นกลุ่มๆ แบ่งออกได้เป็น 5 กลุ่มตามหน่วยในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ประกอบด้วย กองร้อยกองบังคับการ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 3 กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 13 และกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 103

ขั้นตอนที่ 3) แบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 256 คน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่มโดยแบ่งตามสัดส่วนของอัตราข้าราชการนายทหารประทวนแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มซึ่งมีรายละเอียดดังปรากฏ ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 3.2 แสดงการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

รายการ	ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 จำนวน 705 คน				
	กองร้อยกอง บังคับการ	กองพันทหารปืน ใหญ่ที่ 3	กองพันทหาร ปืนใหญ่ที่ 8	กองพันทหารปืน ใหญ่ที่ 13	กองพันทหารปืน ใหญ่ที่ 103
จำนวนข้าราชการ นายทหารประทวน	52 คน	141 คน	153 คน	178 คน	181 คน
จำนวนขนาดของ กลุ่มตัวอย่างในแต่ละ หน่วย (จาก ขนาดของกลุ่ม ทั้งหมด 256 คน)	$256 \times \frac{52}{705}$ = 18	$256 \times \frac{141}{705}$ = 51	$256 \times \frac{153}{705}$ = 56	$256 \times \frac{178}{705}$ = 64	$256 \times \frac{181}{705}$ = 67

ขั้นตอนที่ 4) ใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก รายชื่อ (Lottery Method) เพื่อสุ่มตัวอย่างจากข้าราชการนายทหารประทวนแต่ละกลุ่ม ตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ ตามตารางที่ 2

3.3 ตัวแปรที่ทำการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปร 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรอิสระมีจำนวน 2 กลุ่มตัวแปร และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) มี 2 กลุ่มตัวแปรคือ

คุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 8 ตัวแปร ได้แก่ ความเป็นอิสระส่วนตัว ปัจจัยทางวัฒนธรรม การบูรณาการทางสังคม กิจกรรมที่มีความหมาย คุณภาพของสิ่งแวดล้อม สถานภาพทางเศรษฐกิจ และสังคม สุขภาวะร่างกายและจิตใจ และความพึงพอใจในชีวิต

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ตัวแปร ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนเพียงพอ และยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพตนเอง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือและความสำนึกในหน้าที่

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการปรับปรุงจากแบบวัดมาตรฐาน ประกอบด้วย 4 ส่วน มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการนายทหารประทวน ประกอบด้วย สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ การประกอบอาชีพ เสริม และรายรับเฉลี่ยต่อเดือน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบเลือกข้อ และเติมข้อความในช่องว่างตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิต ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ Hughes (1990) ประกอบด้วย 8 ด้าน จำนวน 31 ข้อ ได้แก่

ความเป็นอิสระส่วนตัว	มีจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 1 - 3
ปัจจัยทางวัฒนธรรม	มีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 4 - 7
การบูรณาการทางสังคม	มีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 8 - 11
กิจกรรมที่มีความหมาย	มีจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 12 - 14
คุณภาพของสิ่งแวดล้อม	มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 15 - 19
สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม	มีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 20 - 23
สภาวะร่างกายและจิตใจ	มีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 24 - 27
ความพึงพอใจในชีวิต	มีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 28 - 31

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงบางส่วน เป็นจริงน้อยมาก และไม่จริงเลย

โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล (Interval Scale) ซึ่งข้อคำถามส่วนใหญ่เป็นข้อคำถามเชิงบวก มีข้อความในข้อ 22 เป็นคำถามเชิงลบ การให้คะแนน มีดังนี้

คำถามเชิงบวก		คำถามเชิงลบ	
คำตอบ	คะแนน	คำตอบ	คะแนน
เป็นจริงมากที่สุด	5	เป็นจริงมากที่สุด	1
เป็นจริงมาก	4	เป็นจริงมาก	2
เป็นจริงบางส่วน	3	เป็นจริงบางส่วน	3
เป็นจริงน้อยมาก	2	เป็นจริงน้อยมาก	4
ไม่เป็นจริงเลย	1	ไม่เป็นจริงเลย	5

เกณฑ์การแปลผลคุณภาพชีวิตแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยจำนวนระดับการวัดที่ต้องการตามแนวคิดของ Best (1987)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1,33$$

เมื่อทราบค่าคะแนนในสูตรจะได้เกณฑ์ เพื่อนำมากำหนดช่วงคะแนน และแปลผล ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
1.00 – 2.33	คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำ
2.34 – 3.66	คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง
3.67 – 5.00	คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองตามแนวความคิดของ Walton (1975) จำนวน 30 ข้อ ได้แก่

คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	มีจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 1 - 3
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 4 - 8
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	มีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 9 - 12
ธรรมเนียมในองค์กร	มีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 13 - 16
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	มีจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 17 - 19

สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	มีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 20 - 23
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	มีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 24 - 27
การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	มีจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 28 - 30

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงบางส่วน เป็นจริงน้อยมาก และไม่เป็นจริงเลย โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล (Interval Scale) โดยไม่มีข้อคำถามเชิงลบ

การให้คะแนน เป็นดังนี้

คำตอบ	คะแนน
เป็นจริงมากที่สุด	5
เป็นจริงมาก	4
เป็นจริงบางส่วน	3
เป็นจริงน้อยมาก	2
ไม่เป็นจริงเลย	1

เกณฑ์การแปลผลคุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยจำนวนระดับการวัดที่ต้องการตามแนวคิดของ Best (1987)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

เมื่อทราบค่าคะแนนในสูตรจะได้เกณฑ์ เพื่อนำมากำหนดช่วงคะแนน และแปลผล ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
1.00 - 2.33	คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
2.34 - 3.66	คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
3.67 - 5.00	คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองตามแนวความคิดของ Organ (1991) จำนวน 30 ข้อ ได้แก่

การให้ความช่วยเหลือ มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 1 - 5

การคำนึงถึงผู้อื่น	มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 6 - 10
ความอดทนอดกลั้น	มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 11 - 15
การให้ความร่วมมือ	มีจำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 16 - 22
ความสำนึกในหน้าที่	มีจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 21 - 30

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ เป็นประจำ บ่อยครั้ง บางครั้ง นาน ๆ ครั้ง และไม่เคยปฏิบัติเลย โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล (Interval Scale) โดยไม่มีคำถามเชิงลบ การให้คะแนน เป็นดังนี้

คำตอบ	คะแนน
เป็นประจำ	5
บ่อยครั้ง	4
บางครั้ง	3
นาน ๆ ครั้ง	2
ไม่เคยปฏิบัติเลย	1

เกณฑ์การแปลผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยจำนวนระดับการวัดที่ต้องการตามแนวความคิดของ Best (1987)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

เมื่อทราบค่าคะแนนในสูตรจะได้เกณฑ์ เพื่อนำมากำหนดช่วงคะแนน และแปลผล ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
1.00 - 2.33	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับต่ำ
2.34 - 3.66	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง
3.67 - 5.00	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง

3.5 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

หลังจากที่ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับการวิจัยเสร็จแล้ว จะต้องนำไปทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

3.5.1 การทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 1 ท่าน คือ ผู้บังคับการกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยหรือไม่ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.5.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา คือ ข้าราชการนายทหารประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู่อากาศยานที่ 2 จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ความเชื่อถือโดยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ ค่า $\alpha \geq 0.70$ (Nannally and Bernstein, 1994)

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 และเมื่อนำไปวิเคราะห์แยกแต่ละด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ความเป็นอิสระส่วนตัว	เท่ากับ 0.73
ปัจจัยทางวัฒนธรรม	เท่ากับ 0.77
การบูรณาการทางสังคม	เท่ากับ 0.78
กิจกรรมที่มีความหมาย	เท่ากับ 0.77
คุณภาพของสิ่งแวดล้อม	เท่ากับ 0.74
สถานภาพทางเศรษฐกิจ และสังคม	เท่ากับ 0.75
สุขภาวะร่างกาย และจิตใจ	เท่ากับ 0.70
ความพึงพอใจในชีวิต	เท่ากับ 0.78

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 และเมื่อนำไปวิเคราะห์แยกแต่ละด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

การได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	เท่ากับ 0.87
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	เท่ากับ 0.81
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	เท่ากับ 0.82

ธรรมเนียมในองค์การ	เท่ากับ 0.75
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	เท่ากับ 0.71
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	เท่ากับ 0.81
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	เท่ากับ 0.79
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	เท่ากับ 0.80

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.93 และเมื่อนำไปวิเคราะห์แยกแต่ละด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

การให้ความช่วยเหลือ	เท่ากับ 0.81
การคำนึงถึงผู้อื่น	เท่ากับ 0.81
ความอดทนอดกลั้น	เท่ากับ 0.81
การให้ความร่วมมือ	เท่ากับ 0.78
ความสำนึกในหน้าที่	เท่ากับ 0.84

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นจากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ เมื่อจำแนกตามตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นมีค่าอยู่ระหว่าง .70 ถึง .94 แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพในเรื่องความเชื่อมั่น

3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมเป็นแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data Source) ซึ่งเป็นข้อมูลที่จัดเก็บโดยการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการนายทหารประทวน สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 256 ราย ในเรื่องคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีขั้นตอนการเก็บแบบสอบถามดังนี้

3.6.1 ผู้วิจัยจัดทำหนังสือเพื่อขออนุมัติจัดทำการศึกษาวิจัยต่อผู้บังคับการกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัด

3.6.2 เมื่อผู้บังคับการกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อนุญาตให้สามารถเข้าไปเก็บข้อมูลได้ ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานผู้บังคับกองพันทหารปืนใหญ่ และ ผู้บังคับกองร้อยกองบังคับการ เพื่อสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของข้าราชการนายทหารประทวนด้วยวิธีจับสลาก (Lottery Method)

3.6.3 ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้ว โดยแบบสอบถามบรรจุอยู่ในซองเอกสารสีน้ำตาลดำเนินการ แจกแบบสอบถามโดยตรงให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 ชุดและให้นำกลับมาส่งในกล่องแบบสอบถามในวันรุ่งขึ้น

3.6.4 ได้รับแบบสอบถามคืนในจำนวนที่ครบทั้ง 306 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 256 ชุด

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ตามลักษณะข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ได้แก่

3.7.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการนายทหารประทวนสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้แก่ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ การประกอบอาชีพเสริม และรายรับเฉลี่ยต่อเดือน สถิติที่ใช้คือ การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.7.2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.3 การวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

3.7.4 การเปรียบเทียบระหว่างอิทธิพลของคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

3.8 สัญลักษณ์แทนค่าสถิติและกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

3.8.1 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{X}	คือ	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	คือ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sig.	คือ	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
R	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (Regression Coefficient)

R^2	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Coefficient of Determination)
R^2 adj	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
β	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
b	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
a	คือ	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
Std Error	คือ	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
Foverall	คือ	ค่าสถิติ F-test ของสมการพยากรณ์

3.8.2 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

OCB	คือ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
QOL	คือ	คุณภาพชีวิตโดยรวม
QOL ₁	คือ	คุณภาพชีวิตด้านความเป็นอิสระส่วนตัว
QOL ₂	คือ	คุณภาพชีวิตด้านปัจจัยทางวัฒนธรรม
QOL ₃	คือ	คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคม
QOL ₄	คือ	คุณภาพชีวิตด้านกิจกรรมที่มีความหมาย
QOL ₅	คือ	คุณภาพชีวิตด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม
QOL ₆	คือ	คุณภาพชีวิตด้านสถานภาพเศรษฐกิจและสังคม
QOL ₇	คือ	คุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางร่างกายและจิตใจ
QOL ₈	คือ	คุณภาพชีวิตด้านความพึงพอใจในชีวิต
QWL	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม
QWL ₁	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม
QWL ₂	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง
QWL ₃	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน
QWL ₄	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กร

QWL ₅	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
QWL ₆	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ
QWL ₇	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
QWL ₈	คือ	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการอภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอิทธิพลของคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

4.1 การรายงานผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้จะครอบคลุมถึงเรื่อง คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 256 ชุด เป็นแหล่งข้อมูลในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าว โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 บัญชีส่วนบุคคลของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ตอนที่ 3 อิทธิพลของคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบอิทธิพลระหว่างคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัด

กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพการสมรส		
โสด	47	18.4
สมรส	202	78.8
หม้าย	1	0.4
หย่าร้าง	5	2.0
แยกกันอยู่	1	0.4
รวม	256	100
2. อายุ		
น้อยกว่า 31 ปี	61	23.8
31 - 40 ปี	45	17.6
41 - 50 ปี	60	23.4
51 ปีขึ้นไป	90	35.2
รวม	256	100
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาปีที่ 6	201	78.5
อนุปริญญา	23	9.0
ปริญญาตรี	32	12.5
รวม	256	100
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ		
1-5 ปี	67	26.2
6-10 ปี	42	16.4
11-20 ปี	36	14.0
20 ปีขึ้นไป	111	43.4
รวม	256	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. การประกอบอาชีพเสริม		
มี	87	34.0
ไม่มี	169	66.0
รวม	256	100
6. รายรับเฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 2,000 บาท	14	5.5
2,000 - 5,000 บาท	25	9.8
5,001 - 10,000 บาท	85	33.2
10,001 - 15,000 บาท	64	25.0
15,001 - 20,000 บาท	37	14.4
มากกว่า 20,000 บาท	31	12.1
รวม	256	100

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ข้าราชกรณายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 51 ปี และรับราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป สถานภาพการสมรส กำลังพลส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายรับคงเหลือสำหรับการใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท ซึ่งส่วนใหญ่ไม่ได้ประกอบอาชีพเสริม

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและ
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืน
ใหญ่ที่ 3 แสดงในตารางที่ 4.2 ถึง 4.4

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ
นายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต	\bar{X}	S.D.	การแปลผล (ระดับ)
1. ความเป็นอิสระส่วนตัว	4.25	0.57	สูง
2. ปัจจัยทางวัฒนธรรม	3.86	0.60	สูง
3. การบูรณาการทางสังคม	3.62	0.60	ปานกลาง
4. กิจกรรมที่มีความหมาย	3.69	0.68	สูง
5. คุณภาพของสิ่งแวดล้อม	3.68	0.58	สูง
6. สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม	3.48	0.47	ปานกลาง
7. สุขภาวะร่างกายและจิตใจ	3.74	0.62	สูง
8. ความพึงพอใจในชีวิต	3.95	0.61	สูง
คุณภาพชีวิตโดยรวม	3.77	0.41	สูง

