

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3” และผลของการวิจัยมีสาระสำคัญลำดับขั้นตอนของการวิจัยโดยสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะการศึกษา

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70 ส่วนใหญ่มีอายุราชการ มากกว่า 6 ปีขึ้นไป จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 มีระดับชั้นยศนายทหารประทวน จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา / ปวช. จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 และปฏิบัติงานสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 และกองพันทหารราบที่ 3 จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก โดยสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยงานที่ท่านได้รับ เช่น สวัสดิการบ้านพัก การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล

กองทุนกู้ยืม เป็นต้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมา คือ อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความรู้ ความ สามารถ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก อัตราเงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อัตราค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติราชการและวันเสาร์-วันอาทิตย์มีความเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

2.2 ด้านสิ่งแวดล้อม มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ทำงาน มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ และไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมา คือ หน่วยงานมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนในการตรวจสอบความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุของผู้ปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก หน่วยงานมีความสะอาดและมีการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันการเผยแพร่กระจายของเชื้อโรค มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกไว้อย่างเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีคุณภาพและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก

2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ท่านสามารถวางแผนงานและลงมือปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนให้ท่านได้เข้ารับการอบรมหรือประชุมวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดการอบรมหรือฝึกปฏิบัติงาน เพื่อการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ตลอดเวลา มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก

2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้เตรียม

ความรู้ ทักษะ เพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความ สามารถได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน อย่างเป็นระบบและโปร่งใส มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก หน่วยงานของท่านมี การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ตามลำดับขั้นที่จะให้ท่านเลื่อนขั้นที่สูงกว่าได้เพียงพอและ เหมาะสม มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ท่านมีความมั่นใจว่าท่านจะรับราชการ/ ทำงานจนครบอายุราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด คือ เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในวิชาชีพอื่นท่านมีความก้าวหน้าและมั่นคงใน ตำแหน่งหน้าที่การงานที่เท่าเทียมกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก

2.5 ด้านการทำงานร่วมกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีความเข้าใจ ตรงกันว่าความสำเร็จในงานที่จะเกิดได้ เมื่อทุกคนร่วมมือร่วมใจกัน มีคุณภาพชีวิตการ ทำงานในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านมีความสุขที่เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ให้ความจริงใจ และความร่วมมือเป็นอย่างดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก หน่วยงานของท่าน ยอมรับและส่งเสริมสมรรถนะความสามารถซึ่งกันและกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานใน ระดับมาก หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและ ระหว่างหน่วยงานอยู่ประจำ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการเปิดเผย จริงใจต่อกันในการทำงาน มีคุณภาพชีวิต การทำงานในระดับมาก

2.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานให้ เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานในระดับมาก ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคและโอกาสเท่าเทียม กันของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ท่านได้รับ โอกาสในการเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีสิทธิที่จะ ปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมายที่ท่านคิดว่าไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติหรือเป็นงานที่อยู่ นอกเหนือขอบเขตความรับผิดชอบ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก

2.7 ด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เวลาในการทำงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านต้องทำให้เสร็จสิ้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านมีเวลาว่างที่เข้าร่วมโครงการขององค์การอย่างสม่ำเสมอ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ท่านต้องทำงานในวันหยุดราชการหรือนอกเวลาราชการเป็นประจำ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ท่านมีโอกาสออกงานสังคมหรือพบปะเพื่อน ได้ตามโอกาสที่ต้องการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานเวลาสำหรับครอบครัวและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก

2.8 ด้านสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น งานด้านการช่วยเหลือแก่ชุมชน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถนำความรู้ในการทำงานไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ และบุคลากรและผลงานของหน่วยงานท่านท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก

3. ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม รองลงมา คือ ความผูกพันต่อเนื่อง โดยสรุปผลในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

3.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์การนี้มีความหมายต่อข้าพเจ้าอย่างมาก รองลงมา คือ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าองค์การนี้เป็นเสมือนครอบครัว ข้าพเจ้ามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การนี้ ข้าพเจ้ายินดีที่จะอยู่กับองค์การนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าปัญหาที่องค์การประสบอยู่เป็นเสมือนปัญหาของตนเอง

3.2 ความผูกพันต่อเนื่อง มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ในเวลานี้มันยากมาก

