

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3
ผู้วิจัย	พันเอกศิวดล ยาศัลย
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กำลังพลกรมทหารราบที่ 3 จำนวน 350 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .97 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที่ ค่าเอฟชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสังคม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก
2. ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม รองลงมา คือ ความผูกพันต่อเนื่อง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก
3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

3.1 จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.2 จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุราชการ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับชั้นยศ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อเรื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.4 จำแนกตามคุณลักษณะด้าน ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.5 จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.79$) เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

TITLE	The Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Personnel in the 3 rd Infantry Regiment
AUTHOR	COL. Siwadol Yaklai
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Jitti Kitilertpaisan Asst. Prof. Dr. Lamai Romyen
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2017

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the relationship between quality of work life and organizational commitment of personnel in the 3rd Infantry Regiment. Population and sample comprised 350 personnel in the 3rd Infantry Regiment. The instrument used in data collection was a questionnaire which had the entire reliability coefficient of .97. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and Pearson's product moment correlation coefficient. The statistical significance was determined at the .05 level.

Findings of the study were as follows:

1. Quality of work life of personnel in the 3rd Infantry Regiment as a whole was at high level. Considering it by aspect, the aspect that gained the highest mean score was the social aspect, followed by the potential development aspect. The aspect that gained the lowest mean score was the compensation aspect which had quality of work life at high level.
2. Organizational commitment of personnel in the 3rd Infantry Regiment as a whole was at high level. Considering it by aspect, the aspect that gained the highest mean score was the commitment to senses and social norms aspect; followed by the continuous engagement aspect which had organizational commitment at high level.

3. The comparisons of organizational commitment of personnel in the 3rd Infantry Regiment according to personal backgrounds can be concluded as follows:

3.1 As classified by background of age, it showed that organizational commitment as a whole and as each aspect was found not different.

3.2 As classified by background of official work experience, it showed that organizational commitment as a whole and as each aspect was found significantly different at the .05 level.

3.3 As classified by background of class/rank level, it showed that organizational commitment as a whole was found not different. Considering it by aspect, the commitment to senses aspect and the continuous engagement aspect each were found significantly different at the .05 level.

3.4 As classified by background of educational attainment and affiliated work unit, it showed that organizational commitment as a whole and each aspect was found significantly different at the .01 level.

3.5 As classified by background of average income per month, it showed that organizational commitment as a whole was found not different. Considering it by aspect, the commitment to senses aspect was found significantly different at the .05 level.

4. Quality of work life and organizational commitment as a whole of personnel in the 3rd Infantry Regiment were highly and positively correlated ($r = 0.79$) at the .01 level of significance. Considering the relationship between each aspect of both organizational commitment and quality of work life, it was found significantly correlated at the .01 level.

Keywords: Quality of Work Life Organizational Commitment