

QUALITY OF WORK LIFE THAT AFFECTS THE PERFORMANCE OF PERSONNEL SERVICE REGIMENT DEPARTMENT OF COMMUNICATIONS

Sakphaphon LIMWACHIRANON¹ and Pattama KOMENJUMRUS²

1 Sripatum University, Thailand; qnnonz@gmail.com (Corresponding Author)

2 Sripatum University, Thailand;

ARTICLE HISTORY

Received: 2 June 2023

Revised: 21 June 2023

Published: 3 July 2023

ABSTRACT

The purpose of this research was to study personal factors. quality of work life and efficiency in the work of the service company personnel There were 133 officers from the Communications Department. The instrument used for data collection was a questionnaire. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation. Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis. The results of the study revealed that 1) the level of quality of working life Overall, it was at the opinion level with a lot. and operational efficiency Overall, it was at a high level of agreement. 2) Quality of work life. There was a positive correlation with operational efficiency. statistically significant 0.05 3) Quality of working life has an effect on the efficiency of the service company personnel. Department of Communications Statistically significant 0.05

Keywords: QUALITY OF WORK LIFE, PERFORMANCE, DEPARTMENT OF COMMUNICATIONS

CITATION INFORMATION: Limwachiranon, S., & Komenjumrus, P. (2023). Quality of Work Life That Affects the Performance of Personnel Service Regiment Department of Communications. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 89

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ กำลังพล กองร้อยบริการ กรมการทหารสื่อสาร

ศักดิ์พล ลิ้มชिरานนท์¹ และ ปัทมา โกเมนทร์จรัส²

1 มหาวิทยาลัยศรีปทุม; qnnonz@gmail.com (ผู้ประพันธ์บทความ)

2 มหาวิทยาลัยศรีปทุม;

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลกองร้อยบริการ กรมการทหารสื่อสาร จำนวน 133 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในของกำลังพลกองร้อยบริการ กรมการทหารสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, กรมการทหารสื่อสาร

ข้อมูลการอ้างอิง: ศักดิ์พล ลิ้มชिरานนท์ และ ปัทมา โกเมนทร์จรัส. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองร้อยบริการ กรมการทหารสื่อสาร. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 89

บทนำ

องค์การต่างๆ ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในของบุคลากร โดยองค์การต้องส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขสนุกกับงานไม่เบื่อหน่ายอันจะเป็นการป้องกัน มิให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานใน*การทำงานต่ำลงโดยทั่วไปงานและชีวิตมักจะเป็นความต้องการที่ขัดแย้งกันระหว่างองค์การกับพนักงาน องค์การต้องการให้พนักงานใช้เวลาทุ่มเทกับอย่างมีประสิทธิภาพในขณะที่พนักงานต้องการใช้เวลากับชีวิตความเป็นอยู่และครอบครัวอย่างมีความสุขทำให้งานและชีวิตจึงมีผลกระทบซึ่งกันและกัน ดังนั้นองค์การต้องส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในที่ที่ดี ได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมงานมีความสำเร็จน่ายกย่อง มีความผูกพัน มีทัศนคติที่ดี และมีความก้าวหน้า ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตและจะทำให้องค์การรักษานักงานให้อยู่กับองค์การตลอดไป บุคลากรขององค์การที่จะประสบความสำเร็จในงานและมีชีวิตครอบครัวที่ดีได้ต้องมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัว เรียกว่าการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (ชนิภรณ์ สุขเรือง และคณะ, 2562) ซึ่งตัวแปรสำคัญที่จะสามารถช่วยให้้องค์การปรับระดับความสำเร็จในภาวะที่เกิดการเปลี่ยนแปลงสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานได้ ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ คือ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานในของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะสร้างความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า จึงกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์การอย่างเหนียวแน่น โดยการแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ โดยบุคลากรที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การเสมอ (Mowday, Steers, & Porter, 1982)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในของกำลังพลกองร้อยบริการ กรมการทหารสื่อสาร เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้มาพัฒนาหน่วยงานนำไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การต่อไปให้เป็นองค์การที่มีความสุข ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานในในชีวิตประจำวันดีขึ้นส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของพนักงาน เมื่อบุคลากรมีความสุขและได้มีส่วนร่วมในในองค์การ องค์การก็สามารถเดินทางไปบนรากฐานแห่งความมั่นคงที่มีคุณภาพควบคู่กันต่อไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การต่อไป

โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับประสิทธิภาพในของกำลังพลกองร้อยบริการ กรมการทหารสื่อสาร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในของกำลังพลกองร้อยบริการ กรมการทหารสื่อสาร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในของกำลังพลกองร้อยบริการ กรมการทหารสื่อสาร

แนวคิดคิตฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้มีการศึกษาโดย Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงอุทสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Haring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลงและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย 1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ 2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคให้สะดวก รวดเร็วขึ้น 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือ

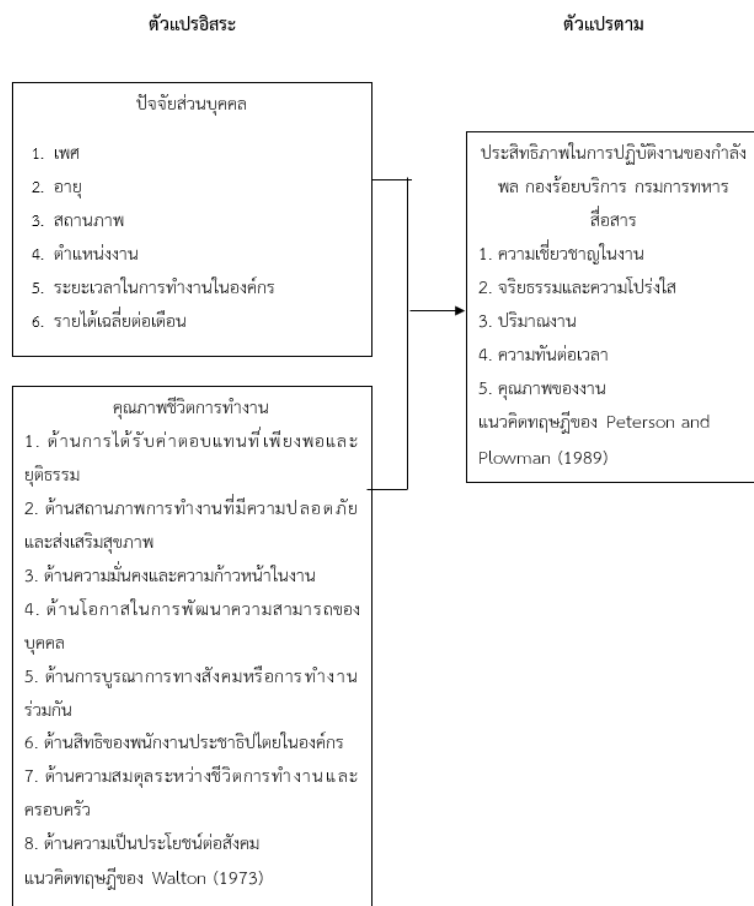
ต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัคคุ้มค่าและเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้มีการศึกษาโดย วอลตัน (Walton, 1974: 22-27) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม (Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิต ตามมาตรฐานสมเหตุสมผลเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม กับตำแหน่งหน้าที่ ความสามารถ ความรู้ ของพนักงาน ต่ออย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน 2) สภาพภาพที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Physical Working conditions) หมายถึงสภาพแวดล้อมในองค์กร ที่มีความเหมาะสมทั้งด้านอาคาร สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์เครื่องใช้ที่อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย เอื้ออำนวยต่อ และมีภูมิทัศน์ที่ดีมีบรรยากาศร่มรื่นไม่แออัดจนเกินไป 3) ความ มั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and job security) หมายถึง การให้ความสนใจโดยการเพิ่มความสามารถใน ให้กับบุคลากร ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความเป็นไปได้ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความมั่นคงในรายได้และหน้าที่การงาน โดยการใช้ความรู้ ความสามารถใหม่ๆ มาพัฒนาองค์การให้เติบโตมากขึ้นและ ก้าวหน้าในสายอาชีพ 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนในการปฏิบัติงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะ งานที่ปฏิบัติเช่น การแสดงความคิดสร้างสรรค์ใน การแสดงความสามารถในการแก้ปัญหา และการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นจากกับเพื่อนร่วมงาน 5) การบูรณาการทางสังคมหรือร่วมกัน (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึก มีคุณค่า ได้รับการยอมรับ ความร่วมมือช่วยเหลือและความเข้าใจซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศที่อบอุ่น ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกและเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้าง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม 6) สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร (Privacy at Work) การเคารพสิทธิ ส่วนบุคคล ความเป็นธรรม ความเสมอภาค ในการยอมรับความคิดเห็นของพนักงาน และมีตามนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับที่องค์กรวางไว้ 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตและครอบครัว (Balance between work and family life) หมายถึง การแบ่งเวลาในสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างชีวิตและชีวิตส่วนตัวคือ การที่บุคคล จัดเวลาในหารทำงานของตนเองให้ เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตตนเองและครอบครัว 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Benefits to Society) หมายถึง องค์กรมีการวางแผนพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจโดยการมีส่วนร่วม สนับสนุนให้พนักงานทำกิจกรรมและ ประโยชน์เพื่อสังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