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ในด้านความเป็นอิสระส่วนตัวอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.57) ด้านปัจจัยทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.60) ด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.62 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.68) ด้านกิจกรรมที่มีความหมายอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.68) ด้านคุณภาพของสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.68 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.58) ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.47) ด้านสุขภาวะร่างกายและจิตใจอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.62) และด้านความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.61)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผลระดับ
1. การได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	3.26	0.84	ปานกลาง
2. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	3.57	0.63	ปานกลาง
3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.86	0.54	สูง
4. ธรรมเนียมในองค์กร	3.76	0.59	สูง
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.48	0.64	ปานกลาง
6. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.91	0.59	สูง
7. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.82	0.56	สูง
8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.02	0.65	สูง
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.72	0.47	สูง

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.84) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.63) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.54) ด้านธรรมเนียมในองค์กรอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.59) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.64) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.59) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.56) ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.65)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	\bar{X}	S.D.	การแปลผลระดับ
1. การให้ความช่วยเหลือ	4.00	0.18	สูง
2. การคำนึงถึงผู้อื่น	4.39	0.16	สูง
3. ความอดทนอดกลั้น	4.27	0.10	สูง
4. การให้ความร่วมมือ	4.29	0.20	สูง
5. ความสำนึกในหน้าที่	4.42	0.20	สูง
พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม	4.29	0.46	สูง

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มี พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.46) โดยข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มี พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในแต่ละพฤติกรรมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายพฤติกรรมพบว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.20) รองลงมาคือ พฤติกรรมกรการคำนึงถึงผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย = 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.16)

ตอนที่ 3 อิทธิพลของคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

การวิเคราะห์ในตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาที่มีความสามารถในการทำนายตัวแปรตามอย่างไร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งการวิเคราะห์เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระประกอบด้วย คุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของนายทหารประทวนสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. ตรวจสอบตามข้อกำหนด (Assumption) ของการวิเคราะห์การถดถอยว่าตัวแปรอิสระทุกตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 โดยทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อดูว่าตัวแปรอิสระเหล่านั้นมีความสัมพันธ์สูงเกิน .80 หรือไม่ เพราะถ้าตัวแปรอิสระ ต่าง ๆ ไม่เป็น

อิสระต่อกันแล้วจะทำให้แยกอิทธิพลของตัวแปรหนึ่งออกจากอีกตัวแปรหนึ่งไม่ได้ เกิดปัญหาที่เรียกว่า “Multicollinearity Problem” ขึ้นได้ และถ้าเกิดปัญหานี้ขึ้น เราจะต้องแก้ไขด้วยการตัดตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันสูงออกไป (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540)

2. เมื่อทราบผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่จะนำเข้าวิเคราะห์การถดถอยพบ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ไม่เกิน .80 มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยสามารถนำตัวแปรอิสระเหล่านี้เข้าสู่การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนต่อไปนี้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. อิทธิพลของคุณภาพชีวิต ต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3
2. อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3
3. อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3



ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิต

	QOL ₁	QOL ₂	QOL ₃	QOL ₄	QOL ₅	QOL ₆	QOL ₇	QOL ₈
1.ความเป็นอิสระส่วนตัว (QOL ₁)	1.000							
2.ปัจจัยทางวัฒนธรรม (QOL ₂)	.374	1.000						
3.การบูรณาการทางสังคม (QOL ₃)	.283	.530	1.000					
4.กิจกรรมที่มีความหมาย (QOL ₄)	.242	.336	.428	1.000				
5. คุณภาพของสิ่งแวดล้อม (QOL ₅)	.274	.345	.479	.440	1.000			
6.สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม (QOL ₆)	.334	.302	.360	.381	.486	1.000		
7.สุขภาวะร่างกายและจิตใจ (QOL ₇)	.325	.339	.283	.381	.483	.410	1.000	
8.ความพึงพอใจในชีวิต (QOL ₈)	.407	.410	.383	.404	.439	.454	.573	1.000

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในแต่ละปัจจัยมีความเป็นอิสระต่อกัน เนื่องจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยมีค่าไม่เกิน 0.80 สามารถนำแต่ละปัจจัยเข้าสู่การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนได้

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนแสดง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ตัวแปร	B	Std Error	β	t	Sig
1. ความเป็นอิสระส่วนตัว (QOL ₁)	.203	.049	.254	4.126	.000
2. บัณฑิตทางวัฒนธรรม (QOL ₂)	.194	.047	.253	4.117	.000
ค่าคงที่ (Constant)	2.666	.221			
R = .420 R ² = 1.77 R ² adj = .170 Foverall = 27.144 Sig = .000					

สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ 17.0

จากผลการวิเคราะห์ สามารถเขียนเป็นสมการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ดังนี้

สมการถดถอยเชิงพหุคูณเส้นตรงในรูปคะแนนดิบ

$$OCB = a + b_1(QOL_1) + b_2(QOL_2) \quad \text{เมื่อ}$$

OCB = แนวโน้มของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

a = ค่าคงที่

b₁ = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระที่ 1

b₂ = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระที่ 2

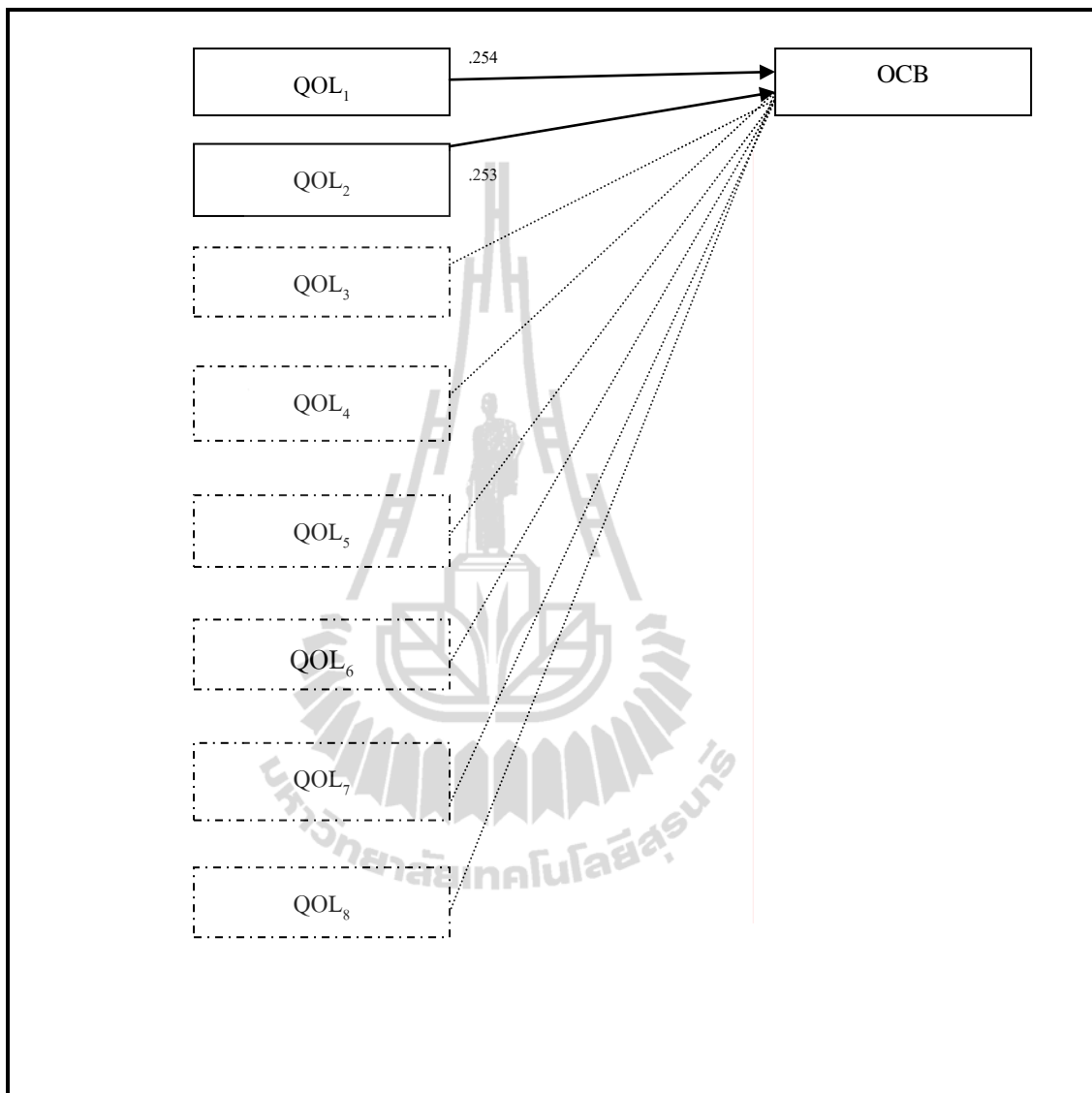
แทนค่าสมการได้ดังนี้

$$OCB = 2.666 + .203(QOL_1) + .194(QOL_2)$$

และสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{OCB} = .254(QOL_1) + .253(QOL_2)$$

จากสมการเขียนโมเดล ดังแสดงตามภาพที่ 4.1 ได้ดังนี้



————— ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

..... ตัวแปรที่ไม่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

ภาพที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากปัจจัยของ
คุณภาพชีวิต

จากภาพที่ 4.1 กล่าวโดยสรุปว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตที่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มี 2 ปัจจัย คือความเป็นอิสระส่วนตัว (QOL₁) และ ปัจจัยทางวัฒนธรรม (QOL₂)

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

	QWL ₁	QWL ₂	QWL ₃	QWL ₄	QWL ₅	QWL ₆	QWL ₇	QWL ₈
1.การได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม (QWL ₁)	1.000							
2.โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (QWL ₂)	.579	1.000						
3.การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (QWL ₃)	.514	.684	1.000					
4.ธรรมเนียมในองค์กร (QWL ₄)	.512	.651	.772	1.000				
5.ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (QWL ₅)	.338	.345	.479	.440	1.000			
6.สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ(QWL ₆)	.266	.455	.483	.505	.406	1.000		
7.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (QWL ₇)	.421	.584	.568	.569	.417	.479	1.000	
8.การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL ₈)	.381	.565	.543	.518	.318	.514	.572	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละปัจจัยมีความเป็นอิสระต่อกัน เนื่องจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยมีค่าไม่เกิน 0.80 สามารถนำแต่ละปัจจัยเข้าสู่การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนได้

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนแสดงอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัด กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ตัวแปร	b	Std Error	β	t	Sig
1. ธรรมเนียมในองค์กร (QWL ₄)	.205	.056	.262	3.632	.000
2. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWL ₈)	.115	.049	.163	2.320	.021
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (QWL ₇)	.145	.059	.177	2.467	.014
4. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (QWL ₅)	-.117	.046	-.162	-2.555	.011
5. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (QWL ₆)	.127	.052	.163	2.453	.015
ค่าคงที่ (Constant)	2.401	.203			
R = .547 R ² = 2.99 R ² adj = .285 Foverall = 21.308 Sig = .000					

สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ 28.5

จากผลการวิเคราะห์ สามารถเขียนเป็นสมการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ดังนี้

สมการถดถอยเชิงพหุคูณเส้นตรงในรูปคะแนนดิบ

$$OCB = a + b_1(QWL_4) + b_2(QWL_5) + b_3(QWL_6) + b_4(QWL_7) + b_5(QWL_8) \quad \text{เมื่อ}$$

OCB = แนวโน้มของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน ในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

a = ค่าคงที่

b₁ = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระที่ 1

b₂ = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระที่ 2

b₃ = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระที่ 3

b₄ = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระที่ 4

b₅ = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระที่ 5

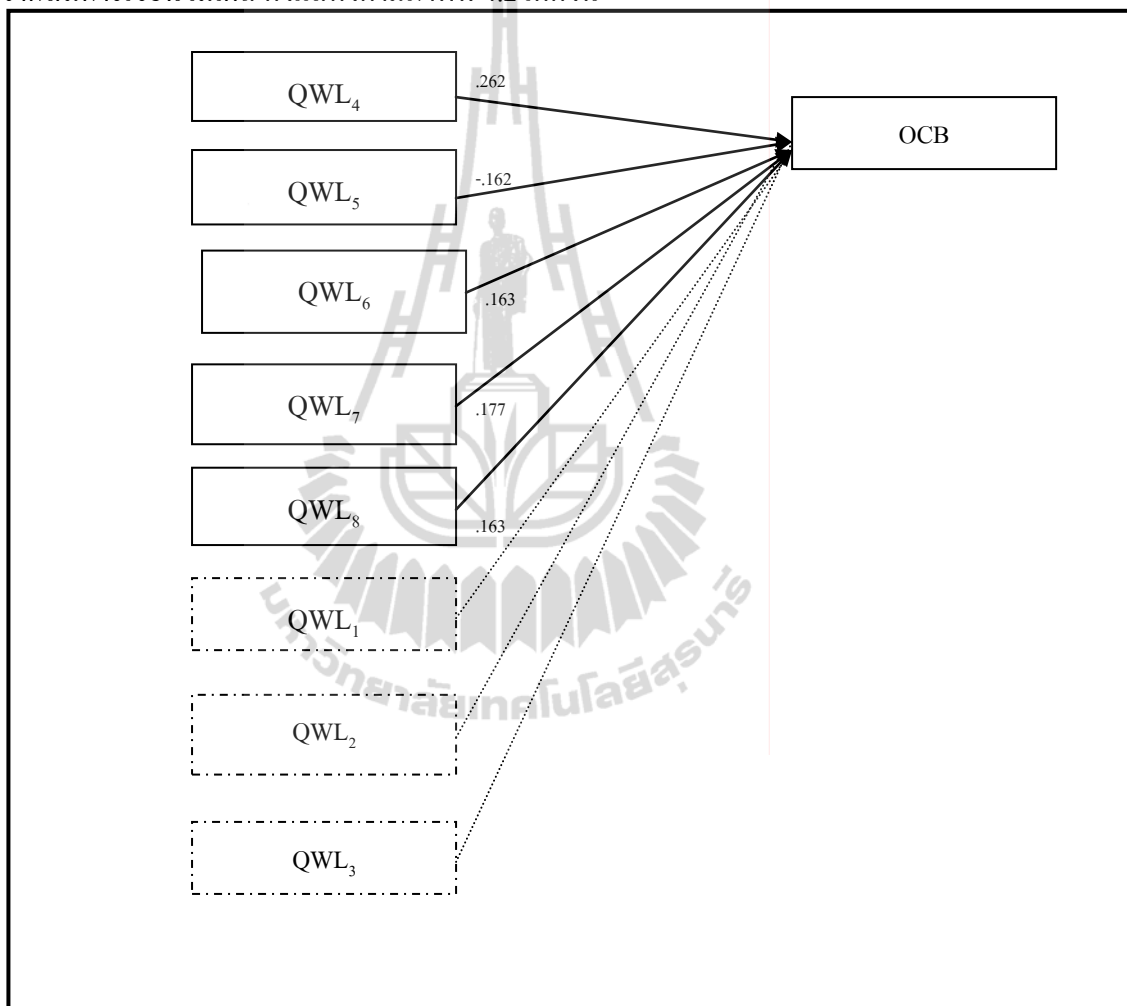
แทนค่าสมการได้ดังนี้

$$\text{OCB} = 2.40 + .205(\text{QWL}_4) - .117(\text{QWL}_5) + .127(\text{QWL}_6) + .145(\text{QWL}_7) + .118(\text{QWL}_8)$$