ที่ข้าพเจ้าจะออกจากองค์การแม้ว่าจะต้องการเช่นนั้น รองลงมา คือ ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การแห่งนี้เพราะความจำเป็นในการดำรงชีวิต หากข้าพเจ้าลาออกจากองค์การแห่งนี้ ข้าพเจ้าคิดว่าไม่คุ้มค่าที่จะต้องไปเริ่มต้นใหม่ ข้าพเจ้าเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมากหากลาออกจากองค์การนี้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เหตุผลหลักที่ทำให้ตัดสินใจทำงานกับองค์การนี้เนื่องจากองค์การอื่นไม่สามารถให้ผลตอบแทนเทียบเท่ากับที่ได้รับจากองค์การนี้

3.3 ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้าพเจ้ามีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การนี้ รองลงมา คือ องค์การนี้ได้ให้สิ่งที่ดี ๆ แก่ข้าพเจ้าตลอดมา ข้าพเจ้าไม่คิดจะลาออกจากองค์การในเวลานี้เพราะมีความรู้สึกถึงภาระผูกพันต่อบุคลากรในองค์การนี้ และข้าพเจ้าคิดว่าการลาออกจากองค์การในขณะนี้ เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้จะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของข้าพเจ้าเอง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้าพเจ้ารู้สึกผิดถ้าลาออกจากองค์การในเวลานี้

4. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

4.1 จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.2 จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุราชการ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับชั้นยศ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อเนื่อง มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.4 จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า

ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.5 จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.6 จำแนกตามคุณลักษณะด้านหน่วยงานที่สังกัด โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.79$) เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก (Y1) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.71$)

5.2 ความผูกพันต่อเนือง (Y2) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.72$)

5.3 ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม (Y3) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.68$)

6. ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 8 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

6.1 ด้านค่าตอบแทน (X1) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.61$)

6.2 ด้านสิ่งแวดล้อม (X2) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.66$)

6.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพ (X3) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.68$)

6.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X4) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.69$)

6.5 ด้านการทำงานร่วมกัน (X5) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.63$)

6.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล (X6) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.68$)

6.7 ด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน (X7) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.67$)

6.8 ด้านสังคม (X8) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.67$)

7. การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

7.1 พัฒนาคูณธรรม ศีลธรรม โดยการจัดกิจกรรมด้านศาสนา ให้กำลังพลเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ

7.2 ควรใช้เวลาว่างที่นอกเหนือจากเวลางานสร้างรายได้เสริม เช่น การทำเกษตร ค้าขาย เป็นต้น เพื่อให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

7.3 จัดกำลังพลที่ประพฤติดีคอยเป็นที่เลี้ยงให้กับกำลังพลที่เคยประพฤติผิด เพื่อควบคุมวินัยและเป็นการปลอบขวัญให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อ

7.4 ควรจัดโครงการอาหารพิเศษให้กับกำลังพลอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นขวัญกำลังใจภายในหน่วยงาน

7.5 มีการเบิกเครื่องแต่งกายเครื่องนอน ของใช้ประจำตัวครบถ้วนตามสิทธิ รวมทั้งจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกแต่ละกองร้อย และมีร้านจำหน่ายเครื่องแบบ เครื่องหมายในราคาประหยัด โดยศูนย์แม่บ้าน

7.6 จัดให้มีหน่วยรณรงค์และส่งเสริมให้ทหารกองประจำการได้เล่นกีฬาประเภทต่าง ๆ เพื่อให้มีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงมีสนามกีฬาและอุปกรณ์กีฬาประเภทต่าง ๆ ไว้ให้บริการอย่างพอเพียง

7.7 จัดให้มีการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และเปิดโลกทัศน์ ให้กับกำลังพลดีเด่นของหน่วย

7.8 จัดให้มีการตรวจเยี่ยมกำลังพลภายในหน่วยเพื่อรับทราบและช่วยแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ให้แก่กำลังพล รวมถึงจัดตั้งกล่องเพื่อให้กำลังพลได้เขียนปัญหาหรือแสดงความคิดเห็น

7.9 จัดให้มีสวัสดิการอาหารกลางวันราคาประหยัดให้แก่กำลังพลภายในหน่วยโดยจัดหาวัตถุดิบจากแปลงเกษตรภายในหน่วย และจัดให้มีจักรยานส่วนกลางให้กำลังพลได้ยืมขับจากบ้านพักมาทำงานจะได้ไม่ต้องใช้รถยนต์เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการมาทำงาน

7.10 จัดให้มีโครงการจัดตั้งการเรียนรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้กำลังพลได้ไปประยุกต์ใช้พร้อมทั้งตรวจสอบผลการดำเนินงานทุกเดือน