สมมุติฐานการวิจัย

- 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในของกำลังพลกองร้อยบริการ กรมการทหารสื่อสาร
- 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในของกำลังพลกองร้อยบริการ กรมการทหารสื่อสาร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่วิจัยในครั้งนี้ คือ กำลังพล กองร้อยบริการ กรมการทหารสื่อสาร จำนวน 200 นาย ณ วันที่ 19 ธันวาคม 2565 (กรมการทหารสื่อสาร, 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้วิธีหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูลโดยวิธีการคำนวณตามสูตรที่ใช้หาขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 233 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close ended question) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และเป็นการกำหนดเกณฑ์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อควบคุมการตอบแบบเรตติ้งสเกล (Rating scale) 5 scales ให้มีความเที่ยงตรงมากขึ้น โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กำลังพล กองร้อยบริการ กรมการทหารสื่อสารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีตำแหน่งพลทหาร มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กร น้อยกว่า 5 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล รองลงมาคือ ด้านสิทธิของพนักงานประจำปีไทยในองค์กร ด้านสิทธิของพนักงานประจำปีไทยในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือในการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการปฏิบัติงานและครอบครัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความเชี่ยวชาญในงาน รองลงมาคือ ด้านความทันต่อเวลา ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านจริยธรรมและความโปร่งใส ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองร้อยบริการ กรมการทหารสื่อสาร ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\beta = 0.003$, $p > 0.05$) ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\beta = 0.108$, $p > 0.05$) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\beta = 0.127$, $p > 0.05$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\beta = 0.254$, $p < 0.05$) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\beta = 0.197$, $p > 0.05$) ด้านสิทธิของพนักงานประจำปีไทยในองค์กร ($\beta = 0.211$, $p > 0.05$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการปฏิบัติงานและครอบครัว ($\beta = 0.163$, $p > 0.05$) และด้านสิทธิของพนักงานประจำปีไทยในองค์กร ($\beta = 0.368$, $p < 0.05$)

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองร้อยบริการ กรมการทหารสื่อสาร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
	r	p-value
1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.697	0.000*
2) ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.712	0.000*
3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	.721	0.000*
4) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	.739	0.000*
5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือในการปฏิบัติงานร่วมกัน	.766	0.000*
6) ด้านสิทธิของพนักงานประจำปีไทยในองค์กร	.719	0.000*
7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการปฏิบัติงานและครอบครัว	.730	0.000*
8) ด้านสิทธิของพนักงานประจำปีไทยในองค์กร	.782	0.000*
ภาพรวม	.786	0.000*

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

Coefficients						
Model	Unstandardized		Standardized		Sig	VIF
	Coefficients		Coefficients			
	b	Std. Error	Beta	t		
(Constant)	.911	.193		4.712	.000	
1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.003	.100	.004	.032	.975	1.548
2) ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.108	.111	.130	.973	.333	1.904
3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	-.127	.139	-.151	-.916	.361	1.708
4) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	.254	.116	.269	2.189	.030*	1.795
5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือในการปฏิบัติงานร่วมกัน	.197	.130	.224	1.515	.132	1.588
6) ด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร	-.211	.146	-.237	-1.449	.150	1.452
7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการปฏิบัติงานและครอบครัว	.163	.129	.183	1.262	.209	1.325
8) ด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร	.368	.131	.424	2.822	.006*	1.487
R ² = 0.808, Adjusted R ² = 0.630, F = 29.117, sig of F = 0.000*						