และแทนค่าสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{\text{OCB}} = .262(\text{QWL}_4) - .162(\text{QWL}_5) + .163(\text{QWL}_6) + .177(\text{QWL}_7) + .163(\text{QWL}_8)$$

จากสมการเขียนโมเดล ดังแสดงตามภาพที่ 4.2 ได้ดังนี้



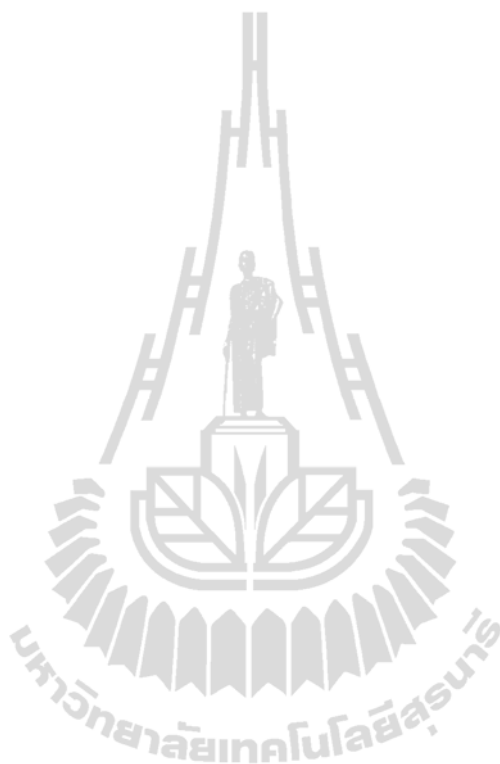
————— ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

..... ตัวแปรที่ไม่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

ภาพที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากปัจจัยของ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากภาพที่ 4.2 กล่าวโดยสรุปว่า ปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถพยากรณ์
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มี 5 ปัจจัย โดยมีปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณที่

สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ดีที่สุด คือปัจจัยธรรมนุญในองค์กร รองลงมาคือความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น



ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของคุณภาพชีวิตกับปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

	(QOL ₁)	(QOL ₂)	(QOL ₃)	(QOL ₄)	(QOL ₅)	(QOL ₆)	(QOL ₇)	(QOL ₈)	(QWL ₁)	(QWL ₂)	(QWL ₃)	(QWL ₄)	(QWL ₅)	(QWL ₆)	(QWL ₇)	(QWL ₈)
1. ความเป็นอิสระส่วนตัว(QOL ₁)	1.000															
2. ปัจจัยทางวัฒนธรรม(QOL ₂)	.374	1.000														
3. การบูรณาการทางสังคม(QOL ₃)	.283	.530	1.000													
4. กิจกรรมที่มีความหมาย(QOL ₄)	.242	.336	.428	1.000												
5. คุณภาพของสิ่งแวดล้อม(QOL ₅)	.274	.345	.479	.440	1.000											
6. สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม(QOL ₆)	.334	.302	.360	.334	.486	1.000										
7. สุขภาพร่างกายและจิตใจ(QOL ₇)	.325	.339	.283	.381	.483	.410	1.000									
8. ความพึงพอใจในชีวิต(QOL ₈)	.407	.410	.383	.404	.439	.454	.573	1.000								
9. การได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม(QWL ₁)	.290	.339	.301	.350	.379	.471	.382	.366	1.000							
10. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง(QWL ₂)	.382	.339	.285	.319	.351	.287	.345	.404	.579	1.000						
11. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน(QWL ₃)	.400	.414	.363	.327	.395	.407	.463	.441	.514	.684	1.000					
12. ธรรมเนียมในองค์กร(QWL ₄)	.440	.370	.341	.367	.381	.338	.432	.398	.512	.651	.772	1.000				
13. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น(QWL ₅)	.235	.140	.208	.225	.321	.215	.215	.299	.338	.455	.483	.505	1.000			
14. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ(QWL ₆)	.274	.222	.337	.154	.370	.230	.246	.234	.266	.480	.509	.465	.406	1.000		
15. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน(QWL ₇)	.295	.369	.340	.360	.304	.273	.331	.407	.421	.584	.568	.569	.417	.479	1.000	
16. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม(QWL ₈)	.272	.238	.308	.193	.301	.284	.341	.356	.381	.565	.543	.518	.318	.514	.572	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละปัจจัยมีความเป็นอิสระต่อกัน เนื่องจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยมีค่าไม่เกิน 0.80 สามารถนำแต่ละปัจจัยเข้าสู่การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนได้

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนแสดงอิทธิพลของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวน

ตัวแปร	b	Std Error	β	t	Sig
1. ธรรมเนียมในองค์กร(QWL ₄)	.161	.057	.206	2.852	.005
2. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม(QWL ₈)	.147	.046	.208	3.187	.002
3. ปัจจัยทางวัฒนธรรม(QOL ₂)	.119	.045	.155	2.669	.008
4. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ(QWL ₆)	.130	.050	.167	2.575	.011
5. ความเป็นอิสระส่วนตัว(QOL ₁)	.102	.048	.127	2.116	.035
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น(QWL ₃)	-.093	.045	-.128	-2.065	.040
ค่าคงที่ (Constant)	2.002	.236			
R=.569 R ² = .323 R ² adj = .307 FOverall = 19.844 Sig= .000					

สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ 30.7

จากผลการวิเคราะห์ สามารถเขียนเป็นสมการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ดังนี้

สมการถดถอยเชิงพหุคูณเส้นตรงในรูปคะแนนดิบ

$$OCB = a + b_1(QOL_1) + b_2(QOL_2) + b_3(QWL_4) + b_4(QWL_5) + b_5(QWL_6) + b_6(QWL_8)$$

เมื่อ

OCB = แนวโน้มของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

a = ค่าคงที่

b₁ = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระที่ 1

b₂ = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระที่ 2

b₃ = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระที่ 3

b₄ = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระที่ 4

b₅ = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระที่ 5

b₆ = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระที่ 6

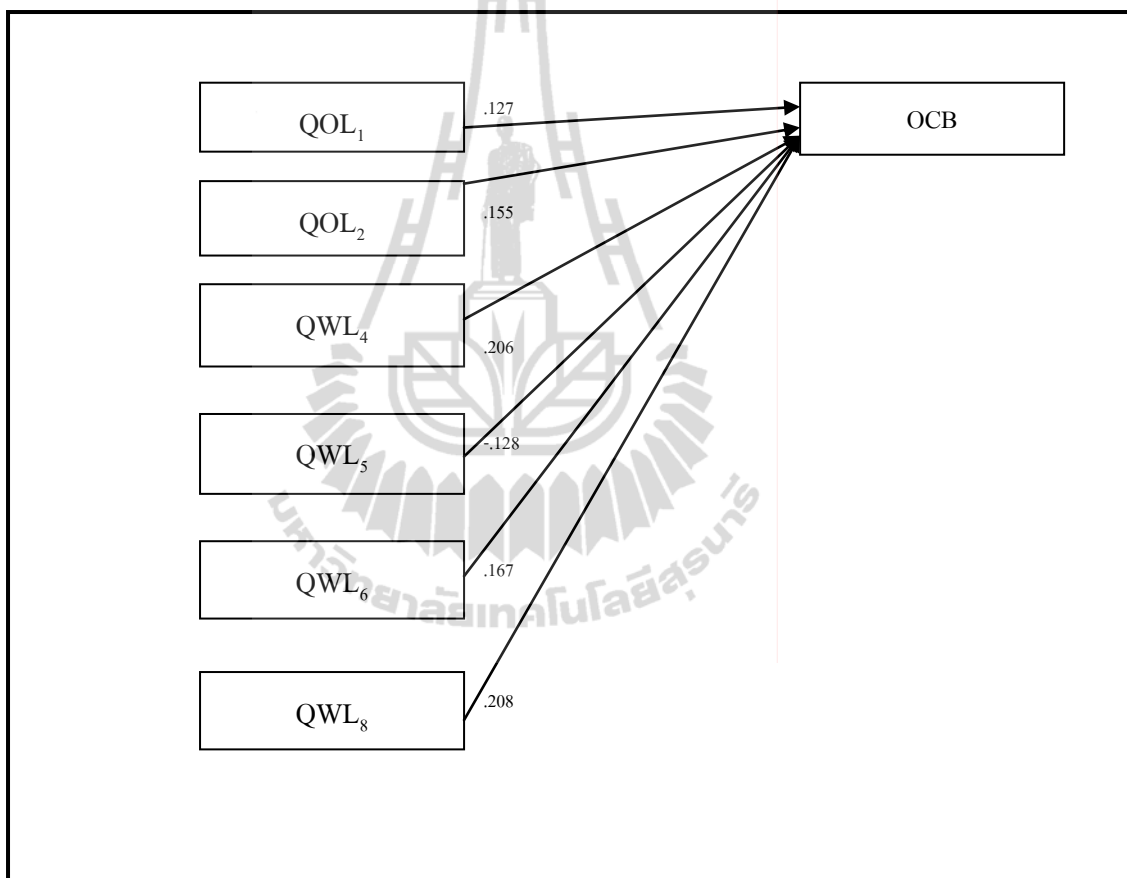
แทนค่าสมการ ได้ดังนี้

$$OCB = 2.002 + .102(QOL_1) + .119(QOL_2) + .161(QWL_4) - .093(QWL_5) + .130(QWL_6) + .147(QWL_8)$$

และแทนค่าสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{OCB} = .127(QOL_1) + .155(QOL_2) + .206(QWL_4) - .128(QWL_5) + .167(QWL_6) + .208(QWL_8)$$

จากสมการเขียนโมเดล ดังแสดงตามภาพที่ 4.3 ได้ดังนี้



ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้
ภาพที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากปัจจัย
ของคุณภาพชีวิตและปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากภาพที่ 4.3 กล่าวโดยสรุปว่า ปัจจัยของคุณภาพชีวิต และปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มี 6 ปัจจัย โดยมีปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดีที่สุดคือการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือปัจจัยธรรมเนียมในองค์กร

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบอิทธิพลระหว่างคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

	QOL	QWL
คุณภาพชีวิต (QOL)	1.00	
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)	0.63	1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความเป็นอิสระต่อกัน เนื่องจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าไม่เกิน 0.80 สามารถนำตัวแปรทั้งสองตัวเข้าสู่การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนได้

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน แสดงอิทธิพลของคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ตัวแปร	B	Std Error	β	t	Sig
1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน(QWL)	.360	.068	.370	5.309	.000
2. คุณภาพชีวิต(QOL)	.197	.078	.176	2.520	.012
ค่าคงที่ (Constant)	2.192	.242			

R=.498 R²= .248 R²adj = .242 Foverall = 41.812 Sig= .000

สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ 24.8

จากผลการวิเคราะห์ สามารถเขียนเป็นสมการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ดังนี้

สมการถดถอยเชิงพหุคูณเส้นตรงในรูปคะแนนดิบ QOL และ QWL

$$OCB = a + b_1(QWL) + b_2(QOL) \quad \text{เมื่อ}$$

OCB = แนวโน้มของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหาร
ชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

a = ค่าคงที่

b_1 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระที่ 1

b_2 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระที่ 2

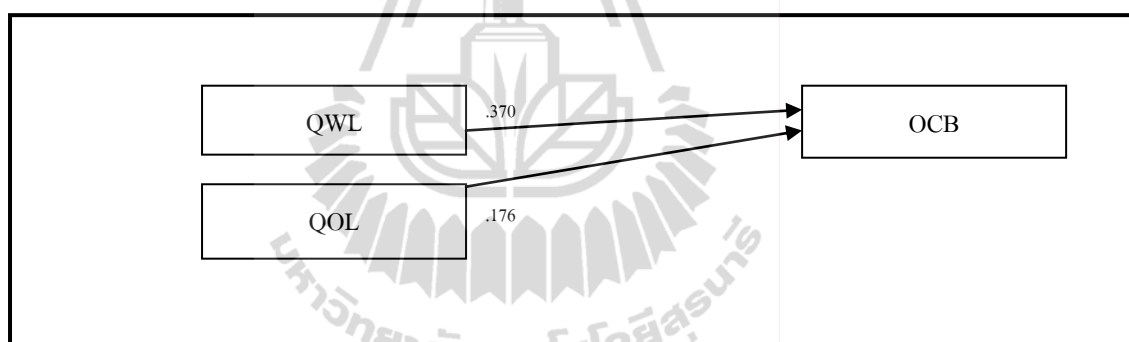
แทนค่าสมการ ได้ดังนี้

$$OCB = 2.19 + .360(QWL) + .197(QOL)$$

และแทนค่าสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{OCB} = .370(QWL) + .176(QOL)$$

จากสมการเขียนโมเดล ดังแสดงตามภาพที่ 4.4 ได้ดังนี้



ภาพที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยคุณภาพ
ชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากภาพที่ 4.4 กล่าวโดยสรุปว่า คุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถ
ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

จากสมการในข้างต้นแสดงให้เห็นว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป 1
หน่วย จะส่งผลให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเปลี่ยนแปลงไป 0.360 หน่วย และเมื่อ
คุณภาพชีวิตเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะส่งผลให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
เปลี่ยนแปลงไป 0.197 หน่วย จากผลดังกล่าวสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อ
คุณภาพชีวิตต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหาร
ปืนใหญ่ที่ 3 สูงกว่าอิทธิพลของคุณภาพชีวิต

4.2 การอภิปรายผล

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 สรุปได้ดังนี้

4.2.1 ศึกษาระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 พบว่า

ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.41) แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม จากหน่วยต้นสังกัด ทำให้บุคลากรรู้สึกพอใจ มีความสุขสามารถมีชีวิตอยู่ได้ตามที่ต้องการ จากผลการวิจัยมีเหตุผลที่อธิบายได้ดังนี้

1.ความเป็นอิสระส่วนตัว

ในการดำรงชีวิตประจำวัน ภายในชุมชนของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีความเป็นอิสระส่วนตัวซึ่ง สามารถเลือกตัดสินใจการกระทำกิจกรรมในการดำรงชีวิตประจำวันได้ด้วยตัวเอง ถึงแม้ว่าการใช้ชีวิตดังกล่าวจะต้องปฏิบัติภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับการพักอาศัยของแต่ละชุมชน แต่โดยลักษณะวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต้องปฏิบัติภายใต้ระเบียบวินัยอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้การปฏิบัติตามกฎระเบียบของชุมชนไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระส่วนตัวในการดำรงชีวิตของบุคลากร

2.ปัจจัยทางวัฒนธรรม

การได้ร่วมทำกิจกรรมตามแนวทางการปฏิบัติอันเกิดจากความเชื่อ และความศรัทธา ตามประเพณีทางศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้มีการดำเนินการดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ตามนโยบายและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพล และครอบครัวของกองทัพบก

3.การบูรณาการทางสังคม

การติดต่อ และการมีความสัมพันธ์ภายในชุมชน หรือการบูรณาการทางสังคมนั้น ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อาศัยในบ้านพักที่ทางราชการจัดให้ ซึ่งกลุ่มบ้านพักดังกล่าวจะมีการจัดตั้งเป็นชุมชนภายในค่ายทหาร ที่ได้กำหนดโครงสร้าง แบ่งมอบความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้กำหนดโดยสมาชิกของชุมชน แต่ละบุคคล แต่ละครอบครัวจะมีปฏิสัมพันธ์กัน ในลักษณะทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีทั้งระดับบุคคล ครอบครัว และภายในสังคมของชุมชน

4.กิจกรรมที่มีความหมาย

ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 สามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และการสนทนาเพื่อการบันเทิง และการพักผ่อนหย่อนใจ ได้เนื่องจากชุมชนภายในค่ายทหารจะมีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย ลานอเนกประสงค์สำหรับจัดกิจกรรมสนทนา การได้ตามความเหมาะสม ภายใต้กฎระเบียบของชุมชน

5.คุณภาพของสิ่งแวดล้อม

สภาพแวดล้อมภายในชุมชนที่ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อาศัยอยู่ มีสภาพบริเวณโดยทั่วไปสะอาดร่มรื่น สวยงาม มีบรรยากาศของความ เป็นหน่วยทหาร มีการส่งเสริมให้รักษาสิ่งแวดล้อมมีการณรงค์รักษาความสะอาดเป็นส่วนรวม โดยกำหนดเขตรับผิดชอบ กำหนดผู้รับผิดชอบในการดูแลรักษาอย่างชัดเจน

6.สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้รับการเอาใจใส่ ในเรื่องสถานภาพทางเศรษฐกิจจากหน่วยต้นสังกัดภายใต้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยการ ส่งเสริมให้กำลังพลและครอบครัวน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นำมาประยุกต์ใช้กับ ชีวิตประจำวัน ส่งเสริมให้กำลังพลลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ โดยรณรงค์การลด ละ เลิก อบายมุข บริหารจัดการพื้นที่ว่างเปล่าของหน่วยให้เกิดประโยชน์ก่อให้เกิดรายได้แก่กำลังพลและครอบครัว ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

7.สุขภาพทางร่างกาย และจิตใจ

ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้รับการสร้างเสริม สุขภาพอย่างต่อเนื่องโดยหน่วยต้นสังกัดได้จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายภายในชุมชนบ้านพัก จัด กิจกรรมออกกำลังกายภายในชุมชนและจัดการแข่งขันกีฬาอย่างสม่ำเสมอเมื่อมีโอกาสที่เหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรของหน่วย มีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงสามารถทำงานได้ตามปกติ และมี สภาพจิตใจที่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง ทำจิตใจให้เบิกบานแจ่มใส

8.ความพึงพอใจในชีวิต

ผลจากการดูแลเอาใจใส่ในการดำรงชีวิตของกำลังพลและครอบครัวตามโครงการ พัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลของกองทัพบก ส่งผลให้สถานภาพในการดำรงชีวิตของข้าราชการ นายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ จากหน่วยงานต้นสังกัดแล้ว ก็เกิดความพึงพอใจในชีวิต ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีมีความสุข เมื่อ ได้รับผลสำเร็จจากความมุ่งหมาย และความต้องการของการดำรงชีวิต

ระดับคุณภาพคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.47) แสดงให้เห็นว่าข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้รับการตอบสนองความต้องการ หรือความคาดหวังจากการทำงาน และเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน จากผลการวิจัยมีเหตุผลอธิบายได้ดังนี้

1) การได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม

ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 เงินเดือนและรายได้อื่นๆ ที่ได้รับนั้นเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามอัตรภาพ ทั้งนี้เนื่องจาก สภาพที่ตั้งหน่วยต้นสังกัดตั้งอยู่ในพื้นที่ส่วนภูมิภาค จึงมีค่าครองชีพไม่สูงมาก และมีความเท่าเทียมกับหน่วยอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน และเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ

2) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง

กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้เสริมสร้างและพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากรของหน่วย ทั้งในด้านการศึกษา ตามแนวทางรับราชการในหลักสูตรของเหล่าทหารปืนใหญ่ นอกจากนั้น ได้จัดหลักสูตร โรงเรียนในหน่วยทหารเพื่ออบรมในสาขาวิชาตามหน้าที่ และหลักสูตรเสริมอื่นๆที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงซึ่งบุคลากรสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ส่งผลให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มขีดความสามารถ

3) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน

ความสัมพันธ์ภายในกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีลักษณะความสัมพันธ์ทางสายบังคับบัญชาในลักษณะองค์กรหน่วยทหาร สำหรับนายทหารชั้นประทวนนั้น จะมีความสัมพันธ์ทั้งในฐานะผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ภายใต้ลักษณะวัฒนธรรมขององค์กรที่ยอมรับ และให้เกียรติซึ่งกันและกันในด้านสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นยศ ระบบอาวุโส ส่งผลให้ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

4) ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การ

นโยบายและข้อบังคับต่างๆ ที่กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 กำหนดขึ้นมีความเป็นธรรมกับข้าราชการในสังกัดทุกคน บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและแสดงออกถึงการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน

5) สมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

ถึงแม้ว่าภาระงานมีเพิ่มขึ้นมากบางครั้ง บุคลากรภายในหน่วยจะต้องทำงานนอกเวลา แต่ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ปฏิบัติงานบนพื้นฐานความเสียสละและความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ก็สามารถจัดสรรเวลาให้มีความสมดุลกับชีวิตตนเอง ชีวิตครอบครัว และเวลาให้กับสังคมได้เป็นอย่างดี

6) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

สภาพสถานที่ทำงานของหน่วยในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ต้องมีการประเมินให้ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานของคณะกรรมการต่างๆ จากกองทัพบก จึงต้องมีการจัดสภาพที่ทำงานและการจัดวางเครื่องมือยุทธโศปกรณ์ ให้เป็นระเบียบ มีการบำรุงรักษาสภาพอาคารสถานที่และซ่อมบำรุงอุปกรณ์เครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดีอยู่เสมอ นอกจากนี้ได้กำหนดให้มีมาตรการเตรียมความพร้อมในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ และอันตรายจากภัยต่างๆ

7) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ข้าราชการทหารจัดเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานมีโอกาสได้เตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในระบบการศึกษาตามแนวทางรับราชการ

8) การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้าราชการทหารมีลักษณะงานในสถานะที่มีใช้การป้องกันประเทศ จะเป็นภารกิจเกี่ยวกับการช่วยเหลือประชาชนก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมโดยรวม ก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญ และมีความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับระดับพฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การก็อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.46) แสดงให้เห็นว่าข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีการกระทำที่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทและภาระหน้าที่ที่องค์การกำหนดในการปฏิบัติงานตามปกติไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้ทุนหรือให้โทษ ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามที่องค์การกำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Eisenberger และคณะ (1990) พบว่า การที่บุคลากรได้รับรู้ว่าองค์การให้การสนับสนุนความมีคุณค่า (Value) และความห่วงใยในชีวิตความผาสุก (Well-being) เป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนโดยบุคลากรจะรู้สึกเป็นภาระผูกพันตอบแทนด้วยการมุ่งมั่นในการทำงาน ลดอัตราการขาดงานตลอดจนมีพฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย

4.2.2 การศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อพฤติกรรมกร เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

จากการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตพบว่า ความเป็นอิสระส่วนตัวและปัจจัยทางวัฒนธรรมสามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 17.0 จากผลวิจัยแสดงว่า การดำเนินชีวิตของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ด้วยความเป็นอิสระส่วนตัวสามารถเลือกและตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองรวมถึงการตัดสินใจภายในครอบครัวไม่ถูกบังคับ หรือรู้สึกว่ามีเสรีในการดำรงชีวิต รวมถึงการได้ร่วมและปฏิบัติอันเกิดจากความเชื่อความศรัทธาทางศาสนา และวัฒนธรรมของท้องถิ่นเพื่อให้การดำรงชีวิตมีความสุข และมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Turnipseed (2002) พบว่าค่านิยมส่วนบุคคล (Individual Values) หรือจริยธรรม (Ethic) ของบุคคลมีส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรแสดงออกถึงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 28.5 จากการพิจารณาสมการถดถอยพหุคูณพบว่าปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีผลเชิงลบต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแสดงให้เห็นว่าถ้าหากบุคคลในองค์กรได้รับการตอบสนองจากองค์กรในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นมากเกินไปจะส่งผลให้พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรลดลง ทั้งนี้เนื่องจากการมีความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น บุคลากรมีความรู้สึกที่ตนมีอำนาจที่จะจัดการภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่างๆ และการบริหารเวลาที่จะใช้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความต้องการของตนเอง (ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ, 2549) ลักษณะของพฤติกรรมดังกล่าวเป็นการบริหารเวลาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และมีความเหมาะสมตามความต้องการของตน มิได้แสดงออกถึงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อาทิเช่น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่เป็นการเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในสถานะที่จำเป็นต้องปฏิบัติงานที่ยังไม่แล้วเสร็จในขณะที่ล่วงเลยเวลา

ปฏิบัติราชการถ้าบุคคลค่านึงว่าเวลาดังกล่าวเป็นเวลาส่วนตัวก็จะละทิ้งความรับผิดชอบเหล่านั้น จะ เป็นผลให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรลดลง

สำหรับการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรม ทหารปืนใหญ่ที่ 3 จากการศึกษาพบว่าปัจจัยอันประกอบไปด้วย ความเป็นอิสระส่วนตัว ปัจจัยทาง วัฒนธรรม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น สภาพการทำงานที่ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สามารถร่วมกัน พยากรณ์ได้ร้อยละ 30.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิต และ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นองค์ประกอบร่วมกันก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้

จากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการเอาใจใส่ดูแลของผู้บังคับบัญชาใน กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ตามแนวทางโครงการอบรมคุณภาพชีวิตของกองทัพบกก่อให้เกิดความพึง พอใจในการดำรงชีวิตและความพึงพอใจในชีวิตการทำงานเป็นแรงขับเคลื่อนให้ข้าราชการ นายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Eisenberger et al. (1990) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กรก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และนอกเหนือ หน้าที่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การให้คำแนะนำความรู้ และ ทักษะที่สร้างสรรค์ต่อองค์กร

4.2.3 การเปรียบเทียบอิทธิพลของคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนแสดงอิทธิพลของคุณภาพชีวิต และ คุณภาพชีวิตในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหาร ประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 สามารถแสดงสมการถดถอยเชิงพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$OCB = 2.19 + .360 (QWL) + .197 (QOL)$$

จากสมการในข้างต้นแสดงให้เห็นว่าเมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะส่งผลให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเปลี่ยนแปลงไป 0.360 หน่วย และเมื่อ คุณภาพชีวิตเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะส่งผลให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เปลี่ยนแปลงไป 0.197 หน่วย จากผลดังกล่าวสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อ

คุณภาพชีวิตต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 สูงกว่าอิทธิพลของคุณภาพชีวิต

ผลการเปรียบเทียบพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่าปัจจัยคุณภาพชีวิต เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลมีพื้นฐานจากรับรู้และได้รับอิทธิพลจากภาวะแวดล้อมต่างๆที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กรจากการศึกษาแสดงให้เห็นทราบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น เกิดจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพของการทำงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กร ระบบบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงานที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ หรือความคาดหวังจากการทำงานของบุคลากร การแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรเกิดจากบุคลากรได้รับอิทธิพลของสภาพแวดล้อม และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรว่าองค์กรได้ให้ความสำคัญต่อความผาสุกในการทำงานของบุคลากรก่อให้เกิดความเชื่อใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรว่าองค์กรสามารถตอบสนองการทุ่มเทการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรได้ (Organ and Konovsky, 1989 quoted in Eisenberger, Fasolo, and Paris – Lamastro, 1990)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอิทธิพลของคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 โดยมีสมมติฐานของงานวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

การวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้จากการคำนวณขนาดตัวอย่างตามสูตรของ Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 256 คน วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ และได้สร้างเครื่องมือขึ้นเอง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ตอนประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 แบบสอบถามที่ใช้ผ่านการทดสอบหาความ

เที่ยงตรง โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นจากการหาความสอดคล้องภายในของแอลฟาครอนบาคทุกองค์ประกอบ ได้ค่า 0.7 ขึ้นไป นำมาวิเคราะห์หาค่า ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ซึ่งส่วนนี้จะเป็นการสรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ และการวิจัยต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 51 ปี และรับราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป สถานภาพการสมรสกำลังพลส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายรับสำหรับการใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท โดยส่วนใหญ่ไม่ได้ประกอบอาชีพเสริม

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับสูงในทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับสูงที่สุด คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ($\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.46$) รองลงมา คือ คุณภาพชีวิต ($\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.41$) และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.47$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

การวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิต ต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 จากการศึกษพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้แก่ ความเป็นอิสระส่วนตัว (QOL_1) และปัจจัยทางวัฒนธรรม (QOL_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 17.0 ($R^2_{adj} = .170$) เมื่อนำตัวแปรทั้ง 2 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มาเขียนสมการจะได้สมการถดถอยพหุในรูปของคะแนนดิบดังนี้

$$OCB = 2.666 + .203(QOL_1) + .194(QOL_2)$$

การวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้แก่ ธรรมเนียมในองค์การ(QWL₄) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น(QWL₅) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ(QWL₆) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน(QWL₇) และการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม(QWL₈) สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 28.5 ($R^2_{adj} = .285$) เมื่อนำตัวแปรทั้ง 5 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มาเขียนสมการจะได้สมการถดถอยพหุในรูปของคะแนนดิบดังนี้

$$OCB = 2.401 + .205(QWL_4) - .117(QWL_5) + .127(QWL_6) + .145(QWL_7) + .115(QWL_8)$$

การวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 จากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง (ค่า R ในเมตริกความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80) ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้แก่ ความมีอิสระส่วนตัว(QOL₁) ปัจจัยทางวัฒนธรรม(QOL₂) ธรรมเนียมในองค์การ(QWL₄) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น(QWL₅) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ(QWL₆) และการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม(QWL₈) สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 30.7 ($R^2_{adj} = .307$) เมื่อนำตัวแปรทั้ง 6 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มาเขียนสมการจะได้สมการถดถอยพหุในรูปของคะแนนดิบดังนี้

$$OCB = 2.002 + .102(QOL_1) + .199(QOL_2) + .161(QWL_4) - .093(QWL_5) + .130(QWL_6) + .147(QWL_8)$$

วัตถุประสงค์ที่ 3

เพื่อศึกษาเปรียบเทียบอิทธิพลระหว่างคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง (ค่า R ในเมตริกความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80) สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 24.2 ($R^2_{adj} = .242$) เมื่อนำตัวแปรทั้ง 2 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มาเขียนสมการจะได้สมการถดถอยพหุในรูปของคะแนนดิบดังนี้

$$OCB = 2.192 + .197(QOL) + .360(QWL)$$

จากสมการดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าถ้าคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จะมีค่าเปลี่ยนแปลง 0.360 หน่วยและถ้าคุณภาพชีวิตเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จะมีค่าเปลี่ยนแปลง 0.197 หน่วย แสดงว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มากกว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 การประยุกต์ผลการวิจัย

จากการศึกษา คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีประเด็นที่สำคัญดังนี้

1. ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูงนั้นหมายความว่า การดำเนินการ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกองทัพภาคใต้ตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดทั้งในด้านคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ดังนั้นการเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้กับข้าราชการนายทหารประทวนกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 จะต้องดำเนินการดำเนินการโครงการนี้ไว้เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สามารถเพิ่มระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้เกิดขึ้นในองค์กรได้ โดยให้ความสำคัญในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับ สำหรับการทำงานมีความเป็นธรรมต่อบุคลากร ให้อิสระแก่บุคลากรแสดงความคิดเห็น รักษาสภาพสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพสร้างความเชื่อมั่นแก่กำลังพลต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีความก้าวหน้าในอาชีพ และสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพข้าราชการทหารด้วยการปฏิบัติงานเพื่อสาธารณประโยชน์แก่ชุมชนรอบค่าย และหน่วยงานอื่นๆ นอกจากนั้นองค์กรคำนึงถึงด้านคุณภาพชีวิต เกี่ยวกับความสุขทางด้านจิตใจ ด้วยการจัดกิจกรรมทางศาสนา และประเพณีตามวัฒนธรรมท้องถิ่นภายในชุมชนตลอดจนการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนในการกำหนดกฎ ระเบียบ สำหรับการใช้ชีวิตประจำวันของกำลังพล และครอบครัว

2. ปัจจัยความสมดุลชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีผลเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สืบเนื่องจากประเด็นดังกล่าวการส่งเสริมให้ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีระดับสูงขึ้น จะต้องมีการปรับสมดุลชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นให้มีความสมดุลในรูปแบบที่ข้าราชการนายทหารประทวนได้ใช้เวลากับการทำงานมากขึ้น โดยการปรับความสมดุลในเรื่องเวลาในทั้งสองมิติ กล่าวคือ

1) ด้านชีวิตในการทำงานต้องสร้างบรรยากาศและโอกาสให้กับข้าราชการนายทหารประทวนให้เห็นความสำคัญต่อชีวิตในการทำงานมากขึ้นด้วยการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยการเพิ่มปริมาณการทำงาน (Job Enlargement) โดยออกแบบการทำงานให้ข้าราชการนายทหารประทวนได้มีส่วนร่วมตั้งการวางแผน ลงมือปฏิบัติอย่างมีอิสระตามแนวความคิดของตนเองภายใต้กรอบนโยบายขององค์กร ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองตลอดจนเสนอแนะหนทางปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น อีกทั้งจะต้องเพิ่ม

คุณค่าในการทำงาน(Job Enrichment) ด้วยการเน้นการออกแบบลักษณะงาน เป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ เน้นให้พนักงานเกิดความชำนาญในงานที่หลากหลายขึ้น (Skill Variety) เกิดความรับผิดชอบในงานของตน (Task Identity) เป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญ (Task Significance) มีอิสระสามารถบริหารจัดการงานนั้นด้วยตนเอง (Autonomy)

2) สำหรับชีวิตของครอบครัวองค์การควรมีกิจกรรมให้กับครอบครัว(Family Member Care Program)ในระหว่างที่หัวหน้าครอบครัวต้องใช้เวลาอยู่กับการทำงาน เช่น การสอนพิเศษให้กับบุตร จัดกิจกรรมกลุ่มแม่บ้านเพื่อใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ จัดกิจกรรมสันทนาการให้กับบุตรและภรรยา เป็นต้น

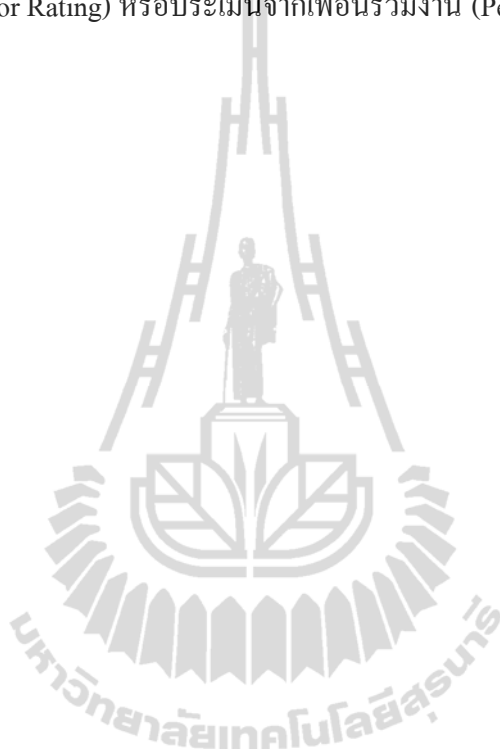
3. กระบวนการสร้างพฤติกรรมของบุคลากรที่พึงประสงค์ในองค์การ ในลักษณะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 จากผลการศึกษาพบว่าอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตมีผลต่อการแสดงออกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้นหากองค์การประสงค์ที่จะเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavioral Modification) ข้าราชการนายทหารประทวนให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จะต้องดำเนินการด้วยการสร้างความพอใจสูงสุดแก่ข้าราชการนายทหารประทวนในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานควบคู่กับคุณภาพชีวิตส่วนตัว โดยการสร้างสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน(คุณภาพชีวิตในการทำงาน)ให้บุคลากรให้มุ่งมั่นทุ่มเทต่อการปฏิบัติงานและองค์การตอบแทนความทุ่มเทการทำงานด้วยการบริหารผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมส่งผลให้มีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ได้รับการยอมรับในขีดความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อปัจจัยของคุณภาพชีวิต อาทิเช่นสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม การยอมรับนับถือจากสมาชิกในชุมชน เป็นต้น ปรากฏการณ์เหล่านี้จะส่งเสริมให้มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของบุคลากรควบคู่กันไป เมื่อข้าราชการนายทหารประทวนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีผลที่ได้รับแก่องค์การก็คือข้าราชการนายทหารประทวนจะแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การซึ่งส่งผลต่อการขับเคลื่อนกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มุ่งไปสู่หน่วยทหารที่มีมาตรฐานปฏิบัติงานสูงตามความมุ่งหมายของการพัฒนาระบบราชการต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกลุ่มประชากรอื่น เช่น หน่วยงานเหล่าทหารราบ หน่วยงานเหล่าทหารม้า

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ปัจจัยลักษณะบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3. ควรมีการศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้วยการประเมินจากผู้บังคับบัญชา (Superior Rating) หรือประเมินจากเพื่อนร่วมงาน (Peer Rating) เพื่อควบคุมความลำเอียงในการประเมิน





รายการอ้างอิง

รายการอ้างอิง

- กองทัพบก. กรมจเรทหารบก. (2550). การพัฒนาคุณภาพชีวิต ฯ ระยะที่ 2. หน่วยทหารพอเพียง กองทัพบกสง่างาม. กรุงเทพมหานคร:กรมจเรทหารบก.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS . พิมพ์ครั้งที่ 9 . กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นนทกานต์ วุฒิอารีย์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัด สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสถาบันราชภัฏ สาขาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการ. (มกราคม-มีนาคม 2533) : 5-8
- ประคอง กรรณสูตร. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญผล.
- ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ. (2549). คอลัมน์ “คำบริหารคน”. [ออนไลน์]. ได้จาก : www.ocsc.go.th/ocscms/frontweb/view.jsp?ContentID=CNT0002901
- วรท วิลาวรรณ.(2546) ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ :กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จเครือซิเมนต์ไทย. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสถาบันราชภัฏ สาขาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัชรวิทย์ ณรงค์พันธุ์. (2549). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อทักษะการปฏิบัติงานด้านการข่าวของเจ้าหน้าที่รวบรวมข่าวสาร. วิทยาลัยปริญญาโทบรมราชชนนีสถาบันราชภัฏ สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2545) . การใช้สถิติในการวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล. กรุงเทพฯ:บริษัทเฟื่องฟ้า พรินต์.

- สุพรรณนา ประทุมวัน. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2531). การปรับปรุงงานตอนคุณภาพชีวิตการทำงาน. **จุลสารข้าราชการพลเรือน**. (ตุลาคม-ธันวาคม 2531):14-17
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ. (2554) . **การจัดทำแผนราชการแผ่นดิน 4 ปี**. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=4
- สิริอร วิชชาวุธ. (2549). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ. (2541). **การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย**. กรุงเทพฯ:สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- Blau, P. M. (1964). **Exchange and power in social life** . New York: John Wiley & Sons.
- Balmforth, K., and Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family : Realizing the outcomes for organization. **New Zealand : Journal of Psychology**. 35(2):69-76.
- Best, W. (1987). **Research in education**. 3rd ed. Englewood cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Bogler, R., and Somech, A. (2005). Organizational citizenship behavior in school : How does it relate to participation in decision making?. **Journal of Educational Administration**. 43:420-438.
- Borman, W. C., and Motowidlo, S. J. (1993). **Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance**. In Schmitt, N., and Boman, W. C., **Personality selection**. San Francisco: Jossey-Bass.

- Bluestone I. (1977). **Implementation quality of worklife programs**. *Management Review*. 5(7):44.
- Bragger, J. D., Rodriguez – Srednicki, O., Kutcher, E.J., Indovino, L., and Rosner, E. (2005). Work-Family conflict, Work-Family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. **Journal of Business and Psychology**. 20:303-324.
- Bruce, W.M. and Blackburn, J.W. (1992). **Balancing job satisfaction & Performance : A guide for human resource professionals**. Westport : Quorum Books.
- Cho, S., and Johanson, M. (2008). Organizational citizenship behavior and employee performance: Moderating effect of work status in restaurant employees. **Journal of Hospitality and Tourism Research**. 32:307.
- Dubrin, A.J. 1981. **Personal and human resource management**. New York : D. Van Nostrand.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D., and Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organization support. **Journal of Applied Psychology**. 86(1):42- 51.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., and Daris-Lamastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, Commitment, And innovation. **Journal of Applied Psychology**. 75:51-59.
- George, J.M. and Jones, G.R. (1997) .Organization spontaneity in context **Human performance**. 10:153-170.
- Greenberg, J., and Baron, R.B. (2000). **Behavior in organizations**. 7th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice- Hall.

- Hughes, B. (1990). **Quality of life**. In Sheila, M. P. **Researching social gerontology : Concepts methods and issues**. London : Sage Publication.
- Huse, F.E., and Cummings, T.G. (1985). **Organizational development and change**. Minnesota :West Publishing.
- Kaufman, J.D., Stamper, C.L., and Tesluk, P.E. (2001). Do supportive organization make for good corporate citizens?. **Journal of Managerial Issues**. 13:436-449.
- Katz, D.M. and Kahn, R.L. (1978). **The social psychology of organizations**. New York. Wiley.
- Lepine, J. A., Erez A., and Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship Behavior: A critical review and meta-analysis. **Journal of Applied Psychology**. 87:52-65.
- Mowday, R.T. (1991). Equity theory predictions of behavior in organization. In R. M. Steers and L.W.Porter (Eds.), **Motivation and work behavior**.New York : McGraw-hill. 3rd ed.,91-112.
- Moorman, R.H.,and Blakely, G.L.(1995). Individualism collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. **Journal of Organizational Behavior**. 16(2):127-142.
- Muchinsky, P.M. (2006). **Psychology applied to work**. 8th ed. Belmont : Thomson Higher Education.
- Organ, D.W. (1988). **Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome**. Lexington, MA: Lexington.
- Organ, D.W., and Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. **Journal of Applied Psychology**. 74:157-164.

- Organ, D.W. (1991). **Organizational behavior**. 4th ed. Homewood, IL: Irwin.
- Organ, D. W. (1997) .Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. **Human Performance**. 10: 85-97.
- Rhoades, L., and Eisenberger, R.(2002). Perceived organizational support : A review of the literature. **Journal of Applied Psychology**. 87:698-714.
- Robbins, S.P., (1991). **Organizational behavior**. 5th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Sashkin, M., and Lengermann, J.J. (1987). **Instrumentation kit. The United States of America** : John Wiley & Sons.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., and Osborn, R.N. (2005). **Organizational behavior**. 9th ed. Hoboken : John Wiley & Sons.
- Smith, C.A., Organ, D.W., and Near, J.P. (1983). Organizational citizenship behavior : Its nature and antecedents. **Journal of Applied Psychology**. 68:653-663.
- Shore, M.L., and Shore, T.H. (1985). **Perceived organizational support and organizational justice**. In Cropanzano, R., and K.M. Kacmar, eds., *Organizational politics, justice, and support : Managing social climate at work* : Quarum Press.
- Shore, M.L., and Wayne, S.J. (1993). R.Commitment and employee behavior : Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**.78(5):774-780.
- Spector, E.P. (1996). **Industrail and organization psychology**. Research and Practice. New York : John Wiley & Sons.
- Turnipseed, D.L. (2002). Are good soldiers good? Exploring the link between organization citizenship behavior and personal ethics. **Journal of Business Research**. 55:1-15.

- Turnipseed, D.L. (1996). Organizational citizenship behavior : An examination of the influence of the workplace. **Leadership and Organization Development Journal**.17 :42- 47.
- Umstot, D.D. (1984). **Understanding organizational behavior**. Minnesota : West Publishing.
- Walton, R.E. (1975). **The quality of working life: Criteria for quality of working life**. New York: Free Press.
- Williams, L.J., and Anderson, S.E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. **Journal of Management**. 17: 601-617.
- Yoon, J., and Thye, S. (2000). Supervisor support in the work place : Legitimacy and positive affective. **The Journal of Social Psychology**. 140: 295- 316.



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. ขอความกรุณาท่านโปรดตอบทุกข้อคำถาม การตอบคำถามนี้ไม่มีถูกหรือผิด ขอให้ท่านตอบคำถามตามความเป็นจริงของท่าน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่ผลการวิจัยที่ถูกต้อง
3. ผู้วิจัยขอรับรองว่าการตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด เพราะข้อมูลที่ได้นี้จะนำไปประมวลผลและนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น โดยคำตอบในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับเพื่อการประมวลผลในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการมหาบัณฑิต
สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องตามความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการสมรส		สำหรับผู้วิจัย
[] 1. โสด	[] 2. สมรส	(status)
[] 3. หม้าย	[] 4. หย่าร้าง	
[] 5. แยกกันอยู่	[] 6. อื่นๆ (โปรดระบุ).....	
2. อายุ		(age)
[] 1. น้อยกว่า 31 ปี	[] 2. 31 – 40 ปี	
[] 3. 41 – 50 ปี	[] 4. 51 ปีขึ้นไป	
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		(edu)
[] 1. ม.6	[] 2. อนุปริญญา	
[] 3. ปริญญาตรี	[] 4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....	
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ		(exp)
[] 1. 1 – 5 ปี	[] 2. 6 – 10 ปี	
[] 3. 11 – 20 ปี	[] 4. 20 ปีขึ้นไป	
5. การประกอบอาชีพเสริม		(ot).....
[] 1. มี	[] 2. ไม่มี	
6. รายรับเฉลี่ยต่อเดือน		(income).....
[] 1. ต่ำกว่า 2,000 บาท	[] 2. 2,000 – 5,000 บาท	
[] 3. 5,001 – 10,000 บาท	[] 4. 10,001 – 15,000 บาท	
[] 5. 15,001 – 20,000 บาท	[] 6. มากกว่า 20,000 บาท	

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับการดำรงชีวิตในชุมชนของท่าน โดยมีเกณฑ์ดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวเป็นความจริง ร้อยละ	80.00	-	100.00
เป็นจริงมาก	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวเป็นความจริง ร้อยละ	60.00	-	79.99
เป็นจริงบางส่วน	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวเป็นความจริง ร้อยละ	40.00	-	59.99
เป็นจริงน้อยมาก	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวเป็นความจริง ร้อยละ	20.00	-	39.99
ไม่เป็นจริงเลย	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวเป็นความจริง ร้อยละ	0.00	-	19.99

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	บางส่วน	น้อย	ไม่เป็นจริงเลย	
1. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ การพักอาศัยในชุมชนท่าน						QOL 1 <input type="checkbox"/>
2. ท่านสามารถเลือก และตัดสินใจกระทำกิจกรรมต่างภายในครอบครัวได้ด้วยตัวของท่านเอง						QOL 2 <input type="checkbox"/>
3. ท่านสามารถกระทำกิจกรรมในชีวิตประจำวันของท่านได้โดยอิสระ						QOL 3 <input type="checkbox"/>
4. การร่วมกิจกรรมทางศาสนาทำให้ท่านมีความสุข						QOL 4 <input type="checkbox"/>
5. ท่านร่วมกิจกรรมทางศาสนาอยู่เป็นประจำ						QOL 5 <input type="checkbox"/>
6. การร่วมกิจกรรมตามประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นทำให้ท่านมีความสุข						QOL 6 <input type="checkbox"/>
7. ได้ร่วมกิจกรรมตามประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นของชุมชนอยู่เป็นประจำ						QOL 7 <input type="checkbox"/>
8. สมาชิกในชุมชนยอมรับการเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมของชุมชน						QOL 8 <input type="checkbox"/>
9. ท่านได้รับสิทธิที่พึงได้จากชุมชนอย่างสม่ำเสมอ						QOL 9 <input type="checkbox"/>
10. ท่านมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในฐานะสมาชิกของชุมชนอยู่ประจำ						QOL 10 <input type="checkbox"/>
11. ครอบครัวของท่านได้รับการเชิญชวนร่วมกิจกรรมกับครอบครัวอื่นอยู่เป็นประจำ						QOL 11 <input type="checkbox"/>

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	บางส่วน	น้อย มาก	ไม่เป็น จริงเลย	
12. ท่านได้ทำกิจกรรมในชุมชนเพื่อเป็นการคลายเครียดหรือผ่อนคลาย เช่น การออกกำลังกาย การทำงานอดิเรก เป็นต้น						QOL 12 <input type="checkbox"/>
13. ท่านได้ทำกิจกรรมสันตนาการร่วมกับครอบครัว เช่น การดูทีวี การทำสวนหย่อม การเล่นกีฬาด้วยกัน						QOL 13 <input type="checkbox"/>
14. ท่านและครอบครัวได้ทำกิจกรรมสันตนาการร่วมกับเพื่อนบ้านในชุมชน เช่น การเล่นกีฬา						QOL 14 <input type="checkbox"/>
15. สภาพภูมิทัศน์ภายในชุมชนมีความสะอาดร่มรื่น						QOL 15 <input type="checkbox"/>
16. พื้นที่ในบริเวณชุมชน ไม่มีแหล่งสิ่งปฏิกูล น้ำขังเน่าเหม็น เป็นแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรค และสัตว์พาหะของโรค						QOL 16 <input type="checkbox"/>
17. ระบบสาธารณูปโภคเช่น ไฟฟ้า ประปาใช้การได้ดีเสมอ						QOL 17 <input type="checkbox"/>
18. ภายในชุมชนมีสถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจอย่างเหมาะสม						QOL 18 <input type="checkbox"/>
19. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อพักอาศัยในชุมชน						QOL 19 <input type="checkbox"/>
20. ท่านมีสิ่งของเครื่องใช้สิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อความจำเป็นในการดำรงชีวิต						QOL 20 <input type="checkbox"/>
21. ที่อยู่อาศัยของท่านมีความสะดวกสบายเหมาะสมกับการพักอาศัย						QOL 21 <input type="checkbox"/>
22. หนี้สินของท่านเกิดจากการซื้อสิ่งของเครื่องใช้สิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต						QOL 22 <input type="checkbox"/>
23. รายได้ภายในครอบครัวของท่านเพียงพอในการครองชีพ						QOL 23 <input type="checkbox"/>
24. ท่านมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง						QOL 24 <input type="checkbox"/>
25. ท่านไม่มีโรคประจำตัว						QOL 25 <input type="checkbox"/>
26. ท่านไม่มีความเครียด ความกังวลในการใช้ชีวิตประจำวัน						QOL 26 <input type="checkbox"/>

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	บางส่วน	น้อย มาก	ไม่เป็น จริงเลย	
27. ท่านเป็นบุคคลที่ร่าเริง						QOL 27 <input type="checkbox"/>
28. ท่านมีครอบครัวที่อบอุ่น						QOL 28 <input type="checkbox"/>
29. เพื่อนบ้านมีความรักและเห็นอกเห็นใจท่าน						QOL 29 <input type="checkbox"/>
30. ท่านได้รับการยอมรับนับถือและให้เกียรติจากสมาชิก ในชุมชน						QOL 30 <input type="checkbox"/>
31. ท่านมีความสมบูรณ์และมีความสำเร็จในการดำรงชีวิต						QOL 31 <input type="checkbox"/>



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงในระหว่างที่ท่านปฏิบัติใน
หน่วยงานของท่าน โดยมีเกณฑ์ดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวเป็นความจริง	ร้อยละ 80.00 – 100.00
เป็นจริงมาก	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวเป็นความจริง	ร้อยละ 60.00 – 79.99
เป็นจริงบางส่วน	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวเป็นความจริง	ร้อยละ 40.00 – 59.99
เป็นจริงน้อยมาก	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวเป็นความจริง	ร้อยละ 20.00 – 39.99
ไม่เป็นจริงเลย	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวเป็นความจริง	ร้อยละ 0.00 – 19.99

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	บางส่วน	น้อยมาก	ไม่เป็นจริงเลย	
1. เงินเดือนและรายได้อื่นๆ ที่ท่านได้รับจากหน่วยงาน เพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตราของท่าน						QWL 1 <input type="checkbox"/>
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ ค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน						QWL 2 <input type="checkbox"/>
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบ						QWL 3 <input type="checkbox"/>
4. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะที่มี ได้ อย่างเต็มที่ในการทำงาน						QWL 4 <input type="checkbox"/>
5. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษา เพิ่มเติมเมื่อมีโอกาส						QWL 5 <input type="checkbox"/>
6. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน						QWL 6 <input type="checkbox"/>
7. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานเพื่อ พัฒนา ศักยภาพในการทำงาน						QWL 7 <input type="checkbox"/>
8. การทำงานในหน่วยของท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย						QWL 8 <input type="checkbox"/>
9. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงาน เป็นอย่างดี						QWL 9 <input type="checkbox"/>

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	บางส่วน	น้อยมาก	ไม่เป็นจริงเลย	
10. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาของท่าน						QWL 10 <input type="checkbox"/>
11. ท่านได้รับการนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน						QWL 11 <input type="checkbox"/>
12. ท่านมีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน						QWL 12 <input type="checkbox"/>
13. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลเกี่ยวกับการทำงานของท่าน						QWL 13 <input type="checkbox"/>
14. เพื่อนร่วมงานไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน						QWL 14 <input type="checkbox"/>
15. กฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดขึ้นสำหรับการทำงานมีความเป็นธรรมต่อท่าน						QWL 15 <input type="checkbox"/>
16. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน่วยงานของท่าน						QWL 16 <input type="checkbox"/>
17. ท่านไม่เคยทำงานนอกเวลาทำงาน						QWL 17 <input type="checkbox"/>
18. การจัดสรรเวลา มีความสมดุลกับชีวิตตนเองและครอบครัว ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว						QWL 18 <input type="checkbox"/>
19. ท่านพอใจกับการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว						QWL 19 <input type="checkbox"/>
20. สถานที่ทำงานของท่านสะอาดและมีสภาพแวดล้อมปราศจากมลภาวะต่างๆ						QWL 20 <input type="checkbox"/>
21. หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพที่ทำงานและจัดวางเครื่องมือเครื่องใช้ อย่างมีระเบียบ ช่วยให้ทำงานได้สะดวกรวดเร็วและปลอดภัย						QWL 21 <input type="checkbox"/>
22. หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษาอาคารสถานที่และซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพที่ดีและใช้งานได้เสมอ						QWL 22 <input type="checkbox"/>
23. หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการ มีระเบียบ ที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ						QWL 23 <input type="checkbox"/>

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	บางส่วน	น้อยมาก	ไม่เป็นจริงเลย	
24. ท่านมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน						QWL 24 <input type="checkbox"/>
25. ท่านมีโอกาสได้เตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น						QWL 25 <input type="checkbox"/>
26. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเลื่อนยศตำแหน่งที่สูงขึ้น						QWL 26 <input type="checkbox"/>
27. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบมากขึ้น						QWL 27 <input type="checkbox"/>
28. หน่วยงานของท่านมีผลงานเป็นที่พอใจต่อประชาชนและชุมชนต่างๆ						QWL 28 <input type="checkbox"/>
29. หน่วยงานของท่านได้ดำเนินการบำเพ็ญประโยชน์แก่ชุมชนต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ						QWL 29 <input type="checkbox"/>
30. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์						QWL 30 <input type="checkbox"/>

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงที่ท่านได้ปฏิบัติ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

สม่ำเสมอ	หมายถึง	ท่านปฏิบัติตามข้อความดังกล่าวร้อยละ 80.00 – 100.00
บ่อยครั้ง	หมายถึง	ท่านปฏิบัติตามข้อความดังกล่าวร้อยละ 60.00 – 79.99
นานๆ ครั้ง	หมายถึง	ท่านปฏิบัติตามข้อความดังกล่าวร้อยละ 40.00 – 59.99
น้อยครั้ง	หมายถึง	ท่านปฏิบัติตามข้อความดังกล่าวร้อยละ 20.00 – 39.99
ไม่เคยปฏิบัติ	หมายถึง	ท่านปฏิบัติตามข้อความดังกล่าวร้อยละ 00.00 – 19.99

ข้อความ	ระดับพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
	สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	นานๆ ครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ	
1. ท่านแนะนำวิธีการใช้ทโศปกรณ์ให้กับกำลังพลที่ได้รับการบรรจุใหม่แม้จะไม่ใช่น้ำที่โดยตรงของท่าน						OCB 1 <input type="checkbox"/>
2. ท่านช่วยทำงานแทนเพื่อนที่ลาหยุด						OCB 2 <input type="checkbox"/>
3. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจ						OCB 3 <input type="checkbox"/>
4. ท่านเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน						OCB 4 <input type="checkbox"/>
5. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีงานล้นมือ						OCB 5 <input type="checkbox"/>
6. ท่านไม่ส่งเสียงดังรบกวนการทำงานของผู้อื่น						OCB 6 <input type="checkbox"/>
7. ท่านให้ความเคารพต่อความคิดเห็นของผู้อื่น						OCB 7 <input type="checkbox"/>
8. ท่านจะขออนุญาตทุกครั้งก่อนหยิบสิ่งของผู้อื่นมาใช้						OCB 8 <input type="checkbox"/>
9. ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน						OCB 9 <input type="checkbox"/>
10. ท่านระมัดระวังคำพูดเพื่อไม่ให้กระทบต่อความรู้สึกของผู้อื่น						OCB 10 <input type="checkbox"/>
11. ท่านปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ โดยไม่แสดงอาการเบื่อหน่าย						OCB 11 <input type="checkbox"/>
12. ท่านจะไม่หยุดงานหากไม่จำเป็นจริงๆ						OCB 12 <input type="checkbox"/>
13. ท่านไม่ปฏิเสธเมื่อมีผู้ขอร้องให้ช่วยทำงานขณะกำลังพักผ่อน						OCB 13 <input type="checkbox"/>

ข้อความ	ระดับพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
	สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	นานๆครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ	
14. ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด ไม่ทอดทิ้งเมื่อเกิดอุปสรรค						OCB 14 <input type="checkbox"/>
15. ท่านเต็มใจที่จะทำงานแม้ต้องทำมากกว่าผู้อื่นก็ตาม						OCB 15 <input type="checkbox"/>
16. ท่านยอมรับมติในที่ประชุมแม้ว่าจะขัดกับความคิดเห็นของท่าน						OCB 16 <input type="checkbox"/>
17. ท่านจะเสนอแนะเมื่อผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้						OCB 17 <input type="checkbox"/>
18. ท่านให้ความร่วมมือมากกว่าที่จะวิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่น						OCB 18 <input type="checkbox"/>
19. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมหรือร่วมกิจกรรมของหน่วยงานของท่าน						OCB 19 <input type="checkbox"/>
20. ท่านรักษาความลับของหน่วยงาน						OCB 20 <input type="checkbox"/>
21. ท่านอาสาช่วยเหลืองานที่ช่วยสร้างภาพพจน์ให้หน่วยงานโดยไม่ต้องให้ร้องขอ						OCB 21 <input type="checkbox"/>
22. ท่านไม่ขาดการประชุมถ้าไม่จำเป็น						OCB 22 <input type="checkbox"/>
23. ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้						OCB 23 <input type="checkbox"/>
24. ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันเวลาแม้ว่าผู้บังคับบัญชาของท่านจะตรวจสอบหรือไม่ก็ตาม						OCB 24 <input type="checkbox"/>
25. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ คำสั่ง ของหน่วย อย่างเคร่งครัด						OCB 25 <input type="checkbox"/>
26. ท่านไม่หยุดพักก่อนเวลาและไม่ใช้เวลาพักผ่อนเกินเวลา						OCB 26 <input type="checkbox"/>
27. ท่านช่วยประหยัดทรัพยากรภายในหน่วยงาน เช่น ปิดไฟเมื่อไม่จำเป็น						OCB 27 <input type="checkbox"/>
28. ท่านมาทำงานตรงเวลา						OCB 28 <input type="checkbox"/>
29. ท่านไม่นำเวลางานไปใช้เพื่อการส่วนตัว						OCB 29 <input type="checkbox"/>
30. แม้จะเป็นเวลาพักท่านก็ยังคงทำงานถ้างานยังไม่เสร็จเรียบร้อย						OCB 30 <input type="checkbox"/>



ภาคผนวก ข

ระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิก
ที่ดีขององค์กร ของนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3
โดยแยกเป็นรายปัจจัย

ตารางผนวก ข ที่ 6-1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยด้านความเป็นอิสระส่วนตัวของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ปัจจัยความเป็นอิสระส่วนตัว	การแปลผล		
	\bar{X}	S.D.	(ระดับ)
1. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ การพักอาศัยในชุมชนท่าน	4.36	0.71	สูง
2. ท่านสามารถเลือก และตัดสินใจกระทำกิจกรรมต่างๆ ภายในครอบครัวได้ด้วยตัวของท่านเอง	4.31	0.72	สูง
3. ท่านสามารถกระทำกิจกรรมในชีวิตประจำวันของท่านได้โดยอิสระ	4.09	0.83	สูง
ความเป็นอิสระส่วนตัวโดยรวม	4.25	0.57	สูง

จากตารางผนวก ข ที่ 6-1 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีความเป็นอิสระส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.46) โดยข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีความเป็นอิสระส่วนตัวในเรื่องการเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ การพักอาศัยในชุมชนสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.71) รองลงมา คือ การเลือก และตัดสินใจกระทำกิจกรรมต่างๆ ภายในครอบครัวได้ด้วยตัวของบุคลากรเอง (ค่าเฉลี่ย = 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72)

ตารางผนวก ข ที่ 6-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยทางวัฒนธรรม
ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ปัจจัยทางวัฒนธรรม	\bar{X}	S.D.	การแปลผล (ระดับ)
1. การร่วมกิจกรรมทางศาสนาทำให้ท่านมีความสุข	4.13	0.76	สูง
2. ท่านร่วมกิจกรรมทางศาสนาอยู่เป็นประจำ	3.64	0.86	สูง
3. การร่วมกิจกรรมตามประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นทำให้ ท่านมีความสุข	3.96	0.75	สูง
4. ได้ร่วมกิจกรรมตามประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นของ ชุมชนอยู่เป็นประจำ	3.70	0.76	สูง
ปัจจัยทางวัฒนธรรมโดยรวม	3.86	0.60	สูง

จากตารางผนวก ข ที่ 6-2 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีความสุขจากการดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.60) โดยข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีความสุขเมื่อได้ร่วมกิจกรรมทางศาสนา สูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76) รองลงมา คือการร่วมกิจกรรมตามประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น (ค่าเฉลี่ย = 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.75)

ตารางผนวก ข ที่ 6-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยการบูรณาการทางสังคมของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ปัจจัยการบูรณาการทางสังคม	การแปลผล		
	\bar{X}	S.D.	(ระดับ)
1. สมาชิกในชุมชนยอมรับการเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมของชุมชน	3.57	0.70	ปานกลาง
2. ท่านได้รับสิทธิที่พึงได้จากชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	3.54	0.82	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในฐานะสมาชิกของชุมชนอยู่ประจำ	3.66	0.78	ปานกลาง
4. ครอบครัวของท่านได้รับการเชิญชวนร่วมกิจกรรมกับครอบครัวอื่นอยู่เป็นประจำ	3.70	0.77	สูง
การบูรณาการทางสังคมโดยรวม	3.62	0.60	ปานกลาง

จากตารางผนวก ข ที่ 6-3 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.62 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.60) โดยข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีการดำเนินการเกี่ยวกับการบูรณาการทางสังคมในด้านการร่วมกิจกรรมระหว่างครอบครัวอยู่ในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.77) รองลงมาคือ การร่วมกิจกรรมในฐานะสมาชิกของชุมชน (ค่าเฉลี่ย = 3.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.78)

ตารางผนวก ข ที่ 6-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยกิจกรรมที่มีความหมายของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ปัจจัยกิจกรรมที่มีความหมาย	การแปลผล		
	\bar{X}	S.D.	(ระดับ)
1. ท่านได้ทำกิจกรรมในชุมชนเพื่อเป็นการคลายเครียดหรือผ่อนคลาย เช่น การออกกำลังกาย การทำงานอดิเรก เป็นต้น	3.68	0.83	สูง
2. ท่านได้ทำกิจกรรมสันทนาการร่วมกับครอบครัว เช่น การดูทีวี การทำสวนหย่อม การเล่นกีฬาด้วยกัน	3.97	0.82	สูง
3. ท่านและครอบครัวได้ทำกิจกรรมสันทนาการร่วมกับเพื่อนบ้านในชุมชน เช่น การเล่นกีฬา	3.41	0.83	ปานกลาง
กิจกรรมที่มีความหมายโดยรวม	3.69	0.68	สูง

จากตารางผนวก ข ที่ 6-4 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีการดำเนินกิจกรรมที่มีความหมายโดยรวม อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.68) โดยข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีการดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมที่มีความหมายในด้านกิจกรรมสันทนาการภายในครอบครัว อยู่ในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.82) รองลงมา คือการทำกิจกรรมภายในชุมชน (ค่าเฉลี่ย = 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.60)

ตารางผนวก ข ที่ 6-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยคุณภาพของ
สิ่งแวดล้อมของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ปัจจัยคุณภาพสิ่งแวดล้อม	การแปลผล		
	\bar{X}	S.D.	(ระดับ)
1. สภาพภูมิทัศน์ ภายในชุมชนมีความสะอาดร่มรื่น	3.70	0.76	สูง
2. พื้นที่ในบริเวณชุมชน ไม่มีแหล่งสิ่งปฏิกูล น้ำขังเน่าเหม็น เป็น แหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรค และสัตว์พาหะของโรค	3.34	0.90	ปานกลาง
3. ระบบสาธารณูปโภคเช่น ไฟฟ้า ประปาใช้การได้ดีเสมอ	3.99	0.79	สูง
4. ภายในชุมชนมีสถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจอย่าง เหมาะสม	3.63	0.87	สูง
5. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อพักอาศัยในชุมชน	3.75	0.85	สูง
คุณภาพของสิ่งแวดล้อมโดยรวม	3.68	0.58	สูง

จากตารางผนวก ข ที่ 6-5 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรม
ทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีคุณภาพของสิ่งแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.68 ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน = 0.58) โดยข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีคุณภาพชีวิต
ในด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับระบบสาธารณูปโภค อยู่ในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.99
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.79) รองลงมาคือ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเมื่อพักอาศัยใน
ชุมชน (ค่าเฉลี่ย = 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.85)

ตารางผนวก ข ที่ 6-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ปัจจัยสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม	การแปลผล		
	\bar{X}	S.D.	(ระดับ)
1. ท่านมีสิ่งของเครื่องใช้สิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อความจำเป็นในการดำรงชีวิต	3.93	0.75	สูง
2. ที่อยู่อาศัยของท่านมีความสะดวกสบายเหมาะสมกับการพักอาศัย	4.05	0.74	สูง
3. หนี้สินของท่านเกิดจากการซื้อสิ่งของเครื่องใช้สิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต	2.66	0.93	ปานกลาง
4. รายได้ภายในครอบครัวของท่านเพียงพอในการครองชีพ	3.30	0.97	สูง
สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม	3.48	0.47	ปานกลาง

จากตารางผนวก ข ที่ 6-6 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.47) โดยข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีคุณภาพชีวิตในด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมเกี่ยวกับการมีที่อยู่อาศัยที่มีความสะดวกสบายอยู่ในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.74) รองลงมาคือ การมีสิ่งของเครื่องใช้สิ่งอำนวยความสะดวกจำเป็นในการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย = 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.75)

ตารางผนวก ข ที่ 6-7 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยด้าน
 สุขภาวะทางร่างกายและจิตใจของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ปัจจัยด้านสุขภาวะทางร่างกายและจิตใจ	การแปลผล		
	\bar{X}	S.D.	(ระดับ)
1. ท่านมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	3.88	0.82	สูง
2. ท่านไม่มีโรคประจำตัว	3.66	1.04	ปานกลาง
3. ท่านไม่มีความเครียด ความกังวลในการใช้ ชีวิตประจำวัน	3.46	0.92	ปานกลาง
4. ท่านเป็นบุคคลที่ร่าเริง	3.96	0.75	สูง
สภาพร่างกายและจิตใจโดยรวม	3.64	0.62	ปานกลาง

จากตารางผนวก ข ที่ 6-7 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรม
 ทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.64
 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.75) โดยข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มี
 คุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางร่างกายและจิตใจเกี่ยวกับการเป็นบุคคลที่ร่าเริง อยู่ในระดับสูงที่สุด
 (ค่าเฉลี่ย = 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.75) รองลงมา คือ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง
 (ค่าเฉลี่ย = 3.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.82)

ตารางผนวก ข ที่ 6-8 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัย
ความพึงพอใจของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต	การแปลผล		
	\bar{X}	S.D.	(ระดับ)
1. ท่านมีครอบครัวที่อบอุ่น	4.22	0.80	สูง
2. เพื่อนบ้านมีความรักและเห็นอกเห็นใจท่าน	3.88	0.78	สูง
3. ท่านได้รับการยอมรับนับถือและให้เกียรติจากสมาชิก ในชุมชน	3.87	0.76	สูง
4. ท่านมีความสมบูรณ์และมีความสำเร็จในการดำรงชีวิต	3.83	0.78	สูง
ความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม	3.95	0.61	สูง

จากตารางผนวก ข ที่ 6-8 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.61) โดยข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีคุณภาพชีวิตด้านความพึงพอใจในชีวิตเกี่ยวกับการมีครอบครัวที่อบอุ่นอยู่ในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.80) รองลงมา คือ มีเพื่อนบ้านมีความรักและเห็นอกเห็นใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.78)