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามความคิดเห็นของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า กำลังพลกรมทหารราบที่ 3 มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton, Richard E. (1973) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะเกิดขึ้นได้จะต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน สิ่งแวดล้อม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมคุณภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน การติดต่อสื่อสารบรรยากาศในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถ โอกาสความก้าวหน้าและความ

มั่นคง การบูรณาการทางสังคมในองค์กร สิทธิในการปฏิบัติงานในองค์กรการงานและ
 จังหวะชีวิตโดยรวมความพึงพอใจในงานและการทำงานร่วมกันในสังคม

ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ น้อยนคร
 (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ
 องค์กรของพนักงานบริษัท ในเขตอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ขนาด
 กลาง และขนาดเล็ก ในเขตอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมทุก
 ด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกร็ดแก้ว บุญเกิด (2551, บทคัดย่อ) ได้
 ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ผล
 การศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ
 งานวิจัยของ คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต
 ในการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ทำศึกษาประชากรจำนวน 57 คน
 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม และการทดสอบสมมติฐานด้วยสัมประสิทธิ์
 สหสัมพันธ์เพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์
 จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รวมทั้ง
 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรเดช จันทามิ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาผลกระทบ
 ของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ
 สกลนคร พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล
 ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้าน
 สิ่งแวดล้อม ด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน และด้านค่าตอบแทน

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่
 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก
 ที่สุด คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม มี
 ความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก รองลงมา คือ ความผูกพันต่อเนื้อ มี ความผูกพันต่อ
 องค์กรในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรัตน์ อนันทนาธร (2551, บทคัดย่อ)
 ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเทศบาลตำบล
 บางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หัสพงศ์ ยวนวรรณนะ (2552,

บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของนายทหารชั้นประทวนที่มีต่อกรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อแยกพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และด้านความจงรักภักดีต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า กรมทหารราบที่ 3 ให้ความสำคัญกับกำลังพลที่ปฏิบัติงานจึงทำให้กำลังพลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในด้านต่าง ๆ ได้รับความพึงพอใจในสวัสดิการจากหน่วยงานที่จัดให้รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งจะมีส่วนช่วยให้เกิดแรงผลักดัน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การแห่งนี้ คุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันกับเพื่อร่วมงานได้อย่างมีความสุข ได้รับความยุติธรรม และสร้างความเชื่อมั่น ความมั่นคงในการที่จะปฏิบัติงานภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม และตระหนักให้ความสำคัญกับบุคลากรเพราะบุคลากรเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สำคัญที่จะทำให้องค์การเดินหน้าไปสู่ความสำเร็จ คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและทุก ๆ องค์การควรที่จะให้ความสำคัญในรายละเอียดต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์การอย่างแท้จริง กรมทหารราบที่ 3 จึงจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในระดับ พลทหาร นายทหารประทวน และนายทหารสัญญาบัตร และอาศัยหลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกตำแหน่งเพื่อการพัฒนาองค์การและการดำเนินการของหน่วยงาน รวมทั้งการให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ดี ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการดำเนินชีวิตกับครอบครัวทำงาน และด้านสังคม เพื่อให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 จำแนกตามคุณลักษณะด้าน อายุราชการ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวม มีความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา บุญเพลิง (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต

การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร
เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ อาวุธราชการ ระดับชั้นตำแหน่ง ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ย
ต่อเดือน โดยภาพรวมแตกต่างกัน

4. จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความ
ผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์
กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.79$) เมื่อพิจารณาความผูกพันของ
องค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพ
ชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ
วัศยากร ลินพูล (2551, หน้า 111-121) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทยเขต
คลองเตย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทยเขต
คลองเตย จำนวน 339 คน ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับ
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หัสพงค์ ยูน
วรรณะ (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของนายทหารชั้นประทวนที่มี
ต่อกรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนสังกัดกรม
ทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า กรมทหารราบที่ 3 ให้ความสำคัญกับกำลัง
พลที่ปฏิบัติงานจึงทำให้กำลังพลได้รับความผูกพันที่ดีเกี่ยวกับความรู้สึกตั้งใจที่จะอยู่ใน
องค์กรแห่งนี้ มีความรัก มองว่าองค์กรแห่งนี้เหมือนบ้านของตนเอง มีความเข้าใจใน
องค์กรและมีความสำนึกรับผิดชอบหากองค์กรแห่งนี้เกิดปัญหา ทำให้กำลังพลมีความรู้สึก
ที่ดีที่อยากจะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ เช่น ในเรื่องค่าตอบแทน ความคุ้มค่าที่จะอยู่ใน
องค์กรนี้ ภาระผูกพันของกำลังพลที่มีต่อเพื่อร่วมงาน และต่อครอบครัว และเหตุผลอีก
หลายประการที่ทำให้กำลังพลมีความรักและความผูกพันในองค์กรแห่งนี้ กำลังพลที่มีอายุ
ราชการที่มากขึ้นอาจจะมองว่าองค์กรแห่งนี้มีความมั่นคง และสามารถทำให้กำลังพล
ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และสามารถพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพที่ดีควบคู่ไปกับ
องค์กรแห่งนี้ มีความเจริญก้าวหน้า มั่นคง และมองถึงความมั่นคงในอนาคต มีความรู้สึก
จงรักภักดีในองค์กรแห่งนี้ เกิดความผูกพันกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เกิด
ความรู้สึกที่ดีต่อกัน และอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ตลอดไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 กรมทหารราบที่ 3 ควรให้ความสำคัญในด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน เวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม มีการแบ่งเวลาในการทำงานใช้เวลาว่างที่นอกเหนือจากเวลางานสร้างรายได้เสริม เช่น การทำเกษตร ค้าขาย เป็นต้น เพื่อให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และจัดให้มีหน่วยรณรงค์และส่งเสริมให้ทหารกองประจำการได้เล่นกีฬาประเภทต่าง ๆ เพื่อให้มีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงมีสนามกีฬาและอุปกรณ์กีฬาประเภทต่าง ๆ ไว้ให้บริการอย่างเพียงพอ

1.2 กรมทหารราบที่ 3 ควรให้ความสำคัญในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล และจัดให้มีสวัสดิการอาหารกลางวันราคาประหยัดให้แก่กำลังพลภายในหน่วยโดยจัดหาวัตถุดิบจากแปลงเกษตรภายในหน่วย

1.3 กรมทหารราบที่ 3 ควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันต่อเมือง เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง ในเรื่องค่าตอบแทน ความคุ้มค่าที่จะอยู่ในองค์กรแห่งนี้ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับกำลังพลในการที่จะพัฒนาองค์กรแห่งนี้ต่อไป

1.4 กรมทหารราบที่ 3 ควรให้ความสำคัญในด้านสิ่งแวดล้อมมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมโดยรอบของหน่วยงานให้มีความสะอาดน่าอยู่ และกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ของเชื้อโรค เช่น การกำจัดขุยกลาย แหล่งน้ำเน่าเสีย และการจัดระบบบริหารจัดการเกี่ยวกับขยะมูลฝอยบริเวณโดยรอบ

1.5 กรมทหารราบที่ 3 ควรให้ความสำคัญในด้านความมั่นคงในการทำงานของกำลังพล สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การให้รางวัลสำหรับกำลังที่ประพฤติปฏิบัติดีเป็นตัวอย่างให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

1.6 กรมทหารราบที่ 3 ควรให้ความสำคัญในด้านการทำงานร่วมกันสร้างความรักและสามัคคีภายในหน่วยงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมภายในองค์กรเพื่อให้กำลังพลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ และรับคำแนะนำจากกำลังพลนำมาปรับปรุงเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.7 กรมทหารราบที่ 3 ควรให้ความสำคัญในด้านสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมความถูกต้อง ใช้หลักการอย่างมีเหตุผลในการพิจารณา และกำลังพลสามารถปฏิบัติงานอยู่ในขอบเขตและความรับผิดชอบของตนได้อย่างเป็นอิสระ

1.8 กรมทหารราบที่ 3 ควรให้ความสำคัญในด้านการดำเนินชีวิตกับการทำงาน มีความเป็นอิสระในการทำงาน กำลังพลสามารถใช้ความคิดของตนในการคิดและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในองค์กรแห่งนี้ และเปิดโอกาสให้กำลังพลได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยปัจจัยหรือตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลในเชิงคุณภาพ

2.2 ควรทำการวิจัยการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

2.3 ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการในด้านค่าตอบแทนของกำลังที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ โดยเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ

2.4 มีการวิจัยหาข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของกำลังพลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาเปรียบเทียบและหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การดำเนินงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพต่อไป

2.5 ควรทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบการดำเนินชีวิตกับการทำงานของกำลังพล และนำไปสู่แนวทางการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของการทำงาน