

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราช

Factors Affecting Employees' Engagement of the Staff in Navaminda
Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy

บทความวิจัย

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์*

Ploybussara Bunyaphithak

กองวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย 10200

Humanities and Social Sciences Division, Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air

Force Academy, Bangkok, Thailand 10200

E-mail: aum_ploy@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ซึ่งมีประชากร 684 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช จำนวน 253 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า One-Way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

* อาจารย์กองการศึกษา กองวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

Lecturer, Academic Faculty, Humanities and Social Sciences Division, Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy

ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชพบว่า ระดับเงินเดือนที่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นตัวแปรเพศอายุระยะเวลาการปฏิบัติงานสภาพการทำงานและสังกัดที่มีความแตกต่างกันทำให้มีการรับรู้ต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม ซึ่งปัจจัยทั้งสองนี้สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชได้ ร้อยละ 49 (R Square 0.490)

คำสำคัญ: องค์กร, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

In this research investigation, the researcher examines 1) the level of employees' engagement of the staff at Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy (NKRAFA); compares 2) the employees' engagement of the staff under study classified by personal factors; and investigates 3) the quality of life factors affecting the employees' engagement of the staff under investigation.

The sample population was 253 subjects from NKRAFA from the total population which are 684 persons. The research instruments were an interview form and a questionnaire eliciting the quality of work life and employees' engagement. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The techniques of t test, one-way ANOVA, and multiple linear regression analysis were also employed.

Findings are as follows: 1) The staff under study exhibited employees' engagement at a high level. 2) The comparison in accordance with the personal factors of the staff under investigation found that differences in the salary level exhibited differences in the perception of employees' engagement. Differences in the variables of gender, age, employment period, work status, and affiliations exhibited no differences in the perception of employees' engagement at the statistically significant level of .05. 3) The factors of the quality of work life affecting the employees' engagement of the staff under investigation at the statistically significant level of .05 consisted of the development of human capacities and social relevance. These two factors could predict the employees' engagement of the staff under study at 49 percent (R square 0.490).

Keywords: Organization, Quality of Work Life, Employees' Engagement

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หัวใจสำคัญที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น (Disruptive) คือ “คน หรือ บุคลากร” โดยคนจัดเป็นปัจจัยสำคัญของทรัพยากรทางการบริหารซึ่งประกอบไปด้วย คน หรือ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) หรือเรียกว่า “4 M” ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหาร (ธงชัย สันติวงษ์, 2540) ดังนั้น การบริหารองค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรักษาทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องทำความเข้าใจและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรและการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อกระตุ้นทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้ทำงานเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จะเห็นได้ว่า ประเทศหรือองค์กรจะขับเคลื่อนได้นั้น ปัจจัยหรือกลไกสำคัญที่จะนำพาประเทศหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จก็คือ “คน” ฝ่ายบริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใส่ใจและให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลที่ถือเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญ (Human Capital) ที่จะต้องให้ความสำคัญกับความต้องการของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งของตัวบุคลากรและตัวองค์กร (Walton, 1975)

ตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดเป้าหมายในการขับเคลื่อนกองทัพอากาศเพื่อบ่มบ่มขวัญทัศนคติ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN)” กองทัพอากาศได้ดำรงวิสัยทัศน์โดยการพัฒนาขีดความสามารถทั้ง 3 มิติ ได้แก่ มิติทางอากาศ (Air Power Domain) มิติทางไซเบอร์

(Cyber Domain) และมิติทางอวกาศ (Space Domain) ปัจจุบันอยู่ระหว่างการเสริมสร้างขีดความสามารถของกองทัพอากาศ ตลอดจนการเสริมสร้างขีดความสามารถในมิติอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยพลังขับเคลื่อนการพัฒนาตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ กำลังพลเป็นแกนนำและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนา (กองทัพอากาศ, 2561) โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชเป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพอากาศ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกอบรม และการประเมินผลแก่นักเรียนนายเรืออากาศ (นรอ.) รวมทั้งสนับสนุนการผลิตบุคลากรด้านการบิน โดยมีผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (ผบ.รร.นกก.) เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ โดยดำเนินการจัดการศึกษาภายใต้ปรัชญาที่ว่า “ผลิตนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพอากาศ (ทอ.) ผู้เพียบพร้อมด้วยความรู้ความสามารถด้านวิชาการ วิชาทหาร คุณลักษณะผู้นำทหาร และคุณธรรม จริยธรรม พร้อมทั้งสามารถพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงได้” และวิสัยทัศน์ที่ว่า “สถาบันหลักในการผลิตผู้นำและแหล่งองค์ความรู้ด้านการบินของชาติ” มีกำลังพลประกอบไปด้วยนายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ล้วนเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี แต่ทั้งนี้หน่วยงานก็ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันของบุคลากร คำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้กำลังพล มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน ทำให้ผลงานประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพและช่วยลดปริมาณการลาออกจากราชการ