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในของกำลังพล กองร้อยบริการ กรมการทหารสื่อสาร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานของ พิเชษฐ์ กุศลศิลป์ (2558) คุณภาพชีวิตในการทำงานในของนายทหารชั้นประทวน: กรณีศึกษากรมยุทธโยธาทหารบก ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในอยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบูรณาการด้านสังคม รองลงมาคือ ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ สังคม ตามลำดับ โดยในด้านการบูรณาการด้านสังคม นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่าได้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำ งานที่สำคัญในด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นเห็นว่า เพื่อนร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนตัวโดยไม่ก้าวล่วงในสิทธิส่วนตัวของท่าน ส่วนด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นเห็นว่า หน่วยงานให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ เมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานในที่มีต่อผลตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานใน

ทางด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรสิทธิส่วนบุคคล ในมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตในการทำงานในทางด้านสภาพแวดล้อมใน การพัฒนาความสามารถของตนเอง ความสมดุลระหว่างชีวิตและครอบครัว ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่มีอิทธิพลเชิง บวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลตามบทบาทหน้าที่

2) คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานของ อาทิตยา แสงกฤษพีชร (2564) กลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้าน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และพฤติกรรม มีผลต่อประสิทธิภาพของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรม ทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริณี โพธิราช (2558) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานในของลูกจ้างมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างใหม่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จากการแจกแจงความถี่ แบบ 2 ทาง (Crosstabs) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคม มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพที่คำนึงถึงความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านการบูรณาการทางสังคม หรือร่วมกัน ด้านประชาธิปไตย ในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง มีเพียงด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ที่ลูกจ้างใหม่มหาวิทยาลัยฯ เห็นด้วยอยู่ใน ระดับน้อย ในส่วนของปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างใหม่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันใน องค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เหมือนกันทั้ง 3 ด้าน

3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองร้อยบริการ กรมการทหารสื่อสาร อย่างมี นัยสำคัญ ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้าน การบูรณาการทางสังคมหรือในการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตในการปฏิบัติงานและครอบครัว และด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงาน ของ อาทิตยา แสงกฤษพีชร (2564) กลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของ ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 พบว่า พฤติกรรมมีผล ต่อประสิทธิภาพของ ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพันธ์ เกษมธาดาศักดิ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานในที่มี ต่อผลตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของพนักงานบริษัทส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในทางด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความสามารถของตนเอง สิทธิส่วนบุคคลใน ความเป็นประโยชน์ต่อ สังคม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลตามบทบาทหน้าที่ คุณภาพชีวิตในการทำงานในทางด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ กับบุคคลในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและครอบครัวไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลตามบทบาทหน้าที่ ผลการวิจัยใน ครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานในที่ส่งผลต่อผลตามบทบาทหน้าที่ผ่านความ ผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจและนำไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์กรที่ดี ลดปัญหาต่างๆ ภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในส่วนในระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการแยกจากกันเพื่อนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานต่อไป
- 2) ควรศึกษาเพิ่มเติมในแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นแรงจูงใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมดึงศักยภาพของบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อหน่วยงานสูงสุด
- 3) ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความเครียดของบุคลากรเพื่อหาแนวปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- พิเชษฐ กุศลศิลป์. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: กรณีศึกษากรมยุทธโยธาทหารบก.* การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาริณี โพธิราช. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.* วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วไลพร เจริญพร. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัท ไทไวน์แอนด์เคเบิล เซอวิเชลส์จำกัด.* วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- วัชรวิหังนุช. (2550). *การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์.
- สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย. (มกราคม-เมษายน 2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(1).
- สิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์. (2559). *อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุทิสัน วีระศักดิ์การุณย์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลกระทบบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน.* ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- อาทิตยา แสงกฤษพีเชิร. (ตุลาคม-ธันวาคม 2564). กลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 11(4), 773-784.
- Allen, N.J., and Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63.
- Walton R.E. (1974). *Improve the quality of working life.* *Harvard Business Review*. Retrieved form <https://hbr.org/1981/09/managing-human-resources>.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).