ตารางผนวก ข ที่ 6-9 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยการ
ได้รับคำตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมของข้าราชการนายทหารประทวน
ในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ปัจจัยการได้รับคำตอบแทนที่พอเพียง และยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	การแปลผล ระดับ
1. เงินเดือนและรายได้อื่นๆ ที่ท่านได้รับจากหน่วยงาน เพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตราของท่าน	3.32	0.90	ปานกลาง
2. ท่านได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ คำตอบแทนที่ของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน	3.12	1.02	ปานกลาง
3. คำตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบ	3.34	0.90	ปานกลาง
การได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวม	3.26	0.84	ปานกลาง

จากตารางผนวก ข ที่ 6-9 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรม
ทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีระดับของการได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวม อยู่ในระดับ
ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.84) โดยข้าราชการนายทหารประทวนใน
สังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอ
และยุติธรรม เกี่ยวกับ คำตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง
ที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.90) รองลงมา คือ เงินเดือนและรายได้อื่นๆ ที่
ได้รับจากหน่วยงานเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตรา (ค่าเฉลี่ย = 3.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.90)

ตารางผนวก ข ที่ 6-10 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัย
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองของข้าราชการนายทหาร
ประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ปัจจัยโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	\bar{X}	S.D.	การแปลผล ระดับ
1. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะที่มี ได้อย่างเต็มที่ในการทำงาน	3.70	0.83	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษา เพิ่มเติมเมื่อมีโอกาส	3.54	0.83	ปานกลาง
3. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.45	0.81	ปานกลาง
4. หน่วยของท่านมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา ศักยภาพในการทำงาน	3.64	0.86	ปานกลาง
5. การทำงานในหน่วยของท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จ ในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย	3.54	0.87	ปานกลาง
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองโดยรวม	3.57	0.63	ปานกลาง

จากตารางผนวก ข ที่ 6-10 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรม
ทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง
(ค่าเฉลี่ย = 3.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.63) โดยข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรม
ทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง
เกี่ยวกับการมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะที่มีได้อย่างเต็มที่ในการทำงานอยู่ใน
ระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.83) รองลงมา คือหน่วยงานมีการ
ประเมินผลผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.64 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.86)

ตารางผนวก ข ที่ 6-11 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัย ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรือการทำงานร่วมกันของข้าราชการนายทหาร ประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ปัจจัยความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรือการทำงานร่วมกัน	การแปลผล		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี	3.88	0.70	สูง
2. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาของท่าน	3.77	0.70	สูง
3. ท่านได้รับการนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน	3.84	0.64	สูง
4. ท่านมีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	3.96	0.65	สูง
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรือการทำงานร่วมกันโดยรวม	3.86	0.84	สูง

จากตารางผนวก ข ที่ 6-11 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรือการทำงานร่วมกันโดยรวม อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.84) โดยข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรือการทำงานร่วมกันเกี่ยวกับการมีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านอยู่ในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.65) รองลงมา คือ การได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย = 3.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.70)

ตารางผนวก ข ที่ 6-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยด้านธรรมนุญ
ในองค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ปัจจัยด้านธรรมนุญในองค์การ	การแปลผล		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลเกี่ยวกับการทำงานของท่าน	3.95	0.66	สูง
2. เพื่อนร่วมงานไม่ก้าวท่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.86	0.80	สูง
3. กฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดขึ้นสำหรับการทำงานมีความเป็นธรรมต่อท่าน	3.75	0.72	สูง
4. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน่วยงานของท่าน	3.50	0.89	ปานกลาง
ธรรมนุญในองค์การโดยรวม	3.76	0.59	สูง

จากตารางที่ 6-12 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีธรรมนุญในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.59) โดยข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมนุญในองค์การเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลเกี่ยวกับการทำงานอยู่ในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.66) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานไม่ก้าวท่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน(ค่าเฉลี่ย = 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.80)

ตารางผนวก ข ที่ 6-13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	\bar{X}	S.D.	การแปลผล ระดับ
1. ท่านไม่เคยทำงานนอกเวลาทำงาน	2.88	1.03	ปานกลาง
2. การจัดสรรเวลาที่มีความสมดุลกับชีวิตตนเองและครอบครัว ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.73	0.79	สูง
3. ท่านพอใจกับการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงาน ครอบครัว สังคมและเวลาส่วนตัว	3.81	0.71	สูง
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยรวม	3.48	0.64	ปานกลาง

จากตารางผนวก ข ที่ 6-13 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.64) โดยข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นเกี่ยวกับความพอใจกับการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงาน ครอบครัว สังคมและเวลาส่วนตัวอยู่ในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.71) รองลงมา คือ การจัดสรรเวลาที่มีความสมดุลกับชีวิตตนเองและครอบครัว ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว (ค่าเฉลี่ย = 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.79)

ตารางผนวก ข ที่ 6-14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ปัจจัยสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	การแปลผล		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สถานที่ทำงานของท่านสะอาดและมีสภาพแวดล้อมปราศจากมลภาวะต่างๆ	4.02	0.69	สูง
2. หน่วยของท่านมีการจัดสภาพที่ทำงานและจัดวางเครื่องมือเครื่องใช้อย่างมีระเบียบ ช่วยให้ทำงานได้สะดวกรวดเร็วและปลอดภัย	3.81	0.77	สูง
3. หน่วยของท่านมีการบำรุงรักษาอาคารสถานที่และซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพที่ดีและใช้งานได้เสมอ	3.90	0.73	สูง
4. หน่วยของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการมีระเบียบ ที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ	3.90	0.76	สูง
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพโดยรวม	3.91	0.59	สูง

จากตารางผนวก ข ที่ 6-14 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.59) โดยข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพเกี่ยวกับสถานที่ทำงานสะอาดและมีสภาพแวดล้อม ปราศจากมลภาวะต่างๆอยู่ในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.69) รองลงมา คือหน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการมีระเบียบ ที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ (ค่าเฉลี่ย = 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76)

ตารางผนวก ข ที่ 6-15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ปัจจัยความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	การแปลผล		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.64	0.73	สูง
2. ท่านมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	4.03	0.65	สูง
3. ท่านมีโอกาสได้เตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	3.79	0.75	สูง
4. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบมากขึ้น	3.82	0.72	สูง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวม	3.82	0.56	สูง

จากตารางผนวก ข ที่ 6-15 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.56) โดยข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเกี่ยวกับการมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันอยู่ในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.65) รองลงมา คือ การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72)

ตารางผนวก ข ที่ 6-16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยการคำนึงถึง
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัด
กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ปัจจัยการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	การแปลผล		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านมีผลงานเป็นที่พอใจต่อประชาชน และชุมชนต่างๆ	3.96	0.72	สูง
2. หน่วยงานของท่านได้ดำเนินการบำเพ็ญประโยชน์แก่ ชุมชนต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.01	0.73	สูง
3. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นใน การทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	4.09	0.76	สูง
การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม	4.02	0.65	สูง

จากตารางผนวก ข ที่ 6-16 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรม
ทหารปืนใหญ่ที่ 3 คำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.02
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.65) โดยข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มี
คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมเกี่ยวกับหน่วยงานได้ให้
ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อยู่ในระดับสูงที่สุด
(ค่าเฉลี่ย = 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านได้ดำเนินการ
บำเพ็ญประโยชน์แก่ชุมชนต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.73)

ตารางผนวก ข ที่ 6-17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ปัจจัยพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	การแปลผล		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านแนะนำวิธีการใช้ยุทธโศปกรณ์ให้กับกำลังพลที่ได้รับการบรรจุใหม่แม้จะไม่ใช่น้ำที่โดยตรงของท่าน	3.82	0.85	สูง
2. ท่านช่วยทำงานแทนเพื่อนที่ลาหยุด	3.82	0.82	สูง
3. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจ	4.23	0.67	สูง
4. ท่านเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.72	สูง
5. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีงานล้นมือ	4.04	0.77	สูง
พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือโดยรวม	4.00	0.18	สูง

จากตารางผนวก ข ที่ 6-17 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.18) โดยข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจอยู่ในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.67) รองลงมา คือ การเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.77)

ตารางผนวก ข ที่ 6-18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยพฤติกรรมกร
 คำนึงถึงผู้อื่นของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ปัจจัยพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น	การแปลผล		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านไม่ส่งเสียงดังรบกวนการทำงานของผู้อื่น	4.11	0.99	สูง
2. ท่านให้ความเคารพต่อความคิดเห็นของผู้อื่น	4.50	0.70	สูง
3. ท่านจะขออนุญาตทุกครั้งก่อนหยิบสิ่งของผู้อื่นมาใช้	4.45	0.71	สูง
4. ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.51	0.63	สูง
5. ท่านระมัดระวังคำพูดเพื่อไม่ให้กระทบต่อความรู้สึก ของผู้อื่น	4.40	0.76	สูง
พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่นโดยรวม	4.39	0.16	สูง

จากตารางผนวก ข ที่ 6-18 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัด
 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่นโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.39 ค่า
 เบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.16) โดยข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มี
 พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่นเกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูงที่สุด
 (ค่าเฉลี่ย = 4.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.63) รองลงมา คือ การให้ความเคารพต่อความคิดเห็น
 ของผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย = 4.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.70)

ตารางผนวก ข ที่ 6-19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยพฤติกรรม
ความอดทนอดกลั้นของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหาร
ปืนใหญ่ที่ 3

ปัจจัยพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	การแปลผล		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ โดยไม่แสดง อาการเบื่อหน่าย	4.31	0.75	สูง
2. ท่านจะไม่หยุดงานหากไม่จำเป็นจริงๆ	4.25	0.97	สูง
3. ท่านไม่ปฏิเสธเมื่อมีผู้ขอร้องให้ช่วยทำงานขณะ กำลังพักผ่อน	4.11	0.93	สูง
4. ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด ไม่ท้อถอยเมื่อเกิด อุปสรรค	4.35	0.74	สูง
5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานแม้ต้องทำมากกว่าผู้อื่นก็ตาม	4.35	0.71	สูง
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นโดยรวม	4.29	0.46	สูง

จากตารางผนวก ข ที่ 6-19 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรม
ทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.29 ค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.46) โดยข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มี
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด ไม่ท้อถอยเมื่อเกิดอุปสรรคอยู่
ในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.74) รองลงมา คือ การเต็มใจที่จะ
ทำงานแม้ต้องทำมากกว่าผู้อื่นก็ตาม (ค่าเฉลี่ย = 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.71)

ตารางผนวก ข ที่ 6-20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยพฤติกรรม
การให้ความร่วมมือของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ปัจจัยพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	การแปลผล		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านยอมรับมติในที่ประชุมแม้ว่าจะขัดกับความ คิดเห็นของท่าน	4.35	0.76	สูง
2. ท่านจะเสนอแนะเมื่อผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้	3.96	0.90	สูง
3. ท่านให้ความร่วมมือมากกว่าที่จะวิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่น	4.17	0.84	สูง
4. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมหรือร่วมกิจกรรม ของหน่วยงานของท่าน	4.34	0.70	สูง
5. ท่านรักษาความลับของหน่วยงาน	4.61	0.65	สูง
6. ท่านอาสาช่วยเหลืองานที่ช่วยสร้างภาพพจน์ให้ หน่วยงาน โดยไม่ต้องให้ร้องขอ	4.37	0.74	สูง
7. ท่านไม่ขาดการประชุมถ้าไม่จำเป็น	4.22	0.98	สูง
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ โดยรวม	4.29	0.20	สูง

จากตารางผนวก ข ที่ 6-20 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัด
กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.29
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.20) โดยข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มี
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือเกี่ยวกับการรักษาความลับของหน่วยงานอยู่ในระดับสูงที่สุด
(ค่าเฉลี่ย = 4.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.65) รองลงมาคือ การอาสาช่วยเหลืองานที่ช่วยสร้าง
ภาพพจน์ให้หน่วยงานโดยไม่ต้องให้ร้องขอ (ค่าเฉลี่ย = 4.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.74)

ตารางผนวก ข ที่ 6-21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยพฤติกรรม
ความสำนึกในหน้าที่ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ปัจจัยพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	การแปลผล		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้	4.57	0.71	สูง
2. ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันเวลาแม้ว่าผู้บังคับบัญชาของท่านจะตรวจสอบหรือไม่ก็ตาม	4.54	0.66	สูง
3. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ คำสั่ง ของหน่วย อย่างเคร่งครัด	4.61	0.67	สูง
4. ท่านไม่หยุดพักก่อนเวลาและไม่ใช้เวลาพักผ่อนเกินเวลา	4.15	0.94	สูง
5. ท่านช่วยประหยัดทรัพยากรภายในหน่วยงาน เช่น เปิดไฟเมื่อไม่จำเป็น	3.82	0.72	สูง
6. ท่านมาทำงานตรงเวลา	4.50	0.71	สูง
7. ท่านไม่นำเวลางานไปใช้เพื่อการส่วนตัว	4.59	0.65	สูง
8. แม้จะเป็นเวลาพักท่านก็ยังคงทำงานค้างงานยังไม่เสร็จเรียบร้อย	4.10	1.09	สูง
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่โดยรวม	4.27	0.86	สูง
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่โดยรวม	4.42	0.20	สูง

จากตารางผนวก ข ที่ 6-21 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.20) โดยข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ คำสั่ง ของหน่วย อย่างเคร่งครัด (ค่าเฉลี่ย = 4.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.67) รองลงมาคือ การมาทำงานตรงเวลา (ค่าเฉลี่ย = 4.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.65)

ประวัติผู้เขียน

พันโทรัฐชัย มีชั้นช่วง เกิดเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2512 ภูมิลำเนาเดิมเป็นชาวจังหวัดบุรีรัมย์ จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจากโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยและจบการศึกษาระดับปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิศวกรรมอุตสาหการ) โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า และศึกษาต่อระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 13 ค่ายยุทธศิลป์ประสิทธิ์ ตำบลโนนสูง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ 243 หมู่ที่ 1 ตำบลหนองจะบก อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000