จากสถิติการลาออกของกำลังพลซึ่งรวบรวม โดย กองจัดการกำลังพล โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินท- กษัตริยาธิราชในปี พ.ศ.2564 พบว่า ในปัจจุบันบุคลากร โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชมีแนวโน้ม ในการขอลาออกจากงานก่อนครบอายุการเกษียณราชการ และมีแนวโน้มการขอโอนย้ายไปดำรงตำแหน่งในหน่วยอื่น มีจำนวนที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจมีผลสืบเนื่องมาจากปัญหา การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมซึ่งอาจเป็นผลมาจาก ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายนอกหน่วยงาน คุณภาพชีวิตการทำงานและความ ผูกพันต่อองค์กร

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราช ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความคาดหวังว่า ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราช

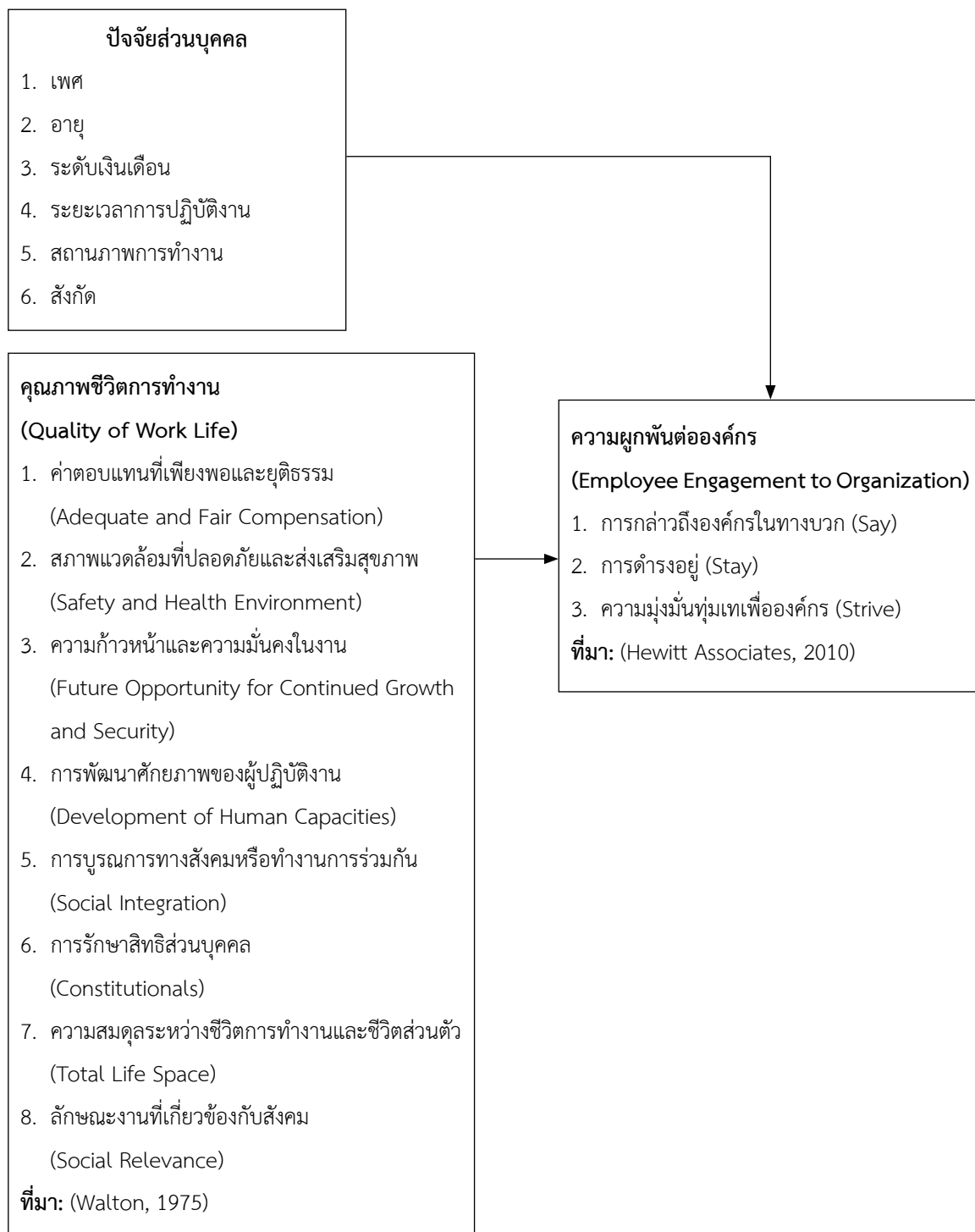
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราช

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนนายเรือ อากาศนวมินทกษัตริยาธิราชที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพัน ต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราช

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods Research Design) ระหว่างการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร คือ บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ อากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ประกอบไปด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 684 คน ในปีงบประมาณ พ.ศ.2564

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของโรงเรียนนายเรือ อากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ในปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานภาพในการทำงานเป็นหน่วยของการสุ่ม เพื่อหาจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม จำนวน 253 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อน ร้อยละ ± 5

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) และการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

แบบสัมภาษณ์ ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกตัวแทนกลุ่มผู้บริหารที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประกอบ การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยการสัมภาษณ์เพื่อนำมาอธิบายเพิ่มเติมในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำไปสู่แนวทางการแก้ไขและพัฒนาเรื่องดังกล่าวต่อไป

4. การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ความเที่ยง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการวิจัย เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบด้วยรูปแบบหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาค่า IOC ที่มีค่าตั้งแต่ 0.05-1.00 เป็นแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

ความเชื่อมั่น (Reliability) เมื่อได้แบบสอบถามที่มีการปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถาม ไปทำการทดลองใช้ (Try-out) จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ต้องได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, และดิเรก รุ่งสุโข, 2559) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือของผู้วิจัยพบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งปฐมภูมิ (Primary Data) จากบุคลากรของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช จำนวน 253 คน โดยใช้วิธีการรวบรวมแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า หนังสือ วารสาร ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาค่าความถี่(Frequency) ค่าร้อยละ

(Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช รวมถึงทดสอบสมมติฐานโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้วยค่า t-test ค่า One-Way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงาน และสังกัด

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	163	64.4
หญิง	90	35.6
รวม	253	100.0
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	21	8.3
25-29 ปี	45	17.8
30-34 ปี	35	13.8
35-39 ปี	33	13.0
40-44 ปี	32	12.6
45-49 ปี	30	11.9
50-54 ปี	24	9.5
55-60 ปี	33	13.0
รวม	253	100.0
3. ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	22	8.7
10,001-20,000 บาท	100	39.5
20,001-30,000 บาท	44	17.4
30,001-40,000 บาท	35	13.8
40,001-50,000 บาท	24	9.5
50,001-60,000 บาท	10	4.0
60,000 บาทขึ้นไป	18	7.1
รวม	253	100.0

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงาน และสังกัด (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	85	33.6
5-9 ปี	24	9.5
10-14 ปี	37	14.6
15-19 ปี	26	10.3
20-24 ปี	17	6.7
25-29 ปี	24	9.5
30-34 ปี	22	8.7
35 ปีขึ้นไป	18	7.1
รวม	253	100.0
5. สถานภาพการทำงาน		
นายทหารชั้นสัญญาบัตร	110	43.5
นายทหารชั้นประทวน	81	32.0
ลูกจ้างประจำ	10	4.0
พนักงานราชการ	52	20.6
รวม	253	100.0
6. สังกัด		
กองบัญชาการ	20	7.9
กองการศึกษา	47	18.6
กรมนักเรียนนายเรืออากาศรักษาพระองค์	34	13.4
กองวิชาการ	17	6.7
กองพลศึกษา	15	5.9
กองสถิติและประเมินผล	4	1.6
กองบริการ	77	30.4
โรงพยาบาล	7	2.8
กองร้อยทหารอากาศโยธิน	4	1.6
กองร้อยทหารสารวัตร	4	1.6
กองส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย	3	1.2
แผนกการเงิน	4	1.6
สำนักบัณฑิตศึกษา	17	6.7
รวม	253	100.0

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศอายุ ระดับเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงาน และสังกัด จากการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 163 คน คิดเป็น ร้อยละ 64.4 มีช่วงอายุ 25-29 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.8 มีระดับเงินเดือน

10,001-20,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็น ร้อยละ 39.5 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็น ร้อยละ 33.6 เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 110 คน คิดเป็น ร้อยละ 43.5 และสังกัดกองบริการ จำนวน 77 คน คิดเป็น ร้อยละ 30.4

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	ระดับ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.15	0.94	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.61	0.82	มาก
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.81	0.84	มาก
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.77	0.79	มาก
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.83	0.89	มาก
ด้านการรักษาสีทิสส่วนบุคคล	3.92	0.78	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.33	0.66	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม	4.02	0.73	มาก
รวม	3.68	0.60	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73) ด้านการรักษา สีทิสส่วนบุคคล (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.78) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.89) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ในงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.84) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79) และด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.82) ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ประกอบด้วย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66) และด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.94)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	ระดับ
ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก	4.19	0.73	มาก
ด้านการดำรงอยู่	3.81	0.89	มาก
ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อองค์กร	4.41	0.69	มาก
รวม	4.14	0.65	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทั้งหมด ประกอบด้วยด้านความมุ่งมั่น

ทุ่มเทเพื่อองค์กร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69) ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73) และด้านการดำรงอยู่ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89)

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปร	สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	t-test	0.745	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
อายุ	F-test	0.068	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ระดับเงินเดือน	F-test	0.017*	เป็นไปตามสมมติฐาน
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	F-test	0.630	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สถานภาพการทำงาน	F-test	0.605	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สังกัด	F-test	0.821	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกเพศ ด้วยค่า t-test ในส่วนของ อายุ ระดับเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงาน และสังกัด จำแนกโดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยค่า F-test โดยใช้

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way Anova) พบว่า ระดับเงินเดือนที่มีความแตกต่างกัน (ยกเว้นตัวแปร เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงาน และสังกัดที่มีความแตกต่างกันทำให้มีการรับรู้ต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig
Constant	1.321	0.211		6.251	0.000
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X1)	0.055	0.036	0.079	1.536	0.126
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X2)	-0.015	0.052	-0.019	-0.293	0.770
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X3)	-0.023	0.063	-0.030	-0.370	0.712
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (X4)	0.137	0.066	0.166	2.083	0.038*
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X5)	0.011	0.069	0.015	0.155	0.877
ด้านการรักษาสีทิวทัศน์บุคคล (X6)	0.092	0.074	0.111	1.256	0.210
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X7)	0.058	0.048	0.059	1.225	0.222
ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม (X8)	0.416	0.063	0.467	6.565	0.000*

R = 0.700, R Square = 0.490, Adjuster R Square = 0.473

Std. Error of the Estimate = 0.14392 Durbin-w = 2.031 F = 29.256, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 จากผลการวิเคราะห์สมการเชิงถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ พบว่า ผลลัพธ์ค่า Sig เท่ากับ 0.00 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) แสดงว่ามีตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (Y) เพื่อหาความสัมพันธ์ นอกจากนี้ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.490 สามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ มีอิทธิพลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (Y) และสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรได้ ร้อยละ 49.00 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.211 สมการนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.031 ซึ่ง อยู่ในช่วง 1.5-2.5

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Beta) พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานได้มากที่สุด ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม (X8) (Beta =0.467) และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (X4) (Beta =0.166) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกมีผลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (Y) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.321 + 0.137 (X4) + 0.416 (X8)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.166 (X4) + 0.467 (X8)$$

จากสมการดังกล่าว จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (X4) มีผลส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (Y) ในทิศทางบวก และขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.137 กล่าวคือ เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (X4) มีผลส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (Y) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (Y) เพิ่มขึ้น 0.137 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นในสมการคงที่

จากสมการดังกล่าว จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม (X8) มีผลส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (Y) ในทิศทางบวก และขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.416 กล่าวคือ เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม (X8) มีผลส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (Y) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (Y) เพิ่มขึ้น 0.416 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ส่วนปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X1) (Sig = 0.126) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X2) (Sig = 0.770) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X3) (Sig = 0.712) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X5) (Sig = 0.877) ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล (X6) (Sig = 0.210) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X7) (Sig = 0.222) ไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรียาภรณ์ อยู่คง (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน และไศรสี โชคคุณะวัฒนา (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอตามลำดับ

สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนค่าจ้างตามเกณฑ์ที่ทางกองทัพอากาศกำหนด แต่ทั้งนี้ในปัจจุบันสภาพทางเศรษฐกิจถดถอยอันเนื่องมาจากสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 ทำให้เศรษฐกิจเกิดการชะลอตัว อัตราค่าครองชีพอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ทำให้ระดับเงินเดือนไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายส่วนตัวและค่าใช้จ่ายสำหรับครอบครัว ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ภาระงานมีจำนวนมาก ส่งผลต่อการจัดสรรเวลาให้กับครอบครัว และอาจทำให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทั้งหมด ประกอบด้วย ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก และด้านการดำรงอยู่เนื่องจากอาชีพทหารเป็นอาชีพที่ต้องเสียสละ ผู้ที่สมัครเข้ามาประกอบอาชีพนี้ย่อมมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับ พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส และกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งตรงกับกลุ่มตัวอย่างทุกช่วงอายุของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศยกเว้นกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช พบว่า ระดับเงินเดือนที่มีความแตกต่างกัน ทำให้มีการรับรู้ต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าระดับเงินเดือนมากกว่า 60,000 บาท เนื่องจากปัจจุบันสภาพทางเศรษฐกิจที่มี

ความชะลอตัว อัตราค่าครองชีพอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ไม่สอดคล้องกับรายได้ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ โดยเฉพาะในกลุ่มของนายทหารชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการจะมีปัญหาเรื่องนี้เป็นพิเศษ อีกทั้งบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 60,000 บาท จะมีแรงจูงใจ เช่น สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่สูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อย ทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงานโอกาสที่จะเปลี่ยนงานลดน้อยลง จึงส่งผลให้บุคลากรที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ โอสมออันวยโชค (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชพบว่า มีตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ซึ่งได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมซึ่งมีความสอดคล้องกับ อรรพรรณ เปรมธีวัฒน์ชัย และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ (2562) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย จูรอน เอ็นจิเนียริง จำกัด ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ในภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์สูงมากทิศทางเดียวกัน โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับความสัมพันธ์สูงทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาควรจัดสรรสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือบุคลากรเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในนายทหารชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการด้านอาหาร การเดินทาง การรักษาพยาบาล อีกทั้งจัดให้มีการอบรมการบริหารเงิน และการออมกับบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งตรงกับการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา

2. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมให้ได้มากที่สุด ซึ่งเป็นจิตใต้สำนึกที่ดีของการเป็นทหารอยู่แล้ว เช่น งานช่วยเหลือสังคม จิตอาสา งานพัฒนาชุมชน สังคม ประเทศ เป็นต้น

อีกทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยให้โอกาสกับบุคลากรของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ จัดให้มีการอบรมและส่งไปเรียนหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน เนื่องจากการส่งเสริมด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานยังจะส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นซึ่งเป็นไปตามข้อค้นพบจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นที่นอกเหนือจากคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช เช่น ในด้านของภาวะผู้นำ แรงจูงใจ เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

2. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร อันเนื่องมาจากความผูกพันต่อองค์กร เช่น การศึกษาประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร จะทำให้ทราบว่าจะควรปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยต่าง ๆ ด้านใดบ้าง จึงจะทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรที่ดี และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

เอกสารอ้างอิง

- กองทัพอากาศไทย. (2561). *ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)* ฉบับเผยแพร่. กรุงเทพฯ: กองทัพอากาศ.
- ชัยวัฒน์ โอสธอานวยโชค. (2555). *ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง* (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *องค์กรและการจัดการทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- ปรียาภรณ์ อยู่คง. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, และดิเรก ศรีสุข. (2559). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสธรตี โชคคณะวัฒนา. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่* (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรรธรณ เปรมธีรวัฒน์ชัย และชินโสณ วิสิฐนิกิจา. (2562). ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย จูรอง เอ็นจิเนียริง จำกัด. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 14(49), 62-73.
- Hewitt Associates. (2010). *Hewitt Engagement Survey*. Retrieved September 14, 2020 from <http://www.asia.aonhumancapital.com/document-files/thought-leadership/people-and-performance/model-of-employee-engagement.pdf>
- Walton, R.E. (1975). *The Quality of Working Life: Criteria for Quality of Working Life*. New York: Free Press.